

**NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES**



Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

LA RENOVACIÓN DEL CONVENIO DE LIMPIEZA SE DEMORARÁ HASTA FIN DE AÑO

Llevamos ya casi un año desde que se inició la negociación del Convenio de Limpieza y la característica principal que ha presidido las reuniones hasta la fecha se asemeja a la que tuvo lugar durante la negociación del Convenio de Locales y Campos Deportivos; una patronal con nula voluntad negociadora que se ampara en la "complicada situación económica" para no aceptar ni una leve mejora.

Esta postura victimista de la patronal contrasta con las informaciones aparecidas en ciertos medios y con el discurso de gran parte de la clase política que ve signos de recuperación económica e incluso se aventuran a afirmar que la crisis ha quedado atrás. Esperamos que algún día coordinen sus discursos, o que al menos, no nos engañen de manera tan desvergonzada. De todas formas, lo que sí podemos garantizar es que antes de que concluya el plazo legalmente establecido se suscribirá el nuevo convenio.

En la reunión mantenida el día 16 de noviembre la patronal nos comunicó que no estaban dispuestos a pagar un incremento con carácter retroactivo que afectara ni al año 2015 ni al 2016 hasta la fecha de la firma.

Ante esta propuesta inaceptable, la plataforma unitaria de la que forma parte CCOO ofreció una contrapropuesta en la reunión del día 22 de noviembre; si cediéramos en su pretensión de no tener incrementos ni atrasos en 2015 ni en 2016, la revisión salarial tendría que pasar por el IPC+2,5% a partir de la firma y el IPC+1,5% para el año 2017. La patronal ha decidido emplazarnos al día 13 de diciembre para presentar una nueva propuesta en la que se incluiría un incremento para este año 2016 y para los años venideros, que dependería de la subida del IPC.

Desde CCOO os recordamos que este sindicato lleva negociando y pactando este convenio de desde hace más de dos décadas, por considerar que el convenio provincial es una herramienta imprescindible para defender los derechos de todas y de todos. No cederemos en la lucha por obtener un CONVENIO DIGNO...la próxima reunión tendrá lugar el 13 de diciembre.

Os mantendremos puntualmente informados.

GUEDAN VUELVE A SACAR ADELANTE SU PAUPÉRRIMO PLAN DE FORMACIÓN PARA EL PRESENTE CURSO CON EL REFRENDO DE ELA, LAB Y UGT

El pasado 19 de octubre esta Sección Sindical recibe un correo de la Empresa que decía textualmente en su parte final que antes del viernes 21/10/2016, el comité debería pasar a recoger y firmar un documento con el Plan de Formación de la Empresa para este curso 2016-2017 y que, por favor, pasáramos por la oficina, ya que era importante que estuvieran suscritas antes de esta fecha concreta.

Recapacitemos un poco. La Empresa nos tiene acostumbrados a funcionar de esta manera porque nunca ha encontrado la menor resistencia, y las cosas no deberían de ser así. La Empresa tiene la obligación de facilitar el Plan de Formación (lo que se solicite vía deducción de cuota tanto a Hobetuz como a la Fundación Tripartita) al Comité, y éste debería de haber sido convocado a través de su Presidente a una reunión para valorar, debatir y colaborar y aportar a dicho plan.

Lo ideal sería elaborar un Plan de Formación consensuado entre Empresa y Comité y en ningún caso impuesto unilateralmente. En definitiva, el Comité debe de ser informado del Plan de Formación diseñado por la Empresa cada temporada y elaborar un informe que puede ser favorable o desfavorable. A tener en cuenta, por si no lo conocéis, que estos planes formativos se sustentan económicamente en el 1,70% que se produce mensualmente de descuento en concepto de DESEMPLEO y FORMACIÓN.

Unos días después nos pasamos por Guedan a recoger el citado plan y nos encontramos con que el resto de las Secciones Sindicales ya habían firmado.

¿Pero, cómo no va a hacer la Empresa lo que le sale de la peineta con un Comité tan dócil y colaborador? El plan ofertado por Guedan se limita a los cuatro cursos ya habituales, que suponen una ínfima parte de lo que Hobetuz ha publicado para esta temporada. Es obvio que a esta empresa no le interesa en absoluto que el trabajador/a tenga opción a formarse, objetivo que cumple año tras año con la inestimable colaboración de ELA, LAB y UGT. A nosotros como minoría sindical sólo nos queda denunciar este irregular procedimiento ante el colectivo y elaborar un informe negativo que hemos enviado a Hobetuz para poner en conocimiento de este organismo la falta de transparencia y de información. El informe que hemos elaborado lo podéis encontrar en nuestra web: <http://ccooguedan.wix.com/ccooguedan>.

En referencia a la formación de Euskera, tampoco estamos nada de acuerdo con el planteamiento de Guedan y con el insultante pasotismo que para el colectivo desempeñan el resto de las Secciones Sindicales que integran el comité. El problema es que el nuestro es un colectivo con horarios irregulares que trabaja en diferentes centros de trabajo. Esa característica imposibilita en muchas ocasiones amoldarse a los cursos que organiza el único Euskaltegi que Guedan tiene concertado. En estos casos, la única opción que le queda al trabajador/a es buscarse un centro donde se ofrezca un curso que se adecúe a sus necesidades y pagárselo de su bolsillo. Nuestra pregunta es sencilla; habiendo un sinfín de

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: [Fsc Euskadi](#) y twitter: [@FSCEUSKADI](#)

centros oficiales, tanto en Bilbao como en otras localidades donde está presente Guedan, ¿Por qué el único concertado es *Ulibarri Euskaltegia*? No sabemos cuáles son las razones ni nos importan, pero sí que sabemos con certeza que es el Comité el que debe de presionar para que esa oferta se amplíe al mayor número de centros posible, con el objeto de dar una mejor respuesta a las necesidades cotidianas del sector, procurando que ningún compañero/a tenga que sufragarse el Euskaltegi. Cabe señalar que se pueden gestionar subvenciones vía Fundación Tripartita para poder cofinanciar este tipo de formación que es inherente al puesto de trabajo.

Otro impedimento habitual de Guedan es realizar la formación dentro de la jornada, teniendo que realizarse siempre fuera del horario laboral. Esta es otra circunstancia en la que la empresa hace lo que le viene en gana con la complicidad y la indolencia del resto del comité. Sobre todo, esta actitud discrimina el acceso a formación de aquellos trabajadores/as acogidos a medidas de conciliación familiar. Sin embargo, la empresa es inflexible y no hace excepción alguna. Si un trabajador/a quiere formarse lo tiene que hacer fuera de su horario laboral, aunque sea formación obligatoria.

Por último os vamos a desgranar el caso que nos parece más sangrante. Muchos de vosotros/as es probable que no conozcáis el PIF (Permiso Individual de Formación). Es un permiso con un máximo de 200 horas anuales que puede solicitar cualquier trabajador/a para realizar una formación homologada que puede tener o no relación con el trabajo que está desempeñando. El trabajador/a interesado debe comunicarlo a la empresa donde preste servicio, aportando la correspondiente documentación acreditativa y debe de ser refrendado por el Comité, que es el que lo avala. A la empresa no le cuesta un solo céntimo, ya que todos los gastos que le suponen la sustitución y el salario del trabajador/a le son sufragados. Pues bien, un compañero ha hecho llegar la solicitud a Guedan y la empresa se lo ha quitado de encima primero con embustes y engaños y en última instancia, al darse cuenta de que el trabajador estaba bien informado y apoyado por esta Sección Sindical, con la consabida "causa organizativa que impide..." .

Es más que evidente que Guedan no tiene interés alguno en que los trabajadores/as puedan formarse y obtener mejores expectativas laborales. Sin embargo, lo más lamentable de este caso es que hasta donde conocemos, la única persona que ha hecho uso del PIF, **¿sabéis quién ha sido?, ¡pues sí señoras y señores! La misma persona que ha negado a nuestro compañero tal derecho. Y para poder beneficiarse de ello en 2014, ¿sabéis a quién solicitó informe favorable del Comité hace un par de años?...al actual representante de UGT, a la histórica representante de ELA y a una tercera persona que no vamos ni a mencionar porque no está ya en la empresa.**

No interesa una plantilla formada e instruida, negando y dificultando cualquier posibilidad que legalmente le sea reconocida al trabajador/a. Sin embargo, esa norma no se aplica a responsables de RR.HH. ni a vete a saber quién más... porque nunca se ha tenido información en este sentido. Estamos convencidos de que hay más gente cercana a la empresa que se ha beneficiado del PIF y que para ello habrán tenido que solicitar el informe favorable del PETIT Comité, que vuelve a desempeñar el vergonzoso papel de aliado empresarial, suscribiendo todo lo que la Empresa les pone por delante, mientras que a otros/as compañeros/as que lo solicitan se lo niegan con falsedades y mentiras.

Para concluir, queremos dejar claro a los compañeros/as que en Guedan existen actualmente 16 delegados de personal. Este número tan importante de representantes es debido a que la ley prevé que

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: Fsc Euskadi y twitter: @FSCEUSKADI

en una empresa que se acerca a los 400 trabajadores/as se van a dar muchas cuestiones y problemas a solucionar.

Como podéis observar en este y en otros boletines anteriores que podéis consultar en nuestra web: <http://ccooguedan.wix.com> existen muchos temas importantes para el colectivo en los que el Comité puede influir. En Guedan llevan tres décadas acostumbrados a que el comité refrende todo aquello que proponen sin crítica ni oposición alguna. Esta Sección Sindical no está de acuerdo en absoluto con el proceder que tienen el resto de las secciones y a pesar de las presiones, amenazas y humillación laboral que ha sufrido, tanto por parte de RR.HH. como por algunos miembros del Comité, va a seguir valorando con honestidad los acontecimientos que se vayan produciendo. No es un asunto de animadversión personal hacia nadie, sino más bien una cuestión de principios, de vocación sindical, de defensa de los derechos y de deber hacia aquellas personas que han confiado en nosotros/as, aunque como bien sabeis, algunos nos estamos viendo perjudicados seriamente en el ámbito laboral.

GUEDAN INICIARÁ EN BREVE EL PROCESO DE INSCRIPCIÓN PARA APUNTARSE AL RECONOCIMIENTO MÉDICO DEL 2017

Han transcurrido dos años desde que CCOO obtuvo la victoria judicial en solitario y el TSJ del País Vasco estimó nuestra demanda reconociendo el derecho de los trabajadores/as a que el tiempo empleado en el reconocimiento médico fuera considerado como tiempo de trabajo.

Esta sección sindical tuvo un papel protagonista en este logro de repercusión estatal y como somos conocedores de la dificultad que supuso obtener aquel triunfo nos hemos autoimpuesto el deber de ser los garantes de que aquella sentencia se cumpla, al menos en nuestra empresa. Y decimos esto, porque nada más conocerse la favorable resolución, la gerencia ya nos advirtió con macarrónico desprecio que "Guedan ya compensaría ese gasto de alguna manera". Y como las amenazas de la empresa hay que tomarlas tan en serio como aquel lacónico "volveré" de "Terminator", nos hemos puesto manos a la obra para advertiros que estéis al tanto para que no se os pase el periodo de inscripción. Guedan puede realizar dos cosas sobre este particular:

-La primera treta ya la intentó el pasado año procurando en algunos centros, ocultar la información para que no se enteraran el mayor número de compañeros/as posible. Por suerte estuvimos al tanto de la jugada y conseguimos que admitieran a aquellos/as que no habían sido informados y que solicitaron que deseaban someterse al reconocimiento médico.

-La segunda jugarreta que pueden intentar es rebajar aún más la calidad de unos reconocimientos que ya de por sí dejan bastante que desear, con el fin de que les sean más económicos. Desde esta sección sindical hemos decidido solicitar a Osalan, (máxima autoridad sanitaria en Euskadi) un informe que nos clarifique cuáles son las pruebas adecuadas de las que debería constar un reconocimiento médico específico por puesto de trabajo y sector, tanto en relación a las diferentes funciones en actividades deportivas como a las funciones más sedentarias como las de los auxiliares, donde puede haber otro tipo de patologías relacionadas por ejemplo con la vista o con la espalda. Consideramos de lógica y sentido común que, al menos, un electrocardiograma y una prueba de esfuerzo en condiciones serían un mínimo

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en **marcha**

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: Fsc Euskadi y twitter: @FSCEUSKADI

básico y elemental. Estaremos al tanto y en base a lo que nos contéis después de pasar el reconocimiento y a lo que nos conteste Osalan realizaremos un informe sobre las posibles carencias que detectemos.

... LA MISTERIOSA DESPARICIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN

Este tipo de labores deberían de corresponder a un Comité de Prevención que se comporta como aquel amigo de Granada, "que no era amigo ni era nada". Un Comité de Prevención que lleva, nada más y nada menos, que dos años engañando a toda la plantilla afirmando que están a punto de finalizar tanto el "Plan de igualdad", como el "Protocolo de Acoso" y que sólo quedan, según ellos, "algunos matices".

De las periódicas reuniones que supuestamente celebran con la representación empresarial jamás ha habido acta alguna. ¿De las aportaciones que hizo esta sección sindical en relación al "Protocolo de Acoso" hace más de un año?...ni una palabra. Como sección sindical quisimos incluir y dar un papel relevante en el protocolo al llamado "procedimiento informal". Según los expertos, la mayor parte de los casos de acoso pueden finalizar con un procedimiento informal efectivo, en el que se explique por parte de personas destinadas a tal efecto al elemento perturbador las fatales consecuencias que van a tener lugar si no deponen su comportamiento. Este procedimiento tiene una gran efectividad en la mayoría de los casos y resulta más rápido y por lo tanto menos traumático para la víctima. Sin embargo, todo esto se halla completamente estancado ante un Comité de Prevención desaparecido que nadie sabe lo que ha hecho en dos años...y que estamos convencidos de que tienen el valor suficiente para pasar así, al menos, otros dos años más sin ruborizarse lo más mínimo.

BATERÍA DE NOTICIAS

-Los/as compañeros/as que durante el presente 2016 hayan cumplido tres años de relación contractual deberían de ser reconvertidos legalmente a indefinidos. Todavía recordamos la última conversión masiva que tuvo lugar a finales del 2014, coincidiendo con una más que generosa subvención de "100 euritos del ala" por cada contrato indefinido suscrito que otorgaba la UE a tal efecto y que Guedan aprovechó para regularizar la situación de compañeros/as que llevaban algunos hasta 6 años en la empresa. Aquel hecho

excepcional requería que el comité velara para que la empresa respetara las jornadas laborales que cada trabajador/a tenía en el contrato temporal. Como no es difícil adivinar, el resto de las Secciones Sindicales no sólo no nos hicieron el menor caso, sino que refrendaron todos los contratos que celebró la empresa, incluyendo los de aquellos/as compañeros/as a los que se les ofertó un número de horas inferior al que estaban realizando, cuando la función del comité en pleno tendría que haber sido defender que se respetaran las horas. Como es probable que Guedan no tenga la más mínima intención de

realizar ninguna otra reconversión hasta que no haya alguna otra jugosa subvención de por medio, hemos solicitado a través de la secretaria del comité que nos envíen la lista de aquellos que han cumplido tres años en la empresa a lo largo del 2016. ¿Nos contestarán o pasarán de nosotros como es habitual?...Ya se verá...

-Los/as trabajadores/as fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial generarán durante estos últimos tres meses del año un periodo de 8 días de vacaciones. El E.T. en su artículo 38.1 establece que "el

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: [Fsc Euskadi](#) y twitter: [@FSCEUSKADI](#)

periodo de vacaciones retribuidas al año no es sustituible por compensación económica alguna...". Entendemos que con las jornadas y salarios tan modestos que tenemos, muchos/as de nosotros/as decidamos trabajar esos días y percibir la retribución vacacional correspondiente, aunque remarcamos que no es legal y por eso también queremos dejar claro que si algún compañero/a tiene interés o necesidad de disfrutar de esos días está en su pleno derecho. Somos sabedores de las tretas y malas artes que ha utilizado la empresa hasta la fecha negando este derecho a quienes lo solicitaban y hemos querido ofrecer por fin una información veraz al respecto. Si una empresa niega el derecho vacacional a un empleado/a está incumpliendo la norma básica y fundamental del derecho laboral que es el Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, cometiendo un delito de extrema gravedad.

-Hemos recibido recientemente un comunicado de la empresa dirigido a todos/as los trabajadores/es en el que se nos informa de que hay dos nuevos números de teléfono que debemos de incluir en nuestra agenda para poder recibir comunicaciones por whatsapp. No es que este hecho constituya una irregularidad, pero no está de más conocer cuáles son nuestros derechos. Por un lado entendemos que hay muchos/as compañeros/as que están pendientes de su móvil porque están en la necesidad de trabajar más horas de las que lo hacen, pero también hemos de tener en cuenta que estamos en nuestro derecho de no facilitar nuestro número personal a la empresa. Desde hace años que en las empresas se invade nuestra privacidad sin escrúpulo alguno y se creen que un trabajador/a debe de estar de guardia las 24 horas del día. Nuestro tiempo libre es para uso y disfrute de cada cual y si la empresa desea ponerse en contacto con nosotros/as sabe perfectamente donde y cuando localizarnos; en nuestro puesto de trabajo en los horarios que nos han asignado. Comencemos a recuperar nuestro espacio y a reclamar nuestro derecho a la privacidad y al disfrute acostumbrando a que la empresa nos localice en nuestros puestos y horas de trabajo.

CCOO GUEDAN INAGURA SU NUEVA CUENTA DE TWITER

Las autopistas de la información avaladas por las nuevas tecnologías transcurren a una velocidad tan vertiginosa que amoldarnos a ellas nos supone una constante renovación y esfuerzo. En vista de ello, esta sección de CCOO ha decidido inaugurar su propia cuenta de twitter. Actualmente disponemos de una web donde colgamos todos los contenidos que vamos tratando y un número importante de correos de compañeros/as, a donde os hacemos llegar las informaciones y los comunicados que vamos publicando. Además, cada cierto tiempo, cuando consideramos que tenemos asuntos de los que informar, publicamos un boletín informativo que también subimos a la web y enviamos por correo. Aun así, hemos considerado la idoneidad de integrarnos en esta popular red social. Es evidente que la mejor manera de estar informados es el boletín, con noticias desgranadas y trabajadas. Sin embargo, este medio exige un tiempo y una importante atención de la que, por desgracia, muchas veces no se dispone. La inmediatez y la concreción que nos posibilita twitter, con mensajes cortos y directos han sido esenciales a la hora de

decidirnos a incorporarla a nuestros medios de divulgación. Esperamos tener muchos seguidores/as y que participéis con vuestros comentarios y aportaciones. Desde que esta sección sindical comenzó su andadura hace ya dos años uno de los problemas más importantes que detectamos en la plantilla fue la falta total de información. Éste ha sido uno de nuestros caballos de batalla, y aunque consideramos que hemos hecho una buena labor y que la gente está bastante más informada que lo que lo estaba antes, también creemos que todavía hay un largo camino que recorrer. A ello tampoco están ayudando

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com



Guedan
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha



Federación de Servicios a la Ciudadanía
Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioa

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: Fsc Euskadi y twitter: @FSCEUSKADI

determinados delegados de personal, que se han dedicado durante años a desinformar tergiversando argumentos y contando medias verdades o simplemente mentiras. Nuestro objetivo es que el colectivo llegue a saber diferenciar cuando alguien les cuenta algo cierto y correcto o cuando les están vendiendo “La milonga del marinero y el capitán” por fascículos. No hay nada mejor manipulable que una plantilla desinformada e ignorante de lo que sucede a su alrededor y eso Guedan lo sabe. Esperamos seguir avanzando para subsanar este problema y aprovechamos la ocasión para dar las gracias al cada vez mayor número de compañeros/as que seguís nuestras informaciones y a todos/as aquellos/as que nos enviáis vuestras consultas y felicitaciones por correo. A partir de ahora ya sabéis que tenemos otro canal de información en twitter en la dirección **@ccooguedan**.

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha