

29M: Paralicemos el país.

Esta reforma no se puede permitir



editoriala

El 29 de marzo se realizará la séptima huelga general desde la restauración de las libertades democráticas. En Euskadi, CCOO de Euskadi ha convocado alguna más. Pocas veces como esta, el llamamiento a la huelga está más justificado con razones. Estamos sin duda ante una reforma laboral que es mucho más que una reforma. Supone modificar el sistema de relaciones laborales de este país. Y por si fuera poco, se hace al margen del uso democrático del diálogo social.

La reforma se inserta en una agresiva política antisocial lanzada por los poderes económicos que desataron la crisis. Se pretende cuestionar el modelo de Estado Social, el papel del Estado y del Derecho laboral como equilibradores de las relaciones laborales y económicas. Buscan desequilibrio para favorecer los intereses económicos y empresariales. Arremeten contra la negociación colectiva y el diálogo social porque buscan aplicar rodillos. Pretenden debilitar el convenio colectivo y el sindicalismo.

Se hace bajo la excusa de que "hay que hacer algo" ante el número de parados. Y sí, es cierto. Algo hay que hacer. Pero justamente lo contrario de lo que se está haciendo que es aplicar políticas de recorte que generan menos crecimiento y por ello más parados. Claro que la lucha contra el paro es nuestra prioridad. Pero esta reforma lo que hace es abaratar y facilitar el despido hasta el absurdo.

La reforma otorga más poder al empresario. Ya está permitiendo la no aplicación de los convenios colectivos. Podrá rebajar salarios y modificar condiciones de trabajo pactadas, y esto hacerlo de forma unilateral. Podrá promover convenios de empresa en peores condiciones que los sectoriales. Sin duda esto puede provocar una bajada generalizada de salarios y un empobrecimiento del conjunto de los trabajadores, sobre todo en las empresas pequeñas. De hecho, esto lo estamos viendo ya a diario.

Además legaliza el despido libre y gratuito en las PYMES. Concibe el despido como un elemento coercitivo de primer orden para desmontar el sistema de relaciones de trabajo que hemos conocido. Algo así como: "Este es tu nuevo convenio. Si no te gusta, puedes irte a la calle con 20 días por año trabajado. Buenas tardes".

CCOO ha hecho apelaciones al diálogo que no han sido atendidas. El autoritarismo del Gobierno ha sido evidente.

Su proyecto rabiosamente ideológico para favorecer el peor tejido empresarial de este país también. Toca responder con la huelga general. Denuncia y lucha democrática para forzar al Gobierno a negociar y no a imponer, en lo que sin duda es el ataque más radical a los derechos de la mayoría de la población de este país.

En Euskadi el sindicalismo nacionalista ha vuelto a huir de dar una respuesta conjunta a este ataque a nuestros derechos. Siguen viendo la huelga general como un elemento para diferenciarse del sindicalismo vasco confederal. No pretenden cambiar la reforma, ni sentar a negociar a ningún gobierno. Pretende confrontación intersindical. Ante el mayor y mejor organizado ataque al sindicalismo y a los derechos de la clase trabajadora vuelven a buscar la diferencia, a dividir para que venzan. A veces incluso a compartir discursos reaccionarios antisindicales de la peor calaña televisiva.

Esta vez la jugada no les ha salido bien. El conjunto de la clase trabajadora en Euskadi va a dar una respuesta contundente a la reforma del Gobierno de Rajoy. Conjuntamente con el conjunto de los trabajadores del Estado. CCOO pondrá sus cinco sentidos para tratar de corregir este disparate de Decreto. Y también para afiliar gente y organizarnos en las empresas.

UNAI SORDO
Idazkari Nagusia

"Toca responder con la huelga general. Denuncia y lucha democrática para forzar al Gobierno a negociar y no a imponer, en lo que sin duda es el ataque más radical a los derechos de la mayoría de la población de este país."

GUÍA DE LENGUAJE PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Ian erreforma ulertzen

LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR CONTRATO "INDEFINIDO DE APOYO A "EMPREENDEDORES"

1 "Emprendedores"

¿Qué es lo que el Ejecutivo entiende por "emprendedores"; es decir, ¿dónde se puede aplicar este contrato?: empresas con menos de 50 trabajadoras y trabajadores. En España el año pasado había registradas 3.250.576 empresas según el INE; el 99,2% (3.225.715) tenían 49 o menos asalariados.

Es decir, que el contrato es aplicable EN LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE LAS EMPRESAS.

2 "Indefinido"

Un contrato con un año de prueba sin indemnización por despido. Es decir, un nuevo tipo de contrato que seguramente se convertirá en el único que veamos. A partir de ahora, todas y todos tendremos contratos de trabajo de **UN AÑO MENOS UN DÍA**, como si de una pena de cárcel se tratara.

Un contrato "indefinito" que acabará con la temporalidad: ¿para qué va a querer el empresario firmar un contrato con indemnizaciones que ahora son de 9 días y que llegarán a doce días en el año 2015, si además no necesita de causa que justifique el despido?

Esta reforma no establece formalmente el contrato único, pero sí unifica en cuanto al despido: **DESPIDO SIN CAUSA Y SIN INDEMNIZACIÓN.**



En resumen...

Un contrato "indefinito" de una duración de **UN AÑO MENOS UN DÍA, con DESPIDO SIN CAUSA Y SIN INDEMNIZACIÓN** para el que, si eres parado de larga duración y has agotado tus prestaciones, el Gobierno no cuenta contigo. Por lo menos hasta que agotemos nuestras prestaciones (cosa que acabará por ocurrir cuando nos hayan despedido a todas y todos).

Este contrato "indefinito" se beneficia además de todo un sistema de ayudas, bonificaciones y deducciones, como si ya fuera poco goloso para cualquiera:

- Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo que al "contratado" le quedara por percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar el 25% de las prestaciones de desempleo, con el correspondiente consumo de las mismas. Se produce así una transferencia de rentas hacia el empresario, que podrá tirar salarios por los suelos.

KONTRATAZIOA

Urtebeteko irauenerako egun bat falta zaion kontratu "mugagabea" kausarik gabe eta kalte-ordainik gabeko kaleratzearekin. Epe luzeko langabea bazara eta prestazioak agortu badituzu gobernuak ez zaitu aintzat hartuko. Gutxienez, geure prestazioak agortzen ditugun arte (guztiok kaleratzen gaituztenean gertatuko dena).

Kontratu "mugagabe" hau laguntza, hobari eta kenkari sistema oso baten onurak jasotzen ditu baina beti enpresarioarentzat.

biltzar comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

www.ccoo-euskadi.net

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Iker Armenteros, Helena Ferreras,
Ibai Cereijo y Oskar Arenas

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

Ian erreforma ulertzen

LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma desequilibra claramente las relaciones laborales colectivas a favor del empresario y estimula la adopción de “acuerdos” en esferas cada vez más pequeñas, hasta individualizar gran parte de lo que hoy es colectivo.

1 ¿En qué lugar quedan los convenios sectoriales provinciales?

Se establece que los convenios de empresa tendrán preferencia absoluta, ninguneando la verdadera esencia de la negociación colectiva y cerrando mucho el papel de los convenios colectivos estatales y autonómicos. Y hundiendo aún más el dedo en la llaga, el decreto “olvida” la existencia de los convenios sectoriales provinciales, cuestión que a CCOO de Euskadi le resulta especialmente importante. En Euskadi la mayor parte de las y los trabajadores protegidos por un convenio colectivo encuentran esa protección precisamente en uno provincial.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Erreformak lan harremanak desorekatzen ditu enpresariaren alde eta “akordioak” geroz eta txikiagoak diren esparruetan hartzera bultzatuko gaitu, gaur kolektiboak diren gauza asko indibidualizatu arte. Enpresa hitzarmenek lehentasun osoa izango dutela ezartzen da.

2 La inaplicación de los convenios colectivos.

El decreto extiende la posibilidad de desmarcarse del convenio colectivo no sólo en cuanto a salarios, sino también en cuanto a la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, los turnos, funciones, mejoras voluntarias de seguridad social...

Pero no se aumentan sólo las materias en las que se puede producir el descuelgue, sino que se amplían, y mucho, los motivos para hacerlo. Por ejemplo, dos trimestres consecutivos en la disminución de ingresos o ventas serán suficientes para la inaplicación por causas económicas. En cuanto a las causas técnicas, organizativas o productivas, también se extienden las facilidades.

Y el arma definitiva para los empresarios: posibilidad de acordar el descuelgue en las empresas sin representación de las y los trabajadores con una comisión formada por tres trabajadores, totalmente manipulable por el empresario.



LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR ULTRA ACTIVIDAD

Dos años. Simplemente.

Transcurridos dos años desde la finalización del convenio, si no hay acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si es que existe.

Si no existe, o existiendo establece condiciones de trabajo inferiores, las y los trabajadores mantendrán las del convenio caducado, incorporadas a su contrato de trabajo a nivel individual, y que por lo tanto podrán ser modificadas por el empresario unilateralmente.

De un golpe acota hasta dos años la ultraactividad y se da una nueva vuelta de tuerca contra las relaciones laborales colectivas, introduciendo un grave y determinante desequilibrio a favor del empresario.

ULTRAJARDUERA

Bi urte arteko ultrajarduna mugatzen du kolpetik eta lan harreman kolektiboak gehiago estutzen ditu enpresariaren aldeko desoreka esanguratsu eta larria ezarriz.

Ian erreforma ulertzen

LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

La descausalización del despido, tan sencillo como eso.

Extiende las causas económicas tanto para el despido colectivo, como al objetivo. Y además prácticamente elimina el control judicial.

Así, la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de las ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos bastarán para el despido... lo que facilita mucho la “ingeniería contable”. Del mismo modo, las y los trabajadores de las administraciones públicas con contrato laboral podrán ser despedidos si se produce una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos.

Ahora, para acudir a esta causa, había que justificar el peligro para la viabilidad de la empresa. Ya no es necesario. Una empresa en buena situación podría acudir a esta fórmula de despido objetivo o colectivo simplemente aduciendo que lleva nueve meses sin ingresar tanto como antes. Y el juez no podrá más que dar el visto bueno. De hecho, a partir de ahora la empresa ni siquiera tiene que justificar la gravedad de su situación económica... Basta con que alegue una reducción de ventas.



KALERATZEA

Momentuan dauden edo aurreikusten diren galerak edo hiru hiruhileko jarraietan diru-sarrera zein salmenten murrizketa iraunkorra nahikoa izango da kaleratzeko. Hemendik aurrera enpresak ez du bere egoera ekonomikoaren larritasuna justifikatu beharrik... Nahikoa da salmenta murrizketa argudiatzea

LO QUE EL GOBIERNO ENTIENDE POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

EREak

Enpresarioak ez du ezer hitzartu beharrik, ez expediente mota ezta baldintza hobekuntzarik egongo den edo zeini eragingo dion... Nahikoa izango da beren alde bakarreko erabakia EREa martxan jartzen hasteko.

La voluntad del empresario. Ni más ni menos.

Se elimina la autorización administrativa previa, lo que prácticamente mata la negociación entre trabajadores y empresa. El empresario no necesitará acordar absolutamente nada, ni qué tipo de expediente, ni si habrá mejora de las condiciones, ni personas afectadas... Bastará su decisión unilateral para que el ERE empiece a surtir efectos.

Así las cosas, vamos a ver la judicialización de la resolución de los futuros conflictos, ya que es la única vía que nos deja. Y ello generará una gran inseguridad en las y los trabajadores, ya que meses después de haberse producido un ERE con consecuencias sobre las personas afectadas, pero también sobre las que permanezcan en la empresa, será un juez el que resuelva los posibles conflictos.

