



Todos y Todas cabemos en CCOO

www.ccoo-euskadi.net



Cuota superreducida
2 euros al mes

Cuota especial
7,60 euros al mes

Cuota ordinaria
12,60 euros al mes

**CUOTA MILITANTE
VOLUNTARIA**
16,40 euros al mes

Progresividad, solidaridad y autofinanciación

CCOO de Euskadi es posiblemente el mejor reflejo de la sociedad. Aquí tenemos presencia y espacio desde estudiantes a pensionistas, pasando por personas en activo en todos los sectores del mercado laboral, como también personas en desempleo.

para ello es necesario un tercer elemento: avanzar en la autofinanciación, algo que ya conseguimos por encima del 80%.

Esa diversidad también queda patente en dos de los principios que han sido esencia desde nuestros orígenes en nuestra acción sindical: progresividad y solidaridad. También lo son en nuestra propia organización. Y

Sabemos que es un esfuerzo. Pero precisamente la crisis económica que afecta en mayor medida a quien menos recursos tiene requiere hoy que quienes disponen de más renta aporten ese pequeño plus para llegar a más colectivos, a más personas. Para desarrollar esa actividad sindical que es ahora más necesaria que nunca.

Autofinanciación y solidaridad (Rellenar para cambio a cuota militante):

Dña./D....., afiliado de CCOO, autoriza al sindicato para el cambio de su cuota mensual actual a la cuota militante voluntaria, con el complemento de Euskadi. Y para ello firma el presente documento, en....., en fecha..... **FIRMA:**

Nombre y apellidos.....
DNI.....

Entrega esta declaración firmada a tu delegada/o, sección sindical o local del sindicato para su tramitación



Más necesarios que nunca



www.ccoo-euskadi.net



No hay victorias jurídicas **sin acción sindical**



editorial

Recientemente hemos conocido una sentencia judicial de especial importancia. El Tribunal Supremo ha determinado que aquellos convenios colectivos no renovados en el plazo de un año, y que por tanto pierden su vigencia, no desaparecen automáticamente. Los derechos contenidos en esos convenios pasan a formar parte de las condiciones “contractuales” de las y los trabajadores de manera individual, y por tanto la empresa no puede dejar de aplicarlos unilateralmente.

Sin duda es una victoria sindical que limita de forma importante una de las pretensiones más duras de la reforma laboral. La que pretendía que con la llamada desaparición de la ultraactividad, los sindicatos nos viéramos entre la espada y la pared de tener que firmar un convenio con el riesgo de que en caso de no hacerlo, la pérdida de derechos sería radical y de un día para otro.

Sin embargo, la situación sigue siendo extraordinariamente delicada. Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a una empresa cuyo convenio haya decaído, no tienen por qué tener los derechos que recogía aquel convenio; modificar las condiciones de trabajo “contrac-

tuales” es muy sencillo para una empresa, con la actual ley. Dicho de forma clara, pese a limitar daños, los problemas de fondo siguen siendo parecidos.

Necesitamos reforzar la acción sindical en las empresas por dos razones. Una porque sólo con un importante incremento de la fuerza representativa y afiliativa podemos firmar los convenios colectivos sectoriales con buenas condiciones. La otra porque sólo desde la organización en la empresa podremos garantizar la mejora de condiciones y que no se disminuyen nuestros salarios o se modifican nuestras condiciones de trabajo, por mera voluntad del empresario.

Garrantzia handiko epaia ezagutu berri dugu. Auzitegi Gorenak ezarri du, urtebeteko epean berritzen ez diren hitzarmen kolektiboak, beraz indarraldia galtzen dutenak, ez direla automatikoki desagertuko. Hitzarmen horiek jasotzen dituzten eskubideak langile bakoitzaren norbanako “kontratuzko” baldintzak izango dira hortik aurrera, beraz enpresak ezin dio, aldebakarreko erabakiz, horiek aplikatzeari utzi.

Dudarik gabe, garaipen sindikala, lan erreformaren asmorik gogorrenetako bat mugatzen baitu. Hitzarmen bat sinatu behar izateko sindikatuak estutasunean jarrarazi nahi zituen aurreraeraginaren desagerpenak eragingo zuena hain zuzen ere, ez egitekotan, egun batetik bestera, eskubideen galera izugarria izateko arriskuarekin.

Hala ere, egoera oso larria da. Hitzarmena indargabetuta duen enpresa batean hasten diren langileak ez dituzte zertan hitzarmen hark jasotzen zituen eskubideak izan behar; “kontratuzko” lan baldintzak aldatzea oso erraza da enpresa batentzat gaur egungo legearekin. Horregatik, etsipen eta indibidualismoaren diskurtsoaren aurrean, talde



En los convenios sectoriales con la representación que nos den las elecciones sindicales, en las empresas con la fuerza de la afiliación, en la sociedad ante los gobiernos y el poder económico con la legitimidad que con tanta lucha se logró.

Frente al discurso de la resignación y del individualismo, organización colectiva y sindicato. CCOO.

Es necesario hacer un ejercicio pedagógico con los compañeros y compañeras. CCOO es más necesario que nunca. Si queremos seguir generando derechos para el 80% de las personas trabajadoras necesitamos tasas de afiliación más altas. La actual norma por un lado, y la apuesta por hacer desaparecer la negociación sectorial vasca de ELA y LAB (que están privatizando la negociación colectiva), así lo impone.

El sindicato es la herramienta clave para mantener y reforzar derechos. El acceso a la formación para el empleo también va a ser cuestionado por medidas del Gobierno. En unos próximos años y décadas donde el cambio tecnológico y productivo va a ser acelerado, es necesario que las personas trabajadoras puedan cualificarse de forma permanente. Especialmente en las pequeñas y medianas empresas es necesario hacer esto de forma colectiva y aprovechando todos los recursos, incluidas las opciones de la empresa para organizar de forma gratuita la formación. Este asesoramiento organizado sólo lo puede hacer CCOO y sus equipos de sindicalistas.

Otras cuestiones como la seguridad y la salud en el trabajo cada vez adquieren de más importancia. El sindicato está consiguiendo centenares de reconocimientos del origen profesional de muchas enfermedades, que se ocultaban como comunes. Algunas con consecuencias gravísimas para la salud. Estamos consiguiendo mejoras en las incapacidades o incluso en las prestaciones sociales. Pero lo más importante es que sólo mediante la denuncia y el conocimiento del origen de las enfermedades, se pueden promover las medidas de prevención que eviten futuros riesgos.

La atención jurídica a través de nuestras asesorías es fundamental. Las personas trabajadoras van a pasar por numerosos puestos de trabajo a lo largo de su vida, y los problemas legales van a existir. Sólo desde una organización fuerte como CCOO podrán salvaguardar sus derechos.

En definitiva, que siendo tan necesarios como siempre, sabemos que las cosas son más complejas que nunca y ante esa realidad tenemos que dar una respuesta coherente y consistente. En la empresa y fuera de ella.



comisiones obreras
biltzar

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

Más poder para las mutuas

Desde el 1 de enero se encuentra en vigor la Ley de Mutuas, que viene a ratificar el Real Decreto 625/2014, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de las bajas durante los primeros 365 días de duración.

Es cierto que la presión sindical, básicamente de CCOO, ha conseguido eliminar un aspecto sumamente peligroso para las personas trabajadoras que existía en los primeros borradores de este Real Decreto, como era la pretensión del gobierno y de las mutuas de que el silencio administrativo de Osakidetza (en el caso de la CAV) fuese afirmativo, tras una propuesta de alta de la mutua en un proceso de baja por enfermedad común.

Esto habría significado, en la práctica, que se concedía a las mutuas la potestad de dar el alta en los procesos de incapacidad temporal por contingencia común. Si bien hemos conseguido frenar este despropósito, tenemos que calificar el conjunto del Real Decreto como perjudicial para nuestros derechos.

Aparte del nuevo sistema de notificación y confirmación de partes de bajas médicas, se reduce de quince a cinco días el plazo con el que cuenta el sis-

tema público de salud para contestar a las propuestas de alta médica que efectúe la mutua, articulándose un nuevo plazo de otros cuatro días para que se pronuncie la seguridad social. Si bien estas propuestas de alta siempre constituían un mecanismo de presión para que la persona enferma cogiese el alta voluntariamente y/o para que el personal médico de cabecera aceptase esa propuesta de alta, ahora este mecanismo de presión se vislumbra más claramente.

Esos plazos, según la inspección del sistema público de salud, son claramente insuficientes, puesto que no permiten citar al paciente en consulta para realizar una correcta valoración de su estado de salud, ni permiten que exista el necesario contacto entre inspector médico y médico de atención primaria.

Un aspecto negativo frente a la intimidación del trabajador o trabajadora es el permiso a las mutuas para el acceso a los informes complementarios que emite el sistema público con respecto a los procesos de incapacidad temporal por contingencia común que gestiona la mutua. Ya que facilita a la mutua tener un histórico de enfermedad común que luego le puede servir como argumentario para rechazar contingencias de origen profesional.

También es alarmante que se convierta en rango de ley el hecho de que la mutua pueda citar a la persona de baja médica desde el primer día de esa baja, y también es alarmante el que si la persona enferma es citada por Osakidetza, y por lo que sea no comparece, sea posteriormente la mutua quien valore las circunstancias de por qué esa persona no ha comparecido, pudiendo extinguir la prestación económica.

Esto último es una grave injerencia de las mutuas en el sistema público, al atribuírsele esa posibilidad de aplicar medidas de castigo sobre quien no comparece ante otro ente, en este caso el sistema público de salud. Esto cuestiona la profesionalidad de las y

los facultativos de Osakidetza, al ser su trabajo supervisado por la mutua.

No obstante, y en lo relativo a las citaciones en la mutua, se introduce una cláusula, antes inexistente, que establece que la cita tiene que comunicarse como mínimo con cuatro días de antelación, lo que garantiza que el trabajador o trabajadora no será citada durante los tres primeros días de la baja, durante los cuales no se percibe prestación económica.

Pese a que, como decimos, la valoración general del documento ha de ser necesariamente negativa, hay en él pequeños avances que tenemos que conocer:

- Se obliga a las mutuas a motivar y argumentar el rechazo al derivar a Osakidetza dolencias que aquellas consideren comunes, lo que puede resultar de utilidad en los trámites de determinación de contingencia.
- Se aumenta el plazo para impugnar un alta indebida de cuatro a diez días (si bien es imprescindible hacerlo cuanto antes).
- Se limita a la mutua el acceso a la totalidad del historial médico de Osakidetza del paciente, aunque se facilite el acceso a la documentación médica del proceso de baja en curso.

Mutuen Legea indarrean da dagoeneko. Presio sindikalak, funtsean CCOOrena, Errege Dekretuaren lehen zirriborroetako arlo arriskutsuenak ezabatzea lortu du, hala ere, arau berri hau oso kaltegarria da. Parez pare edukiko gaituzte oraindik ere.

¿Cuáles son los cambios que implica la nueva normativa de gestión de bajas?

1. Partes de confirmación de bajas

Desde septiembre los partes de confirmación se emitirán según la duración de la baja estimada por el médico:

Duración estimada de la baja (días naturales)	Partes de confirmación
Inferior a 5 días	No hay partes de confirmación. El parte de baja y de alta se emiten el mismo día del reconocimiento médico de la baja. * Si el día previsto para el alta no se encontrase recuperado, se podrá emitir un parte de confirmación, continuando el proceso
De 5 a 30 días	Primer parte de confirmación a los 7 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 14 días desde el parte anterior.
De 31 a 60 días	Primer parte de confirmación a los 7 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 28 días desde el parte anterior.
61 días o más	Primer parte de confirmación a los 14 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 35 días desde el parte anterior.

2. Propuesta por las mutuas de las bajas de enfermedad común

Como hasta ahora, las mutuas pueden proponer altas médicas motivadas a la Inspección Médica de Osakidetza en bajas de enfermedad común. NO pueden dar el alta directamente, tal y como pretendían.

La Mutua formula la propuesta de alta a la Inspección Médica de Osakidetza. La Mutua tiene que comunicar al trabajador/a afectado/a que se ha enviado la propuesta (obligación que antes no existía).

La Inspección Médica de Osakidetza envía la propuesta al facultativo que haya emitido la baja e Inspección traslada respuesta a la Mutua en el plazo de 5 días. * Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo será de 11 días de manera transitoria.

La respuesta de Inspección Médica de Osakidetza a la Mutua puede ser: confirmar la baja, admitir la propuesta de alta de la Mutua o no contestar dentro del plazo de 5 días.

Si la Mutua no recibe contestación en plazo puede solicitar el alta al INSS

El INSS tiene un plazo de 4 días para contestar a la solicitud de alta de la Mutua. El INSS puede confirmar la baja o admitir la propuesta de alta de la Mutua. * Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo es de 8 días de manera transitoria

El proceso queda regulado así:

3. Control de alta médica de las mutuas en bajas de enfermedad común

A partir de ahora, las mutuas podrán ejercer el control y seguimiento de las bajas por enfermedad común desde el primer día de baja (antes era a partir del día 16º).

La Mutua tiene que comunicar al trabajador/a la cita del reconocimiento médico de control con una antelación mínima de 4 días hábiles

Si el trabajador NO acude al reconocimiento se le suspenderá cautelarmente el pago de la prestación por la baja

Si NO se justifica la incomparecencia en 10 días se extinguirá la prestación.

Si se justifica en 10 días se continuará con la prestación, Mutua abonará la prestación del periodo de suspensión y podrá fijar una nueva fecha para reconocimiento.

Como hasta ahora, el control se hace mediante reconocimientos médicos. El proceso queda regulado así:



Diccionario joven

vol. 2



Contrato en prácticas

Quienes: Personas jóvenes que hayan obtenido un título académico en los últimos cinco años (7 años en caso de personas con discapacidad) y sin límite para menores de 30 años. Serán considerados títulos académicos los de formación profesional de grado medio y superior, títulos universitarios (grados, master o doctorado) o certificaciones profesionales.

Duración: No puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. A menos que el convenio colectivo estableciera máximos inferiores a los dos años, pero nunca superiores.

Una persona no puede ser contratada en prácticas por la misma titulación más de una vez.

Retribución: La retribución es menor que otra persona con contrato común trabajando en el mismo puesto:

60% del salario fijado para ese puesto el primer año y un 75% durante el segundo. Nunca menor al salario mínimo interprofesional.

*Gazteekin,
Langile Komisioak,
zure bermerik
hoberena*

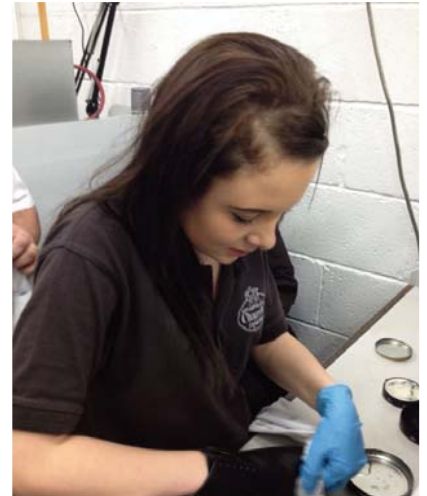
Contrato en formación y aprendizaje

Quienes: Personas jóvenes sin cualificación para recibir formación teórica y práctica al tiempo que desempeñan un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación. Se permite que se formalice con personas hasta los 30 años.

Duración: El tiempo máximo será de tres años.

Retribución: Recogida en el convenio colectivo, en ningún caso siendo inferior al salario mínimo interprofesional en relación al tiempo de trabajo.

El objetivo formativo de este queda en cuestión tras la última reforma laboral al permitir que la parte formativa se asuma por parte de la empresa y no desde un centro educativo.



Ekintzaileentzako kontratua

Norentzat: 50 langile baino gutxiagoko enpresentzat.

Iraupena: Kontratu honen gauza aipagarriena da urtebeteko probaldi bat dela eta epe horretan enpresak aukera daukala kontratua eteteko arrazoirik, kalte-ordainik eta abisurik eman gabe.

Horregatik, enpresentzat askoz merkeagoa da kontratu mota hau aldi bateko kontratua baino. Kontratua urtebetetik gora luzatzen bada, kontratu finko baten baldintza berdinak izango ditu.

Kontratu hau ez dago pentsatuta bakarrik gazteentzat, baina enpresek hobariak jasotzen dituzte gazteak kontratatuz gero.

