



JORNADAS JARDUNALDIAK

Resistencias y alternativas desde las personas jóvenes organizadas en el norte y en el sur en la defensa de sus derechos laborales en el contexto de la globalización

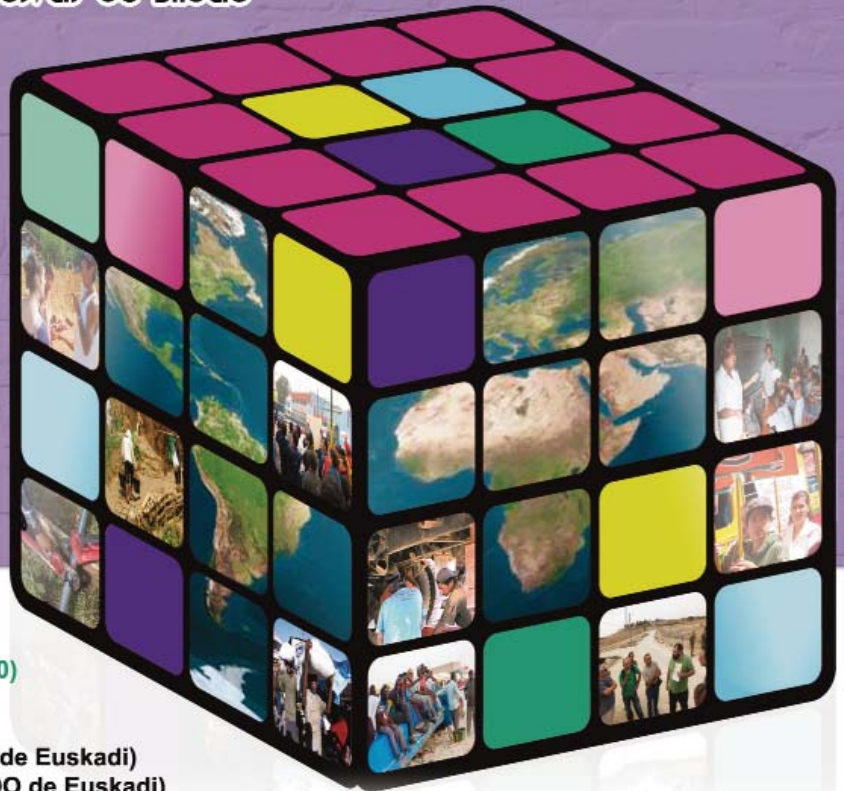
Ipar eta hegoaldean antolatutako gazteen erresistentzia eta alternatibak beren lan eskubideen defentsan globalizazio testuinguruan

Sede del Colegio de Abogados/as de Bilbao
Rampas de Uribitarte 3. BILBAO

Bilboko abokatu
elkargoko egoitzan

7 de Octubre
Urriak 7

Programa
Egitaraua



Inscripción / Izen-emate (9:00 a 9:30)

Presentación / Aurkezpena (9:30 a 10:00)

- Santi Martínez (Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Euskadi)
- Unai Sordo (Secretario General de CCOO de Euskadi)

Intervenciones / Hitzaldiak (10:00- 11:00)

- Estíbaliz Montero (Secretaria de Juventud de CCOO en Euskadi)
- Leiria Tereza Vay (Sindicato Agrario CODECA de Guatemala)

Acto de Calle / Kaleko Ekitaldia (11:30- 12:00)

Descanso / Atseden aldia (12:00- 12:30)

Intervenciones / Hitzaldiak (12:30- 13:30)

- Tania Pérez (Secretaría Confederal de CC.OO de España)
- Roberto Enrique Zaldaña (FEASIES El Salvador)

Clausura/Amaiera (13:50-14:00)

- Felisa Piedra (Secretaría de la Mujer de CCOO Euskadi)



bakea eta elkartasuna
fundación paz y solidaridad



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO

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



biltzar

comisiones obreras

Euskadiko Langile Komisiaok
C.S. de CC00 de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 32 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo-euskadi.net

URRIA
2013
número 3



CCOO de Euskadi, gara



Unai Sordo



“En los últimos meses parece que todo sigue igual. Desempleo, precariedad, falta de renovación de los convenios colectivos, mensajes triunfalistas de los Gobiernos, realidad dura e insegura...”

Va pasando el tiempo y parece que todo sigue igual, sin embargo algunas cosas han cambiado de forma importante. Desde el 7 de julio miles de trabajadores y trabajadoras vascas se encuentran en una situación de riesgo. El riesgo a que los convenios que venían regulando sus derechos laborales puedan dejar de ser aplicados, en todo o en parte. Son cientos las empresas en las que se ha comunicado la modificación de sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

La última reforma laboral y la actitud de la patronal han impedido llegar a los acuerdos necesarios para renovar estos convenios. El conjunto de la afiliación de CCOO de Euskadi debe ser consciente de lo que esto supone.

Supone un riesgo cierto de disminuir los derechos laborales adquiridos en muchos años de acción sindical. Supone un intento de bajar salarios, que en el futuro puedan ser de forma generalizada si se consolida este escenario de no-convenios.

Pero esta situación en ningún caso puede suponer derrotismo ni dar por perdidos los derechos laborales. Ni mucho menos.

biltzar

comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az gozotik

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



Gaurkotu zaitetz!

Afiliazioarekin komunikazioa hobetu eta kanal arin bat mantentzeko ari gara lanean. Oraindik ez badugu zure helbide elektronikoa, etor zaitetz gure egoitzetako batetara edo nahiago baduzu bidali e-mail bat horretarako erabili nahi duzun kontutik: afiliazioa@euskadi.ccoo.es helbidera zure NAN eta izen abizenekin.

Garantía de organización

Uztailaren 7tik milaka langile daude arrisku egoeran Euskadin. Ehunka enpresetan egin da lan baldintzen, soldata barne, aldaketaren jakinarazpena. Egoera larria da eta CCOO Euskadiko afiliazioak jakinaren gainean egon behar du. Ezinbestekoa da enpresetan sindikatuaren presentzia indartzea. Hori da gure helburua eta hori da egingo duguna. Antolaketa arloko neurriekin, lan handiarekin eta militantzia

askorekin. Helburua ez da sindikatua, zure pentsioa, lan kontratuari lotutako eskubideak, dependetzia zerbitzuak, genero berdintasunerako arauak edo hitzarmenen izaera loteslea baizik. Azken hamarkada hauetan CCOOren ekintzaren ondorioz, Euskadin edo Estatuan, milioika pertsonen bizitzan era positiboan eragin duten alderdiak. Etorkizuna badago, baina denon artean eraiki behar dugu, zugatik hasita. Gaur, bihar. Zure inguruan eta zure enpresan.

CCOO de Euskadi tiene que renovar su compromiso con la gente. Con nuestra gente. Vamos a seguir insistiendo por la vía de la movilización y por la vía de la negociación en recuperar los convenios. En el lado sindical con quien se apunte a la defensa de los derechos para todas/os. En el otro lado, con las patronales necesarias para firmar los convenios.

Pero ya no sirve sólo con esto. Ante el riesgo cierto descrito hay que vacunarse y tomar precauciones. Es absolutamente necesario reforzar la presencia del sindicato en la empresa. Lo vamos a hacer. Con medidas de carácter organizativo, mucho trabajo y mucha militancia, CCOO va a estar presente con propuestas en los centros de trabajo para organizar, informar y buscar garantías sobre las condiciones de trabajo de la gente.

Pero también hay que decirlo claro. Es necesaria la corresponsabilidad de la gente. ¿Qué es esto? Más organización sindical en las empresas. Y esto se hace con afiliación y con representación. Tenemos que transmitir a las compañeras y compañeros que si no están afiliados/as, si no cuentan con una representación sindical y el apoyo de la organización van a pasarlo mal.

Hay un intento de desvirtuar el papel del sindicalismo atacando ferozmente la nuestra imagen y nuestras herramientas. Pero que nadie se engañe. No se hace porque tengan manía a los sindicalistas. Se hace porque saben que es la forma de disminuir derechos, deteriorar el modelo social y reducir los salarios. Es la llamada devaluación interna competitiva que impulsa la Troika en toda Europa.

El objetivo no es propiamente el sindicato. Es tu pensión, o los derechos asociados a tu contrato, o los servicios de dependencia, o las normas para la igualdad de género, o el carácter vinculante del convenio. Todos los aspectos de la vida de millones de personas que en Euskadi o en el con



junto del Estado se han visto favorecidas por la actuación de CCOO en las últimas décadas.

En este mar de tormentas e icebergs pretenden hundir el trasatlántico de un modelo social y laboral justo, equitativo, solidario. Nadie debe quedarse tocando la música mientras se hunde el Titanic. Desde luego no CCOO, pero tampoco los y las trabajadoras. Toca ir a los botes. A incrementar la afiliación, el poder sindical en la empresa. Desde ahí, desde CCOO de Euskadi como sindicato de clase, que defiende y seguirá defendiendo modelos solidarios de negociación colectiva, de participación sindical para una sociedad cohesionada, hay futuro. Pero lo tenemos que construir entre todas y todos. Desde ti. Hoy, mañana. En tu entorno y en tu empresa.

Ese es nuestro compromiso.

Tras el 7 de julio, hay respuestas en la a

¿Qué supone la reforma de la negociación colectiva?

En reiteradas ocasiones hemos dicho que la reforma laboral trata de romper el espinazo del sindicalismo de clase. Así, compromete el papel que tradicionalmente ha tenido la negociación colectiva como elemento de equilibrio de las relaciones laborales, y su carácter como instrumento fundamental para regular las condiciones de trabajo, para adoptar los cambios necesarios y promover la eficacia y la competitividad en las empresas.

Se ha producido un cambio sustancial. El objetivo de la nueva legislación es que las condiciones citadas no se consigan a través de la negociación, sino que más bien se dirige a fortalecer el poder unilateral de los empresarios en la gestión de las relaciones laborales. No se trata de dotar de eficiencia y racionalidad al sistema de negociación colectiva, sino que obedece a las exigencias patronales de buscar a través de esta vía un elemento más de flexibilidad y recortes en los derechos laborales.

Para ello se actúa a través de tres ejes fundamentales:

1º.- Estructura de la Negociación colectiva, cuestionando el importante papel del convenio sectorial de ámbito provincial, poniendo en entredicho la tradicional función estabilizadora y homogeneizadora del mismo, posibilitando la negociación a la baja de las condiciones de trabajo en el ámbito de las empresas, e imponiendo un nuevo reparto de funciones entre los diferentes modelos negociadores, pretendiendo así consolidar espacios cerrados de negociación sujetos al control empresarial.

2º.- Inaplicaciones; es decir, la capacidad que la ley establece para posibilitar que las empresas, tras firmar un convenio colectivo, puedan dejar de aplicarlo si se producen determinadas causas. Antes de la reforma las inaplicaciones tenían que ser negociadas y era en los propios convenios donde se establecían las condiciones y procedimientos para ello.

La situación ha cambiado sustancialmente, y la legislación facilita los descuelgues de los empresarios de las condiciones pactadas, con una apuesta clara por los arbitrajes como fórmula de solución efectiva de los conflictos y no por

la autonomía de las partes. Para CCOO este no es un buen procedimiento, y por tanto debemos ponerle freno a través de la negociación colectiva, primando la negociación y el acuerdo frente a la imposición.

3º.- Desaparición de la ultraactividad; tras la finalización de su vigencia aquellos convenios que en el transcurso de un año no hayan sido renovados pueden dejar de ser aplicados, pasando las personas afectadas a regirse por el convenio de ámbito superior si lo hubiera o en caso contrario por el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, un paso más para incidir a la baja en los costes salariales.

Las Federaciones de CCOO han mantenido un impulso notable para dar salida a los convenios sectoriales antes del 8 de Julio, llegando a acuerdos que han posibilitado mantener los ámbitos sectoriales de negociación, por un lado, y mejorar las condiciones laborales, por otro, en aquellos sectores en que la firma dependía de nosotros, y continúan en el empeño de buscar soluciones con posterioridad a esa fecha. Porque la apuesta sigue siendo por los convenios sectoriales, por el mantenimiento de esos ámbitos de negociación.

Sin embargo, dar una salida a la negociación sectorial no depende exclusivamente de la voluntad de CCOO, sino de las mayorías que se configuran en cada uno de ellos. Y sabemos que allá donde ELA ostenta esas mayorías, o se necesita de su presencia para acordar, no va a haber una resolución favorable. Su interés reside en dejar morir los ámbitos de negociación, dejando a un gran número de personas desprotegidas, profundizando en la desregulación de la negociación colectiva. Comparte así las tesis de patronal y gobierno del PP. Esa es la gran diferencia entre los sindicatos corporativos como ELA y los sindicatos de clase como CCOO.

Lan erreformak ez dio ez eraginkortasunik ez arrazionaltasunik ematen negoziazio kolektiboaren sistemari, patronalaren nahiei men egin eta lan eskubideen malgutasun eta murrizketarako beste elementu bat gehitzen du.

Acción sindical de CCOO

Erronka sindikal handi baten aurrean gaude. Negoziatio kolektiboaren paperak eta sindikatuek, CCOOk bereziki, duten balioa azpimarratu behar dugu negoziatio solidarioaren ereduaren defentsan



¿Qué hacer desde CCOO ante esta situación?

No podemos mirar para otro lado, ni quedarnos anclados. Estamos ante un nuevo y complejo escenario, que nos tiene que llevar a redefinir nuestra acción sindical si queremos seguir jugando un papel central en la gestión de las relaciones laborales, garantizando que no se precaricen o se dismantelen los logros conseguidos.

CCOO debe reforzar su presencia y su poder contractual allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo. Tenemos que interiorizar que la empresa, más que nunca, se convierte en el espacio natural de la acción sindical y debemos rescatarlo también para la negociación colectiva, desarrollando nuestra capacidad para presionar, negociar y acordar.

Las trabajadoras y trabajadores tienen que percibir la utilidad del sindicato más allá de los servicios que podamos ofrecer.

En los ámbitos de la empresa solo nos hacemos fuertes a través de la afiliación, por eso debemos de transmitir en cada centro de trabajo que las cosas han cambiado, que no se solucionan los problemas de la misma forma que lo han hecho hasta ahora.

Para seguir manteniendo y mejorando los derechos conseguidos es necesario afiliarse a CCOO. Pero para ello, para ser el referente en las empresas tenemos que situarnos con protagonismo revitalizando la acción sindical.

Que conozcan nuestra capacidad propositiva y nuestra capacidad para afrontar los nuevos retos.

Esto nos exige entender la política organizativa como una variable estratégica de la acción sindical como un elemento imprescindible también para el crecimiento afiliativo.

Qué va a pasar con los convenios y la negociación colectiva tras el 8 de julio

“CCOO va a desarrollar un trabajo colectivo que permita extender el sindicato y con ello la negociación colectiva”



En esa fecha se produjo la pérdida de vigencia de los convenios colectivos que llevaban un año o más sin firmarse. Esto nos ha situado en la CAPV en unos resultados demoledores en cuanto a los convenios colectivos sectoriales de carácter provincial, con 74 convenios sin firmar y más de 300.000 trabajadores y trabajadoras afectados/as.

Esta nueva realidad genera muchas dudas acerca de lo que puede ir pasando, pero también certezas. En cuanto a las primeras, en muchos casos se van acabar resolviendo en los tribunales, lo que no será un camino pacífico ni rápido, tardaremos en tener jurisprudencia clara y definitiva al respecto.

Por tanto, el objetivo de CCOO es la acción sindical para salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El foco no puede ponerse en la vía judicial, aunque también es cierto que recurriremos a ella siempre que sea necesario.

La solución pasa entonces por la acción sindical, por la presencia de CCOO en las empresas. Y para ello es más necesaria que nunca la implicación de las personas afiliadas, de los delegados y delegadas de CCOO para desarrollar un trabajo colectivo que nos permita extender el sindicato y con ello la negociación colectiva al mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Bizitzen ari garen testuinguru konplexuak enpresetan dugun presentzia indartzea eskatzen du. Sektoreko negoziazioaren alde egiten dugun apustua aldatu ez bada ere lana bikoiztu behar dugu hitzarmena galdu eta babesik gabe geratu diren langile horiengana ere iristeko.

Enpresario batzuek duten iritziazen kontra ez da dena onuragarria beraientzat. Lan erreformak desoreka eragiten duen arren, hitzarmenen indarraldi mugagabea ezartzen zuten klausulak, ez negoziazio unitateak kasu guztietan, ez eta negoziatzeko betebeharra ez dira inoiz existitu ez balira bezala desagertzen. Jakina, horretan tematzen badira bidaia hau ez da baketsua izango ez esparru sindikalean ezta ere juridikoan.

Algunas cuestiones que tenemos que tener claras

acerca de los problemas que ya se nos han presentado en algunas empresas y sectores

1.- Convenios que recogen cláusulas de vigencia indefinida hasta la firma de un nuevo convenio.

Para CCOO siguen vigentes a todos los efectos. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (art. 86), el convenio colectivo tiene plena capacidad para regular el ámbito temporal del mismo, y en consecuencia la duración del convenio se fijará en los términos que estén establecidos en el propio convenio. Esta no es materia impositiva, sino materia disponible a la negociación colectiva. La teoría empresarial no se sostiene y así lo ponen de manifiesto las primeras sentencias que se han dictado al efecto. Por tanto, aquellos convenios que tengan recogida la vigencia del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo no están afectados por la pérdida de la ultraactividad.

2.- Sobre los pactos de empresa y convenios de eficacia limitada.

La Norma solo afecta a los convenios estatutarios, es decir, los que tienen rango de convenio y por tanto se publican, y los que han sido firmados en eficacia general. Los convenios que se hayan firmado con eficacia limitada y los pactos de empresa no están afectados por la pérdida de ultraactividad. Cualquier incumplimiento que se produzca de los mismos requerirá hablar con la empresa y trasladarle nuestro planteamiento, y si es necesario habrá que denunciar su incumplimiento

3.- Sobre la pérdida de vigencia de los convenios y la obligación de seguir negociando.

Ya hemos visto que, según la reforma laboral, aquellos trabajadores y trabajadoras afectados por convenios que hayan perdido su vigencia pasarán a regirse por el convenio de ámbito superior, si lo hubiera, y en ausencia del mismo la referencia aplicativa será el Estatuto de los Trabajadores.

¿Desaparece entonces la unidad de negociación? Los empresarios mantienen que una vez finalizada la vigencia de los convenios, aquellos que tienen ámbito superior de referencia sí pierden el ámbito negocial. En cambio, en aquellos en los que no existe ámbito de referencia, que como vemos en Euskadi son la mayoría, entienden que el ámbito de negociación se mantiene, pero los convenios han finalizado su vigencia y la unidad de negociación es nueva. Por tanto, para la parte empresarial partiríamos para negociar del E.T. y no del convenio de referencia.

Para CCOO de Euskadi debemos seguir defendiendo los ámbitos de negociación en todos los casos y el deber de negociar. La pérdida de ultraactividad del convenio no hace desaparecer la unidad de negociación anterior, ni clausura la obligación de negociar. Si se han producido cierres de mesas debemos solicitar formalmente la reapertura de las mismas, y a la vez establecer los recursos jurídicos pertinentes.

4.- Otras cuestiones que se están produciendo o se pueden producir en las empresas.

Hemos detectado comunicaciones por parte de algunas empresas modificando condiciones de trabajo, de nóminas, o alertando acerca de que solo se mantendrán las condiciones del convenio hasta una fecha determinada, y posteriormente, si no se ha firmado un nuevo convenio, aplicarán la legislación vigente.

Todo ello supone sin duda una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y habrá, en primera instancia, que solucionar sindicalmente el problema, garantizando los derechos que se tenían reconocidos y acceder a la vía judicial si fuera necesario, pero haciéndonos fuertes en la en la propuesta, la negociación y la movilización.

CCOO sigue defendiendo su estrategia sindical, sigue apostando por la negociación colectiva sectorial territorial, y por preservar sus ámbitos, por ser los más solidarios, los que cubren a mayor número de personas asalariadas, porque ese modelo encaja de lleno en los planteamientos de un sindicato solidario y de clase como CCOO. Y porque defender solo la negociación en el ámbito de la empresa, como lo hace ELA, además de desprotección, genera una gran vulnerabilidad en una parte importante de la clase trabajadora.

Sin obviar que estamos ante una configuración de la realidad distinta, que no nos gusta, por eso fortaleceremos nuestra acción sindical en el ámbito de las empresas para garantizar la consolidación de los derechos conseguidos y la mejora de los mismos.

Las trabajadoras y trabajadores han de asumir también y así se lo debemos hacer ver, que tras la reforma las cosas han cambiado y que la negociación colectiva no se va a resolver de la misma forma que antes, hace falta una mayor implicación y eso pasa por un compromiso con la afiliación. Las personas afiliadas pasarán a estar más y mejor protegidas que aquella que no lo estén. Defender tus derechos a través de la negociación colectiva es afiliarte a CCOO.

Estamos ante un gran reto sindical. Hay que poner en valor el papel de la negociación colectiva y de los sindicatos, en especial de CCOO, en la defensa de un modelo de negociación solidario.

Errealitate berri honek lantokietako inplikazio eta antolaketa handiagoa eskatzen du eta hori afiliazio gehiago lortzetik pasatzen da. Euskadiko CCOOn afiliatuta dauden pertsonak defentsa eta babes hobea izango dute afiliatuta ez daudenen ondoan.

Mayor protección

En agosto se plasmó el acuerdo alcanzado en el marco del Pacto de Toledo, fruto del diálogo social, en el que las propuestas de Comisiones Obreras han sido determinantes para mejorar las prestaciones sociales de las personas que trabajan a tiempo parcial o lo hacen a través de un contrato fijo-discontinuo.

La nueva norma acordada supondrá una mejora de los derechos sociales para las más de 2,5 millones de personas asalariadas que tienen estos tipos de contrato, con una repercusión muy importante para las mujeres por ser éstas quienes más afectadas están por estas modalidades de contratación.

Aspectos a destacar

- Permite el acceso a todas las prestaciones de la Seguridad Social que requieren periodo de carencia (periodos mínimos de cotización exigidos) con menos requisitos de cotización que antes.

Así se podrá optar con más facilidad a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Por tanto, se ha de tener en cuenta que este acuerdo supone el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación u otras prestaciones, a personas que antes se veían excluidas por no poder acreditar el período mínimo de cotización exigido, habiendo tenido este tipo de contratos.

Si estas son o han sido tus modalidades de contratación y estas afiliada/o a CCOO infórmate en el sindicato.



La nueva normativa es fruto del diálogo social, de la presión y de las propuestas de CCOO.

Supondrá una mejora de los derechos sociales para las más de 2,5 millones de personas asalariadas que tienen estos tipos de contrato, con una repercusión muy importante para las mujeres

Una repercusión especial tiene este acuerdo en el derecho al reconocimiento de la prestación por jubilación, por ser esta la que mayor periodo de carencia necesita.



El trabajo bien hecho



El famoso refrán “El perro del hortelano, ni come ni deja comer” es quizás la manera más acertada de describir la actuación de dos organizaciones sindicales en muchos ámbitos, pero ahora toca centrarse en la salud laboral. A mediados del mes de septiembre, coincidiendo con el Consejo General de Osalan, ELA y LAB sacaban una nota de prensa criticando los fondos que recibe la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y la gestión que se hace de los mismos. Todo porque, según ellos, es un modelo español.

La respuesta ha de ser contundente, este sindicato, CCOO de Euskadi, quiere dejar claro que estas dos centrales practican “cinismo financiero” al captar las subvenciones que no conllevan trabajo a cambio, y criticar las asociadas a actividades como la prevención de riesgos laborales.

Los fondos que recibe la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales son finalistas, se tiene que justificar hasta el último céntimo de lo que se gasta en salud laboral, y efectivamente así se hace.

Creemos que es positivo que los fondos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales retornen a Euskadi y permitan realizar una labor en lo relativo a la prevención de riesgos, contribuyendo a que nuestro país esté en cabeza en aspectos como detección de enfermedades profesionales.

Somos una organización puntera en esta materia. Todos los recursos para la prevención son importantes, resulta por ello lamentable que ELA y LAB critiquen que

existan estos fondos porque, ni trabajan la prevención, ni quieren que otros la puedan trabajar.

Pero lo que ya resulta de un cinismo mayúsculo es criticarlo y no tener ningún empacho ni escrúpulo en recibir cientos de miles de euros del Gobierno de España. Subvenciones por representación, participación en organismos consultivos de ámbito estatal o del propio Consejo Económico y Social de España.

Con esas actitudes, los logros sindicales llevados a cabo en temas como amianto, silicosis, hipoacusias y otros similares jamás habrían sido posibles. Reiteramos nuestro compromiso por trabajar, en este caso, en materia de salud laboral, con transparencia y el mejor hacer posible. De hecho, el sindicato ha destapado el origen profesional de más enfermedades que la propia Osakidetza.

Lan Arriskuen Prebentziorako Fundazioak jasotzen dituen fondoengatik ELA eta LABek egindako kritiken aurrean erantzuna eman dugu. Bi zentral sindikalek “finantza zinismoa” darabilte beraiek inolako lanik eskatzen ez duten diru-laguntzak jaso eta lan arriskuen prebentziora bideratutakoak kritikatzeko bitartean. Argi utzi nahi dugu, Lan Arriskuen Prebentziorako Fundazioak jasotzen dituen fondoak finalistak direla. Euskadiko CCOO puntako erakundea da prebentzio edo laneko gaixotasunak hautematen.

Trágico final de verano

Entre finales de agosto y septiembre 7 personas han perdido la vida en accidente laboral en Euskadi. La posición de CCOO no es la de ser un mero contable de víctimas, entendemos que nuestro papel es mejorar las condiciones de trabajo, no elaborar estadísticas. Entendemos además que cuando las instituciones nos dan cifras diciendo que mejora la situación, lo hacen con la intención de eludir su responsabilidad, puesto que una sola muerte en el trabajo ya es un auténtico fracaso. Además nunca se contabilizan las enfermedades profesionales que se derivan a contingencia común y por las que la gente también muere.

Pese a ello, a veces los números son elocuentes, y hay que echar mano de ellos, pero siendo siempre conscientes de los dramas humanos que hay detrás de las cifras frías. Y siete muertos en accidente laboral en Euskadi en menos de treinta días tienen que hacer reflexionar a patronales y administraciones.

Organización frente a resignación

El pasado 12 de agosto con motivo de la celebración del día de la Juventud; la asamblea de Naciones Unidas eligió como tema a tratar este año "Jóvenes migrantes, hagamos avanzar el desarrollo". Incidía en los 27 millones de jóvenes que en el 2010 eran inmigrantes, ensalzando cómo esta movilidad generaba una interculturalidad y al final un enriquecimiento mutuo. Pero no dejaba atrás otros elementos como la exclusión, la pobreza, la explotación o las discriminaciones. Solicitando más implicación de los estados, mayor cooperación y mayor solidaridad. Ambas dos palabras últimamente poco utilizadas por estos lares.

Ese 12 de agosto junto referencias a la celebración del día de Juventud encontramos titulares como: "196 inmigrantes son rescatados de las pateras en las que intentaban cruzar el estrecho en sólo 3 días", en el diario Público o tertulias radiofónicas sobre "Jóvenes obligados a emigrar", en la Cadena Ser.

En la coyuntura actual las altas cifras de desempleo juvenil generan que las y los jóvenes vean como única opción, la emigración. Nos encontramos con una juventud en muchos casos muy formada que ven como algo "idílico" ser "mleurista" (término que no hace más de dos años asociábamos con precariedad). Parece que con la crisis a llegado el todo vale y uno de los colectivos más

afectados esta siendo la juventud. Día a día se están recortando los derechos básicos como ciudadanía; servicios públicos, derechos laborales... se intenta silenciar la voz joven a golpe de cierre. Además hay cierta catalogación del colectivo de conformista, faltos de iniciativa y generación perdida.

El paro juvenil es alarmante y desde algunas instancias se habla de soluciones a los altos índices con más formación. Algo paradójico cuando uno de los servicios públicos más afectados por los recortes, es la educación y no solo a nivel presupuestario sino en conceptos de la propia educación pública. Esto nos llevaría a pensar en una mejora inmediata de la educación, pero nada más lejos de la realidad.

Otra solución que plantean es el emprendimiento, usado para llamar al autónomo de toda la vida. Esta es una opción para algunos jóvenes, pero no la panacea, en muchos casos se ocultan las dificultades con las que se encuentran estos nuevos emprendedores. Sin embargo se habla de reforzar el espíritu emprendedor desde el sistema educativo, pero sin reforzar claro esta el espíritu de ciudadano y con ello, el conocimiento de nuestros derechos.

Para completar este trío, debemos hablar de lo que Fátima Báñez calificó como "Movilidad exterior". Se habla de l

Gaur egungo egoeran, gazteen artean dagoen langabezia tasa altuaren ondorioz, gazte askorentzat migrazioa da aukera bakarra. Instantzia batzuetatik prestakuntza gehien dutenentzako soluzioz hitz egin da, paradoxikoa benetan murrizketa gehien jasan duenetako zerbitzu publiko bat hezkuntza izan denean. Gobernu hirukoteak eskaini dituen "irtenbide" anitzak osatzeko Fatima Bañezek era iraingarrian "kanpoko mugikortasuna" deitu zuenaz hitz egin behar dugu. Egoera ez da itxaropentsua, errealitatea latza da, baina ez dugu etsi behar, mobilizazio garaia da gure eskubideak geureak direla argi utzi behar dugu, ez ditugula eskaintza onena egiten duenari salduko.

a salida al exterior de los jóvenes como una oportunidad para formarse y como una experiencia enriquecedora para su perfil no solo profesional, sino también personal, y esto es así para los que quieren, de manera voluntaria iniciar el viaje. Sin embargo para aquellas personas que se vean obligados como única salida a su situación, la experiencia no será la misma.

Abuztuaren 12an Gazteriaren eguna dela eta Nazio Batuen batzarrak "gazte migratzaileak, garapena bultzatu dezagun" gaia hautatu zuen aurten lantzeko. Gazteek egoera latza dute krisialdiaren ondorioz, krisiak gogor jo ditu gazteak. Irtenbidea zaila da.



Algunos de los países con mayor número de recepción de jóvenes son Alemania o Inglaterra. Países de los que nos llegan noticias de falta de profesionales, pero ¿en qué condiciones? Junto con esos anuncios también se oyen nuevas modalidades de contratación como minijobs o el contrato a cero horas. Fórmulas que a la CEOE le están gustando y que aboga por la importación de los mismos.

El panorama no es halagüeño, la realidad es dura, pero no hay que resignarse, toca organizarse dejando claro que nuestros derechos son nuestros y no los vendemos al mejor postor.

Enseñanza concertada, "en pie de aula"

Todos los sindicatos con representación en la mesa de negociación de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social (CCOO, ELA, STEE-ELAS, LAB y UGT) consideramos de extrema gravedad las decisiones que desde mayo de 2010 han ido tomando las patronales de la enseñanza concertada de la CAPV.



Debemos recordar que ante la decisión del Gobierno Vasco de recortar los módulos de concertación, las patronales de la enseñanza concertada decidieron trasladar el peso principal de dichos recortes a las trabajadoras y trabajadores del sector, sin mediar diálogo ni negociación alguna y recortando sus salarios. Incluso cuando los tribunales, en máxima instancia, dieron la razón a la representación sindical, las patronales se han resistido a cumplir las sucesivas sentencias, cosa que todavía sucede con las cantidades adeudadas de 2013.

Con la intención de dar cobertura legal a los recortes que vienen imponiendo desde 2010, tanto Kristau Eskola como AICE decidieron romper la Mesa de negociación del convenio de CAPV y anunciaron su intención de pasar a aplicar el convenio estatal, que no ha suscrito la Federación de Enseñanza de CCOO. Esta decisión ha sido denunciada ante los tribunales y estamos a la espera de pronunciamiento judicial.

Siguen con la intención de dar cobertura legal a los recortes que vienen imponiendo desde 2010

Con independencia del recorrido judicial que pueda tener el conflicto colectivo interpuesto, CCOO Irakaskuntza y el resto de sindicatos consideramos sumamente grave que las patronales no estén dispuestas a cumplir la sentencia anterior del Tribunal Supremo, sigan aplicando los recortes y se nieguen a pagar las cantidades adeudadas. Pero en esta coyuntura, consideramos aún más grave que hayan roto la mesa de negociación del convenio y no tengan ninguna intención de retomarla con el fin de negociar un nuevo convenio para la CAPV.

Ante esta situación está planteada una movilización continuada con huelgas, paros, manifestaciones y concentraciones durante los próximos meses. La primera cita fue el 26 de septiembre con la jornada de huelga. Tendrá continuidad con una semana de movilización con paros parciales, manifestaciones y concentraciones la semana del 21 al 25 de octubre y de no aceptar nuestras reivindicaciones con otra semana de movilización la semana del 25 al 29 de noviembre, dejando abiertas las iniciativas que se puedan tomar en cada centro y la continuidad de las movilizaciones más allá de las fechas señaladas.

CCOO Irakaskuntza eta gainontzeko sindikatuentzat oso larri da irakaskuntzako patronalek murrizketak aplikatzen jarraitu eta zor dituzten kopuruak ordaindu nahi ez izatea. Egoera honetan are larriagoa iruditzen zaigu hitzarmenaren negoziazio mahaia bertan behera utzi izana EAERako hitzarmen berria negoziatzeko berreskuratzeko inolako asmorik gabe.

Egoera honen aurrean mobilizazioak planteatu ditugu datozen hilabeteetan greba, paro, manifestazio eta kontzentrazioekin. Lehenengo irailaren 26ean.