

III CONCURSO de CORTOS con MÓVIL

MUGIKORRAREKIN EGINDAKO FILM LABURREN 3.LEHIAKETA+

Temática: ¿Qué es para ti el trabajo decente?

Una mirada desde la diversidad sexual y de género al trabajo en la globalización

Gaiak: Zer da zuretzat lan duina?

Lana globalizazioan, sexu eta genero aniztasunaren ikuspuntutik

Plazo de entrega hasta el 15 de Octubre de 2019

Aurkezteko azken eguna 2019ko urriaren 15



Bases / Oinarriak: www.pazysolidaridadeuskadi.org

Más información / Informazio gehiago: Bea Plaza · pazsolida-ed@ccoo.eu

Premios a los 3 primeros cortos finalistas / Sariak hiru film labur finalistetarako

ORGANIZA / ANTOLATU



bakea eta alkartasuna
fundación paz y solidaridad

PATROCINA / BABESTU



COLABORA / ELKARLANEAN ARI IZAN



comisiones obreras
bitzinar



IRAILA 2019
NÚMERO 7



Loli García
secretaria
general de CC OO de Euskadi

CC OO se mueve

En la política se ha confirmado el escenario de nueva convocatoria de elecciones para el próximo 10 de noviembre.

Para CC OO el fracaso de las conversaciones para conseguir la investidura de un gobierno progresista y estable, es una oportunidad perdida de manera irresponsable.

Hemos mantenido durante muchas semanas una posición muy clara respecto a las negociaciones para conseguir la investidura parlamentaria de un gobierno estable que hiciera posible un programa decididamente progresista. La mayoría social, la clase trabajadora, no entendemos de ningún modo, el irresponsable y continuo bloqueo de las negociaciones políticas alrededor de la formación de ese necesario gobierno.

Y lo cierto, es que a nuestro juicio el país necesita un gobierno ya. No son pocos los retos interiores y exteriores a los que nos enfrentamos, que hacen de la necesidad de una legislatura productiva una verdadera urgencia: desaceleración económica, la derogación de la reforma laboral, formación profesional, la digitalización de la economía, las políticas industriales y la transición ecológica, la financiación suficiente y estable del sistema público de pensiones y la redacción de un nuevo Estatuto de los Trabajadores son asuntos a abordar cuanto antes.

También el posible escenario de un 'Brexit' no negociado, el conflicto arancelario o la escalada de los precios del petróleo, a nivel internacional. Hemos advertido que fiar el destino de un gobierno posible desde la izquierda a las encuestas era jugar a la ruleta rusa. Volveremos a las urnas. Hay que evitar un aumento

de la distancia entre la ciudadanía y la política, fuente primera de la democracia, animar a la participación y decir alto y claro que el acuerdo es posible y necesario.

Desde CC OO queremos que el mundo del trabajo y la agenda social ocupen la centralidad del debate político, económico y social. La lucha contra la desigualdad debe ser la prioridad en la próxima legislatura, así como la mejora de los ingresos de la Seguridad Social para garantizar el sistema público de pensiones y abordar los retos que plantea la economía desde una perspectiva progresista que garantice derechos para todas las personas.

En esta línea vamos a exigir de manera inmediata el cumplimiento de los acuerdos en la Función Pública y la revalorización de las pensiones en base al IPC.

En relación a la Negociación Colectiva, seguimos en la defensa del convenio sectorial territorial como instrumento que da mayor cobertura a las trabajadoras y trabajadores de Euskadi. La lucha por unos convenios dignos va a seguir siendo nuestro principal caballo de batalla. Hemos iniciado este curso escolar con un nivel de conflictividad importante, la ayuda domicilio, la enseñanza concertada y el metal, son ejemplos concretos de ello.

El convenio del metal de Bizkaia es un convenio muy importante porque afecta a un gran número de trabajadoras y trabajadores y puede ser un elemento tractor de otros sectores que siguen con la negociación



Lan mundua eta gizarte agenda eztabaida politiko, ekonomiko eta sozialaren erdigunean jarri nahi ditugu. Desberdintasunaren aurkako borrorak lehenetsuna izan behar du datorren legegaldi honetan, baita ere Gizarte Segurantzaren diru-sarreraren hobekuntza pentsio sistema publikoa bermatzeko eta persona guzientzat eskubideak bermatzeko dituen erronkak landu ikuskera progresista batetatik abiatuta. Ildo honetan Funtzio Publikoko akordioak berehala bete daitezten eta KPlarekiko pentsioen errebalorizazioa eskatuko ditugu.

Negoiazio Kolektiboari dagokionez, sektoreko lurralde hitzarmenaren babesean jarraitzen dugu Euskadiko langileei estaldura handien emango dien tresna moduan. Hitzarmen duinen aldeko borroka

izango da gure lehenetsuna. Ikasturte hau gatazka maila esanguratsuekin hasi dugu, etxex etxeko languntza, itunpeko irakaskuntza eta metala horren adibide.

Bizkaiko metaleko hitzarmena, hitzarmen garrantzitsua da, langile askori eragiten baitio eta negoziatio kolektiboa blokeatuta duten beste sektore batzuetarako motore izan daiteke. Uda baino lehen 5 egunetan greban egon eta gero, jarripen eta mobilizazio handiarekin, patronalak jarrera aldatu du nahiz eta oraindik ez den nahikoa. Ezarritako helburuak lortzeko lanean jarraituko dugu baina beharrezkoa da jakitea hitzarmen onak nahi baditugu borrokatu behar ditugula. Mobilizazio handiek eragina izango dute negoziatioetan.

colectiva bloqueada. Tras 5 días de huelga antes del verano, con un elevado seguimiento y una importante movilización, la patronal ha movido sus posiciones aunque to-

davía de manera insuficiente. Seguiremos trabajando para alcanzar los objetivos planteados pero es necesario ser conscientes de que si queremos buenos convenios tene-

mos que pelearlos y luchar para conseguirlos. Una importante movilización hará que las negociaciones necesarias sean fructíferas. Aurrera.

biltzar comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

DIRECCIÓN
Comisión Ejecutiva

REDACCIÓN
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Email
prensa@ccoo.eus

SEPTIEMBRE 2019
CCOO.eus

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22

Euskadiko Langile Komisiaok
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: SS-704/77

CCOO Irakaskuntza vaticina un curso escolar 2019-2020 de alto voltaje

Dejando al margen la inestabilidad política nacional y la derivada que pueda afectar a la propia CAPV –que es mucho dejar- no hay duda de que negros nubarrones de conflicto avisan por el horizonte educativo vasco. Prácticamente todos los sectores laborales que atiende nuestra federación se encuentran con un grado de incertidumbre laboral no habitual en el mes de septiembre.



El conflicto de la Enseñanza Concertada, tras veintisiete días de huelga desde que se inició una respuesta unitaria de movilizaciones, continúa en el mismo punto en que quedó en el verano. La inmovilidad de las patronales a unas exigencias de mínimos planteadas y replanteadas continuamente desde la bancada sindical es clamorosa.

Ni el Departamento de Educación –que ha preferido colocarse de perfil, haciendo dejación de su obligación última como gestor- ni Kristau Eskola –principal responsable del bloqueo del convenio desde 2009- han dado muestras durante este mes de querer solucionar el problema. Nos toca a los sindicatos, como ya es habitual en estos conflictos, seguir presionando para que la cordura entre en la negociación y comprendan que la incertidumbre conduce siempre a la desesperación y a la radicalización de los problemas.

Próximas intersindicales deberán indicarnos el camino a seguir para que esta situación de excepcionalidad finalice de forma aceptable para los y las trabajadoras del sector.

El sector de Intervención Social en Gipuzkoa sigue también en pie de guerra. Patronales y ELA han considerado que negociar bajo premisas establecidas por ambas organizaciones y en contra del resto de organizaciones sindicales es la forma novedosa de conseguir buenos convenios. CCOO Irakaskuntza no lo va a permitir y litigará hasta donde haga falta para evitar tales procedimientos.

Las trabajadoras y los trabajadores de los centros universitarios –tanto de la UPV como de la Universidad de Deusto, inician también el curso con demasiadas incertidumbres. Mejorar, por ejemplo, la financiación del Gobierno Vasco a la UPV permitiría, por ejemplo, que predoctorales y postdoctorales tuviesen un futuro mucho menos incierto que el actual.

No es de recibo ese aparente reparto salomónico que el Departamento de Educación pretende hacer con las tres universidades implantadas en la Comunidad vasca. La historia pasada y el presente –en clave de matriculación y personal docente y de servicios que se atiende desde la UPV- deberían

servir para despejar cualquier veleidad en este sentido.

Los/as compañeros/as de Deusto, además, siguen batallando a través de nuestra sección sindical por un reconocimiento expreso al buen trabajo que realizamos en el Comité de empresa. Comité, por cierto que la dirección de la Universidad ignora cada vez que tiene ocasión: lo hizo con la revisión salarial y lo sigue haciendo con nuestras alegaciones en el nuevo Plan de Igualdad que está impulsando.

Nuestra respuesta ha sido clara: no avalaremos nada que no haya sido trabajado y discutido previamente en este órgano de representación.

Tampoco corren buenos aires en la Enseñanza Pública no universitaria. Los acuerdos suscritos por CCOO junto con otros sindicatos –salvo ELA- que afectan al personal laboral y docente educativo vasco siguen renqueantes. Se suceden las reuniones de las distintas Comisiones de seguimiento, pero los avances son escasos y demasiado lentos. Nuestra firma en todo momento ha buscado puntos de consensos que

servieran para desatascar unos convenios ya superados, pero la actitud del Departamento en todos los casos es más lenta de lo esperada.

Cuestiones como la posible OPE para el personal de apoyo educativo, la posible estabilidad del personal docente interino, la mejora del nuevo e imperfecto sistema de sustituciones, la nueva OPE para Secundaria y FP, entre otros temas deberían resolverse cuanto antes, porque el objetivo final es hablar de cuestiones que requieren negociaciones más laboriosas y novedosas: ley educativa, mapa escolar, ratios,

Demasiadas incertidumbres, en fin, en este inicio de curso que generan un otoño muy movido en la actividad sindical de nuestra federación. Irakaskuntza, como siempre, buscará la forma más adecuada para trabajar en la clave que nuestra afiliación nos demande. Sin negar ninguna mano tendida; sin renunciar a ningún tipo de respuesta.

Euskal hezkuntzaren atzean laino beltzak ikusten dira. Gure federazioak dituen ia sektore guztiek dute, irailan ohikoa izaten ez den moduan, lanaren inguruko ezjakintasun zantzua.

- Itunpeko Irakaskuntzaren gatazka, 27 eguneko greba eta gero, mobilizazio bateratua egiteko erantzuna hasi zenetik, udan zegoen puntu berean dago.
- Gipuzkoako Gizartegintza sektorean ere gatazka dugu. Patronalek eta ELA sindikatuak euren baldintzapean negoziatzea erabaki dute goainontzeko zentral sindikalen aurka, hori omen da hitzarmen onak lortzeko era berria. CCOO Irakaskuntzak aurre egingo dio.
- Unibertsitateko langileek ere – EHU zein Deustokoak- ikasturtea ezjakintasun handiz hasi dute.
- Deustoko lankideak borrokan jarraitzen dute gure atal sindikalren bitartez, Enpresa Batzordean egiten dugun lan ona aitortu dadin.
- Unibertsitatez kanpoko Irakaskuntza Publikoan ere egoera ez da ona. CCOOK, beste sindikatu batuzekin – ELA izan ezik- lortutako akordioak oraindik erren daude.

Ezjakintasun handiegia ikasturte hasieran, gure federazioko ekintza sindikalean udazken mugitua izan daitekeelakoan, Irakaskuntza Federazioak, betiko moduan, gure afiliazioak eskatzen digun ildotik era egokian lan egiteko bidea bilatuko dugu. Elkartasunean baina inolako erantzun motari ukorik egin gabe.



Las Comisiones Obreras de Euskadi son un referente en salud laboral, de eso no hay duda. Referente para nuestros afiliados y afiliadas, pero también para los medios de comunicación.

Cada vez que enviamos una nota a los medios, el eco es importante y en este septiembre no ha sido menos. Os hacemos un breve resumen de las dos noticias más importantes que hemos hecho públicas.

Euskadiko Langile Komisioak sindikatua erreferentea da lan osasun arloan, zalantzarik gabe. Erreferentea gure afiliatuen artean eta baita ere komunikabideentzat. Prentsa oharra bidaltzen dugun bakoitzean komunikabideek zabaldu egiten dute eta irailan ez da gutxiago izan. Laburpen txiki bat egin dugu argitaratutako albiste esanguratsuenekin.



CAF y a una de sus subcontratas condenadas a pagar 280.000€ a la familia de un trabajador fallecido por amianto

El Juzgado de lo Social Nº1 de Donostia ha emitido una sentencia por la que se condena a la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles SA (CAF) y a la empresa José Manuel Armesto Valcarce (subcontrata de CAF) al pago solidario de una indemnización de 279.937'37 euros para la familia del trabajador Francisco Javier Pérez Hernández. El citado trabajador falleció en noviembre de 2018 a causa de un mesotelioma pleural maligno, enfermedad que se derivó de la exposición profesional al amianto en las instalaciones de CAF.

Francisco Javier Pérez Hernández fue militante de CCOO, siendo durante años delegado de personal del sindicato en la empresa Calderería Irurena, empresa en la que también trabajó después del periodo trabajado en las instalaciones de CAF.

Ha fallecido durante el proceso judicial para resolver la compensación del daño causado por la exposición laboral al amianto, circunstancia que CCOO ha denunciado ya en otros casos, y debido a lo cual el sindicato exige la puesta en marcha lo antes posible de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco condena a Panificadora Alavesa SL a indemnizar con 100.000€ a un trabajador por “minar la buena relación laboral”

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha emitido una sentencia por la que se condena a la empresa Panificadora Alavesa SL a pagar al trabajador E.M.R. un indemnización de 99.994,94 euros en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral, extinción que la sentencia justifica en que la empresa “ha seguido una conducta claramente desfavorable a los intereses del trabajador, destinada a minar la buena relación laboral”. E.M.R. llevaba trabajando en la empresa desde 1.987.

La sentencia establece que la conducta de la empresa supone un incumplimiento grave de sus deberes frente al trabajador, que se ha visto obligado a entablar varios procedimientos judiciales frente a la empresa por causas relacionadas con modificación sustancial de condiciones de trabajo, vacaciones, sanciones o reclamaciones de cantidades económicas.

Todo ello es muestra de la obstinación de la empresa contra este trabajador, no reconociendo pacíficamente sus derechos hasta que no llegaban a la esfera judicial.

Somos como tú

Ven a tu compañía de seguros...



más seguros
= más ahorro
¡Hasta 500 €!

...y sal ganando

Hasta el 01.01.2020

Si ya eres cliente y nos traes una o varias nuevas pólizas de **auto, hogar, vida, accidentes, baja laboral, decesos, dental o mascotas**, puedes conseguir una devolución promocional de **hasta 500 €**.

Y si todavía no eres cliente, también podrás participar en la promoción a partir de la segunda póliza que contrates.

¡¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!!

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47

yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es virginia.gutierrezosante@atlantisgrupo.es inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

Consulta las bases de la promoción en: www.atlantis-seguros.es

Seguros distribuidos bajo la marca ATLANTIS y asegurados por AMGEN SEGUROS, Agrupació AMCI y/o ATLANTIS VIDA, pertenecientes al Grupo internacional Assurances du Crédit Mutuel, un gran grupo asegurador comprometido con las personas.

AMGEN Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Sociedad Unipersonal, RM Barcelona, T.20701, F.4, H. B 11.217, Insc. 1ª C.I.F. A-59575365 nº de registro DGSyFP C-708, Agrupació AMCI de Seguros y Reaseguros, RM Barcelona F.63, H.B-423520, T. 43137, NIF A-65782807. ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. RM de Barcelona T.32076 F.92, B 201647, CIF A-61944203. Todas con sede social en Ctra de Rubí, 72-74, Edif. Horizon, 08174, Sant Cugat del Vallès.



Proyectando Europa

El modelo social europeo ante los desafíos recientes

Que corren tiempos agitados en y para la Unión Europea, hay poca gente que pueda dudarle en estos momentos. Crecientes desafíos para un proyecto de construcción que nació tras los horrores de la Segunda Guerra Mundial, en un continente devastado por un conflicto bélico dividido en dos etapas desde 1914.

Para reflexionar en torno a ello la Fundación José Unanue ha organizado dos jornadas que pretendían abarcar diversas perspectivas. En un primer panel, tras la apertura por parte de Jon Azkue (Viceconsejero de Gobierno vasco) y Javi Gómez (Secretario General de CCOO Industria de Euskadi), dos personas expertas del mundo académico, Imanol Zubero y Mariola Urrea, recordaron precisamente ese origen de lo que hoy en la Unión Europea: la Comunidad Europea del Carbón y del Acero.

Aquel momento coincidía también con la formación de los modernos estados de bienestar, que no en balde identificaban como objetivo la necesidad de combatir la inseguridad económica de las masas.

Pero, ¿cómo viven y se sienten las ciudadanas europeas? ¿Cómo



sienten esa identidad europea? Imanol Zubero centró aquí buena parte de su intervención, en un momento crucial en el que las respuestas no parecen llegar siempre desde el estado de bienestar.

Situaba además parte del juego en el terreno de los sindicatos: es necesario que las organizaciones sindicales den un paso adelante en Europa, participando e impulsando otros movimientos y militancias que tienen que ver con una Europa más social.

Mariola Urrea, por su parte, desgranó lo que a su juicio son los retos que tiene ante sí esta construcción supranacional, que debe decidir si aspira a un modelo integrador o de cooperación entre estados. Según la profesora, la UE tiene algunas de las herramientas necesarias, como el propio Parla-

mento europeo o el Consejo, que reproducen un esquema casi bicameral. Sin olvidar, además, los desafíos que suponen las diversas ideas de Europa (y de lo que es un estado social) que nos podemos encontrar en las diferentes realidades nacionales.

Esta visión venía a complementarse de primera mano por representantes de partidos políticos con presencia tanto en el Parlamento de Vitoria-Gasteiz como en el europeo. Para ello contamos con la presencia de Txarli Prieto (PSE-EE), Mikel Burzako (PNV), Oihane Etxebarrieta (EH Bildu) e Iñigo Martínez Zatón (Elkarrekin Podemos). En las sucesivas intervenciones los responsables políticos partieron desde un análisis más amplio, hasta algunas cuestiones más concretas, para ofrecer una panorámica de lo que sus for-

maciones perciben del momento actual. No faltaron aquí las referencias a la necesidad de una verdadera política fiscal común, ni tampoco el derecho a la discrepancia, a la necesidad de apostar por Europa, pero construida desde otros ejes no solo económicos.

La segunda jornada fue netamente sindical. Carolin Vollmann, de la DGB alemana, apuntó en su intervención a la necesidad de reconocer la realidad de lo sucedido en Europa durante los largos años de crisis, empezando por la propia Alemania y los efectos no siempre conocidos que las políticas de austeridad han tenido como consecuencia. Dalida Angelini, Secretaria General de la CGIL Toscana, reclamó en su discurso precisamente el papel de los sindicatos en la Unión Europea.

El movimiento sindical es y debe seguir siendo un dique contra las políticas de austeridad y recorte, pero también una fuerza feminista y anti-xenófoba, con una participación decisiva para reorientar el rumbo de una UE que sitúe en su eje a las personas.

Finalmente, Unai Sordo, Secretario General de CCOO, y Loli García, Secretaria General de CCOO de Euskadi, acercaron la reflexión a las realidades más concretas a las que nos enfrentamos, desde la complicada situación política y la necesidad de acuerdos entre las fuerzas progresistas, hasta algunos conflictos en la negociación colectiva sectorial en Euskadi.



Europa batasunean garai nahasiak ditugula jakin badakigu. Erronka handiak Bigarren Mundu Gudako izugarrikeria ostean jaio zen eraberritze proiektu batentzat. 1914tik bi zatitan banatu zen Guda gatazka batek suntsitutako kontinentean.

Horri buruz hasunartzeko Jose Unanue Fundazioak bi jardunaldi egin ditu gaiak hainbat ikuskeratik lantzeko asmoz, akademikoa, sindikala eta politikoa. Euskadiko CCOOko Idazkari den Loli Garciaren eskuetan egon zen itxieran sindikatuko Idazkari nagusia Unai Sordo ere izan zen.



Derecho a huelga de personas que están realizando prácticas no laborales y becas

Es cierto que el derecho de huelga se vincula a la condición de personas trabajadoras, por expresa previsión constitucional, pero las personas que desempeñan prácticas tienen pleno derecho a participar en el paro convocado para el conjunto de las personas trabajadoras, ya que forman parte de la organización productiva en la que desempeñan las prácticas profesionales.

Cuando una persona en prácticas o becada participa en un paro general está disfrutando del libre ejercicio de cuatro derechos: la libertad sindical, la libertad ideológica, el derecho a participar en los asuntos públicos, y en el caso de paros acordados en relación con derechos fundamentales, como por ejemplo el Día Internacional de la Mujer, la igualdad por razón de sexo..

Sanciones, perjuicios o lesión de intereses



Lo que no puede hacer la empresa

Si una organización empresarial exige la asistencia de estudiantes a su puesto de prácticas, el cumplimiento horario o la realización de tareas representarían una restricción arbitraria, injustificada y discriminatoria.

Por ello, no puede adoptar medidas sancionadoras o disciplinarias (extinción de las prácticas, apercibimiento, sanciones, afectar a la evaluación de las practicas...) ya que supondría una lesión contra los derechos fundamentales y por tanto un acto ilícito e inconstitucional.

Por otro lado, el mayor perjuicio de participar en un paro es, seguramente, la exclusión de una ulterior contratación laboral. En tal caso implicaría una discriminación por razones ideológicas y de libertad sindical, además del tratamiento de datos personales para fines ilegítimos.



Lo que sí puede hacer la empresa

La empresa, por el contrario, sí que puede determinar una reducción proporcional de la compensación económica, de la misma manera que se aplica a las personas con contrato laboral.



¡OJO! Si existiera cualquier cláusula pactada o cualquier previsión sobre el desempeño de las prácticas no laborales, que suponga cualquier prohibición o implique un perjuicio por el hecho de sumarse a un paro, sería nula de pleno derecho y una vulneración flagrante del derecho de libertad sindical y del derecho de participar en asuntos públicos.

Cuando las personas en prácticas o becarias participan en una convocatoria de paro es una vía de participación política en tanto que el paro es un instrumento en el cual se canaliza una vía de expresión colectiva.



Bekadunen eta praktika ez laboralak egiten dituzten pertsonen greba eskubidea

Egia da greba eskubidea langileak diren pertsonekin lotzen dela, konstituzioak hala ezartzen duelako, baina praktikak egiten dituzten pertsonen erabateko eskubidea dute langileek deitutako paroan parte-hartzeko praktikak egiten dituzten antolakuntza produktiboaren parte direlako.

Praktiketan dagoen norbait edo bekadun batek paro orokorrean parte-hartzeko duenean lau s egikaritzen ditu: askatasun sindikala, askatasun ideologikoa, gai publikoetan parte-hartzeko eskubidea eta oinarrizko eskubideekin lotuta dauden paro hitzartuetan, esaterako Emakumearen Nazioarteko Egunean, berdintasunarena.

Zigorrak, kalteak edo interesen galera



Enpresak egin ezin duena

Enpresa batek ikasle bati bere praktika postura joatea, ordutegia betetzea edo lanak egitea eskatzen badiu, errestrikzio arbitrarioa izango litzateke, justifikatu gabea eta baztertzaila.

Horregatik, ezin ditu neurri zigortzaile edo murriztaielak hartu (praktikak bukatu, ohartarazpena egin, praktiken ebaluazioan islatu...) oinarrizko eskubideen aurkako galera litzatekeelako eta beraz legez kanpoko eta konstituzioaren aurkakoa.

Bestalde, paro batean parte-hartzearen kalterik handiena, ziur aski, ondorengo lan kontrataziorik ez egotea izan daiteke. Kasu horretan ideologia arrazoiengatik eta askatasun sindikal diskriminazioa litzateke, baita ere datu pertsonalak legez kontrako arrazoiarako erabiltzea.



Enpresak egin dezakeena

Enpresak, konpentsazio ekonomikoaren murrizketa proportzionala egin dezake, lan kontradudun pertsonen bezalaxe.



KONTUZ! Praktika ez laboralen inguruko prebisio edo klausularik egongo balitz paro batean parte-hartzea debekatzen duena edo kaltea eragiten duena, erabat deuseza litzateke eta askatasun sindikalaren aurkakoa eta gai publikoetan parte-hartzeko eskubidearen bortxaketa.

Bekadunak edo praktiketan dauden pertsonen paro batean parte-hartzeko dutenean parte-hartze politikorako bide bat da, paraa adierazpen kolektiboaren bide den heinean.

