



# HAZTE VALER

## ELKARRREKIN HOBETO



[www.ccoo.eus](http://www.ccoo.eus)



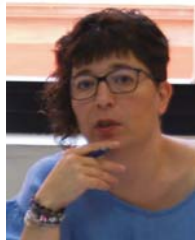
# biltzar *comisiones obreras*

## "Si no hay REPARTO, habrá CONFLICTO"



## Bidezko banaketaren alde





Loli García  
Secretaria  
General de CCOO-Euskadi

editoriala



Decíamos hace algo más de 6 meses que, o había reparto de la riqueza o habrá conflicto, y en esas estamos.

Si analizamos las cifras macroeconómicas, nos consta que la productividad y los beneficios empresariales crecen desde 2014 y el PIB es mayor que antes de la crisis.

Pero, sin embargo, esta realidad es compatible con otra cada vez menos discutida: la desigualdad instalada en la sociedad y la percepción (bien fundamentada) de que la recuperación no llega a toda la sociedad de forma equitativa, solidaria y justa.

No hay más que contrastar la devaluación que se ha producido en los salarios y la pérdida de su peso relativo en el conjunto de la economía; la precariedad laboral instalada en una parte muy importante de la gente trabajadora de este país; la insuficiencia en los presupuestos para ejercer un papel redistributivo mucho más ambicioso; y por supuesto, la tasa de desempleo que seguimos padeciendo, para comprobar que asistimos a una recuperación económica que se puede sintetizar en una frase: crecemos sin repartir. El crecimiento macro, no va acompañado de una redistribución equitativa de la riqueza.

Las políticas de recorte sociales y las reformas laborales llevadas a cabo en estos años han producido un desequilibrio, en favor de las empresas y en perjuicio de las personas trabajadoras.

Desde CCOO de Euskadi, consideramos que, en un momento de recuperación económica, donde el crecimiento del PIB se sitúa por encima de 3%, y la productividad y los beneficios empresariales están creciendo en parámetros superiores a los de antes del inicio de la crisis, es necesario establecer una hoja de ruta que de solución al debilitamiento del espacio de la negociación colectiva en Euskadi, no solo para impulsar una política sa-

larial que recupere el poder de compra de los salarios, favoreciendo a los salarios más bajos, sino también para recuperar los ámbitos de negociación en Euskadi y contribuir a cierre de las brechas de desigualdad.

**Baina, hala ere, errealitate hau bateragarria da ezbaian jartzen ez den beste batekin: gizartean dagoen desberdintasuna eta susperraldia ez dela gizarte osoarengana iristen era orekatu, solidario eta bidezkoan**

Estamos convencidas y convencidos de que los instrumentos necesarios para enfrentar estas brechas, que afectan en los centros de trabajo a la calidad del empleo, son la negociación colectiva y el diálogo social.

Bajo esta premisa CCOO de Euskadi ha planteado una estrategia para desarrollar la Negociación Colectiva sectorial en Euskadi, para que los salarios suban entre el 2 y el 3% y se apliquen los 1.000 euros en 14 pagas como salario mínimo en todos los convenios. Esta es la estrategia que estamos trasladando a las mesas de negociación

La inmovilidad de las organizaciones empresariales, salvo el caso de la patronal alavesa, nos está llevando a un escenario de mucha conflictividad laboral. Muchos sectores están en conflicto abierto, peleando por la consecución de un convenio sectorial digno y que recupere una parte del poder adquisi-



tivo perdido a lo largo de los últimos años. Sirva de ejemplo: la Ayuda a Domicilio, la Enseñanza Concertada, Metal, Oficinas y Despachos, Comedores de gestión directa... etc.

Ahora más que nunca, debemos visualizar y poner de manifiesto la necesidad de la organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, el papel de las CCOO, para que con el instrumento de la movilización y el conflicto consigamos mover las posiciones patronales y mejoremos las condiciones de trabajo del conjunto de la clase trabajadora.

**Ondo dakigu, lantokietan enpleguaren kalitateari eragiten dioten hutsune hauei aurre egiteko behar diren tresnak negoziazio kolektiboa eta gizarte el-karrizketa direla.**

**Orian inoiz baino gehiago, agerian jarri behar dugu langileen talde antolaketaren beharra. CCOOren paper esanguratsua mobilizazioa eta gatazkarekin patronalen jarrerak eta langile klase osoaren lan baldintzak aldatu ahal izateko.**



**biltzar** comisiones obreras

Eusko langileen kazeta  
sindikala 1967az geroztik

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

[www.ccoo.eus](http://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@cco.eus

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



# Servicio de Ayuda a Domicilio en LUCHA

El convenio que regula las condiciones laborales del Sector de Ayuda a Domicilio en Bizkaia lleva sin renovarse desde el año 2015

**Bizkaiko Etxez etxeko laguntza zerbitzuaren Hitzarmenean hiru urtez, patronalen jarrera trinkoa izan dela eta fruiturik gabeko negoziatioetan aritu eta gero SADeko langile asanbladak bere hitzarmena babestea erabaki zuen eta mobilizazioetan aurrera pausu esanguratsua eman zuen. 24 orduko bi greba deitu zituzten Bizkaiko sektoreko langileek abenduaren 24 eta 31ean.**

CCOO de Euskadi, como sindicato mayoritario en el SAD de Bizkaia con un 45% de representación sindical, hemos participado en la mesa de negociación con la firme intención de acercar posturas y sacar adelante el convenio.

Durante este tiempo, nuestra responsabilidad como sindicato mayoritario, nos ha llevado a convocar durante muchos meses concentraciones de protesta en varios ayuntamientos, Diputación, Eudel, así como reuniones con diferentes grupos políticos y con el Gobierno Vasco, para trasladar la preocupación que compartimos CCOO y las trabajadoras de un servicio esencial para los y las dependientes, que vemos como día a día va menguando en calidad y cantidad sin que nadie ponga remedio al no apostar él.

Después de tres años de nulas negociaciones del Convenio de Ayuda a Domicilio de Bizkaia, por unas patronales inmovilistas en sus posturas y con unas propuestas de incrementos salariales insultantes, la asamblea de trabajadoras del SAD decidió proteger su convenio y dar un paso cualitativo en sus movilizaciones convocando sendas huelgas de 24 horas en el sector para todas las auxiliares de Bizkaia los días 24 y 31 de diciembre.

Estas movilizaciones han sido un éxito, con una media de seguimiento del 90%, y van a tener continuidad si la postura de las patronales no cambia en este año 2019.

Aspiramos, al menos, a la renovación del Convenio del SAD de Bizkaia con mejoras salariales, garantías laborales y derechos sociales, todo ello para garantizar un servicio de calidad.

## Las instituciones son corresponsables de esta situación

CCOO seguirá además, presionando a las instituciones a las que señalamos como corresponsables de esta situación.

Los ayuntamientos tienen un rol fundamental para garantizar un servicio de calidad. No podemos permitir que entre los municipios se abra una competencia a la baja en la oferta del servicio y que finalmente se adjudique a empresas que, ni tienen experiencia, ni vienen del sector, y cuyo valor fundamental es la rebaja del coste del servicio a costa tanto de la calidad del servicio ofrecido a las personas dependientes como de las condiciones laborales de las propias trabajadoras.

Además denunciaremos la conducta de los ayuntamientos que insisten en ofertar la prestación económica de forma prioritaria, que depende de Diputación, sobre el propio Servicio de Ayuda a Domicilio, que, en Bizkaia, depende de los ayuntamientos.

Es una estrategia de ahorro de costes que ni beneficia a la persona dependiente, ni protege del riesgo de exclusión. Se recurre al "limosneo" para quitarse de encima a las y los dependientes.

Por otro lado, seguiremos instando a la Diputación para que cree una ordenanza que regule este servicio, que es

fundamental para las personas dependientes.

El Gobierno Vasco también tiene que modificarse, es, en este sentido, necesaria una modificación legislativa, ya que este servicio, es el único servicio de la cartera de Servicios Sociales que no tiene regulación.

Es por lo tanto fundamental una regulación a nivel de Comunidad Autónoma que evite la disparidad de criterios en la adjudicación del servicio y que termina afectando tanto a las personas dependientes como a las trabajadoras del sector.



**Eusko Jaurlaritzak badu zer esanik eremu honetan, beharrezkoa baita araudiaren aldaketa, zerbitzu hau Gizarte Zerbitzuen artean araudiarik ez duen bakarra delako.**

**Beraz, Erkidego Autonomiko mailako arauketa beharrezkoa da zerbitzua ematerako orduan dagoen irizpide ezberdinatsuna ekiditeko, horrek sektoreko langileei zein menpekotasuna duten erabiltzaileei eragiten baitie.**



# DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS/AS DELEGADOS Y DELEGADAS LANGILEAK ORDEZKATZENDITUZTENEN ESKUBIDE ETA BERMEAK

## DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS QUE REPRESENTAN A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Los delegados o delegadas de personal y miembros de comités de empresa son los/as representantes de los/as trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, para la defensa de sus intereses como colectivo. El Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos y garantías que tienen los/as trabajadores/as para realizar sus funciones sindicales y de representación.

### GARANTÍAS DE LOS/AS REPRESENTANTES

■ Disponen de un **crédito horario** que varía según el número de trabajadores/as del centro (en empresas hasta 100 trabajadores/as, 15 horas/mes) para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas son retribuidas en la misma cuantía que si las hubieran trabajado.

■ Tienen derecho a **expresar con libertad sus opiniones** en materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

■ Los/as delegados/as **podrán convocar reuniones**, previa comunicación a la dirección de la empresa, a celebrar en el centro de trabajo y fuera del horario de trabajo.

■ Se les garantiza que **no podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional**, ni en sus relaciones laborales.

■ Se les garantiza la **prioridad para permanecer en su puesto**, en el caso de traslado de trabajadores o trabajadoras a otro centro. Y **prioridad de permanencia en la empresa** respecto de los otros trabajadores y trabajadoras en los casos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.

■ Se garantiza que **no pueden ser despedidos/as ni sancionados/as** por actuaciones realizadas en el ejercicio de su representación. Dicha garantía se extiende a un año después de la expiración de su mandato.

■ Se garantiza que, antes de sancionarles por faltas graves o muy graves, es obligatorio que la empresa realice **expediente contradictorio**.

■ Se garantiza que, en caso de despido improcedente, es el delegado o la delegada quien **decide entre la opción a ser readmitido/a o a ser indemnizado/a**, al contrario que para cualquier trabajador o trabajadora, caso en que el/la empresario/a es el/la que decide.

### FUNCIONES REPRESENTATIVAS. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS

• **INFORMACION:** Transmisión de datos por el/la empresario a los representantes de los trabajadores/as, a fin de que éstos y éstas tengan conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

• **CONSULTA:** Intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el/la empresario/a y los/as representantes de los/as trabajadores/as sobre una cuestión determinada, incluyendo, si es necesario, la emisión de informe previo.

■ Sobre la **evolución general del sector económico** al que pertenece la empresa (datos de producción, ventas, previsiones de empleo...). Todo ello es de suma importancia para poder prever posibles situaciones de crisis empresarial y poder tomar medidas para salvaguardar el empleo.

■ Asimismo las empresas están obligadas a **entregar a los/as representantes de personal copia básica de los contratos** que se celebren en la empresa, que deben ser firmados también por estos/as representantes. Igualmente, se les debe comunicar las prórrogas y denuncias de los contratos. Podrán, igualmente, **estar presentes**, si así lo solicita el trabajador o trabajadora, **en el momento de la firma del finiquito**.

■ **Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria** y, en el caso de que la empresa tenga la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los/as socios/as, y en las mismas condiciones que a éstos/as. Ser informado de todas las **sanciones impuestas por faltas muy graves**.

■ Tienen derecho a **emitir informes previos** a la ejecución por parte de la empresa de decisiones sobre reestructuraciones de plantilla y ceses; reducciones de jornada, traslados, planes de formación profesional, sistemas e organización y control del trabajo...

• **VIGILANCIA:** En el cumplimiento de las normas vigentes en **materia laboral, de seguridad social y de empleo**, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor. De vigilancia y control de las **condiciones de seguridad y salud** en el desarrollo del trabajo en la empresa. De vigilancia del respeto y aplicación del **principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**.

### PORQUE NOS TIENES A TU LADO

■ Hay un asesor o una asesora de CCOO de Euskadi visitando regularmente tu empresa, recorriendo tu polígono, pateando tu comarca. Estamos a tu disposición en nuestras sedes, en las capitales, en los pueblos y en las comarcas. Estamos implantadas en todos los ámbitos en los que se deciden tus condiciones de trabajo. Estamos contigo.

### PORQUE NOS TIENES A TU LADO

■ Tenemos claro que nuestra labor es orientar y asesorar, pero las decisiones las toman los trabajadores y trabajadoras. No vamos a utilizar tu voto para alimentar estrategias sindicales y políticas ocultas.

### PORQUE NOS TIENES A TU LADO

■ Nuestros servicios jurídicos te asesorarán y representarán en la defensa de tus derechos cuando sea necesario. Contamos con un equipo para echarle una mano.

**Porque vivimos en un mundo complejo y necesitamos estar protegidas y protegidos por la mejor red, la de CCOO.**

## LANGILEAK ORDEZKATZEN DITUZTENEN ESKUBIDE ETA BERMEAK

Langileen ordezkariak eta enpresa batzordeetako kideak dira enpresa eta lantokietan langileen ordezkariak, eta talde moduan dituzten interesak defendatzea dute helburu. Langileen Estatutuak jasotzen ditu langileek lan sindikala eta ordezkari-tza egiteko dituzten eskubide eta bermeak.

### ORDEZKARIEN BERMEAK

■ **Ordu-kreditua** dute lantokiaren langile kopuruaren arabera ordezkari-tza lanak egin ahal izateko (100 langilerainoko enpresetan 15 ordu/hileko). Lan hauek lanorduen modura ordainduko dira.

■ **Iritzia azaltzeko eskubide** adute euren ordezkari-tzari lotutako gaien inguruan eta lan edo gizarte intereseko publikazioak kaleratu eta banatu ditzakete lanaren garapen normala nahasi gabe.

■ Ordezkari-ek **bilerak deitu ditzakete** aurrez enpresako zuzendaritza jakinarazita eta lantokian egin ahal izango dituzte lan ordutegi-kanpo.

■ **Promozio ekonomiko edo profesionalen ez direla baztertuak izango** bermatzen da, ez eta euren lan harremanetan ere.

■ **Lanpostua mantentzeko lehen tasuna** bermatzen zaie langileak beste lantoki batetara bidaltzen badituzte. **Enpresan mantentzeko lehen tasuna** ere bermatuko zaie gainontzeko langileen gainetik arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik kontratuak bukatu edo eteten badira.

■ **Ezin dituzte kaleratu ez eta zigortu** euren ordezkari-tza egiten duten bitartean eta berme hau agintari-tza bukatu eta urte bete beranduago arte mantenduko da.

■ Falta larri edo oso larriagatik zigortu aurretik enpresak **espediente kontraesankorra** egitea derrigorrezkoa da.

■ Kaleratze bidegabeen kasuan **ordezkariak berak erabakitzen du enpresan berriro sartu edo kalte-ordainak jaso nahi dituen** gainontzeko langileen kasuan enpresarioa da hori erabakitzen duena.

### ORDEZKARITZA FUNTZIOAK. INFORMAZIOA, KONTSULTA ETA KONPETENTZIA ESKUBIDEAK

• **INFORMAZIOA:** Datuen igorpena enpresarioarengandik langileen ordezkari-ek hauek gai konkretuen berri izan dezaten eta horren azterketa egin ahal izateko.

• **KONTSULTA:** enpresario eta langileen artean iritziak konpartitu dezakete baita gai jakin baten inguruan elkarrizketa izan. Beharrezkoa bada aurrez egindako txostena bidali dezakete.

■ **Enpresaren sektore ekonomikoaren garapenaren** inguruan (datuak, salmentak, enplegu aurreikuspenak...). Garrantzia handia duten gaiak dira krisi egoerak aurreikusi ahal izateko eta enplegua babesteko neurriak hartu ahal izateko.

■ Enpresek, bertako **kontratuen kopiak eman behar dizkiete langileen ordezkari-ek**, hauek ere sinatu beharreko kontratuak dira. Era berean kontratuen luzapenak eta salaketak jakinarazi behar zaizkie. Langileak hala nahi izanez gero **finikitoa sinatzerako orduan bertaratu ahal izango dira langileen ordezkariak**.

■ **Balantzea, emaitza-kontua, memoria** eta enpresa akzio eta partaidetza bidez sozietatea bada, kide-ek ematen zaizkien dokumentuak ezagutu ditzakete horien baldintza berberetan. **Falta oso larriagatik ematen diren zigor** guztien berri izan behar dute.

■ Langileen berregituraketa eta eteteen erabakien inguruko baita lanaldi murrizketak, leku aldatzeak, prestakuntza profesionalerako planak, antolaketa eta sistema, laneko kontrola eta abarren inguruko **txostenak enpresak baino lehenago egiteko** eskubidea dute.

• **ZAINZA:** Indarrean dagoen **lan arloko, gizarte segurantzako eta enpleguko** araudia betetzea baita gainontzeko itun, baldintza eta indarrean dauden enpresaren erabilerak. Enpresan egiten den lanaren **segurtasun eta osasun baldintzen** zaintza eta kontrola. **Tratu berdintasun eta emakume eta gizonezkoen arteko aukera berdintasunaren printzipioaren** errespetua eta aplikazioaren zaintza.

### ZURE ALBOAN GAITUZU

■ CCOOko aholkulari bat duzu enpresan bisitak egiten, poligonoan eta lurraldean gora eta behera. Zure esanetara gaituzu gure egoitzetan, hiriburuetan, herrietan eta eskualdeetan. Zure lan eskubideak erabakitzen diren toki guztietan gaude. Zurekin gaituzu.

### AINZAT HARTZEN ZAITUGU. PARTE-HARTZEN DUZU. ZEUK ERABAKITZEN DUZU

■ Argi dugu gure lana aholkatzea dela eta erabakiak langileek hartzen dituztela. Ez dugu zure botoa ezkutuko estategia sindikal eta politikoak elikatzeko erabiliko.

### ERABILGARRIAK GARA, SAREA GARA.

■ Gure zerbitzu juridikoek aholkularitza emango dizute eta ordezkari-ek egingo zaituzte zure eskubideen defentsan hala behar denean. Talde oso bat dugu zuri laguntzeko prest. **Mundu korapilatsuan bizi gara eta sarerik onenarekin babestuta egon behar dugu, CCOOren sarearekin.**



# La Huelga en la Concertada y los Medios de Comunicación

Mucho se está hablando estos días en los medios de comunicación de Euskadi de las huelgas de los centros de Kristau Eskola y AICE. En la mayoría de los medios locales es noticia de primera página. Pero es triste que haya tenido que llegar una convocatoria de ocho días de huelga para que las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras del sector sean noticia. Como si no hubiéramos hecho ya antes otras cosas.



Y es que hace más de ocho años que en este colectivo andamos a la gresca y con nuestras patronales. Kristau Eskola cometió primero el error de aplicar en 2010 directa e ilegalmente los recortes a su financiación en los salarios. Pero lo peor vino cuando en 2013 tomó la irresponsable decisión de declarar el convenio decaído, en base a la reforma laboral de Mariano Rajoy. Cinco jornadas de huelga e innumerables movilizaciones acabaron en un acuerdo que a día de hoy sigue sin ser cumplido en su totalidad por Kristau Eskola y AICE, y con una deuda salarial reconocida pero todavía impagada en muchos centros.

En todo este tiempo, las informaciones y los titulares, aunque escasos, siempre han ido en la línea de las tesis patronales, intentando convencer de que la legítima reivindicación de las y los trabajadores iba a traer la ruina y el cierre de centros a tutiplén. Allí por el 2013, un artículo en El Correo afirmaba lo siguiente: "La justicia avala a los docentes y agrava el futuro de los centros concertados. Hay más de cien centros condenados a la bancarrota". El tiempo ha pasado, y no sólo la patronal reconoció lo mismo que habían reconocido los tribunales, sino que esos cien centros que estaban condenados a la bancarrota, siguen funcionando, y han arreglado patios, fachadas, escaleras, porterías... Y algunos han construido "edificios singulares" e incluso "áreas

snoelezen". Ese es el tratamiento que han dado los medios a nuestro conflicto.

Hoy las cosas no han cambiado mucho. El convenio sigue siendo el de 2009, y sus tablas salariales, ultracongeladas, también. Los y las docentes hemos visto como todas nuestras horas complementarias han sido ocupadas por labores de "gestión" de centro, y por formaciones en "interioridad". El trabajo en casa se ha multiplicado. Las EAEs y las trabajadoras del 0/3 años siguen con contratos de fin de obra y salarios de 900€. Y los medios siguen con titulares como "Egibar cree que la huelga busca que Kristau Eskola desaparezca" o "La consejera dice que la huelga es un "exceso" y "en nada ayuda" a la educación.

A pesar de todo ello, los trabajadores y las trabajadoras, docentes y no docentes de los centros educativos de Iniciativa Social de Euskadi seguiremos llenando la Gran Vía Bilbaina una y otra vez, o fletando más de 16 autobuses para manifestarnos en Gasteiz o Donostia. Y seguiremos atendiendo con profesionalidad y responsabilidad a su alumnado, cuando las movilizaciones a las que, por su proverbial incapacidad para negociar nos abocan otros, nos lo permitan.

Ya sabemos que para Kristau Eskola y los medios de comunicación seguiremos estando al final de la lista de cosas importantes. Pero somos el motor de los centros, que no funcionarán hasta que haya un acuerdo. Eso sí será una noticia de portada, y todos buscarán los laureles.

**Euskadiko Gizarte ekimeneko ikastetxeetako irakasle zein irakasleak ez diren langileok Bilboko galtzada nagusia betetzen jarraituko dugu behin eta berriro, baita Gasteiz zein Donostiako manifestazioetarako autobusak betetzen. Irakasleak profesionaltasun eta arduraz zainduko ditugu, besteen negoziatzeko gaitasun ezak eragin dituzten mabilizazioek hala uzten digutenean. Jakin badakigu Kristau Eskolarentzat eta komunikabideentzat gauza garrantzitsuen zerrandan azkenak izango garela. Baina ikastetxeetako eragileak geu gara, eta horiek ez dute ondo funtzionatuko akordiorik ez dagoen bitartean. Hori bai izango da portadan jartzeko moduko berria!**

ATLANTIS

El servicio  
asegurador de



## Somos como tú Ven a tu compañía de seguros...



más seguros  
= más ahorro  
¡Hasta 500 €!

### ...y sal ganando

Hasta el 01.01.2020

Si ya eres cliente y nos traes una o varias nuevas pólizas de **auto, hogar, vida, accidentes, baja laboral, decesos, dental o mascotas**, puedes conseguir una devolución promocional de **hasta 500 €**.

Y si todavía no eres cliente, también podrás participar en la promoción a partir de la segunda póliza que contrates.

¡¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!!

BILBAO  
c/ Uribitarte, 4  
Tel. 944 24 23 02

VITORIA  
c/ Portal de Castilla, 50  
Tel. 945 15 43 29

DONOSTI  
c/ Carlos I, 1-3  
Tel. 943 44 56 47

yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es

virginia.gutierrezosante@atlantisgrupo.es

inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

Consulta las bases de la promoción en: [www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)

Seguros distribuidos bajo la marca ATLANTIS y asegurados por AMGEN SEGUROS, Agrupació AMCI y/o ATLANTIS VIDA, pertenecientes al Grupo internacional Assurances du Crèdit Mutuel, un gran grupo asegurador comprometido con las personas.

AMGEN Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Sociedad Unipersonal, RM Barcelona, T.20701, F.4, H. B 11.217. Insc. 1º C.I.F. A-59575365 nº de registro DGSyFP C-708. Agrupació AMCI de Seguros y Reaseguros, RM Barcelona F.63, H.B-423520, T. 43137, NIF A-65782807. ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. RM de Barcelona T.32076 F.92, B 201647. CIF A-61944203. Todas con sede social en Ctra de Rubí, 72-74, Edif. Horizon, 08174, Sant Cugat del Vallès.



# Destapando la estrategia de las mutuas

Ohiko jarduna da ia, eta gure lanaren birtartez salatu nahi dugu, emandako txostenean diagnostikoa eta trataera egotea baina ganorazko azalpenik gabe mutuak gaitzaren eragileak lan baldintzak ez direla izan argudiatzearen inguruan. Beharrezkoa da hau guztia mutuei eskatzea gure gaixotasunak Osakidetzara bideratu nahi dituztenean

El gabinete de salud laboral de CCOO se dedica de forma constante, entre otras cosas, a combatir uno de los objetivos más claros que tienen las mutuas: derivar a contingencia común patologías que son de origen profesional.

Esto no sólo conlleva un perjuicio económico para la persona afectada, sino que además también significa la ocultación de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Allí donde esto ocurra, la empresa no tendrá indicadores claros a la hora de implantar medidas preventivas siguiendo un orden de prioridad. Como vemos, este hecho es más grave de lo que podríamos pensar en un primer momento.

Recientemente, hemos conseguido que se reconozca como contingencia profesional una lesión de hombro de una trabajadora del sector de residencias de tercera edad, lesión que Fremap afirmaba que nada tenía que ver con las condiciones de trabajo.

Fremap ha tratado de ocultar el origen profesional de la dolencia, intentando ahorrarse el pago de una partida económica y perjudicando con ello de forma deliberada a la trabajadora. Partiendo de ese objetivo, la mutua ha ocultado información a la trabajadora e incumplido el artículo 3.2 del Real Decreto 625/2014.



Este precepto legal obliga a las mutuas a entregar un informe que explique por qué la mutua considera que la patología es común y no se deriva de las condiciones de trabajo.

En el caso comentado, el informe entregado por Fremap a la trabajadora ha evitado recoger tal explicación, lo que crea una situación de indefensión para la trabajadora.

La redacción textual del artículo, cuya importancia pretendemos resaltar, establece que el personal de la mutua "entregará al trabajador un informe médico en el que describa la patología y señale su diagnóstico, el tratamiento dispensado y los motivos que justifican

la determinación de la contingencia causante como común, al que acompañará los informes relativos a las pruebas que, en su caso, se hubieran realizado".

Es casi una práctica continua, que queremos denunciar mediante nuestro trabajo, que en el informe entregado consten el diagnóstico y el tratamiento, sin una explicación fundamentada sobre los motivos que aduce la mutua para considerar que las condiciones de trabajo no son las desencadenantes de la dolencia en cuestión.

Es preciso que exijamos todo esto a las mutuas cuando pretendan derivar nuestras enfermedades a Osakidetza.

AT 2018 - 0013  
FINANCIADO POR:



# “Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”

Rosa de Luxemburgo

Hemos dicho adiós al 2018, un año en el que hemos recordado a una juventud que se movilizaba, allá por el 68, y que conseguía tambalearse la sociedad de entonces. Ha sido el año en el que hemos conmemorado el bicentenario del nacimiento de Marx.

Será también el año que se recordará por ser el año en el que las mujeres teñimos de dignidad morada la sociedad, o el año donde hemos visto que el lobo de la extrema derecha puede volver y entrar con fuerza en las instituciones. Ha sido un año de victorias obreras y también de cierres de persianas.

Este 2019 queremos empezar recordando el aniversario de la muerte de Rosa de Luxemburgo, cuya frase ilustra el comienzo de estas líneas, y el asesinato de Enrique Ruano. ¿Pero como recordaremos o recordarán el 2019 dentro de unos años?

Las personas jóvenes, también en este 2019 nos enfrentamos a un mercado laboral cambiante y con atisbos de recuperación. Sin embargo, nuestras condiciones de trabajo siguen ligadas a la precarización. Una precarización que cada vez se alarga más en el tiempo, hasta edades que, aunque conservando el espíritu joven, escapan de la franja que consideramos dentro de la juventud.

Empezamos el año hablando del becariado, ya que finalizábamos el 2018 con un decreto que daba luz a la obligatoriedad de la cotización a la Seguridad Social de las prácticas no laborales, con o sin remuneración. Este decreto necesita de una reglamentación.

Esta medida conlleva un reconocimiento de este derecho así como una necesaria y mayor transparencia. Hoy por hoy sólo cotizan 80.000 prácticas

no laborales en todo el estado. La obligatoriedad de esta cotización va a ayudar a la lucha contra el fraude.

En múltiples ocasiones hay personas en prácticas no laborales sustituyendo puestos de trabajo estructurales. Esta medida será clave para un mayor control. En el reglamento que regule el decreto será donde se clarifiquen todas las dudas que ahora están en el aire.

Por ello debemos seguir insistiendo en la necesidad de la creación de un Estatuto del becariado que garantice los derechos de las personas que estén en prácticas no laborales.

En nuestras manos está como se recuerde el 2019. Quizás el año que viene empecemos el 2020 hablando de lo mismo que hablamos hoy, de precariedad, de la desregulación de las prácticas no laborales y de los vacíos que dejan al fraude y al pirataje. Quizás tengamos que seguir hablando de la perpetuación de una emancipación tardía de las personas jóvenes o de que el mercado laboral no trata igual a una mujer joven que a un hombre joven.

El futuro nos depara muchas dudas pero nos asiste una certeza. Tenemos dos opciones, conformarnos con esta realidad o luchar para combatirla. Nosotras lo tenemos muy claro, estaremos luchando frente a esta realidad y denunciándola.

No queremos que el 2019 se recuerde por la pasividad de las personas jóvenes. ¿Te animas a cambiar la realidad?



**Askotan, laborak ez diren praktiketan dauden pertsonen ordezkatzeko dituzte egiturazko lanpostuak. Neurri hau ezinbestekoa izango da kontrol handiagoa edukitzeko. Dekretuaren araudian argituko dira orain airean dauden zalantza guztiak. Horregatik mantendu behar dugu Bekadunen Estatutua sortzearen beharra, laboralak ez diren praktiketan dauden pertsonen eskubideak bermatzeko.**



Síguenos:  
Jarraiguzu:  
gazteak@ccoo.eus

Departamento de Empleo y Políticas Sociales  
Dirección de Juventud  
Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila  
Gazteria Zuzendaritza