



CARTA ABIERTA AL PROFESORADO DE ESQUÍ Y SNOW DE SIERRA NEVADA

Compañeros Profesores de Esquí y Snowboard:

Llevamos padeciendo una considerable e imparable merma salarial y de derechos en la última década. Imparable porque no hemos estado unidos nunca para hacer valer nuestros derechos, muchos de ellos básicos e irrenunciables.

Visto esto una serie de compañeros nos hemos organizado articulados, asesorados y con el apoyo legal del Sindicato Andaluz de Trabajador@s.

Queremos informar a todos los compañeros las acciones de llevamos a cabo en nuestra lucha por parar este abuso y ofreceros asesoramiento y asistencia legal para hacer valer vuestros derechos, teniendo como OBJETIVO PRINCIPAL la firma de un convenio sectorial y la vigilancia de su futuro cumplimiento.

¿CUAL ES LA SITUACIÓN Y COMO SE LLEGA A ELLA?

No analizaremos como llegamos a la situación en la que estábamos hasta mediados de lo 90, pero hasta entonces éramos un colectivo privilegiado laboralmente, concretamente en lo salarial.

En todas las estaciones había una sola escuela, la E.E.E., que habiendo sido el estamento formativo de la Federación de esquí, había abandonado la formación de deportista para dedicarse a la formación de técnicos, la tecnicificación y el alto rendimiento. En cada estación se constituyó a partir de entonces la E.E.E., conservando el nombre que tenía, el mismo en todas las estaciones, como una cooperativa.

Solo había una escuela en cada estación, pocos profesores, y un momento en el que la práctica del esquí se expandía. Los profesores de estas cooperativas, llevaban un porcentaje, con lo que cuando daban un cursillo podían superar las 7.500 Pts./h. a mitad de los noventa, cuando trabajaban un montón de horas al día.

Aparecieron las privadas, concretamente el primer lugar fue Sierra Nevada y “paradójicamente” comenzaron los problemas. Y digo paradójicamente por que, según las tesis liberales, empresa, trabajadores y usuarios tendríamos que salir ganando con la competencia y todos hemos perdido.

El primer problema fue ganar tanto dinero. Así de claro, esto hizo que el trabajador no entrara a valorar otras condiciones del contrato, otros derechos, comenzando a trabajar a cuatro horas y con bases de cotización penosas o incluso sin contrato. El paro, un accidente, una enfermedad a muchos no les importaba, tenían buenos salarios.

Después del primer problema vino el segundo. Comenzaron a mermar los salarios. Ya no hay comisiones, se cobra exclusivamente la hora de clase impartida, pero como las percepciones salariales siguen siendo superiores a las de cualquier trabajador, seguimos tragando. La expansión de las privadas es exponencial y la merma salarial igual.

Y el tercer problema fue la Ley del Deporte del 90 con sus posteriores decretos y los decretos autonómicos de turismo activo. Teníamos muchas esperanzas puestas en esta ley, que creímos iba a regularizar nuestra situación. Y efectivamente lo hizo, estábamos bien y luego regular y ahora fatal.

Antes de esta ley, las distintas escuelas, privadas o no, y la federación, controlaban a su manera la formación de técnicos y el nivel profesional de los profesores, y el sistema era mejor:

El primer año que entrabas en una escuela no estabas titulado. Recibías un curso de preformación y te convertías en colaborador. El colaborador ayudaba al profesor de cursillo, cobraba poco pero cobraba, mientras aprendía la profesión. Cuando no hacía esto acudía a entrenamientos, que le daba la escuela, para mejorar técnicamente.

A final de temporada este colaborador se presentaba a las pruebas de acceso para los cursos oficiales de profesores impartidos por la Federación. Si las superaba, al comienzo de la siguiente temporada realizaba el primer curso, el de agregado. Superado este tenía que acreditar dos temporadas de experiencia en una escuela para pasar al siguiente nivel el Auxiliar. Lo mismo para el siguiente, Diploma, y el último, Entrenador.

Ahora son también privados la mayor parte de los centros que imparten esta formación, así que para aumentar la clientela, se rebaja el nivel de las pruebas de acceso. Por ejemplo, mientras que antes una prueba de acceso era superada por 23 de 159 aspirantes, en las de ahora aprueban 118 y suspenden 2, aunque sobre el papel son más exigentes que las de antaño. Así un año eres principiante y al otro profesor, de perfil profesional bajo, pero profesor.

Todos los nuevos profesores, al acabar los cursos, tienen que realizar 90 h. de prácticas sin retribuir. En realidad debería colaborar con un profesor titulado, bajo su supervisión y dirección. Pero todos (Profesores, escuelas, Centros de Formación, CETURSA,...) sabemos que desde el primer día te dan tus clientes (que aunque el profesor no cobre ellos si pagan) y a currar. Además, a pesar de toda la legislación, siguen contratándose (cuando los contratan) personas sin la titulación que exige la ley.

Ya tienen lo que querían, un número de profesores que supere a la demanda. Ya pueden extorsionarte.

Partiendo de esto salta el último problema y que más daño está haciendo: la vorágine comercial entre empresas dirigidas por gente muy poco preparada. Año tras año nuevas empresas aparecen, además cuando el mercado se está mermando. Entran en competencia variando solo el factor precio a la baja, es decir entran a competir en el mismo mercado, con el mismo producto, NO TIENEN NI IDEA Y SON DESIDIOSOS, no tratan de buscar nuevos mercados, ofrecer otros productos (que existen)... Hay que reducir precios, hay que reducir costes que como siempre son los laborales.

Así llegamos a la situación en la que estamos. Estas son las causas (unidas también a la desidia y conformismo del colectivo). Y estas son las consecuencias:

1. No sabemos en qué convenio estamos. En unas escuelas en instalaciones deportivas y gimnasios, en otras en enseñanzas no regladas, en otras según el estatuto de los trabajadores... Siendo como somos un colectivo tan numeroso (solo en Sierra Nevada debe de haber unos 600) y concentrado además en una localización concreta tendríamos que tener un convenio sectorial o incluso de empresa en las más fuertes.
2. Solucionar lo anterior corresponde a un segundo paso. NO SE CUMPLE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y SE VULNERAN DERECHOS FUNDAMENTALES E IRRENUNCIABLES.
 - Cobramos por las horas que trabajamos. Si no hay cliente, que conseguirlo es una de las funciones de la empresa, no hay clase y no se cobra. Es la peor forma de destajo, porque además te obligan a cumplir un horario, incluso a subir y permanecer en la estación los días de cierre a la espera de una casi imposible apertura.

- Como cobramos por las horas impartidas y en determinados periodos hay poco trabajo, tenemos necesidades que hacen que no libremos ni un día. El derecho lo tenemos, pero tenemos que solicitarlos si podemos permitírnoslo económicamente, que nos lo den y que sea cuando lo pedimos, y que lo hagan con buena cara y no tenga consecuencias . Poder permitírnoslo, por que no se remuneran. Si es que tienen la desfachatez y la impunidad (por poco tiempo) para incluso reflejarlo en el contrato: "Jornada laboral de Lunes a Domingo".

3. Estando en estas condiciones, unidas a la temporalidad de la actividad y por tanto de los contratos (el que más fijo discontinuo y pocos), el chantaje, la extorsión y el mobbing son herramientas empresariales generalizadas para conseguir cualquiera de sus objetivos.

- Te obligan a firmar finiquitos, pagas y vacaciones que ni percibes ni disfrutas.
- Casi ninguna empresa te entrega los EPIs y donde si lo hacen son de risa. En algunas te hacen firmarlo sin entregártelos.
- Exigencias que trascienden lo laboral al plano personal.
- Exigencia de constantes reducciones salariales y de jornada para que las empresas puedan seguir con su guerra de precios.
- Si te resistes entonces cogen sus herramientas: dejan de ponerte clases, solo cuando no tienen disponible otro y te ponen las más penosas, o te tienen parado hasta última hora que es cuando te las ponen, dejan fichar antes cuando no hay trabajo y a ti te obligan a quedarte, si pides día libre te dan otro que no sea el que necesitas, ... Y estas son sus herramientas básicas las que emplean todas o casi todas.

4. Todo lo descrito hasta ahora es una práctica generalizada entre las escuelas más serias. Otras prácticas también extendidas son:

- El ahorro en las cotizaciones manteniendo contratada a la gente a media jornada y con bajas bases de cotización, aunque luego sus percepciones salariales sean más altas, bien pagándose en B, bien enmascararlas en preceptos no contributivos para la empresa (aunque si al profesor pues lo son para su IRPF). Tan bajas que te puedes quedar en la miseria incluso en caso de accidente laboral.
- El siguiente paso son ya las empresas enmascaradas como clubes aprovechando vacíos legales. Menos exigencias laborales, fiscales, profesionales, salariales. Que están mermando el mercado. En algunos casos actúan como autenticas agencias de viajes y para más inri Junta, diputaciones y ayuntamientos suelen contratar con ellas.
- Y el último las escuelas piratas enmascaradas dentro de otros negocios que llegan a ofrecer al público clases a un precio más bajo que la percepción salarial de un profesor de una escuela "legal", impartidas por supuestos profesores sin ninguna titulación, sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún derecho y unas percepciones salariales de mierda.

El profesorado de esquí y snowboard estamos superando nuestro inocente individualismo. Somos un colectivo clave en el futuro de Sierra Nevada, y como tal tenemos que ser reconocidos y reconocernos. Somos trabajadoras/es con dignidad, profesionalidad y derechos que vamos a hacer cumplir. Para conseguirlo, algunos/as ya nos estamos organizando dentro del Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT). Estas

son las propuestas que adelantamos al conjunto de compañeros y compañeras:

Nuestro objetivo principal es conseguir un **CONVENIO SECTORIAL** que establezca:

1. Salario base Nivel 1, 2 y 3
2. Incentivos a la producción.
3. Incentivo de asistencia.
4. Plus de peligrosidad.
5. Plus de penosidad (condiciones climáticas, altitud,...).
6. Plus de festivo.
7. Jornada laboral de 7 h. (penosidad). Hora de comida.
8. Descanso semanal de 2 días, retribuido.
9. Trienios.
10. Gratificaciones extraordinarios.
11. Vacaciones.
12. Horas extraordinarias.
13. Equipos de Protección Individual (EPI's).
14. Herramientas de Trabajo.
15. Comedor.
16. Baños.
17. Vestuarios.

Pero este no es un objetivo que podamos alcanzar a corto plazo. Trabajemos juntos para conseguirlo de cara a la próxima temporada. Estamos trabajando en un borrador muy desarrollado en este momento. Por unas condiciones dignas.

Entre tanto, esta temporada estamos realizando las siguientes **ACCIONES**:

LEGALES.

1. Realizaremos una serie de denuncias de las condiciones más flagrantes generalizadas o de escuelas concretas ante magistratura, de las que podéis estar al corriente a través de nuestro BLOG:

<http://satgranada.wordpress.com/category/monitores-de-esqui/>

Tratamos así que se cotice por vosotros lo que no se ha cotizado, que no os quede una miseria de paro, que se os liquiden las vacaciones, que se os devuelva el dinero que os robado (reteniendo vacaciones, cobrando el forfait,...). Con esta acción algunos pagarán caros sus abusos y fraudes.

2. Ofreceremos asesoramiento y asistencia legal a aquellos trabajadores que quieran denunciar su situación, reclamar cualquier derecho salarial o social.
3. Ofrecemos también la posibilidad de mediar en la negociación con su empresa a todo aquel que no quiera denunciar directamente.

SINDICALES.

Ya las estamos comenzando a hacer con este comunicado, pero además puedes consultar en nuestra página los comunicados que ya hemos entregado con registro de entrada en:

CETURSA-FORFAIT. Ahora nos retiran el forfait. Las escuelas llegan a acuerdos de colaboración a cambio del forfait industrial que ahora nos retiran. Pero las colaboraciones

las hacemos nosotros. ¿Aportan algo las escuelas? Nosotros colaboramos en las evacuaciones, en las avalanchas, en las bajadas de reyes, nosotros somos los que ayudamos y avisamos de los accidentes, ... NO NOS PAGAN POR ELLO. SOMOS NOSOTROS Y NO LAS ESCUELAS LAS QUE COLABORAN. ... y ¿AHORA QUE ?.

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SIERRA NEVADA. Con el objetivo de ponerles en conocimiento, con registro de entrada, de las prácticas ilegales de sus asociados, incluso de los convenios privados suscritos entre ellos. Exigiremos que se cumpla el convenio que esta asociación ha firmado con CETURSA y se excluya de el a aquellas escuelas que lo han incumplido.

CETURSA (pendiente de registrar). Sabe o sospecha los incumplimientos de la legislación laboral y del convenio suscrito entre ella y la asociación de empresas. Quizá este esperando que alguien lo denuncie o lo ponga en su conocimiento. Por eso este comunicado con registro de entrada, para que quede claro su conocimiento. Además en el exigiremos la exclusión del convenio, de forma inmediata y retroactiva, de aquellas escuelas que lo hayan incumplido.

JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERIA DE TURISMO. INTURJOVEN (pendiente de registrar). Poniéndoles en conocimiento de los incumplimientos generalizados y concretos de la legislación laboral y del decreto de turismo activo, en la "Joya de la Corona" del turismo andaluz. También con registro de entrada, que quede constancia que son conocedores, por tanto colaboradores o cómplices de esta situación si permiten que se perpetúe.

COMUNICADOS DE PRENSA. Si no obtenemos la respuesta esperada de las anteriores acciones y comunicados recurriremos a ponerlo en conocimiento de medios generalistas, sindicales y prensa especializada en nieve y montaña. Es la última opción pues pensamos que deterioraría la imagen de nuestra estación de esquí, porque ¿Que pensaría el usuario que dejó su niña en manos de un profesor en prácticas que no cobraba?. Por ejemplo.

1^a ASAMBLEA de PROFESORES. Finales de Noviembre, primeros de Diciembre. Presentará el guión, tras las adaptaciones que sean necesarias, para votar en asamblea de trabajadores.

PUESTA EN MARCHA DE LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL. En base a los acuerdos acordados en asamblea y siguiendo el guión de convenio alcanzado por acuerdo en la misma. Tenemos un borrador de convenio colectivo muy elaborado que haremos público en los próximos días, tras revisarlo legalmente y realizar múltiples comparativas de diferentes situaciones personales. Esperamos tus sugerencias de cara a la redacción final, pues la aportación de todos vosotros a este convenio es imprescindible. Esperamos que en esta negociación la patronal, o parte de ella, la más seria, no sea nuestro oponente sino un colaborador, para hacer que este proceso se acorte en el tiempo y sea satisfactorio para todos.

SINDICATO LOCAL SAT-SIERRA NEVADA

CONTACTO: Paco Cabrerizo. Responsable de Acción Sindical SAT-Granada

Teléfono:: 686982070 **Email:** sat@ugr.es

Web: <http://satgranada.wordpress.com/>