



biltzar *comisiones obreras*

Euskadiko Langile Komisoak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 33 - D.L.: 55-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

URTARRILA
2014
número 1

www.ccoo-euskadi.net

¡¡VIENEN A POR TODO!!

tiempo libre
ocio y vacaciones

2014

DESCUENTOS

OFERTAS

vitra
PLAN ASOCIADO
DE PENSIONES DE **CCOO**
Balnearios de Montemayor

NH
HOTELES
Barceló

AVIS
¡ÚLTIMA HORA!
PYRAMID Consulting

Tu cuota te da **MÁS**

RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE

Turismo rural
VIAJES

Hotansa Andorra

MONTEPIO Y MUTUALIDAD DE LA MINERÍA ASTURIANA
VTF
L'Espit Vacances
Morillo de Tou

Europcar

Hostería del Huerma
Vacaciones, Apartamentos y Hoteles
ATLANTIS
grupo asegurador
Teularet

Para más información: www.ccoo.es



Peligrosas ocurrencias



Unai Sordo

Los cambios en la ley laboral pretendían disminuir los salarios. En la lógica económica en que se basa el Gobierno, esta disminución tendría que abaratar los costes de los bienes que producen las empresas. Ganar competitividad lo llaman, para vender más y así posibilitar las futuras contrataciones. Para facilitar éstas, además se abarata el despido y se des-regulan los contratos.

Se olvidan, porque quieren, de cosas fundamentales. El sector de empresas que exportan es el que mejor comportamiento ha tenido en la crisis. El nivel de los salarios no es la clave para explicar la competitividad de las empresas que exportan, digan lo que digan. Sino todas las empresas exportadoras estarían en el sur de Asia, o en África. Se olvidan que con tasas de paro entre el 16% de Euskadi y el 26 en el conjunto del estado, si además se da una bajada de salarios general, la mayor parte de la gente tendrá un menor poder de compra. Y esto paraliza la economía, la producción, y por tanto el empleo.

¿Están equivocados por tanto? ¿O saben lo que hacen y por qué lo hacen? Para disminuir los salarios hay dos vías. Una la que se ha utilizado en el sector público. Directamente se rebajan por parte de la administración.

La “empresaria pública”. El otro es más complejo.

Se trata de debilitar las herramientas con las que cuentan los y las trabajadoras para fijar su salario. Particularmente la negociación de los convenios colectivos. Si además se facilita el despido y hay una altísima tasa de paro, el miedo actúa como potente disciplinador. O lo tomas o lo dejas.

Alguien puede pensar que todo esto pasará y que igual que ahora se congelan o se disminuyen salarios por la delicada situación, cuando las cosas mejoren, se recuperará este poder adquisitivo. No debiéramos perder de vista una cosa. En este momento se está intentando dinamitar la herramienta que generó los derechos laborales. No son medidas de coyuntura. Son medidas estructurales. Pretenden que vengan para quedarse.

Laneko legearen aldaketek soldatak murriztea dute helburu. Gobernuaren logika ekonomikoaren arabera jaitsiera horrek enpresen ekoizpenaren kostea murriztu behar luke. Lehiakortasuna irabaztea dela esaten dute, gehiago saldu eta etorkizuneko kontratazioak ahalbidetzeko. Hauek ahalbidetzeko gainera, kaleratzeak merketu eta kontratuak desarautu dira.

Oker al daude? Edo ondo dakite zergatik egiten duten? Soldatak murrizteko bi bide daude. Bat, orain erabiltzen ari direna sektore publikoan. Zuzenean administrazioaren paldetik murriztea. “Enpresari publikoa”. Bestea konplexuagoa da.

Alguna patronal lo ha entendido bien. La guipuzcoana, ADEGI, hacía público un modelo de relaciones laborales. A priori podría parecer una ocurrencia. En todo caso, muy peligrosa.

En ese modelo pretenden fomentar la negociación directa entre empresario y trabajador. Es el ideal neo-liberal. Dos partes iguales acuerdan qué trabajo prestan y a qué precio, sin interferencias de nadie. Se trata de arrinconar la función del sindicato como protagonista del convenio colectivo. La hemos calificado de pre-democrática porque la representación sindical es un derecho democrático, no una concesión de nadie.

Esta individualización de relaciones parte de una ficción. En la empresa, empresario y trabajador no están en igualdad de condiciones. Uno tiene mucho más poder que el otro. El trabajador sólo tiene poder cuando está organizado colectivamente. Es decir cuando está afiliada/o a un sindicato, que le puede representar y cuando existen instrumentos que conviertan esa representación en derechos laborales: el convenio y el pacto colectivo.

Por todo esto la propuesta de CCOO de Euskadi tiene varias facetas. Por un lado es imprescindible reforzarse organizativamente. Más gente afiliada

Langileek dituzten tresnak ahultzean datza beren soldatak ezartzeko. Patronalen batek ondo baino hobeto ulertu du. Gipuzkoakoak, ADEGI, lan harremanen eredu bat plazaratu zuen. Hasieran burutapen hutsa zirudien. Arriskutsua oso. Afiliazio eta ordezkartza handiagoa behar dugu, bai. Botere sindikal handiagoa izateko. Eta botere horrekin esku-bide gehiago eragin behar ditugu hitzarmen kolektiboaren bitartez. Eta hitzarmen kolektibo horrek jende askori eragin behar dio. CCOO bakarrik dauka eredu hau defendatzeko ahalmena

en el sindicato para tener más representación en las empresas. Pero esta representación tiene que tener un fin. Y ese fin es reforzar el convenio colectivo. En los sectores y en las empresas.

Euskadi ha pasado de tener a más del 80% de los trabajadores con la cobertura de un convenio colectivo, a estar en riesgo el convenio de más de 300.000 personas.

La ley lo ha posibilitado, la avaricia empresarial lo ha impulsado y algunos intereses sindicales lo han potenciado.

Necesitamos más afiliación y representación, sí. Para tener más poder sindical. Con ese poder tenemos que generar más derechos a través del convenio colectivo. Y ese convenio colectivo tiene que afectar a mucha gente. Este modelo sólo está en disposición de defenderlo CCOO.



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

Los importes de cuotas para 2014 son los siguientes: 2014 urterako kuoten kopuruak honakoak dira:

- **12,60 Euros mes.**
Ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren gaineko diru-sarreretan.
- **7,60 Euros mes.**
Ingresos iguales o inferiores al Mínimo Interprofesional (SMI)
Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren pareko edo azpiko dirusarreretan.
- **2,00 Euros mes.**
Sin renumeración o prestación alguna (Pago anual)
Ordainsari edo prestaziorik ez dutenentzat (urteko ordainketa)
- **2,00 Euros mes.**
Renta Activa de Inserción o ingresos iguales o inferiores a la RAI.
(Pago anual)
*Laneratzeko Errenta Aktiboaren pareko edo azpikoentzat.
(Urteko ordainketa)*

ADEGI y la máquina del tiempo

En fechas recientes la patronal guipuzcoana explicitaba en una guía su modelo de relaciones laborales. Hay que reconocerles una cosa, no dejan lugar a dudas sobre lo que piensan al respecto. Con una claridad meridiana hablaban de individualizar las relaciones de trabajo. Eso sí, con los convenientes adornos.

Se habla de confianza, de interlocución directa, de innovación, de participación de los trabajadores... Lo que no deja de ser curioso teniendo en cuenta que básicamente su propuesta podría resumirse así: "volvamos al pasado, donde no había ni negociación colectiva de ámbito superior a la empresa, ni en la empresa, ni representación legal de los trabajadores".

Es decir, volver a tiempos predemocráticos, donde las relaciones eran "directas" (sí, es el mismo adjetivo que utilizan ahora) entre empresario y trabajadoras y trabajadores. Una situación que genera un desequilibrio tan evidente que la aproxima a las relaciones feudales entre siervo y señor. Un modelo de relaciones que ni siquiera en tiempos franquistas, en los que por cierto tras una ardua lucha de las y los trabajadores se aprueba la ley de convenios colectivos, se ha visto. Vamos, anteriores incluso a la serie "Cuéntame"...

Para ello necesitaban una justificación "moral" y otra legal. En este último caso, tal y como ellos mismos reconocen, la reforma laboral y la situación que se generaba a partir del 7 de julio del pasado 2013, con cientos de convenios colectivos que perdían su vigencia, se lo ponía en bandeja de plata. En cuanto a la otra justificación, la moral, también la señalan, "el bloqueo de la negociación colectiva".

El bloqueo en la negociación colectiva sectorial provincial, se había producido, es cierto. En los sectores donde ELA ostenta mayoría, ha dejado morir los convenios, aún a costa de dejar a miles de personas asalariadas sin cobertura, al mismo tiempo que ADEGI dinamitaba la



posibilidad de un acuerdo interconfederal que evitase los peores efectos de la reforma laboral y terminase con ese impás en el que entre unos y otros habían medido a centenas de miles de trabajadoras y trabajadores vascos. Así que no valen excusas para lo que pretenden.

En estas, con la misma claridad se expresará CCOO de Euskadi. Vamos a seguir defendiendo el papel del sindicato en la negociación colectiva sectorial y sobre todo vamos a seguir defendiendo la herramienta, los convenios colectivos, por mucho que CONFEBASK y ADEGI pretendan ponerlo todo en cuestión, porque sin esta herramienta y sin el papel fundamental que juega la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas iríamos al desastre social y laboral.

Propuestas como las de ADEGI que han sido defendidas por CONFEBASK merecen el más absoluto de los rechazos desde todo punto de vista, democrático, social y hasta cultural, pues parecen más propios de una sociedad predemocrática y dictatorial que de un país moderno.

Nadie en sus sano juicio, puede realmente creerse que las materias que son peleadas y negociadas en los convenios colectivos por las organizaciones sindicales en los ámbitos superiores o por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la empresa, puedan realmente negociarse desde la soledad de una reunión entre un empre-

sario y un trabajador. Recordemos que un convenio recoge estipulaciones, compromisos, reglas y normas que regulan el contenido de obligaciones y derechos de la relación laboral. Van más allá del salario y la jornada y que no son posibles plantearse en un modelo individualizador de las relaciones de trabajo.

En esa vuelta al pasado que pretende ADEGI se encontrará de frente con CCOO y con nuestros delegados y delegadas que cada día con su acción sindical y su dedicación defienden los intereses de la mayoría de la sociedad.

ADEGIk egindako bezalako proposamenek erabateko ezezkoa merezi dute eta ikuspuntu guztietatik, demokratikotik, sozialetik eta baita ikuspuntu kulturaletik. Demokrazia aurreko gizarte diktatorialekoak ematen baitute.

Euskadiko CCOOtik lan baldintzen oinarritzko eta ezinbesteko papera defendatzen jarraituko dugu hauek mantendu eta hauek aurrera egiteko.

Atzera pauso horretan ADEGIk parez pare topatuko gaitu, sindikatua baita ordezkariek ere.

TIEMPO PARCIAL: ESCLAVISMO LABORAL

El Real Decreto-Ley 16/2013 se aprobó (con nocturnidad y alevosía) el pasado 20 de diciembre. Incide, entre otras medidas, en una mayor desregulación del contrato a tiempo parcial, convirtiéndolo definitivamente en un contrato de libre disposición del tiempo de trabajo del trabajador o trabajadora por parte del empresario.

Aparentemente tiene una mejora en cuanto a que se suprime la realización de horas extraordinarias, pero en la práctica no es así. Lo que se ha hecho es un mero cambio de carácter nominal.

- Se añade la posibilidad de hacer horas complementarias voluntarias, más allá de las pactadas.
- El empresario puede establecer, horas complementarias cuyo régimen legal de horas no es dispositivo para los convenios colectivos.
- Se suprime la obligación de poner la distribución del tiempo en el contrato y desaparece el modelo oficial en el que se han de acordar las horas complementarias.
- El plazo de preaviso para conocer las horas complementarias pasa a tres días, en lugar de los siete que había hasta ahora, y se fija la posibilidad de establecer un 30% de horas complementarias, siendo un 15% en la regulación anterior.
- Se abaratan los costes para el empresario, al rebajarse la cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial, del 9,30% al 8,30%.
- Además, se permite que el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores se pueda realizar a tiempo parcial. Esta modalidad contractual se aprobó en la reforma laboral del 2012, que establecía un periodo de prueba de un año.

Las modificaciones llevadas a cabo en cuanto al tiempo parcial siguen poniendo de relieve que la crisis económica está sirviendo de excusa para rebajar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

Todas estas medidas que, desde CCOO de Euskadi, rechazamos contundentemente, nos llevan a una mayor precariedad laboral, la cual se manifiesta en aspectos tales

2013 urtea amaitu baino lehen Rajoyren gobernuak pixkat gehiago estutu gaitu. Lanaldi partzialeko kontratuaz ari gara. Euskadiko CCOOk irmoki eman dio ezezkoa araudiaren eraldaketa honi. Lan esparruko prekaritate handiagora garamatzala uste dugu, denborazkotasunaren hazkundean islatuko da. Ohikoak ez diren lanpostuek gora egingo dute, lan kontratu mugagabeek behera egingo dute, deklaratu gabeko lan bolumen handiagoa izango da, laneko segurtasunak behera egingo du, eta soldaten izozketa eta murrizketak eragingo dira. Ez du balio lan kontratu bat izatearekin, honek bizi baldintza duinak ahalbidetuko dituen soldata eta eskubideak izan behar ditu.

como la persistencia y nuevo aumento de temporalidad, el aumento de empleos atípicos, reducción de los contratos indefinidos, aumento del empleo a tiempo parcial, el elevado volumen de trabajo no declarado, el incremento de la inseguridad en el trabajo, o la congelación y los recortes en los salarios.

Es especialmente preocupante, que el único empleo que se crea es precario y que va acompañado de la destrucción de empleo indefinido a tiempo completo, sustituido por empleo a tiempo parcial. Esto no sería negativo si no existiera un alto grado de involuntariedad del empleo parcial, que se deriva del rechazo a un empleo con condiciones laborales sustancialmente inferiores, al que se asocian menos derechos laborales y sociales. No vale con tener un contrato de trabajo, si no que este tenga unas condiciones salariales y de derechos que permitan condiciones de vida dignas.



La maleta de la abuela

Crecimos con las historias de nuestras abuelas y abuelos sobre su juventud, sobre luchas sindicales, políticas, vecinales, viajes para una vida mejor y una variedad de recuerdos de luchas heroicas.

Lo tomamos como eso, historietas, cuentos que sirven para conformar nuestra identidad, pero que en ningún caso tomamos como realidad. Nosotras crecimos pensando que podíamos ser igual que nuestro compañero de pupitre y convertirnos en la hormiga atómica o en la alcaldesa de nuestro pueblo.

Nos convencimos, porque así nos lo hicieron creer, de que íbamos a ser profesionales e íbamos a desterrar la dedicación que en muchos casos figuraba en el DNI de nuestras abuelas, de oficio: "sus labores".

Como jóvenes hemos comenzado a asumir que, como nuestros abuelos y abuelas nos contaban, para buscarse las castañas del fuego, en circunstancias, hay que hacer la maleta y tomar rumbo lejos del hogar.

Sin embargo, ahora a nosotras y sin compañero de viaje nos toca sacar la maleta de nuestras abuelas, olvidada por el polvo de años de democracia, conquistas sociales, planes de igualdad, ley de plazos del aborto,... De golpe y porrazo han descapitalizado nuestro cuerpo, ya no solo no podemos construir nuestro futuro, sino que tampoco podemos decidir cómo lo queremos deconstruir. Nunca pensamos en ser protagonistas de la película de Gil Carretero "Abortar en Londres", pero parece que viajar ya no va ser por ocio sino obligatorio para construir nuestro futuro.

La reforma de la ley que regula el aborto es una vuelta al pasado porque es retroceder más de 30 años en las libertades de las mujeres, en sus derechos y "en la conceptualización de las mujeres como sujetos jurídico/políticos". La consideración del aborto como delito supone un retroceso normativo, que eliminaría derechos básicos de las

mujeres distanciándonos de la mayoría de las legislaciones europeas. Es la vuelta a la dominación de nuestros cuerpos a través de una maternidad controlada para mantener el modelo patriarcal que a lo largo de la historia no ha permitido elegir a la mujer.

La reforma vuelve a un sistema de su-puestos mucho más restrictivo que el que estaba vigente entre 1985 y el 2010: elimina, entre otros, el supuesto de interrupción voluntaria del embarazo por anomalías fetales a pesar de que pueda suponer riesgo para la mujer; no tiene en cuenta la decisión de las menores de entre 16 y 18 años al exigirles acreditar el asentimiento del tutor legal siendo su decisión cuestionada y pre-juzgada, anulando la subjetividad jurídica y política de las mujeres.

Cuando un valor se regula jurídicamente pasa a ser de dominio público. La maternidad es de dominio público y así nuestros cuerpos y nuestros vientres serán de control del estado: tener hijos por sumisión o morir desangradas en la clandestinidad de los abortos. Sr. Juez soy víctima de Gallardón.

Esta reforma es parte de la violencia machista y estructural que vivimos a diario en un país en el que matan a nueve mujeres en unos días. Citando a una reconocida bloguera "Si hubiera nueve asesinatos racistas en unos días se liaría parda. Si asesinaran a nueve personas homosexuales en unos días, se liaría gordísima (...) Pero han matado a siete mujeres. Y a todo el mundo se la suda".

Desde CCOO defendemos el principio ético del respeto a la autonomía y capacidad moral de las mujeres para emitir sus propios juicios, para dilucidar sus propios dilemas y tomar sus decisiones, y entre ellas, la libre decisión de las mujeres sobre su maternidad. Exigimos por ello la retirada del anteproyecto de Ley, por el ataque que supone a la libertad y dignidad de las mujeres.



Abortua arautzen duen legearen erreformak 30 urte baino gehiagoko atzera pausoa eragingo du emakumeen askatasun, eskubide eta "emakumeak subjektu juridiko/politikotzat hartzearen kontzeptuan". Abortua delitutzat jotzea, emakumeen oinarritzko hainbat eskubide ezabatuko dituen atzera pauso normatiboa da.

CCOOfik emakumeek euren epaiak egiteko, euren zalantzak argitzeko eta euren erabaki propioak hartzeko autonomiaren eta ahalmen moralaren errespetuaren printzipio etikoa babesten dugu, horien artean amatasunaren inguruan emakumeen erabaki askea. Legearen aurreproiektua atzera botatzeko eskatzen dugu horrek emakumeen askatasun eta duintasunari eragiten dion erasoagatik.

Sin barreras en la salud

En el último Consejo de Ministros del año 2013 el Gobierno que encabeza Mariano Rajoy aprobó el Anteproyecto de Ley de Mutuas. Pretenden conceder más competencias a las mutuas, es decir, el anteproyecto supone una grave injerencia de los empresarios en la salud de las y los trabajadores.

En concreto, uno de los aspectos más criticables es el nuevo criterio que establece el llamado "silencio positivo" en las propuestas de alta por enfermedad común a propuesta de las mutuas. Hasta ahora, la falta de respuesta de los médicos en los ambulatorios significaba que se desestimaba la pretensión de alta de las mutuas. Lo que se pretende con el nuevo texto es que se produzca el alta en contingencias comunes si el médico del centro de salud no contesta en otro sentido a la mutua en un plazo de 5 días, frente a los 15 anteriores.

Con este anteproyecto en este contexto de recortes que afectan también a Osakidetza y a sus profesionales, se corre el riesgo de que se produzca un auténtico tapón en los centros de salud que acabe propiciando que haya trabajadores

en activo enfermos, en sus puestos de trabajo, en lo que supone un grave retroceso y riesgo para la salud.

Desde Salud Laboral de CCOO de Euskadi ya han asegurado en medios de comunicación que resulta un "auténtico despropósito" que quien puede sancionar y despedir también pueda realizar una injerencia de tal calibre en la salud de los trabajadores, y destacan la necesidad de acción sindical en las empresas y de pedagogía en la sociedad frente a este despropósito.

Se trata de la última línea de defensa de la salud de los trabajadores, que muchas veces ante la negativa de las mutuas a reconocer el origen profesional de sus enfermedades se ven obligados a acudir a Osakidetza para obtener la baja por enfermedad

común, defensa que se encontraría ahora en riesgo.

Para los responsables de este sindicato en la materia, una modificación normativa de este calado es perversa y esconde un efecto mayor y devastador para el sistema público de salud. Estaríamos avanzando hacia la dualización del sistema, con una distinción clara e importante entre trabajadores y trabajadoras en activo, gestionado por las mutuas, y jubilados desempleados y gente sin recursos por otro, en el sistema público. Y por las experiencias pasadas, este tipo de sistemas duales acaban considerando el sistema público y universal poco menos que residual y no se invierte en el mismo, poniéndolo en riesgo.

2013ko azken Ministro Kontseiluan Gobernuak Mutuen Legearen Aurreproiektua onartu zuen. Mutuei eskuduntza gehiago eman nahi diete, hau da, aurreproiektuak enpresarioen eskuhartze handiagoa eragingo du langileen osasunean.

Lehen 15 eguneko epea zegoen tokian orain 5 eguneko apearekin osasun zentroko medikuak mutuari erantzunik ematen ez badio ohiko kontingentzietan alta eragingo da. Era honetako eraldaketa normatiboa maltzurra da eta ezkutuko eragin hondatzailea dauka osasun sistema publikoan. Sistemaren dualizioruntzko norabidean aurrera egin nahian dabilta. Baina gu aurrez aurre izango gaituzte.

