



HAZTE VALER

ELKARREKIN HOBETO



www.ccoo.eus

¡AFÍLIATE!

AFILIA ZAITEZ!



biltzar

comisiones obreras

www.ccoo.eus

Es hora de recuperar salarios



CCOO.EUS



Unai Sordo.
Secretario General de CCOO

editoriala



Es hora de recuperar salarios

Las negociaciones para renovar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se han iniciado con el reto de llegar a consensuar unos criterios que orienten y faciliten la negociación de los convenios colectivos. Para CCOO este acuerdo y su posterior desarrollo en dichos convenios es un elemento de importancia estratégica con dos objetivos muy claros: impulsar la recuperación salarial y revitalizar los contenidos de la negociación colectiva.

Somos plenamente conscientes de que esta negociación aparece mediatizada por los efectos de unas reformas laborales que perseguían un objetivo expreso de política económica: la devaluación salarial.

Por tanto la legislación actual (especialmente la derivada de la reforma del PP el año 2012) es un problema objetivo para que se produzca la recuperación de sueldos en España, por lo que si el objetivo ahora es otro debe ser modificada en profundidad.

Pero siendo esto así, el AENC es una herramienta útil para situar correctamente los términos de las negociaciones. Lo es sobre todo en un momento en que mejorar los salarios ha pasado de ser una reivindicación casi exclusivamente sindical, a generar un consenso amplió que abarca (por motivos distintos) incluso a instancias que han animado y recomendado la devaluación salarial en países como España: Comisión Europea, FMI o Banco Central Europeo.

Por tanto la propuesta sindical que esperemos cristalice en el acuerdo con las patronales, ha de pasar inequívocamente por una recomendación ofensiva, que permita recuperar peso a los salarios en España y especialmente a los más bajos. Según el Índice de Precios del Trabajo (una estadística del INE que mide la variación de salarios de una "cesta fija" de puestos de trabajo), el recorte medio real del salario en nómina ha sido del 7,8% entre el 2008 y el 2015. Pero es que si observamos este dato en los salarios más bajos, este recorte llega al 22%.

Hablamos de justicia redistributiva y hablamos también de eficacia económica, porque la mejora de la demanda interna del país no va depender siempre de factores externos o de políticas monetarias expansivas. El crecimiento inclusivo requiere que las rentas del trabajo recuperen lo perdido en el conjunto de la renta nacional, en un momento en que las empresas han recuperado sus bene-

ficios, se han desendeudado y el país produce tantos bienes y servicios como antes de la crisis, pero habiendo recuperado solo el 69% del empleo perdido.

El paso dado para elevar el Salario Mínimo Interprofesional un 20% en dos años, hasta los 850 euros en 2020 (por 14 pagas, es decir casi 12 mil euros anuales), tiene que servir de impulso porque por primera vez va a afectar a los salarios más bajos de los convenios. Se trata de que el SMI se aproxime al 60% de la media salarial, cierto, pero sobre todo se trata de que nadie cobre el SMI porque los convenios colectivos impulsen al alza los sueldos más bajos.

De forma paralela el AENC tiene que servir para enriquecer el contenido de la negociación colectiva. Cuestiones como la igualdad, la salud laboral o las derivadas de la digitalización y tecnologización de una parte del tejido productivo, deben abordarse en los convenios de forma habitual. Las situaciones de precariedad múltiple o las brechas de género que hoy se dan en muchísimas empresas requieren de un sistema de contratación distinto, pero también de poder sindical para influir sobre las condiciones de los puestos de trabajo o de la determinación del tiempo de trabajo y su distribución.

Los contenidos que finalmente se materializan en los convenios colectivos son producto en gran parte de la correlación de fuerzas entre trabajadoras/es y empresas, entre sindicatos y organizaciones empresariales. Pero es necesaria una apuesta por acuerdos que impulsen las negociaciones, y prioricen las reivindicaciones: recuperación de salarios, creación de empleo, estabilidad, y lucha contra la precariedad y la desigualdad.

Publicado en El Correo, 25-01-2018



¿Y en Euskadi?

La renovación del AENC sería una buena noticia también para Euskadi. Es sin duda una referencia que contribuye a enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y no en pocas empresas ha servido para agilizar la resolución de su convenio.

Otra cuestión es el efecto que el AENC tiene en los convenios sectoriales territoriales. Si bien su adaptación a este ámbito podría ser una referencia para el necesario desbloqueo de la negociación colectiva, por el contrario, los sindicatos ELA y LAB, de la mano de algunas patronales, seguirán bloqueando este ámbito de negociación un año más.

La posición de estos sindicatos contribuye a que el aumento de la productividad, de los beneficios

empresariales y por ende de la riqueza, pase a aumentar los beneficios empresariales.

Y mientras, su actitud condena a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras a seguir sin actualizar sus salarios, sus condiciones laborales, y a propiciar la dualidad en los centros de trabajo, contribuyendo al crecimiento de la pobreza.

CCOO de Euskadi, sin olvidar que la correlación de fuerzas es clave en el desarrollo de la negociación colectiva, seguirá apostando por el ámbito sectorial territorial de negociación, por ser el ámbito más solidario, el que mayor cobertura propicia y es perfectamente compatible con el desarrollo de estos convenios en el ámbito de las empresas.



comisiones obreras
biltzar

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

El periódico sindical de los trabajadores y las trabajadoras vascas desde 1967

www.ccoo.eus

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono 94 424 34 24 **FAX** 94 424 38 98

Email
biltzar@cco.eus

Biltzar es una publicación confederal de CCOO de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas

CCOO Industria Euskadi arranca el año reivindicando la negociación colectiva

El pasado 24 de enero, la Federación de Industria de CCOO de Euskadi celebró su primer Consejo Federal del año ampliado a sus delegadas y delegados del metal de Euskadi.

Este Consejo ampliado, en el que participaron la Secretaria General de la CS de CCOO Euskadi Loli García y Agustín Martín, Secretario General de la federación estatal de Industria, se desarrolló como único punto en el orden del día, situación de la negociación colectiva.

En su intervención, Loli García recordó que este mes se cumple un año del Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de Euskadi, en el que entre otras cuestiones, se reconocía la prioridad aplicativa a los convenios territoriales e interterritoriales del ámbito de Euskadi, respecto a otros de ámbito superior. Además, Loli García señaló la escasa validez de este acuerdo si continúa el bloqueo de la negociación colectiva sectorial en Euskadi.

Por su parte, Agustín Martín puso en valor que tras la reorganización interna de la federación, "contamos con más músculo sindical para salir a la ofensiva y sumar fuerzas en las movilizaciones de los sectores que se puedan encontrar en peor situación". También manifestó el "reforzamiento de los convenios provinciales del metal como cobertura a las PYMEs, que son quienes componen mayoritariamente nuestro tejido industrial".

Javi Gómez, Secretario General de CCOO Industria de Euskadi fue el encargado de cerrar el Consejo. El sindicalista resaltó la necesidad de socializar entre las y los metalúrgicos, las pro-

puestas de la federación en defensa de los convenios provinciales. "Ni podemos ni vamos a abandonar a las compañeras y compañeros que peor lo están pasando en sus puestos de trabajo", "en Bizkaia y Gipuzkoa los trabajadores y trabajadoras del metal llevan siete años con los salarios congelados.

Respecto al Convenio del Metal de Araba, aunque firmado en eficacia limitada su aplicación ha sido general, Gómez recordó que es el único vivo del sector. Con una vigencia de 2015-2017, ha supuesto finalmente en toda su vigencia un incremento del 1,55% por encima del IPC.

La jornada concluyó con una concentración frente a la patronal alavesa SEA.

Urtarrilaren 24ean Euskadiko CCOOko Industria Federazioak urteko lehen Kontseilu Federala egin zuen, aurten Euskadiko metaleko ordezkari gehiagorekin.

Zabaldu egin den Kontseilu honetan Euskadiko CCOOko KSEko Idazkari Nagusi den Loli Garcia eta Industriako estatuko federazioko Idazkari Nagusia Agustin Martin egon ziren.

Landu zen gai bakarra negoziatio kolektiboaren egoera izan zen.



Las patologías del amianto tras la jubilación

Desde CCOO no hemos dejado de alertar en ningún momento sobre las nefastas consecuencias que la exposición al amianto tiene en la salud de las personas. Concretamente ahora es cuando se manifiestan las patologías, mortales algunas de ellas, de muchas personas que

sufrieron exposiciones laborales al amianto. Muchas de estas personas están jubiladas en el momento de la aparición de la dolencia, debido a que existe un periodo de latencia de entre 20 y 40 entre exposición y aparición de la enfermedad.

Recientemente la Dirección Provincial de la Seguridad Social en Gipuzkoa emitió una resolución por la que se reconocía la incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional a un trabajador de la empresa CAF (factoría de Beasain) afectado por un mesotelioma pleural por la inhalación de fibras de amianto en el trabajo. El protocolo de vigilancia específica de la salud del amianto establece que el mesotelioma es un cáncer que se deriva exclusivamente de la exposición a este material, descartando otros posibles orígenes.

Muchas veces las mutuas y las empresas intentan desviar la procedencia de la enfermedad al hecho de que la persona afectada fuese fumadora, pero es necesario que insistamos en que el protocolo médico es claro en el caso de los mesoteliomas.

No es ni mucho menos el primer caso de enfermedad derivada del amianto en este centro de trabajo, pero la historia de este trabajador es representativa de las personas jubiladas que desarrollan enfermedades relacionadas con el amianto. En la actualidad tiene 68 años y comienza a trabajar en la empresa en 1966, inicialmente como chapista y calderero, pasando más tarde a tareas relacionadas con el control de calidad.

Como se puede ver el cambio de tareas no era una medida preventiva muy adecuada en estos casos, porque una exposición mínima al amianto puede ser fatal. Cesará la exposición al amianto, pero el daño estará ya causado. Tras la jubilación, a esta persona

se le diagnostica un mesotelioma pleural maligno, si bien en otros casos el diagnóstico puede ser cáncer de pulmón, asbestosis, placas pleurales, etc.

Tras el trabajo sindical de CCOO ante la Seguridad Social y los juzgados, las resoluciones y sentencias emitidas vienen a suponer incrementos en las prestaciones económicas de las personas afectadas y/o sus herederos o allegados debido al reconocimiento del origen laboral de la dolencia. A la vez, se abre la posibilidad de reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios y recargos de prestaciones de entre un 30% y un 50% por incumplimiento de las empresas de las normas de seguridad e higiene frente a la exposición al amianto. En CCOO potenciamos que se lleven a cabo este tipo de reclamaciones porque entendemos que las empresas, culpables de exponer a las personas al amianto sin las medidas preventivas adecuadas, tienen que pagar el daño que han causado.

Para garantizar que la vigilancia postocupacional de la salud se realiza es necesario inscribirse en el listado de trabajadores y extrabajadores expuestos al amianto que gestiona Osalan. También es necesario acudir a CCOO para denunciar los retrasos de los reconocimientos médicos en Osakidetza y que podamos trasladarlo a los órganos en los que se trata el tema.



Gizarte Segurantzaren eta epategietan CCOOk egindako lan sindikalari esker emandako sententzia eta erresoluzioek handitu egin dituzte kaltetuentzako prestazio ekonomikoak gaitzaren jatorri profesionalaren aitopenari esker. Era berean, kalte-galerengatik kalte-ordainak erreklamatzeko aukera ireki da eta prestazioen erreklamoak %30 eta %50 artean enpresek, amiantoaren aurrean, segurtasun eta higiene arauak ez betetzeagatik.



Generando alternativas de trabajo digno frente al trabajo esclavo a domicilio de la maquila

Anclado en medio de montañas, a 17 kilómetros al sur de la capital, se encuentra Panchimalco, ciudad histórica por su riqueza cultural, que acuna los últimos vestigios de la identidad Maya-Pipil de El Salvador. Vestigios que evidencian en su nombre mismo, en los murales de sus paredes, en los rostros y manos de su gente. Manos dedicadas a la agricultura, al comercio, al tejido ancestral y al bordado de prendas de vestir.

En este municipio empobrecido se encuentran las manos que tejen, bordan y llenan de colores, de pasión y arte las ropas que se venden en el norte del continente como artículos de lujo, con el valor agregado de ser *"Bordado a Mano, Made in El Salvador"*

Lo que no se sabe es que detrás de ese "bordado a mano, made in El Salvador" hay **mujeres precarizadas**, que trabajan a domicilio para maquilas: sin contratos, ni salarios justos, sin ningún tipo de prestacio-

nes sociales, sin pago de horas extras. En resumen, **sin derechos laborales**.

Estas maquilas textiles operan como "zona franca" para beneficiarse de sus incentivos fiscales y la gran mayoría de su fuerza laboral está en las zonas rurales de El Salvador. Panchimalco es una de ellas.

Así se ahorran costes de producción, pues no invierten en infraestructura, equipamientos, servicios básicos de energía eléctrica, agua

potable, ni prestaciones legales para sus trabajadoras.

Maquilas que pagan de 1,50 a 1,80 dólares por una pieza bordada que lleva de 12 a 24 horas de trabajo y cuyo precio en el mercado europeo o americano oscilaría entre los 40 y 160 dólares.

Estas mujeres bordadoras que luchan por seguir adelante y ganarse la vida, que son a la vez todas las caras de la desigualdad en un mismo rostro (mujeres, pobres, indígenas, baja escolaridad), decidieron organizarse hace 14 años con la ONG salvadoreña Mujeres Transformando, con quienes han desarrollado procesos de toma de conciencia de sus derechos laborales, accesos a la salud ocupacional, derechos sexuales y reproductivos, procesos de liderazgo y autoestima, campañas de incidencia sobre el trabajo a domicilio y el trabajo de la maquila, y más recientemente una línea de autonomía económica.

Este es el escenario que Paz y Solidaridad de Euskadi se encontró en 2013, cuando Mujeres Transformando nos invitó a conocer su tra-



Bakea eta Alkartasuna

bajo con las mujeres bordadoras de Panchimalco.

De aquí surgió la idea de poner en marcha un proceso productivo de textiles y bordados, que se basara en los principios de la economía solidaria, que fuese fuente de empleo digno y constituyera una alternativa económica para que estas mujeres dejaran de ser esclavizadas por las maquilas y fueran dueñas de su propia microempresa textil.

Dado que esta iniciativa encajaba en las líneas de trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad (acceso a trabajo digno, sindical, educación y empoderamiento de las mujeres) se presentó un proyecto a la Diputación de Bizkaia, que fue aprobado en 2015.

Gracias a su financiación, al esfuerzo y trabajo de las mujeres bordadoras y de las organizaciones involucradas, hoy destacamos la iniciativa de 30 bordadoras, **Creaciones y Bordados de Panchimalco**, que cuenta con un pequeño local equipado con maquinaria para producir prendas de vestir en las cuales bordar, tejer su arte y llenar de colores el mundo, destinadas actualmente al mercado local pero con la idea de expandir su producción y exportar sus creaciones.

Además continúan ejerciendo una labor en defensa de los derechos laborales, siendo parte del Sindicato del Trabajadoras de Bordadoras a Domicilio de El Salvador (SITRABORDO).

También forman parte de las campañas de incidencia para lograr marcos jurídicos que garanticen los derechos laborales de la clase trabajadora, dando a conocer una realidad oculta de explotación y vio-



lación de los derechos laborales, principalmente los de las mujeres.

El potencial que esta iniciativa tiene, por la posibilidad de ser un ejemplo concreto de rechazo al trabajo esclavo de la maquila, ha servido para que la Alcaldía de Panchimalco, la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), Mujeres Transformando y Paz y Solidaridad de Euskadi concentren esfuerzos en buscar financiación para la

construcción de una planta textil que reúna mejores condiciones de trabajo y pueda ser una fuente de empleo digno para más mujeres bordadoras del municipio.

Con este objetivo, ha sido aprobado un proyecto al Ayuntamiento de Bilbao para la rehabilitación de las instalaciones del rastro municipal en Centro de Trabajo de la Planta Textil Cooperativa de Mujeres ex-Bordadoras a domicilio.



Llenar las aulas de derechos laborales



Rosa de Luxemburgo dijo: "La historia es la mejor maestra y la revolución la mejor escuela para el proletariado". Nosotras damos una vuelta y decimos que en las escuelas se hable de derechos, de derechos de la clase trabajadora. En la mayoría de los casos el alumnado vasco sale de su formación obligatoria o incluso superior sin saber qué es un convenio. Pero seguro que le han hablado de su empleabilidad futura. Algo bastante curioso ¿verdad? Podríamos pensar que es casual, pero dejamos de creer en las casualidades hace tiempo cuando hablamos de estos temas.

Desde Gazteak CCOO llevamos años visitando, junto a la Fundación Paz y Solidaridad y las Federaciones, los centros de estudios. El objetivo de estas visitas no es otro que informar a las personas en formación, en su mayoría jóvenes, de nuestros derechos como clase trabajadora y el poder de organizarse para defenderlos.



Estas intervenciones en centros educativos están abiertas a diferentes tipos de alumnado y se adaptan a los perfiles, edades y temáticas. Nos parece clave informar de lo que supone estar organizadas en los centros de trabajo, pero también ayudar a descifrar "palabras" de difícil comprensión como ultratractividad y lo que les puede suponer ser de segunda categoría en la empresa.

No solo nos centramos en el sindicalismo o en explicar qué es un convenio o las modalidades contractuales sino que nos preocupa también que las personas estudiantes sepan que la salud se cuida desde el minuto cero en el que se entra en un centro de trabajo, que las enfermedades profesionales o los accidentes no les pasan solo a la gente de mayor edad. De hecho, la precariedad que viven las personas jóvenes tiene una relación directa con la siniestralidad debido por ejemplo a con-

tratos de unas pocas horas donde la formación en prevención es escasa o inexistente.

Conocer que la igualdad en el mercado laboral no es real y cómo la brecha salarial, por ejemplo, se da desde la entrada en el mercado laboral con datos con que el salario medio de las mujeres jóvenes es de 867 euros frente al de los hombres de 1125 euros, es fundamental para ser consciente de que la batalla no está ganada sino que nos queda mucho por luchar.

El desconocimiento de nuestros derechos y de nuestra capacidad para transformar la sociedad nos debilita como clase trabajadora, la contraparte tiene a su disposición el poder de la información y si no es-

tamos informadas como personas trabajadoras estaremos más precarizadas. Debemos ser conscientes de nuestro poder desde el momento en el que comenzamos a trabajar en la empresa.

Saber y hacer uso de la capacidad de organizarnos sindicalmente para transformar las leyes que nos someten como clase trabajadoras. Por ello, ofrecemos nuestros talleres a todos los centros y profesorado que lo deseen, así como a todas aquellas organizaciones estudiantiles que quieran conocer más sobre sus derechos laborales. Porque los derechos no se heredan, infórmate y lucha por ellos.

CCOO Gazteaketik urteak daramatzagu, Bakea eta Elkartasuna Fundazioa eta Federazioekin batera, ikastetxeetan bisitak egiten. Bisita hauen helburua, prestakuntzan dauden pertsonen, gehien bat gazteak, langile klase moduan ditugun eskubideen berri ematea, baita horiek babesteko gure artean antolatzeak duen boterea agerian uztea.

Enpresan lan egiten hasten garenetik ondo jakin behar dugun zein den gure boterea. Sindikatuaren inguruan antolatzeko ahalmena erabili langile klase moduan menderatzen gaituzten legeak eraldatzeko.

ATLANTIS

El servicio asegurador de



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as



Seguros para particulares

- Auto • Moto • Hogar • Caravanas
- Vida • Accidentes • Ahorro y pensiones
- Seguro de Renta Garantizada

Dental
Mascotas
Subsidio de baja

Nuevo

Y ahora visita tu oficina más cercana y participa en el sorteo de un viaje para dos personas a elegir entre...



Infórmate sobre las condiciones de la promoción en:

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
concha.vallesmaza@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47
aranzazu.navasibarguren@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29
ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

www.atlantis-seguros.es

Síguenos:
Jarraiguzu:
gazteak@cco.eu



Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Dirección de Juventud
Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila
Gazteria Zuzendaritza