

ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS

GUEDAN ELECCIONES SINDICALES 2018



HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

Durante estos últimos cuatro años **CCOO** hemos luchado y hemos conseguido mejorar las condiciones laborales de este colectivo.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

CCOO consiguió que el tiempo invertido en el reconocimiento médico se reconociera como tiempo efectivo de trabajo.

FORMACIÓN

En materia de formación no suscribimos los planes propuestos por Guedan porque no respetan el procedimiento legalmente establecido; esto es, presentar el plan de formación al comité en pleno



para que este emita un informe favorable o desfavorable no vinculante para la empresa. En Guedan un miembro de cada sección pasa a firmar la formación sin someterla a ningún tipo de valoración ni crítica, proceder con el que están de acuerdo el resto de las secciones sindicales.

Tampoco estamos de acuerdo con la negación sistemática por parte de la empresa del PIF (planes individuales de formación) a las pocas personas que lo han solicitado. El PIF no supone un desembolso económico para Guedan.

PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

Estos planes aprobados por todas las secciones sindicales con representación en el comité a excepción de **CCOO** son declaraciones de intenciones encargadas a una empresa externa, que los elaboran como churros para que las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores

cumplan este requisito legal. Nosotros no firmamos textos vacíos de contenido que tengan como único objetivo cumplir el expediente y reclamamos acciones concretas encaminadas a lograr una igualdad real.

Acerca de la igualdad sólo hacemos dos reflexiones: ¿Cuántas mujeres en relación con los hombres trabajan en las salas de fitness? y ¿qué porcentaje de las horas totales en las que hay monitor en las salas están copadas por mujeres?

En cuanto al protocolo de acoso, entre las aportaciones que esta sección sindical propuso fue la de incluir el denominado “procedimiento informal”, que consiste en la designación de una comitiva integrada por representantes de trabajadoras trabajadoras y de la empresa que se encargaran de dialogar con las personas implicadas con la intención de cortar el problema de raíz.

Las estadísticas demuestran que estas intervenciones son efectivas y evitan en la mayor parte de los casos que el conflicto se agrave y se alargue en el tiempo con procedimientos más largos y traumáticos para la víctima. Ninguna de nuestras propuestas sobre este tema han sido tenidas en cuenta a la hora de elaborar el protocolo.

CLARIFICACIÓN DE LAS NÓMINAS

El oscurantismo que ha imperado en las nóminas de Guedan ha sido otro de nuestros caballos de batalla. Las denuncias a la inspección de trabajo de esta sección sindical han logrado que en la actualidad la empresa deba desglosar el número total de horas

ES EL MOMENTO!

DE CAMBIAR LAS REGLAS DE JUEGO

CANDIDATURA

- Anabella Gonzalez Gomez
- Raúl Pagán Martinez
- Mikel Landajuela Totorikaguena
- Valentin Alvarez Martinez
- Janire Cobanera Celada
- Rut Saez Rubio
- Ekaitz Carrasco Perez
- Amaia Saenz Lobato
- Leonor Ortiz De Artiñano Ligero
- Amaya Fernandez Peco
- Julio Villalva Jimenez
- Maria Asuncion Gonzalez Gonzalez
- Marian Fernandez Uncilla
- Iratxe Vivanco Pascual
- Valeriano Tejada Barroso
- Mari Jose Prieto Mateos
- Endika Ugarte Pascual
- Elisa Aurre Zapatero
- Juan Suarez Plagaro
- Garikoitz Hernandez Moreta
- E. Dolores Palao De Oliveira



HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

mensuales efectivas trabajadas en las diferentes categorías profesionales (monitor, socorrista etc.) y las horas computadas en el caso de los diferentes pluses a percibir. La opacidad de las nóminas no beneficia nunca a los trabajadores y la aclaración de las mismas ha sido por “imperativo legal”.

CALENDARIO LABORAL INDIVIDUAL

El artículo 2 del convenio colectivo de locales y campos deportivos establece que se negociará un calendario laboral anual entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Después de las pertinentes denuncias ante la inspección efectuadas por esta sección la inspectora nos dio la razón y obligó a Guedan a negociar un calendario de trabajo anual. Nuestro propósito era elaborar un calendario laboral individual. Este hecho quedó frustrado cuando en reunión con la empresa el resto de las secciones sindicales apoyaron el calendario presentado por Guedan de apertura y cierre de instalaciones desestimando nuestra propuesta.

CONSOLIDACIÓN DE LA JORNADA

CCOO va a pelear para que los compañeros y compañeras consoliden sus jornadas laborales dentro de las posibilidades y peculiaridades de nuestra actividad laboral.

Apostamos por un mantenimiento de nuestras jornadas y por una lucha en contra de lo que consideramos una excesiva precarización de los diferentes gremios del sector.

Guedan está aplicando una política tendente a la disminución de las horas de los contratos base y al aumento de los anexos a la contratación, una manera para que la empresa disponga de un mayor número de horas con las que “trafica” a su antojo de acuerdo con sus intereses y eleva aún más la incertidumbre y la precariedad de una plantilla ya suficientemente azotada por estos lastres.

ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Dedicarse al deporte es una actividad bonita pero muy dura que pasa factura después de muchos años de dedicación. Estamos asistiendo esta última época a una progresiva aniquilación de todas aquellas personas que llevan años en este trabajo y cuyas cualidades y prestaciones ya no son las que eran por razones obvias. Desde esta sección de **CCOO** creemos que debemos de intentar que estas personas puedan seguir teniendo una vida profesional digna dentro de la empresa realizando labores o actividades que conlleven una menor exigencia física o encontrando funciones que puedan ejercer más adecuadas a su edad o a sus condiciones. Nos parece completamente injusto que la empresa aniquile laboralmente al personal una vez que se les ha exprimido durante años y de haberles enriquecido con su sudor.

CONVENIO COLECTIVO

En relación al convenio colectivo defendemos sin fisuras un convenio de ámbito provincial para todo el territorio que nos incluya a todo el colectivo con independencia del municipio o de la empresa en la que desempeñemos nuestras funciones.

Desde CCOO entendemos que este es el escenario más solidario, teniendo en cuenta que es un sector donde se da alta temporalidad, inestabilidad laboral y el arrastre de deficiencias relacionadas con los puestos de trabajo y la profesionalización del sector, todo esto en vías de la aparición de la nueva Ley de Deportes del Gobierno Vasco.

