



GID *arian*



Otsailak 2012

Nº 15

RECORTES+REFORMAS+PACTO SOCIAL= =NUESTRA RUINA

El momento social que vivimos (Decreto de Rajoy y forma del acuerdo entre CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) nos obliga a cambiar el contenido habitual de nuestro *Gidarian*. Lo habitual es que sea la información de *Tuvisa* la base de la revista y que los artículos de ámbito más general sean un complemento.

Este número es justo lo contrario, la información general ocupa casi toda la revista y este es un resumen de su contenido.

Pag.2. ANÁLISIS DEL DECRETO 21/2011 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO.

Aunque tratamos de no restar importancia al conjunto de medidas tremendamente antisociales que contiene el Decreto, intentamos hacer un pequeño resumen de las partes del Decreto que más tocan a la plantilla de *Tuvisa*.

Pag. 3 y 4. ANÁLISIS DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FIRMADO POR CCOO, UGT, CEOE Y CEPYME.

Nos ha parecido especialmente clara y definatoria de la canallada que han firmado, una entrevista a Luis González, miembro del Consejo Confederal de CCOO, publicada en *Kaosenlared*, que reproducimos. Si alguien de la dirección de CCOO dice las cosas que dice de esa firma, sobran el resto de críticas.

Solo queda hacer un llamamiento a la conciencia de quienes estáis afiliados/as a CCOO y a UGT a pensar en que, con esa afiliación, estáis amparando el robo que están perpetrando contra nuestros intereses.

Pag. 5. CRÍTICA A LA ACTUACIÓN DE LA EMPRESA, A TRAVÉS DEL INSPECTOR QUE ESTABA DE SERVICIO, EN EL GAUTXORI DE NOCHEVIEJA.

Decreto recortes 31/12/2011

Aunque son muchos los palos que vamos recibiendo a través de los distintos recortes que los gobiernos aplican a modo de tortura china, no es fácil acostumbrarse a los palos y el que nos ha dado Rajoy con el decreto del día de nochevieja ha sido de los duros. Con el pretexto de reducir el déficit público, nos recetan una serie de medidas absolutamente antisociales que harán recaer una vez más el peso de la crisis en las personas más desfavorecidas.

Medidas como la congelación del salario mínimo, el retraso en la entrada en vigor de derechos concedidos por la ley de dependencia, la subida de las pensiones por debajo del IPC o la supresión de la renta de emancipación resultan retrocesos muy graves que van a provocar un empobrecimiento de las capas sociales más desfavorecidas.

Pese a la gravedad de esas medidas, en este artículo vamos a intentar centrarnos en las partes del decreto que afectan al mundo laboral y sobre todo a Tuvisa.

Se vuelven a congelar los salarios durante el año 2012 en el sector público. Esta medida es considerada básica y de aplicación a todo el sector público, incluidas las empresas públicas como Tuvisa, por lo que en 2012 no tendremos subida alguna. Aunque no queda tan claro como lo anterior, la congelación de masa salarial decretada seguramente afectará también a los nuevos trienios generados.

Esta nueva congelación se añade a la bajada del 5% decretada por ZP en mayo de 2010, que aun no se ha aplicado en Tuvisa, pero que sigue pendiente del desarrollo judicial. Tema que, por cierto, no pinta demasiado bien.

Se prohíben la convocatoria de nuevas OPEs, pudiendo desarrollarse sólo las que están convocadas de ejercicios anteriores. Esto (salvo que aclaraciones posteriores del decreto lo corrijan) afecta de pleno a Tuvisa, tanto en la no posibilidad de convocatoria de las plazas que están pendientes en diferentes secciones, como en la de conductoras/es. En caso (muy poco probable) de que CCOO acabase ganando el recurso que tiene planteado contra las bases y la OPE quedara anulada, no sería posible convocar una nueva al menos hasta 2013, con lo que se seguiría manteniendo el cáncer de la eventualidad y de tener más de media plantilla con un contrato con condiciones inferiores al del personal fijo en plantilla.

La fijación de una tasa de reposición del 10% de las vacantes podría ser eludida si se considera que Tuvisa desarrolla un servicio público esencial y que la cobertura de esas plazas es indispensable para desarrollar ese servicio, pero en caso contrario no podrían ni siquiera cubrirse las vacantes con el consiguiente descalabro en el servicio.

Se prohíben para 2012 las aportaciones empresariales a planes de pensiones. Tuvisa no realizará los pagos a Elkarkidetza. Desde ESK siempre hemos sido críticos con esos planes de pensiones privados que, creemos, constituyen un ataque directo al sistema público de pensiones. Por tanto, esa no aportación nos parecería positiva si fuese acompañada con el pago directo a las plantillas de esa parte de salario que se entrega a los planes de pensiones y la desaparición de dichos planes.

No nos afectará la subida del IRPF debido a la autonomía fiscal de las haciendas vascas, salvo seguidismo por parte de éstas.

En resumen, una muesca más en la historia del machaque al que están sometiendo a la gente humilde y a la habrá que empezar a responder cuanto antes. No será mal inicio una buena respuesta a los paros del día 9 de febrero.

Entrevista con Luis González, miembro del Consejo Confederal de CC.OO.

Información Obrera: ¿Otro acuerdo de moderación salarial?

Luis González: Yo no hablaría de moderación salarial. Es un acuerdo de pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. La mayoría de los oradores en el propio Consejo Confederal reconoció que se trata de hacer sacrificios salariales. Un 0,5% de subida máxima en 2012, un 0,6% en 2013 y en 2014 ya se verá, pero no en función del IPC, sino de lo que crezca el PIB. Y se cargan la cláusula de revisión salarial

IO: ¿Cómo queda la revisión salarial?

LG: Desde hace años, los convenios actualizaban la subida salarial en función de la subida del IPC real, para proteger el poder adquisitivo de los salarios. Ahora eso desaparece. Sólo se aplicará la cláusula si el IPC sube más del 2% (la que supone admitir una pérdida del 1,5%) y encima esa pérdida de poder adquisitivo se recuperará en una paga única y no se actualizará en tablas. Es decir, que la pérdida de poder adquisitivo se perpetuará. Y encima si sube el petróleo, la subida no se tendrá en cuenta.

IO: ¿Cómo es eso de la subida del petróleo?

LG: El acuerdo prevé que si el barril Brent sube más de un 10%, esa subida no se tomará en cuenta para la revisión salarial. La subida del petróleo la pagan los salarios de los trabajadores. O sea, que si los EE.UU. atacan a Irán y sube el petróleo, lo pagaremos los

trabajadores con más pérdida de poder adquisitivo

IO: En situación de crisis, nos dicen que hay que aceptar sacrificios. ¿Tú qué opinas?

LG: Cuando no había crisis, nos decían que había que tener moderación salarial. Ahora, que para fomentar la competitividad de las empresas, y que no suban los precios, hay que rebajar los salarios reales. Pero los salarios ni son los culpables de la crisis, ni son lo que más influye en los precios. Por ejemplo, en el automóvil, los salarios suponen menos del 10% del precio del vehículo. Además, los trabajadores no pueden aguantar más rebajas de salarios. De 15,6 millones de asalariados en 2009, 10,8 (más del 69%) cobran menos de 1.100 euros brutos al mes. En total, 16,7 millones de asalariados, desempleados y pensionistas, cobran menos de 1.100 euros brutos, y sólo 7 millones más de 1.100 euros.

IO: Los defensores del acuerdo dicen que se ha preservado la estructura de la negociación colectiva y los convenios provinciales.

LG: Eso es bastante relativo. El acuerdo dice que los convenios sectoriales deben propiciar la negociación en la empresa de jornada, funciones y salarios, es decir, de las partes más importantes de los convenios. Y además dice que los C. provinciales deben potenciar la flexibilidad en las empresas. Sobre el papel sigue habiendo convenios sectoriales, incluso provinciales, pero en la

práctica quedan muy vacíos de contenido.

IO: Justifican la firma diciendo que era necesario un acuerdo que preserve el empleo...

LG: Eso sería tanto como decir que son los salarios los responsables del paro. Además, el FMI y la mayoría de expertos prevén 500.000 parados más en 2012 por la recesión que provocan ajustes que el gobierno ha hecho, al dictado del FMI y la Unión Europea .

IO: El acuerdo pone mucho énfasis en la flexibilidad interna para preservar el empleo. ¿Tú qué opinas?

LG: Yo creo que, en líneas generales, la flexibilidad interna no crea empleo, sino que lo destruye. Por ejemplo, el acuerdo prevé que la distribución de la jornada debe ser irregular, “a fin de evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal”. Pero esos contratos temporales, de sustitución, de campaña, dan de comer a muchos trabajadores. Para el Corte Inglés, por ejemplo, la distribución irregular permite aumentar la jornada en navidades y rebajas a la plantilla en vez de contratar gente. Luego se dan más descansos cuando hay menos trabajo. Hasta un 10% de jornada irregular (que pueden ser 170 horas al año), más una bolsa de cinco días. Pero incluso más, el empresario puede aplicar, además de esa flexibilidad “ordinaria” y otra “extraordinaria”, y flexibilidad salarial

IO: ¿Qué supondría esa flexibilidad en tu sector, la sanidad?

LG: Por ejemplo, cubrir el periodo de alta frecuentación de urgencias por la epidemia de gripe aumentando la jornada de la plantilla o añadiendo días de trabajo en esas fechas en lugar de contratar refuerzos. O cubrir las bajas recurriendo a la bolsa de 5 días que hemos puesto a disposición del patrón en vez de contratar sustitutos. Miles de trabajadores de la sanidad viven de esos contratos de refuerzo o de sustitución.

IO: ¿La flexibilidad se refiere sólo a jornada?

LG: No. Llega mucho más lejos. También se acepta más movilidad funcional, sin más límites que los grupos profesionales o la exigencia legal de cualificación. Un auxiliar administrativo podría hacer de telefonista, o de mecánico, de electricista, de fontanero....

IO: ¿Y eso de la flexibilidad “extraordinaria”?

LG: No se sabe qué es. No está regulado qué se considera “extraordinario”. Pero le da enormes potestades al empresario para modificar la jornada por encima del 10% y los 5 días, o de movilidad funcional fuera del grupo profesional. Lo único que hay que alegar son “razones organizativas, técnicas o de producción”.

IO: ¿Y en cuanto a la flexibilidad salarial?

LG: El acuerdo establece que una parte del salario debe ser variable, en función de la situación y resultados de la

empresa. Y ata a los sindicatos a la reforma del negociación colectiva impuesta por el gobierno Zapatero y que UGT y CCOO rechazaron en su día, para modificar la estructura y la cuantía del salario mediante acuerdos de empresa.

IO: Pero todo eso nos dicen que debe hacerse negociando con los representantes de los trabajadores...

LG: Eso dice en teoría el texto del acuerdo, pero hecha la ley, hecha la trampa. Basta con que en una empresa el patrón amenace con despidos para conseguir cargarse el convenio sectorial. Y si los sindicatos de la empresa no tragan, el empresario hará elegir una representación a su gusto para poder imponer la rebaja generalizada del convenio.

IO: Pero si no hubiera habido acuerdo, ¿No habría legislado el gobierno y sería peor?

LG: El gobierno ya ha dicho que el acuerdo no le basta, que va legislar para ir más lejos. Como ha pasado ya otras veces, aprovecha las concesiones de los dirigentes de nuestros sindicatos para ir más lejos. El gobierno actúa en función de los que le dictan el FMI, la Unión Europea, la señora Merkel. Y éstos, a su vez, obedecen al capital financiero, a los “mercados”. Y los mercados quieren más carne. Este acuerdo no garantiza nada, como reconoció el propio Toxo en nuestro Consejo Confederal. Los hechos demuestran que la política del mal menor nos lleva al abismo. Por ejemplo, firmaron el ASE, que recorta las pensiones. Y ¿cuál ha sido

el balance de la firma ? Ya anuncian otra contrarreforma.

IO: ¿Cuál es entonces, tu valoración global del acuerdo?

LG: Como ya he explicado, es muy perjudicial para los trabajadores y para el empleo. Pero, además, debilita a los sindicatos. Muchos trabajadores y muchos cuadros sindicales lo rechazan. La brecha entre dirigentes y cuadros y bases sindicales que se creó con el acuerdo de pensiones,, la brecha entre las cúpulas y los trabajadores de a pie –por no hablar de los jóvenes- se va a ampliar. Y con la que está cayendo, necesitaríamos, más que nunca, sindicatos fuertes y bien implantados.

En todas partes hay una reacción unánime contra los recortes. Los enseñantes, los trabajadores de la sanidad, de todos los servicios públicos, se dirigen a sus sindicatos para que actúen unidos. La verdadera unidad no es firmar juntos las exigencias de la patronal, sino exigir juntos la retirada de los planes de ajuste, que como todo el mundo reconoce solo van a agravar aún más la situación. Lo que realmente pide la clase obrera no es resignación y aceptar un recorte tras otro, o firmarlos apelando al «mal menor». Es la movilización en defensa del salario, contra los despidos... o sea, la unión de todas las organizaciones para tumbar los ajustes impuestos por las instituciones del Capital financiero especulativo: la Unión Europea y el FMI

UNA VUELTA MÁS EN EL GAUTXORI DE NOCHEVIEJA

¿Quién tomó la decisión, el inspector de servicio o el presidente del Comité?

Por si hay alguien que no sepa lo que pasó ese día, lo recordamos:

Nuestro convenio marca que ese servicio se realizará entre las 1:00 y las 8:00 de la noche de Nochevieja. En cuanto a la hora de cierre, exactamente lo mismo que todos los sábados y vísperas de festivos del año.

La oferta de servicio al público anunciada en todos los buses, marquesinas y página web del Ayuntamiento, dice que la última salida se realizará a las 7:00.

A media noche, el inspector de servicio llamó por teléfono a los conductores y conductora que estaban haciendo el Gautxori y les indica que la última salida la deberán realizar a las 7:30.

En la reunión del Comité de Empresa de primeros de enero, preguntamos al Presidente del Comité, que, coincidencia, era el inspector de servicio la noche de autos, quién había tomado esa decisión y por qué, a lo que él respondió que la decisión fue suya y que además mantenía que había hecho lo correcto y lo que se debería haber hecho siempre.

Si grave nos parece el hecho de hacer trabajar a la gente más de lo convenido y en una hora en la que está acordado que no haya servicio, más grave nos parece que esa decisión sea defendida, contra viento y marea, por el Presidente del Comité de Empresa y por la sección sindical de CCOO.

Como en la novela “*El extraño caso del Dr. Jekyll y Mr. Hyde*” se produce un caso de doble personalidad y nos resulta difícil discernir con quién de los dos estamos hablando en cada momento.

¿Será que es una incongruencia que un mando intermedio de la Empresa sea al mismo tiempo Presidente del Comité de Empresa?

Que este señor hubiese reconocido su error, habría sido suficiente. Así esta situación no se volvería a repetir y podríamos olvidarnos del tema.

En vista de que él se enrocó en su posición y que ni se planteaba esa rectificación, hemos puesto una denuncia en la inspección de trabajo, firmada por todas las secciones sindicales, excepto CCOO, para tratar de que en años sucesivos no nos la vuelvan a liar.





***MURRIZKETARIK EZ
NO A LOS RECORTES***

***OTSAILAK 9
9 DE FEBRERO***

***PAROS DE 4 HORAS
4 ORDUKO GREBA***

***GOIZEAN 8.00 A 12.00 POR LA MAÑANA
ARRATZALDEAN 16.00 A 20:00 POR LA TARDE***