

# biltzar

comisiones obreras

Euskadiko Langile Komizioak

C.S. de CCOO de Euskadi

biltzar@euskadi.ccoo.es

Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 31 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO  
NÚMERO 08/91

PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo-euskadi.net

Martxo

2012

número 1

QUIEREN

ACABAR

CON LOS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

CON TODO

MARTXOAK

29

MARZO

HUELGA GENERAL  
GREBA OROKORRA

LAN ESKUBIDEAK ETA ESKUBIDE SOZIALAK

DENA

SUNTSITU

NAHI DUTE

## DEIALDIAK

**DIA 27:** 10:00 acto conjunto con UGT  
en el Pabellón de "La Casilla" BILBAO  
(Intervendrá: Ignacio Fernández Toxo)

**DIA 29: HUELGA GENERAL**

MANIFESTAZIOAK

BILBAO:

12:00 Teatro Arriaga / 18:00 Sgdo. Corazón

DONOSTIA:

12:00 Alderdi Eder / 18:30 Alderdi Eder

VITORIA/GASTEIZ:

12:00 Palacio Europa / 18:00 Virgen Blanca

# 29M: Paralicemos el país.

## Esta reforma no se puede permitir



editoriala

El 29 de marzo se realizará la séptima huelga general desde la restauración de las libertades democráticas. En Euskadi, CCOO de Euskadi ha convocado alguna más. Pocas veces como esta, el llamamiento a la huelga está más justificado con razones. Estamos sin duda ante una reforma laboral que es mucho más que una reforma. Supone modificar el sistema de relaciones laborales de este país. Y por si fuera poco, se hace al margen del uso democrático del diálogo social.

La reforma se inserta en una agresiva política antisocial lanzada por los poderes económicos que desataron la crisis. Se pretende cuestionar el modelo de Estado Social, el papel del Estado y del Derecho laboral como equilibradores de las relaciones laborales y económicas. Buscan desequilibrio para favorecer los intereses económicos y empresariales. Arremeten contra la negociación colectiva y el diálogo social porque buscan aplicar rodillos. Pretenden debilitar el convenio colectivo y el sindicalismo.

Se hace bajo la excusa de que "hay que hacer algo" ante el número de parados. Y sí, es cierto. Algo hay que hacer. Pero justamente lo contrario de lo que se está haciendo que es aplicar políticas de recorte que generan menos crecimiento y por ello más parados. Claro que la lucha contra el paro es nuestra prioridad. Pero esta reforma lo que hace es abaratar y facilitar el despido hasta el absurdo.

La reforma otorga más poder al empresario. Ya está permitiendo la no aplicación de los convenios colectivos. Podrá rebajar salarios y modificar condiciones de trabajo pactadas, y esto hacerlo de forma unilateral. Podrá promover convenios de empresa en peores condiciones que los sectoriales. Sin duda esto puede provocar una bajada generalizada de salarios y un empobrecimiento del conjunto de los trabajadores, sobre todo en las empresas pequeñas. De hecho, esto lo estamos viendo ya a diario.

Además legaliza el despido libre y gratuito en las PYMES. Concibe el despido como un elemento coercitivo de primer orden para desmontar el sistema de relaciones de trabajo que hemos conocido. Algo así como: "Este es tu nuevo convenio. Si no te gusta, puedes irte a la calle con 20 días por año trabajado. Buenas tardes".

CCOO ha hecho apelaciones al diálogo que no han sido atendidas. El autoritarismo del Gobierno ha sido evidente.

Su proyecto rabiosamente ideológico para favorecer el peor tejido empresarial de este país también. Toca responder con la huelga general. Denuncia y lucha democrática para forzar al Gobierno a negociar y no a imponer, en lo que sin duda es el ataque más radical a los derechos de la mayoría de la población de este país.

En Euskadi el sindicalismo nacionalista ha vuelto a huir de dar una respuesta conjunta a este ataque a nuestros derechos. Siguen viendo la huelga general como un elemento para diferenciarse del sindicalismo vasco confederal. No pretenden cambiar la reforma, ni sentar a negociar a ningún gobierno. Pretende confrontación intersindical. Ante el mayor y mejor organizado ataque al sindicalismo y a los derechos de la clase trabajadora vuelven a buscar la diferencia, a dividir para que venzan. A veces incluso a compartir discursos reaccionarios antisindicales de la peor calaña televisiva.

Esta vez la jugada no les ha salido bien. El conjunto de la clase trabajadora en Euskadi va a dar una respuesta contundente a la reforma del Gobierno de Rajoy. Conjuntamente con el conjunto de los trabajadores del Estado. CCOO pondrá sus cinco sentidos para tratar de corregir este disparate de Decreto. Y también para afiliar gente y organizarnos en las empresas.

UNAI SORDO  
Idazkari Nagusia

**"Toca responder con la huelga general. Denuncia y lucha democrática para forzar al Gobierno a negociar y no a imponer, en lo que sin duda es el ataque más radical a los derechos de la mayoría de la población de este país."**

## GUÍA DE LENGUAJE PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

### Ian erreforma ulertzen

#### LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR CONTRATO "INDEFINIDO DE APOYO A "EMPREENDEDORES"

##### 1 "Emprendedores"

¿Qué es lo que el Ejecutivo entiende por "emprendedores"; es decir, ¿dónde se puede aplicar este contrato?: empresas con menos de 50 trabajadoras y trabajadores. En España el año pasado había registradas 3.250.576 empresas según el INE; el 99,2% (3.225.715) tenían 49 o menos asalariados.

Es decir, que el contrato es aplicable EN LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE LAS EMPRESAS.

##### 2 "Indefinido"

Un contrato con un año de prueba sin indemnización por despido. Es decir, un nuevo tipo de contrato que seguramente se convertirá en el único que veamos. A partir de ahora, todas y todos tendremos contratos de trabajo de **UN AÑO MENOS UN DÍA**, como si de una pena de cárcel se tratara.

Un contrato "indefinito" que acabará con la temporalidad: ¿para qué va a querer el empresario firmar un contrato con indemnizaciones que ahora son de 9 días y que llegarán a doce días en el año 2015, si además no necesita de causa que justifique el despido?

Esta reforma no establece formalmente el contrato único, pero sí unifica en cuanto al despido: **DESPIDO SIN CAUSA Y SIN INDEMNIZACIÓN.**



##### En resumen...

Un contrato "indefinito" de una duración de **UN AÑO MENOS UN DÍA, con DESPIDO SIN CAUSA Y SIN INDEMNIZACIÓN** para el que, si eres parado de larga duración y has agotado tus prestaciones, el Gobierno no cuenta contigo. Por lo menos hasta que agotemos nuestras prestaciones (cosa que acabará por ocurrir cuando nos hayan despedido a todas y todos).

Este contrato "indefinito" se beneficia además de todo un sistema de ayudas, bonificaciones y deducciones, como si ya fuera poco goloso para cualquiera:

- Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo que al "contratado" le quedara por percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar el 25% de las prestaciones de desempleo, con el correspondiente consumo de las mismas. Se produce así una transferencia de rentas hacia el empresario, que podrá tirar salarios por los suelos.

##### KONTRATAZIOA

Urtebeteko irauenerako egun bat falta zaion kontratu "mugagabea" kausarik gabe eta kalte-ordainik gabeko kaleratzearekin. Epe luzeko langabea bazara eta prestazioak agortu badituzu gobernuak ez zaitu aintzat hartuko. Gutxienez, geure prestazioak agortzen ditugun arte (guztiok kaleratzen gaituztenean gertatuko dena).

Kontratu "mugagabe" hau laguntza, hobari eta kenkari sistema oso baten onurak jasotzen ditu baina beti enpresarioarentzat.

**biltzar** comisiones obreras

Eusko langileen kazeta  
sindikala 1967az geroztik

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

[www.ccoo-euskadi.net](http://www.ccoo-euskadi.net)

**Dirección**  
Comisión Ejecutiva

**Redacción**  
Iker Armenteros, Helena Ferreras,  
Ibai Cereijo y Oskar Arenas

**Sede central**  
Uribitarte, 4  
48001 - BILBAO

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

**Email**  
[biltzar@euskadi.ccoo.es](mailto:biltzar@euskadi.ccoo.es)

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

## LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma desequilibra claramente las relaciones laborales colectivas a favor del empresario y estimula la adopción de “acuerdos” en esferas cada vez más pequeñas, hasta individualizar gran parte de lo que hoy es colectivo.

### 1 ¿En qué lugar quedan los convenios sectoriales provinciales?

Se establece que los convenios de empresa tendrán preferencia absoluta, ninguneando la verdadera esencia de la negociación colectiva y cerrando mucho el papel de los convenios colectivos estatales y autonómicos. Y hundiendo aún más el dedo en la llaga, el decreto “olvida” la existencia de los convenios sectoriales provinciales, cuestión que a CCOO de Euskadi le resulta especialmente importante. En Euskadi la mayor parte de las y los trabajadores protegidos por un convenio colectivo encuentran esa protección precisamente en uno provincial.

### NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Erreformak lan harremanak desorekatzen ditu enpresariaren alde eta “akordioak” geroz eta txikiagoak diren esparruetan hartzera bultzatuko gaitu, gaur kolektiboak diren gauza asko indibidualizatu arte. Enpresa hitzarmenek lehentasun osoa izango dutela ezartzen da.

### 2 La inaplicación de los convenios colectivos.

El decreto extiende la posibilidad de desmarcarse del convenio colectivo no sólo en cuanto a salarios, sino también en cuanto a la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, los turnos, funciones, mejoras voluntarias de seguridad social...

Pero no se aumentan sólo las materias en las que se puede producir el descuelgue, sino que se amplían, y mucho, los motivos para hacerlo. Por ejemplo, dos trimestres consecutivos en la disminución de ingresos o ventas serán suficientes para la inaplicación por causas económicas. En cuanto a las causas técnicas, organizativas o productivas, también se extienden las facilidades.

Y el arma definitiva para los empresarios: posibilidad de acordar el descuelgue en las empresas sin representación de las y los trabajadores con una comisión formada por tres trabajadores, totalmente manipulable por el empresario.



## LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR ULTRAACTIVIDAD

### Dos años. Simplemente.

Transcurridos dos años desde la finalización del convenio, si no hay acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si es que existe.

Si no existe, o existiendo establece condiciones de trabajo inferiores, las y los trabajadores mantendrán las del convenio caducado, incorporadas a su contrato de trabajo a nivel individual, y que por lo tanto podrán ser modificadas por el empresario unilateralmente.

De un golpe acota hasta dos años la ultraactividad y se da una nueva vuelta de tuerca contra las relaciones laborales colectivas, introduciendo un grave y determinante desequilibrio a favor del empresario.

### ULTRAJARDUERA

Bi urte arteko ultrajarduna mugatzen du kolpetik eta lan harreman kolektiboak gehiago estutzen ditu enpresariaren aldeko desoreka esanguratsu eta larria ezarriz.

## LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

### La descausalización del despido, tan sencillo como eso.

Extiende las causas económicas tanto para el despido colectivo, como al objetivo. Y además prácticamente elimina el control judicial.

Así, la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de las ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos bastarán para el despido... lo que facilita mucho la “ingeniería contable”. Del mismo modo, las y los trabajadores de las administraciones públicas con contrato laboral podrán ser despedidos si se produce una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos.

Ahora, para acudir a esta causa, había que justificar el peligro para la viabilidad de la empresa. Ya no es necesario. Una empresa en buena situación podría acudir a esta fórmula de despido objetivo o colectivo simplemente aduciendo que lleva nueve meses sin ingresar tanto como antes. Y el juez no podrá más que dar el visto bueno. De hecho, a partir de ahora la empresa ni siquiera tiene que justificar la gravedad de su situación económica... Basta con que alegue una reducción de ventas.



### KALERATZEAK

Momentuan dauden edo aurreikusten diren galerak edo hiru hiruhileko jarraietan diru-sarrera zein salmenten murrizketa iraunkorra nahikoa izango da kaleratzeko. Hemendik aurrera enpresak ez du bere egoera ekonomikoaren larritasuna justifikatu beharrik... Nahikoa da salmenta murrizketa argudiatzea

## LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

### EREak

Enpresarioak ez du ezer hitzartu beharrik, ez expediente mota ezta baldintza hobekuntzarik egongo den edo zeini eragingo dion... Nahikoa izango da beren alde bakarreko erabakia EREa martxan jartzen hasteko.

### La voluntad del empresario. Ni más ni menos.

Se elimina la autorización administrativa previa, lo que prácticamente mata la negociación entre trabajadores y empresa. El empresario no necesitará acordar absolutamente nada, ni qué tipo de expediente, ni si habrá mejora de las condiciones, ni personas afectadas... Bastará su decisión unilateral para que el ERE empiece a surtir efectos.

Así las cosas, vamos a ver la judicialización de la resolución de los futuros conflictos, ya que es la única vía que nos deja. Y ello generará una gran inseguridad en las y los trabajadores, ya que meses después de haberse producido un ERE con consecuencias sobre las personas afectadas, pero también sobre las que permanezcan en la empresa, será un juez el que resuelva los posibles conflictos.



# Juventud condenada



## gazteak

A estas alturas de la película ya sabrás qué análisis hacemos de esta reforma laboral y cuál es nuestra denuncia, pero hay un colectivo que quiere dar el salto al mercado laboral, o que ha estado ya dentro y ha sido arrastrado al desempleo. Ese colectivo es el futuro del sistema, porque pudiendo, a los jóvenes y las jóvenes no les dejan ser el presente. ¿Cómo afecta la reforma laboral a la juventud?

Conviene destacar la posibilidad que se abre en la nueva regulación laboral de nuevos contratos indefinidos destinados precisamente a emprendedores (empresas de hasta 50 trabajadores/as) con un año de prueba que supone, en realidad, la posibilidad de que, transcurrido ese período, se les pueda despedir sin necesidad de indemnización alguna.

Además a los más jóvenes les afecta también el contrato para la formación y el aprendizaje, pues eleva el límite de edad a los 30 años; fija su duración en el tiempo máximo (3 años) y desvincula el contrato de la posibilidad de obtener una titulación, a través de la formación, para quienes no la tuvieran con anterioridad. También les afectará la posibilidad de modificación de condiciones ya pactadas por parte del empresario o que en la contratación a tiempo parcial se permitan las horas extras. La reforma laboral cuestiona lo pactado y la posibilidad de pacto, el entendimiento del que hablan los emprendedores, y no sólo eso, sino al sindicato como agente legitimado para llegar a acuerdos que regulan las condiciones de trabajo.

Para muestra, un botón: un anuncio publicitando un curso dirigido a empresarios y empresarias para explicar la reforma laboral. Su forma de atraer al público era esta: “Despido más barato. Ahora sí que sí; Reducción de salarios. Por fin será una posibilidad.; Despidos colectivos para los que basta la decisión del empresario; Nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores/as... indefinido, a tiempo completo y ¡con un año de periodo de prueba!”. Es de agradecer que el empresario se presente tal como es, sin careta esta vez, de cara, con mucha cara.

La reforma laboral es muy amplia y ya existen suficientes análisis de la misma para tomar postura. Aquí no valen términos medios. No hay término medio en la campaña mediática contra la juventud organizada, contra los sindicatos, o contra todo aquel que cuestione la reforma, sus motivaciones y sus consecuencias. Estos días se cuestiona el papel de la juventud estudiante en las movilizaciones en defensa de la enseñanza pública. Se cuestiona porque a los/as que nos gobiernan no entienden que la participación democrática va más allá de votar en unas elecciones cada cuatro años.

Estos modelos de movilización les provocan miedo y confusión. Somos conscientes de quiénes son los emprendedores contentos con la reforma laboral, quiénes los que han apostado por ella y quiénes se han ofrecido como guardianes de las reformas en el plano mediático cuestionando al sindicalismo, a la juventud y a todo movimiento organizado. Gioconda Belli, escritora nicaragüense, decía “queremos y podemos convocar y hacer una huelga donde respirar no sea permitido, una huelga donde nazca el silencio, para oír los pasos del tirano que se marcha.”.

Lan erreforma honek bereziki erasotzen duen talde bat dago: gazteena. Azpimarratu beharra dago lan-arauketa berrian, ekintzaileentzat (50 langile arteko enpresak) kontratu mugagabe berrietarako irekitzen den aukera. Proba moduan urte bete egon daitezke eta epe hori bukatuta inolako kalte-ordainik gabe langileak kaleratzeko aukera izando dute.

Gainera, prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratuak ere eragiten die gazteei, 30 urte arte zabalitzen delako muga; horren iraupena gehienezko apean finkatzen du (3 urte) eta prestakuntzaren bitartez titulazioa eskuratzeko aukera baztertu egiten du aurretik eskuratu ez dutenentzat.



## Lo que pudo ser y no fue, ¿puede volver a ser?

CCOO de Euskadi, en previsión del escenario actual, impulsó hace unos meses propuestas para garantizar marcos de negociación colectiva razonables entre patronal y sindicatos. La ruptura de la mesa negociadora para el que hubiera sido un acuerdo interprofesional vasco en materia de negociación colectiva fue, sin duda, una pésima noticia para la clase trabajadora de este país.

La propuesta de CCOO de Euskadi pretendía hacer frente a los aspectos más negativos de la reforma laboral, a la ya conocida y también a la que se preveía. Se trataba de una ofensiva que garantizasen marcos de negociación razonables, recuperando también el papel de los convenios provinciales, que acotasen las materias que necesariamente son objeto de negociación en el ámbito de la empresa. Éstas debían ofrecer suficiente presencia a los

**La propuesta de CCOO de Euskadi pretendía hacer frente a los aspectos más negativos de la reforma laboral**

representantes de los trabajadores en las decisiones, a veces complicadas, que hay que tomar en las empresas.

Sin embargo, a punto de convertirse en acuerdos, finalmente se quedaron en el camino. Solo se alegró ELA. Cogieron oxígeno, ese elemento que tanto se nota que les falta y tanto dicen precisar. Se alegró porque, esta vez sí, intuyó que la reforma iba a consolidar su modelo de negociación: empresa por empresa, debilitando los convenios sectoriales, que son los convenios de salida, los convenios para todos, como lo vienen haciendo desde hace años.

Y ahora el escenario es mucho peor. Con un Real Decreto que le da todo lo que quería y más a la patronal, que no va a dudar, ni un segundo en poner en práctica todas y cada una de las enormes posibilidades que da el texto legal para precarizar aún más el empleo y también el desempleo.

Un Real Decreto que se inspira en la voluntad tantas veces manifestada por la patronal más retrógrada, alejando la garantía de condiciones de trabajo dignas que supone la cobertura del convenio sectorial, acercando la precariedad al ámbito exclusivo de la empresa y a la individualización de las condiciones de trabajo.

¿Será sin embargo posible recuperar la mesa negociadora, en un espacio de tiempo razonable?. Pues hay que decir que sí:

Euskadiko CCOOk, uztaila aldera, CCOOK, UGTk, LABek eta CONFEBASKek osatutako negoziazio mahaia sustatu zuten lurralde hitzarmenen papera aldarrikatzeko. Akordioa eten egin da eta denborak esango du aurrera atera edo baztertua geratzen den. Orain PPko gobernuak inposatutako erreformak enpresako hitzarmena lehenesten du hitzarmena kolektiboaren gainetik, enpresek eta ELAk nahi zuten estrategia baina langileentzako oso kaltegarria dena. Mobilizatzeko garaia da.

◦ Porque la mesa no se rompió. Ninguna de las partes integradoras de la misma dio por cerrada la posibilidad de alcanzar un acuerdo en otro momento.

◦ Porque estamos convencidos de que el modelo de negociación colectiva que define la reforma no ofrece soluciones a las dificultades que presenta un modelo de negociación colectiva que no consideramos agotado, aunque bien es cierto que será necesario revitalizar.

◦ Porque entendemos que nos atañe como sindicato desarrollar el papel de vanguardia que nadie nos ha regalado y en estos momentos, pasa por definir un acuerdo entre las partes y buscar las fórmulas para alcanzarlo cuando esto sea posible.

Pero primero habrá que desarrollar una serie de movilizaciones necesarias y la reformulación de las propuestas, como corresponde y cuando toque.



# Un camino sin paradas

## El camino hacia el 29



Otsailaren 10etik, Lan Erreformaren dekretua onartuta, CCOO Euskadi martxan jarri da. Egiten ari garen bilerak eta mobilizazioekin bidea irekitzen ari gara martxoaren 29an kalera atera eta ozen eta garbi errefomari EZ oihu egiteko.

10 de Febrero. Aprobado Real Decreto Ley 3/2012. CCOO de Euskadi se activa. Numerosas asambleas en los centros de trabajo. Movilizaciones continuas en la calle. Demuestran la repulsa de la clase trabajadora a la reforma laboral. Camino a transitar hasta la Huelga General del 29. Pedagogía y protesta creciente. Explicando el significado de la reforma y llenando las calles llegamos al 29 de marzo. Con la fuerza necesaria para decirles alto y claro:

**NO A LA REFORMA LABORAL**

**Tu próxima cita 27 MARZO**

Antes de la Huelga, el martes día 27 a las 10:00 a.m.; acto conjunto CCOO-UGT en el pabellón de "La Casilla" en Bilbao, con la intervención de Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, esperamos tu asistencia.

**A LLENAR "LA CASILLA" (BILBAO)**

**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



CCOO euskadi

@CCOOeuskadi