



#25N #agenDandoLuchas



VIOLENCIAS MACHISTAS EN LA AGENDA SINDICAL

INDARKERI MATXISTAK

AGENDA SINDIKALEAN



ASAMBLEA
20 de Noviembre, 2017, 9:30 hs
Colegio de Abogados de Bizkaia



Digitalización 4.0

¿Cómo afecta al mundo del trabajo?
Hausnarketa garaia



4.0: batalla por el discurso, gobierno del cambio



Oskar Arenas

editoriala



Entre los meses de septiembre y octubre, repartido en tres jornadas, el sindicato ha abordado lo que se ha convertido en uno de los debates del momento: la industria 4.0 (o la cuarta revolución industrial, la digitalización de la economía, o una expresión de la modernidad líquida, o, simplemente 4.0...).

Jorge Aragón, director de la Gaceta Sindical, en el número de diciembre del año pasado aportaba una definición más precisa de lo que hablamos: “aplicación generalizada de tecnologías digitales en la actividad económica, apoyadas en la extensión de las infraestructuras de las TIC y su mayor capacidad de interconexión, modificando procesos y ofreciendo nuevos productos, cambiando la organización de las empresas y las formas de empleo y trabajo, con implicaciones directas en las fuentes de energía y su impacto medioambiental en los hábitos de consumo”.

De fondo, como en tantas ocasiones, el sindicato tiene ante sí un reto mayúsculo: contestar ideológicamente discursos liberales, trabajando al mismo tiempo situaciones muy concretas que se producen en el mundo del trabajo, y que afectan ya hoy, ahora, a buena parte de la clase trabajadora.

Por ello es necesario contar con un análisis certero de cómo entienden estos procesos el resto de agentes.

Aitor Cobanera nos transmitió punto por punto la estrategia y acción del Gobierno vasco en materia de digitalización (o innovación). Y Jon Bilbao la perspectiva de las empresas.

La batalla por el discurso. El “capitalismo de plataforma”, al asalto de la “economía colaborativa”.

De la batalla por el discurso, por el relato, por la identificación del quién y el qué, hablaron largo y tendido Imanol Zubero y Bruno Estrada. Porque la utilización de determinados conceptos no es aséptica, carente de ideología. Y como ejemplo, algo que definía muy bien Javier Jiménez en su intervención: de cómo la “economía colaborativa” sufrió el asalto del “capitalismo de plataforma”, que fagocitó a aquella para renovar la estética y la técnica, sin cambiar lo esencial: la avaricia, la inequidad social. Porque sus consecuencias no suponen una renovación, sino más bien una vuelta al pasado. Algunas de las “nuevas” plataformas vienen con premio, una forma de esclavitud digital. Tampoco es ajeno a esto otro concepto



al que hay que mirar muy detenidamente, el del emprendizaje.

Se trata de conceptos modernos, aseados, que tienen buena prensa, como ese que empezamos a oír de “uberización”. Y se asientan con una estrategia muy concreta: fragmentar, atomizar, privar de herramientas colectivas a buena parte de la clase trabajadora. Sobre ello ya alertaba Javi Gómez en la apertura de las jornadas de octubre.

Para ejemplo, un botón: Deliveroo. Una plataforma, una app, que permite una forma de interconectar locales comerciales, “riders” y clientes finales. Pero que trae consigo nefastas consecuencias en forma de precariedad e indefensión para los riders, los repartidores, convertidos en siervos de la aplicación, del algoritmo. Felipe Corredor nos describía su experiencia de primera mano, la “desconexión”, que no despido, con la que se le castigó por lanzar sus legítimas reivindicaciones.

Tampoco cambian otras cosas. La intervención de Lidia Arroyo sobre la brecha de género en el contexto de la digitalización, deja claro algo. Frente a discursos optimistas sobre cómo la tecnología sería una especie de bálsamo

de Fierabrás capaz de poner fin a las brechas entre mujeres y hombres en nuestro mercado laboral, los datos son tozudos. La segregación está desbordada, corremos el riesgo de estructuralizar, otra vez, el hecho de que determinadas ocupaciones parezcan cotos vedados para las mujeres. Con lo que ello significa en condiciones laborales y de vida. Así será sin intervención decidida por parte de las organizaciones sindicales.

El papel del sindicato

Y de estrategia sindical y acción necesaria se habló sobre la base de más casos concretos, que vemos ya asentados en nuestra realidad. De algunos nos hablaron Máximo Blanco y Manolo Sánchez, tanto en la industria como en los servicios.

Y en ello se centró también Javier Pueyo, defendiendo la necesidad de estrategias de acción sindical, que sirvan de puentes hacia los colectivos más castigados, para hacer aquello que precisamente sabemos hacer mejor: organizar el mundo del trabajo. Articular respuestas sobre esta realidad en la que empezamos a ver que la no existencia de empleo no significa que no haya trabajo.

Iraila eta urria bitarte, hiru jardunalditan banatuta, momentuko eztabaida nagusietako bat landu du sindikatuak: 4.0 industria (edo laugarren industria-iraultza, ekonomiaren digitalizazioa, modernitate likidoaren adierazpena edo besterik gabe 4.0...).

Sindikatuak erronka handia dauka aurrean; ideologikoki diskurtso libereleki erantzutea, era berean lanaren munduan suertatzen diren egoera zehatzak landuz, dagoeneko gaur egun langile klasearen parte handi bati eragiten diotenak.

Y para ello no hay varitas mágicas. Sí hay acción necesaria y algunas herramientas que conocemos muy bien, como el diálogo social. Por ejemplo, a la hora de definir las políticas en materia de formación y cualificación. Sobre ello hablaron Jorge Arévalo, quien dio una buena panorámica sobre el sistema vasco de formación profesional, y Lola Santillana, que además centraba bien debates en los que se encuentra el sindicalismo a nivel confederal.

Loli García y Unai Sordo hacían hincapié sobre todos estos retos a los que se enfrenta el sindicato, que no son pocos, y que requieren que nos preparemos para esa batalla ideológica, pero también para desarrollar nuestra acción cotidiana. Esto es algo que las propias personas asistentes dejaron meridianamente claro en una de las partes más importantes desarrolladas durante las jornadas: los talleres de participación que se realizaron la tarde del 19 de octubre.



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@ccoo.eus

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

Acuerdo Marco de Hostelería, que no te engañen

Están siendo constantes los ataques de ELA y LAB a este sindicato a raíz de las consecuencias de impugnar el Acuerdo Marco de Hostelería. Aportamos luz y decimos con rotundidad que la impugnación del Acuerdo Marco de Hostelería de Euskadi:

- No tiene ninguna incidencia en las condiciones laborales y salariales de las y los trabajadores del sector.
- No supondrá una merma de las condiciones laborales y salariales, ya que no existe un Convenio Estatal de Hostelería que regule estos supuestos. (Recomendamos que se lean el V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería). Los únicos convenios que regulan salarios y jornada son los sectoriales provinciales que existen en Euskadi.

El Acuerdo Marco Estatal, junto con las materias que son propias de negociación en el ámbito estatal, **regula la estructura** de la negociación colectiva (al igual que el acuerdo autonómico) pero **no regula ni salarios ni jornada**.

El propio acuerdo estatal protege los ámbitos sectoriales provinciales, aspecto que molesta de forma considerable tanto a ELA como a LAB, porque viene a romper la estrategia de bloqueo de los convenios provinciales. Y mientras bloquean estos, no promueven los de ámbito autonómico e impugnan los Estatales para impulsar sus convenios de empresa, generando nuevos clientes. Estos sindicatos deben a sentarse a negociar y dejar de esconderse tras los ámbitos estatales, que defiendan con hechos ya la negociación colectiva.

Además en este tema ha sucedido un hecho curioso, la alianza de ELA y LAB con la patronal del sector de hostelería. Esto tiene un único objetivo (comparten estrategia): seguir bloqueando la



negociación colectiva sectorial. De esta manera las personas que trabajan en el sector de hostelería, incluido el de colectividades, siguen en el mejor de los casos con los salarios de 2010, y en territorios como Gipuzkoa, cuyo convenio está decaído, los empresarios pueden pagar lo que quieren. Para CCOO ese es el motivo que propicia la alianza de estos sindicatos con la patronal, que nadie se llame a engaño.

Exigimos a estos sindicatos que dejen de decir que la impugnación del Acuerdo Marco va a suponer una re-

ducción del 50% de los salarios porque simplemente es mentira, y supone una grave y deliberada desinformación para el colectivo afectado. Si eso fuera así, sería difícil de entender la alianza creada por ELA y LAB con la patronal del sector.

Aquí, en este enlace aportamos más información sobre este caso que va a tener continuidad en el tiempo.

<http://ccoo.eus/fa90678231ac43e10d9d5dec8fb65c54000056.pdf>

Argitausna ekarri dugu eta garbi esaten dugu Euskadiko Ostalaritzako Akordio Markoaren inpuñazioak:

- **Ez dauka inongo eraginik sektoreko langileen lan eta soldata baldintzetan.**
- **Ez du lan eta soldata baldintzen hondatzerik eragingo, ez baitago Ostalaritzako Estatu mailako Hitzarmenik ustezko hauek arautzen dituenik. (gomendatzen dugu ostalaritzako estatu eremuko V. Lan akordioaren irakurketa). Soldata eta lanaldiak arautzen dituzten hitzarmen bakarrak Euskadiko lurralde hitzarmenak dira.**

Estatu mailako Akordio Markoa, estatu eremuan berezkoak diren negoziazio gaiekin batera, negoziatio kolektiboaren egitura arautzen du (akordio autonomikoak bezalaxe) baina ez ditu ez soldatak ez lanaldiak arautzen.

El robo de lo decente



Decente, ese adjetivo que hace unas décadas se asociaba con valores positivos por quienes querían mantener a los ángeles del hogar en casa y construir una sociedad tradicional, diciendo “sé decente”, apelando a las “virtudes”, sobre todo de las mujeres. Parece que nos robaron esa palabra para siempre porque hoy aunque no se utiliza tanto en ese sentido, tampoco se puede utilizar en muchos casos cuando hablamos de las ocupaciones de las personas jóvenes.

Queremos que el empleo sea decente y que sea empleo, no sólo trabajo. Queremos que nos devuelvan ese adjetivo sin connotaciones y con su brillo. Poder decir que las personas jóvenes tenemos un empleo decente, y no sólo para la juventud sino para toda clase trabajadora, es nuestro objetivo. Para ello, no esperamos que, como con otros robos, detengan a alguien, porque parece que precarizar no es un delito.

Somos conscientes de que el deseo no es suficiente para que se convierta en realidad. Por eso podríamos cambiar el querer por luchar, porque luchamos para que el empleo sea decente, pero decente sin condiciones.

No nos vale que sea decente para los jóvenes y precario para las personas de más de 55 años. La decencia no va ligada al color de la piel, al sexo, o a la orientación sexual, al país... sino a recibir y tener unas condiciones dignas a la hora de trabajar.

La juventud, como sabemos, es uno de los colectivos que más precarizado está y que no “disfruta” de un empleo decente.

Hablamos de fórmulas no laborales, modelos de contratación específicos, de falsos autónomos y autónomas, de



no estar bajo el paraguas de la negociación colectiva, de nuevas fórmulas que abaratan la mano de obra y las condiciones laborales de las mismas... ser, en muchos casos, las cobayas de la basura laboral que luego se exporta al resto de la clase trabajadora.

Por ello queremos que no sólo el 7 de octubre sino los 365 días del año se hable de trabajo decente y se pueda utilizar ese adjetivo sin condicionantes al hablar del empleo.

Como decíamos esto no es un desiderátum sino el objetivo de nuestra lucha. Queremos ser trabajadores y trabajadoras con un empleo decente porque nuestro trabajo lo es. Porque no pensamos desde lo individual y lo inme-

diato, sino desde lo colectivo y para el futuro. Por ello, como se ha demostrado estos días, queremos un empleo decente pero también unas pensiones dignas para nuestras compañeras y compañeros, aquellas personas que con su ejemplo nos han enseñado a luchar, esa generación que luchó por gritar libertad.

Queremos seguir luchando también por esas pensiones, porque los derechos que ellas/os consiguieron se mantengan y se consigan nuevos.

Queremos que nos devuelvan el adjetivo decente para unirlo a trabajo. Lo denunciaremos las veces que haga falta y lucharemos por ello sin descanso.

Avisados y avisadas están, enfrente nos tendrán.

• **Enplegu duina duten langileak izan nahi dugu, gure lan ahalkoa delako. Ez gaude indibidualtasunean eta berehalakoan, baizik etataldean eta etorkizunera begira.**

• **Duina adjektiboa buel-tatu behar digute lan hitzarekin lotu ahal izateko. Behar den guztietan salatuko dugu eta atsedetik gabe egingo dugu borroka horren alde. Jakinarazi dugu, aurrean topatuko gaituzte.**



La importancia del reconocimiento médico

La mayor parte de las veces no somos conscientes de, hasta que punto, nuestro trabajo nos puede hacer empeorar nuestro estado de salud, convirtiendo en falso el viejo dicho de "El trabajo es salud". Junto con las Evaluaciones de Riesgos Laborales, la Vigilancia de la Salud es otro de los elementos que se utilizan para prevenir una mala salud laboral.

Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas, como, por ejemplo, cuando uno vigila a un niño para que no se caiga. La vigilancia de la salud, por tanto, es estar atentos a todas aquellas condiciones de nuestro trabajo que pueden hacernos perder la salud.

forma fiable qué es lo que nos puede afectar y en qué medida.

Reconocimientos de Retorno

Cuando se habla de Reconocimiento Médico a casi todas las personas nos viene a la mente dos situaciones: el examen médico que nos hacen al iniciar un nuevo trabajo y los exámenes periódicos que nos ofrecen en nuestra empresa.

Lo que pocas personas conocemos son los Reconocimientos Médicos de retorno al puesto de trabajo después de una baja prolongada. Esta baja puede ser debida a un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional o bien a una Enfermedad o Accidente ocurrido fuera del Trabajo.

El médico especialista del trabajo tendrá que examinarnos. En caso de que haya una limitación, por ejemplo, tareas que no podemos realizar con el mismo ritmo que antes, tendrá que indicarlo en

su informe. Esta limitación puede ser temporal o incluso permanente dependiendo del daño sufrido. Si hay un daño importante, si el reconocimiento médico no se lleva a cabo de forma rápida y si la empresa no tiene en cuenta los consejos médicos del mismo, finalmente, nuestra salud puede empeorar de forma importante.

La mala praxis de MC Mutual

Recientemente, Osalan ha emitido un informe sobre la situación de una trabajadora que ha visto dañada su salud precisamente por esta mala praxis. En este caso, el servicio de prevención MC Mutual tardó más de 5 meses en aportar un informe médico que, encima, era incompleto porque se indicaba que no se poseían suficientes datos.

Es decir, por un lado, tardó demasiado tiempo en hacer el informe. Por otro lado, no emitió ninguna recomendación clara para que dicha persona no viese afectada su recuperación. La petición de la trabajadora era algo tan poco razonable como solicitar una silla en un puesto de cajera para que pudiese alternar la posición de pie con la sentada, ya que, por motivos de salud tenía una limitación a permanecer de pie durante mucho tiempo.

Comentar que este reconocimiento es un derecho de la clase trabajadora que viene recogido tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Reconocimiento Postocupacional

Este tipo de examen es importante, sobre todo, en caso de trabajadores y trabajadoras expuestos a determinados riesgos químicos o biológicos, por ejemplo el caso de la exposición al amianto.

Este tipo de condición laboral genera un riesgo cuyo daño a nuestra salud se detecta largo tiempo después de haber estado en contacto con él, como estamos viendo en el caso de las personas que han trabajado con amianto. En este último caso, su inhalación se ha demostrado que aumenta el riesgo de padecer cáncer de pulmón.

El riesgo aumenta cuanto mayor haya sido el contacto con el amianto. La mayoría de los casos de cáncer de pulmón se desarrollan entre 10 y 20 años después de haber estado expuesto. Si durante este tiempo no se hace ninguna prueba, no se puede detectar su aparición. Además existe el riesgo de la aparición de otro tipo de cáncer llamado mesotelioma cuya aparición puede darse hasta 30 años después o más.

Un examen médico postocupacional realizado de forma periódica puede conseguir que se detecte en fases iniciales (detección precoz), con lo que ello podría conllevar: mejora en la curación, tratamiento más eficaz, mejora en la esperanza de vida etc. El caso de la silicosis es similar al del amianto. Las consecuencias a su exposición aparecen tiempo después.

Recordemos

La empresa tiene la obligación de aplicar las medidas preventivas que el médico indique. Si esto no es así, la denuncia ante estas situaciones es clara. Hoy, más que nunca, es importante que no se pierdan los derechos que todavía tenemos reconocidos, aunque haya que denunciarlos para que se apliquen.

Reclamar estos derechos ayuda a que se apliquen cada vez en mayor medida y realmente estemos más protegidos y protegidas ante determinadas prácticas que, basándose en dejar pasar el tiempo para no actuar, nos deja en situaciones de indefensión y riesgo para nuestra salud.

En prevención de riesgos laborales, no sólo es una mala práctica el actuar incorrectamente sino que, la falta de actuación también es reprochable.



Enpresak medikuak ezartzen dituen prebentzio neurriak aplikatzeko beharra dauka. Ez bada horrela, egoera hauen aurrean egin beharreko salaketa argia da.

Gaur, inoiz baino gehiago, garrantzitsua da dagoeneko aitortuta ditugun eskubideak ez galtzea nahiz eta horiek aplikatzeko salaketa egin behar izan.

Eskubideak eskatzea hauek gero eta gehiago aplikatzen laguntzen dute eta horrela langileak, benetan, gero eta babestuago egotera, batez ere "denbora pasatzen utzi ezer ez egiteko" jarduenan dabiltzan horiek babesik gabe uzten gaituzte horrek gure osasunari eragiten dion arriskuarekin.

Lan prebentzio esparruan jardun txarra ez da bakarrik gauzak gaizki egitea, ezer ez egitea ere lepora eta salatu daiteke.

