



Gizarte elkarrizketaren fruituak



El diálogo social da sus frutos



El diálogo social da sus frutos



editorial



Ahora nos toca impulsar en las empresas esta medida como una forma de promover la contratación de personas jóvenes, bien para ser relevistas de quienes accedan a la jubilación parcial a través del contrato de relevo, bien para sustituir a trabajadoras/es temporales que pasen a ser relevistas. En cualquier caso, es una buena medida de fomento del empleo, estable y con derechos.

Recordemos que cuando en su día se creó el contrato de relevo, pro-

CCOO está más cerca de concretar un acuerdo para impulsar la utilización del contrato de relevo en las empresas vascas. Tras muchas idas y venidas es muy probable que se recojan por parte del Gobierno reivindicaciones que el sindicato ha puesto encima de la mesa: fomentar el contrato de relevo para rejuvenecer plantillas y estabilizar empleo, (sin el estricto límite presupuestario que nos imponía el Gobierno) y de forma plurianual.

ducto de la acción sindical de CCOO a nivel estatal, otras organizaciones sindicales en Euskadi hicieron lo imposible para primero criticarlo, y luego tratar de hacerlo pasar como suyo. Tampoco está de más recordar que el Gobierno del PP ha tomado medidas que de forma paulatina, desincentivan el contrato de relevo encareciéndolo.

En este momento una parte enorme del empleo que se genera es precario, por tanto debemos aprovechar lo logrado (será un subvención de 6.000 euros por contrato, lo que esperamos que estimule su utilización), para mejorar la creación de empleo y su calidad, pero también para reivindicar la acción y el modelo sindical de CCOO de Euskadi. No le quepa duda a nadie que sin nuestra reivindicación, aprobada en un consejo

confederal en el año 2014, esta medida estaría en el baúl de los recuerdos como llevaba ya varios años.

Este buen resultado obtenido en la mesa de diálogo social nos anima a plantear un debate más estratégico sobre qué es lo que queremos con este espacio de negociación con Gobierno y patronal.

El planteamiento de CCOO de Euskadi es el siguiente: La economía, las empresas, las novedades tecnológicas, etc. se mueven de forma rápida. Los cambios no son neutros. Puede ser con los trabajadores/as o contra nosotras/os. Pueden servir para mejorar y consolidar derechos laborales, o como excusa para eliminarlos o para chantajes empresariales.

Por tanto el sindicalismo tiene que elegir si interviene ante esos cambios, o los asume de forma pasiva. CCOO de Euskadi tiene una posición clara. Sí. Hay que intervenir ante los cambios porque así se defienden y mejoran los derechos.

El sindicato cree que en Euskadi tiene que haber un ámbito de análisis sobre cómo evolucionan las cosas en los distintos sectores de producción. Un ámbito de propuesta sobre qué políticas de empleo y de activación económica hay que impulsar en función de esos análisis previos. Y finalmente un ámbito de decisión sobre qué políticas inserción en el empleo de calidad y con derechos se llevan adelante.

Por poner dos ejemplos. Uno. Recientemente el comité de empresa de Aernnova pedía formación para poder atender a las necesidades tecnológicas que les permitieran fabricar las puertas de un modelo de Airbus. Esa competencia profesional es un elemento clave para salvaguardar más de 100 puestos de trabajo, y la empresa sabe que lo puede utilizar como elemento de chantaje para condicionar, por ejemplo, los salarios.

El segundo. El sector de la construcción se ha dado un batacazo enorme en esta crisis, lo que ha mandado a decenas de miles de trabajadores en Euskadi al paro (cientos de miles por no decir millones en España). Para hacer frente a esa situación hubiera sido necesario entre otras cosas, reconducir a estas personas y a muchas empresas que han desaparecido, a otros nichos de actividad. Por ejemplo, la reforma de viviendas o construcciones en general, con criterios de eficiencia medioambiental, que además



es bueno de cara a ahorrar energía.

Pero para hacer esto ordenadamente y a tiempo, se tendrían que haber re-qualificado a estas personas en nuevas técnicas de trabajo, con nuevos materiales, etc. A la vez se tendrían que haber impulsado políticas de fomento de la actividad como los planes renove de ventanas o de fachadas.

¿Tiene un papel el sindicato a la hora de evaluar por dónde irá la evolución de los sectores de producción? ¿Qué necesidades se derivarán de esos cambios? ¿Qué políticas deben impulsarse para que los cambios favorezcan al mundo del trabajo, y no se hagan contra el mundo del trabajo?

Reiteramos: Sí. Para CCOO el sindicato tiene un papel y para eso defendemos los marcos de diálogo con Gobiernos y patronales. Es cierto que otros sindicatos no lo hacen.

Prefieren el “cuanto peor mejor” y el “que nada sirva para nada”. Ellos sabrán el país que quieren y en su sectorismo seguirán.

Cuando el problema está en empresas grandes como Aernnova, de una manera u otra se resolverá. Estos “casos” movilizan a la opinión pública, el Gobierno, los medios de comunicación, etc. Pero ¿y en las miles de pequeñas empresas con menos de 50 ó de 7 trabajadoras/es? Ese trabajo de previsión del futuro y de medidas para que el futuro sea mejor no se hace solo, ni lo van a hacer las microempresas.

Ese papel también es del sindicato y lo tenemos que ligar a nuestra acción sindical y a la propia negociación colectiva, donde seguimos en un conflicto abierto con una patronal ventajista, que aprovecha la alfombra roja que le ha puesto el Gobierno para desregular las condiciones de trabajo.

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

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Oskar Arenas, Iker Armenteros
y Helena Ferreras

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

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

Email
biltzar@euskadi.ccoo.es

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

Negociación colectiva contra precariedad juvenil



Durante el mes de noviembre Gazteak CCOO ha organizado una jornada con el título “La negociación colectiva, nuestra herramienta contra la precariedad”. La propia elección del título quería decir mucho. Los altos índices de paro juvenil y la entrada en las empresas a través de fórmulas no laborales hacen que las personas jóvenes sean uno de los colectivos más castigados por la falta de oportunidades. *pectivamente*)

Las personas jóvenes que acceden a un empleo en muchos casos lo hacen en condiciones de precariedad. Una precariedad que a través de la nego-

**CCOOkoko Gazteak
“negoziatio kolektiboa,
prekarietatearen aurkako
tresna” lemapean
jardunaldia antolatu du.
Izenburu hori hautatu
izanak asko esaten du.**

**Gazteen artean dagoen
langabezia tasa handia eta
enpresetan lan formulen
bitartez sartzeak, aukera
falta dela eta, gazteak
kolektibo zigortuenetariko
bat izatea eragiten dute.**

**Enplegua lortzen duten
gazteek, askotan,
prekarietate egoeran
egiten dute. Negoziatio
kolektiboaren bitartez
desegin dezakegun
prekarietatea.**

ciación colectiva podemos ayudar a desmontar.

No podemos hacernos trampas al solitario y la situación de la negociación colectiva desde la reforma laboral está en un estado de debilidad máxima. Para conocer la situación de la misma y cómo fortalecer la calidad del empleo de las personas jóvenes participó M^a Cruz Vicente, secretaria de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Euskadi. Ella puso el énfasis en la importancia de la negociación colectiva y en el papel que tienen las personas jóvenes. Una herramienta para garantizar las condiciones de trabajo por ejemplo de las/os trabajadoras/es en formación. Que las personas jóvenes sean también parte activa en la negociación colectiva es un elemento fundamental. Además de ser las personas jóvenes del sindicato un valor para el mismo.

La jornada también abordó el tema del lenguaje. El mundo laboral como otros espacios de la vida cotidiana está lleno de palabras que hace que la comprensión de lo que quieren decir sea poco clara.



En ocasiones esta incompreensión de los términos hace que dejemos de entender nuestros propios derechos. Para hablarnos de lo que es el lenguaje llano o “plain language” nos acompañó Blanca Mata. Los convenios colectivos son textos que en algunos casos que no resultan fáciles de entender.

Desde Gazteak y gracias a la colaboración de Lectura Fácil Euskadi ha hecho un material que facilita herramientas para que su redacción se haga desde un prisma que facilite su comprensión. Este material se puede solicitar a través de la cuenta de correo: gazteak@euskadi.ccoo.es

El colectivo joven es uno de los más precarizados y castigados. Tenemos claro que los derechos no se heredan y que tenemos que luchar por su mantenimiento y su obtención. La negociación colectiva es una herramienta clave para la no precarización de la clase trabajadora. Por ello seguiremos luchando por su mantenimiento y fortalecimiento.

Emakumeen aurkako indarkeria lantokietan giza eskubideen urraketa larria eta esanguratsua da oraindik ere eta Europar Batasunean emakumeen ehuneko 40 eta 50en artean jasan dute noizbait, nahi ez zituzten intsinuazio sexualak, kontaktu fisikoa edo bestelako sexu.jazarpenak lantokietan.

Emakumeak lan merkatutik kaleratzeak, beren egoera prekarizatuz eta etxeko eta familiako zaintzaren roletara bideratuz gizonezkoen dependenzia ekonomikora bueltatzera behartuta, indarkeria matxistarako arriskua haztea eragiten du.



Acabar con la violencia estructural

Las raíces de la violencia contra las mujeres tienen carácter estructural y son producto de la desigual relación de poder entre mujeres y hombres.

Rondamos el 25N, fecha marcada para denunciar la violencia contra las mujeres. Debemos conseguir acabar con la desmesurada e insostenible extensión de la violencia machista que este año está teniendo un trágico balance de mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, el acoso sexual en el trabajo, la intimidación en la calle, el acoso en internet, la violencia de control en las jóvenes y en especial las terribles consecuencias que estos ataques acarrearán en la salud, la integridad, la dignidad y la vida laboral de las mujeres.

La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo sigue siendo una grave y significativa violación de los derechos humanos y en la Unión Europea entre un 40 y un 50 por ciento de las mujeres han sufrido insinuaciones sexuales no deseadas, contacto físico u otras formas de acoso sexual en el trabajo. Sin embargo no existe una norma legal mundial que aborde adecuadamente este tipo de violencia y consecuentemente en muchos países, el único medio de que dispone una mujer para reclamar justicia por la violencia sufrida en este ámbito, es iniciando un largo y penoso proceso legal.

Para intentar paliar esta situación la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha reclamado ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una norma específica que permita combatir la violencia de género en el lugar del trabajo.

Por otro lado, expulsar a las mujeres del mercado laboral, precarizando su situación y obligándolas a retomar el rol de los cuidados del hogar y la familia y a la dependencia económica del hombre como sustentador familiar supone incrementar el riesgo de exposición a la violencia machista.

Por ello, es prioritario intensificar la sensibilización contra la discriminación y la violencia de género a través de la formación específica para quienes negocian convenios colectivos y planes de igualdad, tanto en el ámbito sindical como empresarial. Además de introducir en la negociación

colectiva garantías de protección laboral para las víctimas de la violencia machista, tales como apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica en sus recursos.

Además, urge acabar con la violencia sexual en los conflictos armados, una grave atrocidad que afecta a millones de mujeres y niñas y con los integrísimos religiosos y culturales que justifican la violencia contra las mujeres, por lo que las autoridades y organismos responsables deben actuar contra todo tipo de violencia, explotación sexual, exclusión y feminización de la pobreza.

Concentración-Performance:

Bilbao: 11:45 h. – Plaza Circular (Fuente)
Grupo EMA de CCOO.

Manifestaciones:

Bilbao: 19:30 h. – Pza. Arriaga
Vitoria/Gasteiz: 19:30 h. – Virgen Blanca
Donostia: 19:00 h. - Boulevard

Sector financiero, difícil negociación en un momento complicado

En 2014 vencieron los convenios de Cajas de Ahorro y Banca. Por el número de trabajadores afectados, más de 200.000, son dos de las negociaciones más importantes que la Federación de Servicios de CCOO debe llevar a cabo.

La negociación de estos convenios a lo largo de todo este año 2015, está teniendo lugar cuando la reestructuración del sector financiero aún no se da por terminada, a pesar de que entre los años 2009 y 2014 se han perdido 70.000 empleos a nivel estatal.

Es más, se está planteando, más bien impulsando, desde el Banco de España, Gobierno, algunos medios y desde los propios grandes bancos, como inevitable la adquisición de las cajas de ahorro medianas (BMN, Unicaja-CEISS, Ibercaja, Liberbank-BCM, Kutxabank-CajaSur, Abanca) por cualquiera de los grandes grupos financieros del país (Caixabank, BBVA, Santander, Sabadell, Popular).

Una operación de este tipo nos llevaría a afrontar otra pérdida masiva de empleo, hasta acercarnos a los 170.000, un descenso de otro 20%.

Y no podemos olvidar que la reforma laboral continúa vigente y que el desempleo a nivel general apenas ha empezado a descender desde las alturas estratosféricas a las que ascendió, lo que por un lado retrae a las y los trabajadores a la hora de realizar cualquier tipo de reivindicación, movilización o libre negociación colectiva y por otro, nos presiona como parte en la negociación por la inseguridad jurídica que supone que los Convenios dejan de estar vigentes al año de su vencimiento si no se ha firmado otro nuevo, a pesar de que hay sentencias que matizan esta cuestión.

En definitiva, un escenario mucho más complicado que en otras ocasiones y ante el que CCOO hemos actuado con

Finantza sektoreako duen eskenatokia besteetan baino korapilatsuagoa da orain. Horren aurrean CCOOk mobilizazioak egin ditu elementurik gogorrenean zentratuta, Kutxak eta Bankia, bankuenak baino jarrera gogorragoa erakutsi baitute.

movilizaciones, centradas en el elemento más duro, las Cajas y Bankia, con posturas más intransigentes que los bancos.

Lo hemos hecho con denuncias públicas, y con advertencias de que el no-acuerdo nos lleva a la huelga en el sector financiero. En el caso del Convenio de Cajas no hemos conseguido de momento variar la posición inicial y la negociación se halla bastante encallada.

No queda mucho tiempo hasta que se cumpla el plazo de un año desde que vencieron ambos convenios y ello nos obliga a hacer un esfuerzo para llegar a un acuerdo, porque la alternativa de no contar con un convenio sectorial nos llevaría a pérdidas no sólo económicas, sino de derechos consolidados desde hace décadas.

En Banca, se ha abierto una vía de diálogo, en la cual tanto la patronal como los sindicatos estamos apostando por la posibilidad de acuerdo que finalmente se plasme en un Convenio.

Pero de momento nos encontramos en la fase de exponer las respectivas posiciones, y las de la patronal están aún a mucha distancia de considerarse cercanas a un entendimiento.



Acuerdo en Kutxabank para acometer un proceso de prejubilaciones

- CCOO acuerda con la empresa un proceso mediante el que se ofrecerá la prejubilación a 281 personas, en edades comprendidas entre los 60 y los 62 años.
- El acuerdo se extiende también a medidas de desvinculación voluntarias.

El 4 de noviembre la sección sindical de CCOO en Kutxabank (mayoritaria en la entidad) alcanzó el II Acuerdo Laboral en el banco que surgió de la fusión de las tres cajas vascas. Desde principios de año, CCOO había planteado al recién aterrizado presidente de la entidad la imperiosa necesidad de acometer un proceso de prejubilaciones. El envejecimiento de una plantilla en la que el 26% tiene más de 55 años suponía un problema que había que abordar cuanto antes.

Fruto del acuerdo alcanzado se ofrecerá la prejubilación a 281 personas en edades comprendidas desde los 60 a los 62 años. El sindicato valora de forma muy positiva las condiciones en las que se accederá a la misma: un 80% del salario bruto los 12 primeros meses de prejubilación y un 76,5% los restantes hasta cumplir los 63 años, edad a la que se accede a la jubilación anticipada.

De igual forma se han pactado una serie de medidas de desvinculación voluntarias por ambas partes: bajas indemnizadas con 60 días por año trabajado, con un tope de 45 mensualidades y un mínimo de 12; suspensiones de contrato durante 3 años con un 30% del salario; reducciones del 50% de la jornada (agrupada en meses) con una percepción del 60% del salario. Fruto de este acuerdo también se ha alcanzado el compromiso de la creación de 30 empleos fijos durante el año 2016.

Se trata de un buen acuerdo que permite ofrecer la salida a un importante colectivo de personas, evitando así cualquier tentación de adoptar medidas más traumáticas. La sección sindical de CCOO seguirá presionando a la dirección para ampliar la posibilidad de acceder a este proceso de prejubilaciones a otras 300 personas, como el mejor medio de acometer con garantías laborales y de empleo el ajuste de plantilla del banco.



60 eta 62 urte arteko 281 pertsonari aurre-erretiroa eskainiko zaien akordioa egin du CCOOk enpresarekin.

Akordioa baita ere borondatezko desbinkulazio neurrietara zabaldu da.

Akordio on bat da jende kopuru esanguratsu bati irteera eskainiko diena horrela bestelako neurri gogorragoak ekidinez.

CCOoko Atal Sindikalak zuzendaritzari presioa egiten jarraituko du aurre-erretiro prozesu honetan beste 300 pertsona sartzeko aukera zabaltzeko bankuaren langile murrizketa lan eta enplegu bermeekin egiteko mediorik hoberen moduan.