

EL SINDICATO

Nuevos desafíos para el sindicalismo

“Los retos de CCOO”, artículo de Unai Sordo

Empresas multiservicios: la precariedad

Entrevista con Joaquín Nieto

Segunda época | Nº 10 | Enero 2018

CCOO 
ccoosturias.es



Créditos

Director Toni Masa

Coordinador Juanjo Barral

Consejo Asesor Blanca Colorado, Inmaculada Sierra, Ana María Rodríguez, Julián Gutiérrez del Olmo

Colaboran en este número Agustín Martín, Encarna Chacón, Unai Sordo, David Planell, Joaquín Nieto, Purificación Morán, Cristina González Suárez, Roberto Pato, Francisco Prado Alberdi y Susanna Martín

Traducción al asturiano Pilar Fidalgo Pravia

Fotografía Alberto Morante y Archivo CCOO

Diseño editorial e ilustraciones Jorge Lorenzo

Imprime Gráficas Eujoa

Tirada 35.000 Ejemplares

Depósito Legal O-2.040/1986

Edita CCOO de Asturias, Santa Teresa, 15 - Oviedo 33005

Sumario

3, 4 y 5 En portada Nuevos desafíos para el sindicalismo de clase

6 y 7 Documento adjunto Los retos de CCOO

8, 9 y 10 Reportaje Empresas multiservicios, la cultura de la precariedad

11 y 12 Informe El estado de la negociación colectiva

13, 14 y 15 Entrevista Joaquín Nieto

16 Salud laboral y medio ambiente Un peligro llamado glifosato

17 y 18 Social Escuelas infantiles de 0 a 3, una historia de reivindicación

19 y 20 Dossier Asturias, cada vez más envejecida

21 y 22 Cultura La canción protesta en Asturias

23 Lecciones de la Historia Asturias en la huelga general de 1917

24 La última Susanna Martín

Actualizar tus datos ¡TIENE PREMIO!

Visita la web
www.ccooasturias.es
y ponlos al día:
entrarás en el sorteo
de un iPhone

Fecha límite 15 de abril
Sorteo 1 de mayo



Nuevos desafíos para el sindicalismo de clase

Texto:
Arís Álvarez y Juanjo Barral

Combatir las políticas antisociales y los recortes, el desempleo y la precariedad; adaptarse a los cambios vertiginosos de un mercado laboral cada vez más atomizado; relanzar el papel transformador del sindicalismo de clase; recuperar la afiliación perdida con la crisis y afianzar la presencia en las empresas. Son sólo algunos de los retos a los que se enfrenta nuestro sindicato, la mayor organización del país, la mejor preparada para hacerlo

Los profundos cambios que se han producido en los últimos años en nuestro país exigen al sindicato replantearse su papel desde “una revisión crítica”. Así lo reconocía en 2016 el documento confederal de CCOO “Repensar el sindicato”.

Porque la organización tiene que ser más flexible para adaptarse a la nueva realidad laboral, “llegar hasta donde no llegamos o lo hacemos de manera insuficiente o inadecuada” y organizar a una nueva clase trabajadora “con trayectorias laborales discontinuas y erráticas, que cambian continuamente de empresa y de sector y en el que crece el trabajo autónomo”.

Como destacaba Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional en una entrevista publicada en diciembre de 2014 en el número 4 de “El Sindicato”, en un contexto de crisis, alto desempleo, trabajo precario, bajos salarios y desigualdad, “tenemos la obligación de organizar a los trabajadores para luchar por un modelo económico alternativo y por la justicia social”.

Afiliación pendiente

La fuerza del sindicato y su legitimación social vienen determinadas por los niveles de afiliación, la representatividad alcanzada en las elecciones sindicales y su capacidad de intervención en las empresa y la sociedad.

Pero el caso es que apenas 7 de cada 100 personas asalariadas están afiliadas a CCOO; los jóvenes menores de 30 años representan únicamente el 4,4%; la edad media de afiliación ha pasado de 42 a 46,5 años desde el año 2000; la vida afiliativa media es de tan solo 4 años...

Por eso el sindicato lleva tiempo analizando si sus estructuras son las más adecuadas para atender a la diversidad del mundo del empleo. Y no es un problema exclusivo de nuestro país. En toda Europa los sindicatos se enfrentan al dilema de que los trabajadores en precario, mayormente jóvenes, mujeres e inmigrantes, que son los que tienen mayores necesidades de representación colectiva y de solidaridad, a menudo son los más difíciles

de organizar. Y requieren, por tanto, mayores esfuerzos humanos y materiales.

Ya se están buscando de hecho nuevas fórmulas que permitan un acercamiento temprano del sindicato a las personas más jóvenes. Y es que el sindicato lleva a cabo numerosas actividades (que van mucho más allá de las reivindicaciones clásicas vinculadas a la empresa) de contenido social, solidario, ecológico, político, cultural..., que tienen un atractivo indudable para vincular a las personas jóvenes, estén o no insertas en el mercado laboral. Los sindicatos nórdicos, por ejemplo, han desarrollado una potente acción informativa en centros de estudios, llegando a ofrecer, en algunos casos afiliaciones gratuitas. Y los países del norte de Europa están a la cabeza en afiliación sindical.

El sindicato también es consciente de que debe dar respuesta a las nuevas demandas sociales y laborales derivadas de la creciente feminización del trabajo. En Holanda los sindicatos han realizado un notable esfuerzo para reducir la bre-

cha salarial entre hombres y mujeres, lo que ha significado una creciente afiliación de mujeres. En España las mujeres han pasado de representar el 33,6% de la afiliación a CCOO en 2000 al 41,5% actual. De igual modo “tenemos que pensar qué puede ofrecer el sindicato a los trabajadores en paro, además de impulsar políticas que prioricen la generación de empleo y la protección para quienes carecen de él”, destaca el documento “Repensar el sindicato”.

La organización debe reflexionar igualmente sobre el papel de los pensionistas (habrá que fijarse en los sindicatos italianos, que mantienen altísimos porcentajes de jubilados entre sus afiliados) y subsanar las deficiencias en la afiliación y representación de los trabajadores y trabajadoras que tradicionalmente se han denominado Cuadros y Profesionales.

A este respecto, la ponencia sindical aprobada en el 12 congreso de CCOO de Asturias señalaba la importancia de “fidelizar la afiliación cuando se alcanza la jubilación”, extendiendo el mensaje de

que “el sindicato es un instrumento útil y necesario más allá de la vida laboral”.

Representatividad

CCOO ha ganado ininterrumpidamente desde 1995 las elecciones sindicales en nuestro país. La tasa de cobertura de la representación sindical en España (57,1% sobre el total de empresas de más de 10 trabajadores) está muy por encima de la media europea (32,1%), pero la regulación legal y los recursos materiales y de tiempo para el ejercicio de las funciones de representación es mucho menor en nuestro país. Por no hablar de la “lamentable marginación, cuando no acoso a los que hemos sido sometidos los sindicatos por parte de los poderes públicos, así como su invisibilidad social y mediática”, tal como ha denunciado nuestra organización.

La negociación colectiva constituye el eje central de las relaciones laborales y el ámbito de la primera distribución de la renta. Pero, si bien sus beneficios (salarios, regulación de jornada, promoción profesional, salud laboral y demás prestaciones sociales) son de cobertura universal y alcanzan al conjunto de los trabajadores, estén o no afiliados, los costes materiales y humanos son asumidos exclu-

Desde CCOO de Asturias se destaca la necesidad de recuperar la confianza en nuestro sindicato como instrumento útil e imprescindible

sivamente por los sindicatos. Los sindicatos deben ser actores fundamentales de las relaciones laborales democráticas y factores decisivos en la lucha por la justicia social, especialmente necesarios para hacer frente a una ofensiva conservadora que ha generado retrocesos de diez años en términos económicos y salariales y de más de treinta en materia social y de derechos. Por tanto hay que derogar las reformas laborales y elaborar un nuevo Estatuto que recupere derechos y el poder colectivo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, fortalezca la negociación colectiva y promueva el diálogo social.

Y conviene no olvidar que “la acción sindical comienza en los centros de trabajo, que es donde está el verdadero campo de batalla”, recordaba Francisco Javier Suárez, ex secretario general de CCOO de Asturias, durante el encuentro que mantuvo hace unos meses con delegadas y delegados jóvenes de nuestro sindicato.

Acción sindical global

Generalizar y profundizar la negociación colectiva en las empresas multinacionales es el gran objetivo del sindicalismo internacional. Crear estructuras mundiales de coordinación sindical sería un paso ineludible en la consecución de convenios colectivos mundiales. La Confederación Sindical Internacional plantea de hecho “una estrategia supranacional para asegurar estas demandas en todos los lugares de la cadena de producción”. Los sindicatos tienen que organizarse para “regularizar el mundo laboral y para eliminar

el trabajo precario de la economía formal”, defiende Sharan Burrow. La secretaria general de la Confederación Sindical Internacional considera que “las bases para una competitividad leal se han de sustentar en el trabajo seguro y fijo, el respeto por los derechos laborales fundamentales, un salario mínimo con el que la gente pueda vivir con dignidad y la protección social”.

CCOO considera que sacar el diálogo social europeo de la profunda crisis en la que encuentra debería ser uno de los objetivos permanentes de la Confederación Europea de Sindicatos y de sus organizaciones. En una entrevista publicada en el número 6 de “El Sindicato”, el secretario general de la CES, Luca Visentini, subrayaba la importancia de una organización sindical fuerte “para garantizar que los trabajadores estén informados y preparados”, porque “los derechos sociales y humanos son más importantes que los intereses empresariales”.

También en su carta abierta a la afiliación, a principios de junio de este año, el nuevo secretario general de CCOO de Asturias incidía en la necesidad de una organización fuerte para combatir el paro, la precariedad y la pobreza, desde la negociación y la movilización. José Manuel Zapico llamaba a “recuperar la confianza en nuestro sindicato como instrumento útil e imprescindible”.

Nuevo modelo productivo

Una de las principales propuestas de nuestro sindicato recogidas en la ponencia del último congreso sugiere un

cambio de modelo económico y productivo que supere y repare los devastadores efectos de la crisis y de las políticas neoliberales ejecutadas en estos últimos años, y que apueste por la industria “como motor principal y base fundamental de la recuperación económica, compatible con el respeto por el medio ambiente”.

En este sentido, el secretario general de la federación de Industria de CCOO, Agustín Martín, suscribe la necesidad de acometer propuestas para afrontar ese cambio de modelo productivo en campos como la energía, las infraestructuras, la formación e innovación... y “en este proceso jugará un papel determinante la implantación de la digitalización de la industria, enmarcada en la llamada industria 4.0 o cuarta revolución industrial”, un proceso que “tendrá consecuencias inciertas que nos obligan a participar directamente en su desarrollo”.

Sobre los retos más apremiantes a los que se enfrenta nuestro sindicato, el responsable de la mayor federación de CCOO opina que “urge atender las necesidades de empleo de las empresas, resaltar el marco de utilidad y actuación del sindicato, alimentar la negociación colectiva e introducir acciones concretas destinadas a jóvenes y a mujeres”.

Hace falta un nuevo Estatuto que rescate derechos y el poder colectivo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes

Agustín Martín (CCOO Industria): “La digitalización tendrá consecuencias inciertas que nos obligan a participar en su desarrollo”

No sólo en la empresa

Las funciones y ámbitos de intervención del sindicalismo no se circunscriben a la empresa. La presencia institucional del sindicato permite acceder a espacios de interlocución y recursos de presión desde los que defender las demandas e intereses que se representan. Ahora bien, CCOO entiende que “el desarrollo y seguimiento de las diferentes modalidades de participación sindical requie-

ren del máximo nivel de exigencia, tanto técnica como ética”, según resaltaba el documento “Repensar el sindicato”.

La historia nos enseña que los países (como los del centro y norte de Europa) donde más regulados están el diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los interlocutores sociales, hay menores niveles de desigualdad social, y mayores porcentajes de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva. También son los países que mejor han respondido a los procesos de globalización financiera y comercial.

Por otra parte, nuestro sindicato también se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva desde la acción sociopolítica. Se trata, entonces, de



“alimentar el alma transformadora” del sindicato para contribuir, frente a la ofensiva neoliberal, a conformar una alternativa progresista a la crisis económica, social e institucio-

nal. Una alternativa que pasa por el pleno empleo, erradicar la pobreza, fortalecer el Estado de bienestar, la atención medioambiental, la igualdad de hombres y mujeres...

En femenino

“Mejorar las estrategias feministas en nuestra organización es una prioridad, siendo conscientes de que las mujeres salimos de la crisis con empleos más precarios y con más carga de trabajo reproductivo”. Así lo entiende Encarna Chacón, secretaria general de CCOO de Extremadura. “Luchamos contra la brecha de género y tenemos que reivindicar políticas de tiempo de trabajo acordes con las necesidades de las personas y no sólo de las empresas”, explica a “El Sindicato”. Para la primera mujer que dirige la organización en esa comunidad, y una de las pocas en ocupar dicho cargo en todo el país, es hora de “reconocernos como clase, despertar ante las injusticias y luchar por recuperar lo perdido”.

También “debemos sentirnos orgullosos de nuestro sindicato” porque, entre otros logros, “avanza en las políticas de

igualdad, algo que se refleja en la participación sindical de las mujeres en un plano de igualdad y paridad, rompiendo los techos de cristal y la segregación de responsabilidades, colocando en la agenda sindical la acción positiva y la transversalidad de género imprescindibles para garantizar que somos un sindicato de mujeres y hombres”.

En su carta abierta a la afiliación, José Manuel Zapico pedía de igual modo “profundizar en la codecisión entre hombres y mujeres para ser una organización abiertamente feminista que haga retroceder la brecha salarial y la violencia machista”. La ponencia del 12 congreso considera, en este sentido, imprescindible “promover la participación de las mujeres en las elecciones sindicales, en los órganos de representación colectiva, en las mesas de negociación y en los órganos de dirección”.

Encarna Chacón (CCOO Extremadura): “Tenemos que reivindicar políticas de tiempo de trabajo acordes con las necesidades de las personas y no sólo de las empresas”

La lucha contra la precariedad laboral es prioritaria. Pero “estamos ante un ecosistema muy distinto al clásico en el que se desarrolló el movimiento sindical”, explica el secretario general de CCOO, Unai Sordo, en este artículo. Para enfrentarnos a este nuevo escenario, debemos adecuar el modelo organizativo, adaptar la acción sindical colectiva y reforzar la disputa por las ideas. El autor recuerda que la fortaleza de nuestro sindicato nos ha llevado históricamente a poder sacar adelante un cuadro de derechos laborales como no ha conocido este país en su historia y defenderlos cuando eran vulnerados

Los retos de CCOO

Texto:
Unai Sordo

El gran reto de todos los días al que se enfrenta CCOO es luchar por la mejora de las condiciones de trabajo y salarios de millones de trabajadores, y particularmente de aquellos que están más desprotegidos. Por eso es prioritaria la lucha contra la precariedad laboral; es decir, nuestra acción sindical debe priorizar cómo fortalecer una acción colectiva solidaria y potente que haga frente a la realidad de un mercado de trabajo que cada vez está más fragmentado, y muy precarizado.

Para poder actuar correctamente sobre este escenario es necesario conocer las causas profundas, algunas estructurales y otras más coyunturales, que han dado forma al actual mundo laboral al que pretendemos organizar y representar. En primer lugar, hemos conocido de

forma abrupta la enorme desregulación de nuestro modelo laboral en los últimos años. Reformas de la contratación y la negociación colectiva, unidas al efecto disciplinador que tiene una tasa de paro tan alta como la española (el miedo a perder el empleo condiciona la capacidad reivindicativa) ponen en riesgo el cuadro de derechos laborales logrados a lo largo de los años.

Pero conviene no olvidar que esa creciente desestructuración del mercado de trabajo está impulsada por la fuerte ofensiva política y económica que los sectores más neoliberales de la derecha económica pusieron en marcha desde los años setenta y ochenta con el objetivo de reducir todos los obstáculos (fiscales, laborales, medioambientales, derechos de

los consumidores) que ponían trabas a la acumulación de capital.

De forma paralela se ha acelerado el proceso de globalización económica. Se ha incorporado enormes áreas del mundo a los circuitos de producción de bienes y servicios. A la vez, las empresas aquí ubicadas se han fragmentado. Ya no son empresas integradas, de base industrial, plantillas homogéneas y situaciones previsibles. Son empresas en red, que elaboran una parte de la producción de un bien o un servicio, y en las que se interrelacionan numerosas plantillas, distintos convenios, contrataciones variadas, cadenas de subcontratación, externalización, etc.

La clase trabajadora que representamos y aspiramos a organizar por tanto es diversa, porque se encuentra en situacio-



El secretario general de la Confederación Sindical de CCOO, Unai Sordo, interviene el 25 de septiembre en Mieres en una asamblea de delegados y delegadas.

Somos un agente que democratiza la economía, que construye fraternidad entre los trabajadores

nes diversas. Se interpreta a sí misma de formas distintas. Es más heterogénea que aquella de hace apenas unas décadas, y su socialización en el puesto del trabajo es, cuando menos, irregular.

Reparto de riqueza

Estamos por tanto ante un ecosistema muy distinto al clásico en el que se desarrolló el movimiento sindical y sin embargo tenemos que seguir dando respuesta al elemento nuclear del conflicto social: ¿Cómo se reparte la riqueza generada por toda la sociedad?

Enfrentarnos a ello exige actuaciones al menos en tres terrenos.

- El organizativo, tratando de adecuar los recursos y medios del sindicato a fortalecer nuestra presencia organizada en el centro de trabajo en esta nueva realidad fragmentada.

- El de la acción sindical colectiva, cualificándola para hacer frente a la variedad de problemas que existen o hagamos surgir en la empresa, sobre todo las formas múltiples de desigualdad y precariedad.

- El de la disputa por las ideas y el conocimiento, dentro del sindicato (habilidades, formación sindical), y respecto al conjunto de la sociedad (hegemonía de pensamiento, extensión de la formación permanente en la vida laboral).

En el apartado organizativo necesitamos poner en relación la parte más potente del sindicato (sea esta federal, territorial, secciones sindicales...) con la parte más precarizada del mundo del trabajo. Determinando un/a sindicalista de referencia en cada centro de trabajo donde esté presente o aspire a estar presente el sindicato.

En el apartado de la acción sindical, tratando de reforzar los convenios colectivos que protegen al conjunto de la clase trabajadora, de forma compatible con actuaciones que hagan frente al conjunto de colectivos (subcontratados,

externalizados, precarizados...), y que mejoren los contenidos con materias como la igualdad, la salud laboral o la formación permanente a lo largo de la vida laboral.

Un ejemplo de cómo podemos enfrentarnos a esta situación es el recientemente alcanzado Convenio de Hostelería de Mallorca, donde se estipula que aquellas empresas que subcontraten servicios tendrán que garantizar, como mínimo, los mismos salarios y la misma jornada de trabajo que se establece en el convenio sectorial para la empresa principal. Este ejemplo muestra cómo, a pesar de todos los impedimentos y condicionantes, es posible desarrollar una negociación colectiva y una acción sindical solidaria, poniendo de manifiesto lo absurdo del discurso neoliberal sobre las supuestas contradicciones entre los trabajadores *insiders* -los que están en las grandes empresas- y los *outsiders* -los de empresas externalizadas, los autónomos, los precarios-. Los sindicatos somos un agente que democratiza la economía, que construye fraternidad entre los trabajadores y trabajadoras.

Y en la disputa del conocimiento y la hegemonía de pensamiento el sindicato tiene que consolidar las herramientas de formación sindical que hagan que nuestra representación en las empresas cuente con una oferta de materias que le faciliten su acción sindical. Formación sobre nóminas, interpretación del convenio, o los datos económicos de la empresa, por citar alguna materia. Pero también sobre modelo social, pensiones, fiscalidad, salud laboral o técnicas de comunicación...

Lo sintetizábamos en el Congreso. "Lo que la empresa ha desintegrado, intégrele el sindicato". Sin duda CCOO es la mejor opción en términos de representación de los intereses de las personas trabajadoras en España. Así lo avalan los datos electorales que nos otorgan la mayoría democrática expresada en las elecciones sindicales. Eso nos ha llevado históricamente a poder sacar adelante un cuadro

de derechos laborales como no ha conocido este país en su historia y defenderlos cuando eran vulnerados.

Pero este sindicato de gran eficacia representativa y buena capacidad para restituir derechos, necesita ahora un salto adelante. Un modelo más proactivo, de presencia continuada y cualificada en los centros de trabajo para defender allí donde está la precariedad al conjunto de la clase trabajadora.

Los convenios generales y sectoriales de aplicación general, así como nuestra incidencia en la norma laboral (igualdad, prevención de riesgos, etc.) son condición necesaria para garantizar derechos generales. Pero ya no son condición suficiente para fortalecer el poder organizado del mundo del trabajo (eso y no otra cosa es el sindicato).

No lo es por la enorme capacidad de incumplir o dejar de aplicar la norma que hoy tiene el empresariado en este país. No lo es por la gran variedad de situaciones de precariedad, y la enorme casuística que hoy afecta a nuestra gente.

Y como trataba de reflejarse al principio del artículo, esta situación está provocada en parte por medidas tomadas en la gestión austerificada de la crisis de 2008, pero en parte viene derivada del conjunto de las reformas estructurales y el paradigma económico-empresarial instaurado en las últimas décadas. Quiere decirse que repensar la acción sindical de las CCOO parte de elementos de reflexión estratégica que no podemos vincular a factores externos como las situaciones políticas o los regates en corto.

Reforzar el poder contractual del sindicalismo, ante empresarios, patronales o gobiernos, depende de mejorar la correlación de fuerzas. Y para eso necesitamos una organización viva, motivada, eficaz y con un fuerte componente ético y sociopolítico. Decía Eduardo Galeano que "mucha gente pequeña en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, pueden cambiar el mundo". Pongámonos a ello.

Necesitamos una organización viva, motivada, eficaz y con un fuerte componente ético y sociopolítico

Empresas multiservicios, la cultura de la precariedad

Texto:
David Planell (responsable
estatal de empresas
multiservicios de CCOO)

Si la razón de ser de estas empresas es soslayar la aplicación de las condiciones laborales conseguidas por los trabajadores a través de la negociación colectiva, la última reforma laboral las dotó de una herramienta demoledora: la prevalencia del convenio de empresa sobre los sectoriales en las materias más fundamentales, como son el salario y la distribución de la jornada. Así, la cultura de la precariedad alcanza su máximo exponente entre los trabajadores de las empresas multiservicios. CCOO ha iniciado una lucha sin cuartel contra las prácticas abusivas, discriminatorias y fraudulentas de estas empresas, a través de diversas campañas y denuncias

Las Empresas Multiservicios (EMS) son, por definición, compañías cuya actividad consiste de forma genérica en prestar una pluralidad de servicios, normalmente con carácter permanente, a terceros, aportando el personal necesario para ello, que por lo general desarrolla sus cometidos en las instalaciones de la empresa cliente.

El aspecto fundamental que las diferencia de otras empresas de servicios tradicionalmente externalizados es su aspecto plural, que en principio abarca cualquier tipo de actividad que podamos imaginar, desde el práctico de puerto al anestesista de peces. Esto no deja de resultar chocante, porque los elementos que tradicionalmente se utilizan por parte del liberalismo para justificar la externalización son los supuestos beneficios de la economía

de escala y la especialización. ¿Qué especialidad tiene una empresa que tiene como pretensión dedicarse a todo? Léanse los ámbitos funcionales de los convenios colectivos de estas empresas: difícilmente pueden ser más extensos, y por si fuera poco la mayoría deja abierta la puerta a incorporar cualquier servicio que se les pueda haber olvidado.

La realidad -la conocemos todos- es que su razón de ser es soslayar la aplicación de las condiciones laborales conseguidas por los trabajadores a través de la negociación colectiva, tanto en el ámbito sectorial como de empresa.

Esta función se cubrió en un primer momento a través de la cesión de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal (ETT), hasta que una directiva comunitaria

obligó a modificar la ley y garantizar que el trabajador cedido fuera equiparable al de la empresa usuaria: Ley 29/1999, de 16 de julio, que propició la firma del convenio colectivo de empresas de trabajo temporal.

Ello provocó el auge de las empresas multiservicios, en muchos casos vinculadas a las propias ETT, que venían a sustituir en lo que coloquialmente se denomina de forma despectiva -aunque clarificadora- "mercado de carne".

Al filo de la legalidad

Esta nueva realidad fue creciendo a sus anchas en el filo de la legalidad, siempre favorecida por una clara apuesta empresarial por abaratar sus costes y mejorar los resultados a través del recorte de

las condiciones laborales, en todas las materias: salario, jornada, indemnizaciones...

España tuvo que enfrentar la crisis de 2008 sin poder recurrir a políticas monetarias (devaluación) en manos del banco europeo -que no es un banco central sino un lobby de la banca y muy en particular de la banca alemana-, sino mediante una devaluación salarial preconcebida, a través de las distintas reformas laborales, alcanzando la apoteosis en 2012, aunque con posterioridad se ha ido afilando con un goteo de incontables reales decretos.

Reformas a las que nos enfrentamos con ímpetu en tres huelgas generales prácticamente consecutivas, el mayor conflicto laboral de la historia de la democracia. Pero la realidad es que la pérdida de soberanía

La última vuelta de tuerca es la utilización por parte de estas empresas de personal cedido por las ETT de su propio grupo

frente al lobby financiero estaba cantada de antemano.

Esta reforma dotó de herramientas a las empresas tradicionales para modificar sustancialmente -a la baja- sus condiciones laborales y reducir sus plantillas facilitando sobremedida los despidos colectivos, incluso para sustituir trabajadores "caros" por otros más "baratos", generalmente a través de las empresas que nos ocupan. Tal vez el caso más notorio en este sentido fue el escándalo del ERE de Telefónica, que motivó uno de esos decretos de ajuste para que las empresas no despidieran de forma inopinada a trabajadores mayores de 50 años con buenas condiciones laborales.

Y se dotó a las empresas multiservicios de una herramienta demoledora: la prevalencia del convenio de empresa sobre



#Frozen Workers

Trabajando para una empresa pública, no tienen seguridad, ni estabilidad. A pesar de tener Convenio Colectivo, no se les aplica el salario pactado. Ni públicos, ni privados ¿qué son? No, no trabajan para el Estado...son Frozen Workers

Estamos contigo en tu lucha diaria contra los supervillanos. En CCOO conocemos vuestra identidad secreta y nuestra misión es defender vuestros derechos como personas trabajadoras. ¿Eres un o una Frozen Worker?

Estamos CCOO contigo Juntos

Síguenos en:

f t y

www.precaritywar.es

Únete a CCOO en #PrecarityWar

Hemos denunciado y conseguido anular, por falta de legitimidad, más de 50 convenios colectivos en estas empresas

los sectoriales en las materias más fundamentales, como son el salario y la distribución de la jornada, aunque si leemos el contenido de los convenios colectivos de las empresas multiservicios veremos que por norma general se definen como único convenio de aplicación en la empresa, obviando cualquier otro convenio. La última vuelta de tuerca en la maquinaria de la precarización es la utilización por parte de estas empresas de personal cedido por las ETT de su propio grupo aplicándoles el convenio de ésta, eludiendo de forma perversa las limitaciones impuestas por la ley.

Por último, no quiero dejar de mencionar el contrato a tiempo parcial, que ya se ha extendido como una plaga en todos los ámbitos laborales, que dota al empresario de una flexibilidad ilimitada así como de un elemento coactivo que impele en muchos casos a trabajar gratis con el fin de que se incrementen las horas hasta alcanzar salarios que permitan la subsistencia.

Cultura de la precariedad

Lo más grave, a mi juicio, de este ataque directo a las condiciones y derechos de los trabajadores no ha sido la propia pérdida de los mismos, sino el establecimiento de una cultura de la precariedad que alcanza su máximo exponente entre los trabajadores precarios de las empresas multiservicios.

Esta cultura de la precariedad se ha fijado a la psique de la mayoría de los trabajadores más precarizados, quienes asumen una condición de subordinación absoluta hacia sus empleadores, considerando que no tienen derechos, ni capacidad, para incidir en sus condiciones laborales; que su empleador está en disposición de aplicarle las condiciones laborales que considere oportunas; que la célebre y reiterada mención a las legumbres -“esto son lentejas, si quieres las coges y si no las dejas”- es una realidad incuestionable.

Y es lamentable que algunos trabajadores, que han conseguido mantener unas condiciones menos precarias, trasladan a sus compañeros de trabajo, contratados a través de empresas multiservicios, el mensaje de que ellos pertenecen a una “casta” superior, se distancian de ellos y consideran natural las desigualdades existentes, aunque en muchos casos realicen el mismo trabajo u otros que requieren de la misma capacidad y habilidades, siendo el único hecho diferencial la modalidad de contratación.

A modo de ejemplo podemos citar la circunstancia que se da en las cadenas de montaje automovilísticas, donde el personal de la empresa se reduce únicamente al personal que trabaja directamente en la misma mientras que el compañero que le surte de los componentes viste un mono diferenciador, con el logo de la multiservicios, lo que supone una merma en su retribución de hasta un 60%; o el de las camareras de piso en el sector hostelero, que dada su gravedad ha requerido de la atención de la OIT y una campaña internacional ante unos niveles de explotación laboral inhumanos.

Este cambio cultural fomenta la desunión entre los trabajadores y, por ende, facilita al empresario la tarea de seguir deteriorando las condiciones de todos.

Es esta cultura de la precariedad la que todos hemos de combatir. Si permitimos que la cultura de precariedad se imponga, se impondrá también la tendencia que pretende devolver a la sociedad a situaciones anteriores al Estado de bienestar, restituyendo al capital toda la plusvalía que a lo largo de siglos de lucha por parte de los trabajadores hemos conseguido. El poeta y ensayista Samuel Johnson ya nos advertía: “Las cadenas del hábito son generalmente demasiado débiles para que las sintamos, hasta que son demasiado fuertes para que podamos romperlas.”

Entre todos hemos de trabajar para que esto no ocurra,

Otro ejemplo de precarización es el contrato a tiempo parcial, que ya se ha extendido como una plaga en todos los ámbitos laborales

como ya estamos haciendo; denunciando y anulando, por falta de legitimidad, más de 50 convenios colectivos en estas empresas; promoviendo iniciativas legislativas que cercenen las ventajas de la cadena de subcontratación; y, sobre todo, combatiendo esta cultura de la precariedad como hacemos a través de la campaña “#PrecarityWar”.

Por experiencia sabemos que la concienciación y el trabajo de unos pocos puede beneficiar a muchos, como ocurrió en las empresas multiservicios del Grupo Adecco, donde el compromiso, trabajo y abnegación de 46 delegados, 27 de ellos pertenecientes a CCOO, mejoró las condiciones laborales de 10.500 de sus compañeros, garantizándoles las condiciones de los convenios sectoriales de la actividad que verdaderamente desarrollan, lo que supone en términos retributivos una subida media del 40%.

La negociación colectiva, pieza fundamental para recuperar lo arrebatado

Texto:
El Sindicato

Es uno de los ejes estratégicos a impulsar. Forma parte de la columna vertebral del sindicato. Una buena y fortalecida negociación colectiva que hable de crecimiento de salarios, cláusulas de revisión, empleo, igualdad, prevención, salud laboral y formación sirve para conseguir mejoras sustanciales en las condiciones laborales. Así, el trabajo vuelve a ser un elemento vertebrador y de cohesión social

CCOO lleva tiempo advirtiéndolo: se quiere partir el espinazo a la negociación colectiva, romper la intermediación del sindicato y fomentar los acuerdos de empresa, hecho constatado en las últimas reformas laborales.

La negociación colectiva va más allá de los convenios. Nuestras reivindicaciones como organización de clase las plasmamos en el diálogo social. Conseguimos mejoras laborales para el conjunto de la clase trabajadora. Y, sobre todo, logramos justicia social e igualdad.

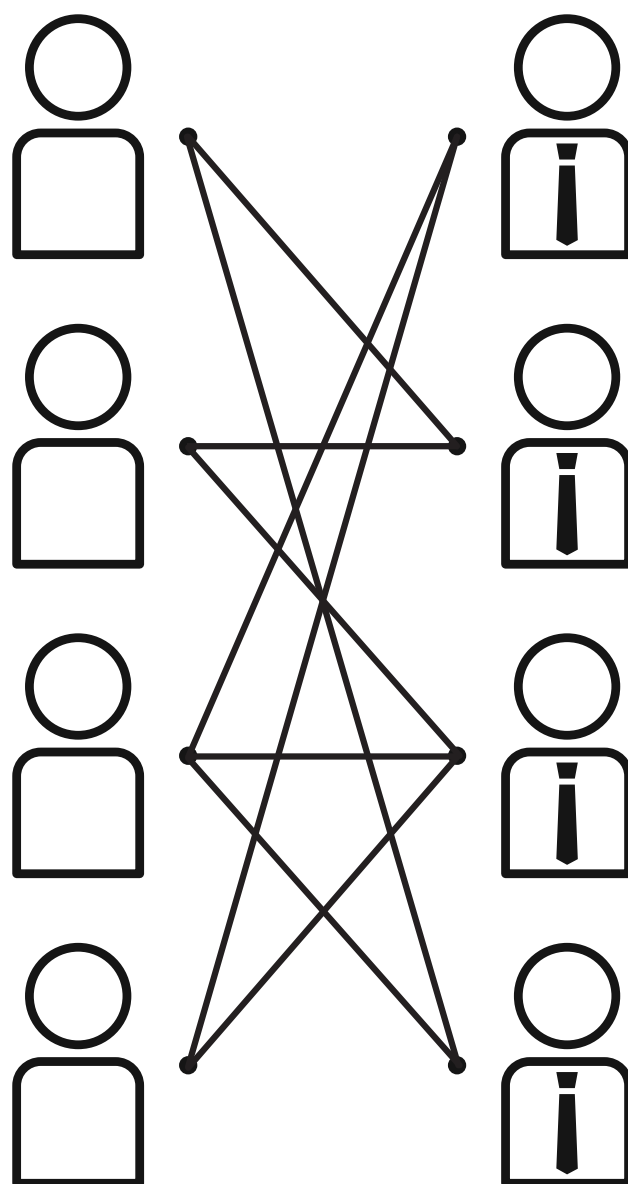
Con una normativa cada vez más alejada de los intereses de la clase trabajadora, CCOO lucha para que se abran escenarios de negociación. En los centros de trabajo es donde comienza nuestra acción sindical. “Presionamos porque sabemos que compensa. Podemos cambiar las cosas desde dentro”, señala Gerardo L. Argüelles. “Es más que una reivindicación salarial”.

La lucha compensa. Sin embargo, a veces es muy dura, y por ello hay que volcarse. “El ejemplo actual es el de Cap-

sa. Es inconcebible que una empresa con beneficios no garantice el poder adquisitivo a su plantilla”, prosigue el responsable de Acción Sindical de CCOO de Asturias. “Si en estos conflictos se sale con unión y cohesión es un triunfo de los trabajadores y trabajadoras, que habrán conseguido unidos y con tesón una reivindicación justa: que no pisoteen sus derechos. Seremos más fuertes, de cara a afrontar diferentes conflictos, cuanto más fuerte sea la negociación colectiva”.

Con la economía creciendo y las empresas recuperando beneficios, hay que garantizar el poder adquisitivo. CCOO insistirá en incrementos por encima del IPC y cláusulas de garantía salarial. “Es una cuestión de justicia social, pero también de eficiencia económica, como vía para impulsar la demanda interna y asegurar una salida de la crisis sostenible y equitativa”, puntualiza el responsable de Acción Sindical. Sin embargo, “vemos reacia y sin ninguna prisa a la patronal para negociar”.

Teniendo en cuenta los datos del Índice de los Precios del Trabajo, los salarios crecieron en



La negociación colectiva sirve también para obligar a la patronal a repartir beneficios entre la clase trabajadora

2015 en Asturias por segundo año consecutivo, “pero de forma insuficiente para compensar la intensa devaluación sufrida en años anteriores”. Gerardo Argüelles alerta de que “todavía son un 3,4% inferiores a los de 2009 en términos nominales, y la pérdida de poder adquisitivo acumulada entre 2009 y 2015 es de 11,7 puntos”.

Además, el sindicato observa que la reforma laboral del PP está degradando el trabajo. Así, algunos de los nuevos convenios de empresa que han ido surgiendo en los últimos años son “de descuelgue” de los sectoriales de referencia, y “aprovechan la prioridad aplicativa para establecer condiciones de trabajo inferiores”.

Vencer la resignación

Se dijo en el 11 congreso de la Confederación Sindical y lo volvió a repetir Unai Sordo, secretario general, en su visita reciente a Asturias: CCOO tiene que pasar a la ofensiva. “Debemos poner el trabajo como elemento vertebrador y de cohesión social”. La responsable confederal de Acción Sindical va más allá y explica que “la precariedad, la desregulación y la falta de diálogo conforman la

gasolina de muchos conflictos sociales”. Así, “no nos cansaremos de defender nuestras tesis, desde el rigor pero también con lealtad y respeto a la contraparte. La negociación colectiva ha demostrado ser el método ideal de regulación de las relaciones laborales”, añade Mercedes González.

La conflictividad se ve en sectores muy desregulados. El ejemplo más visible son las protestas del Prat el pasado verano. “La subcontratación y las empresas multiservicios, que se están empezando a consolidar, ofrecen unos precios imbatibles, hacen un destrozo absoluto con una competencia desleal a la baja”.

La negociación colectiva es fundamental para lograr el reto principal de “recuperar los derechos laborales que nos han arrebatado”. Es una herramienta eficaz, “pero debemos darle fuerza, salir a la calle, movilizar a la gente y vencer la resignación”, prosigue la responsable confederal de Acción Sindical. “Para evitar la pobreza laboral hay que vencer el miedo”.

Y es que, si no somos capaces de acumular fuerzas se va a consolidar la devaluación salarial. “La negociación colectiva sirve de trampolín para obligar a la patronal a repartir beneficios entre la clase trabajadora”. Para ello, “es imprescindible lograr buenos acuerdos sectoriales”.

Presencia clave de CCOO

Las federaciones regionales, que representan al sindicato

en los sectores de producción, señalan que la presencia de CCOO es clave para lograr mejores acuerdos.

Desde Industria, el responsable de Acción Sindical, José Manuel Cima, explica que “los convenios sectoriales de más relevancia en Asturias, como son metal, auto e industria auxiliar, están todos en vigor y con subidas salariales que cuanto menos mantienen y en algunos casos aumentan el poder adquisitivo. Los de empresa fueron firmados también en unos términos que permiten unas condiciones dignas”. En Construcción y Servicios, los responsables regionales de Acción Sindical y Negociación Colectiva, Hortensio Mortera y Rafael Bravo, señalan que exigirán el cumplimiento de la nueva Ley de Contratos en el sector público: “La introducción de cláusulas sociolaborales, la subrogación o la inclusión del convenio sectorial dentro de los pliegos de condiciones de las distintas administraciones son elementos claves”.

En algunos sectores se están viendo los convenios enquistados, “con negociaciones lentas y las patronales sin prisa, y fuerte conflictividad por los salarios y la jornada”, señala Ignacio García, responsable de Privada y Sociolaboral del Sindicato de Enseñanza. “En centros de educación especial se quiere seguir como ahora, con unas condiciones a la baja, que se suscribieron en 2012, cuando con la eliminación de la ultra-

La precariedad, la desregulación y la falta de diálogo conforman la gasolina de muchos conflictos sociales

actividad había urgencia para firmar un convenio”. Lo mismo pasa con el acuerdo de hostelería, en el que los 19.000 trabajadores y trabajadoras del sector en Asturias llevan con el salario congelado desde 2014 y la patronal, Otea, se niega a sentarse a negociar unas condiciones dignas”, explica Olga Ruíz, responsable de Acción Sindical en la federación de Servicios.

Un sector en el que la negociación está prácticamente bloqueada es el público. Lo explica Alberto Feito, responsable de Acción Sindical de la federación de Servicios a la Ciudadanía: “Es inexistente y se encuentra secuestrada por los recortes que ha decretado el Gobierno, que han desvirtuado el diálogo. Nos ha arrebatado la capacidad negociadora”.

Dentro de los sectores sanitarios hay “convenios paralizados, como el de los geriátricos, y acuerdos asequibles como los de las clínicas”. Belén Fernández, adjunta de Privada de la federación regional de Sanidad, señala que “podemos decir que donde CCOO tiene representación se dignifican las condiciones y se cumplen los acuerdos”.

Entrevista con Joaquín Nieto

Texto:
Juanjo Barral

Director de la Oficina de la OIT para España

“El trabajo no es una mercancía”



Foto: Teresa Rodríguez García

Joaquín Nieto conoce bien el mundo del trabajo, el sindicalismo de clase y los retos medioambientales. Fue secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de Comisiones Obreras de 1991 a 2008 y presidente y fundador de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). También es autor de “Los desafíos del cambio climático”. Desde el 1 de mayo de 2011 este navarro de 1956 dirige la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para España.

¿Cuál es ahora mismo la principal preocupación de la Organización Internacional del Trabajo?

La mayor preocupación es conseguir que la agenda del trabajo decente avance y que los cambios que se están dando en el mundo laboral sean apropiados a nuestro enfoque. Hay que formalizar el trabajo informal, porque el trabajo no es una mercancía.

Millones de personas en nuestro país siguen sufriendo el drama del desempleo. ¿Qué proponen para hacerle frente?

Que todas las medidas económicas se orienten hacia la creación de empleo, y

empleo de calidad. Y esto significa que las políticas laborales aprovechen la salida de la crisis para orientarse hacia un modelo más justo y sostenible, corrigiendo los desequilibrios de una economía demasiado basada en la construcción y el turismo, poco diversificada e internacionalizada. Y que ponga el foco en el empleo juvenil.

Desde hace años -y Asturias es un caso paradigmático- se están destruyendo empleos estables y con derechos en la industria mientras se crean puestos de trabajo en el sector servicios mayormente temporales y precarios. ¿Es un proceso irreversible? ¿Puede ser pujante una

economía sustentada en la precariedad de su mercado laboral?

Estamos asistiendo a una recuperación económica sin recuperación social, porque la calidad del empleo que se crea no es la deseable y los ingresos siguen siendo muy bajos, y eso repercute en la calidad de la economía. Los niveles de trabajo temporal y a tiempo parcial involuntario están muy por encima de la media de la UE, lo que provoca devaluación salarial, y eso repercute sobre la demanda interna y los empleos. Por tanto, hay que mejorar la calidad de los empleos y los salarios. España está en los niveles de PIB de antes de la crisis, pero si ha habido devaluación salarial hay que

“La calidad del empleo que se crea no es la deseable y los ingresos siguen siendo bajos”

preguntarse adónde han ido los beneficios.

Por otra parte, uno de los principales desequilibrios de nuestra economía es la ausencia de una industria importante. Pero el enfoque no puede ser el mismo que unos años atrás: la fragmentación ha dado lugar a cadenas mundiales de suministro, el proceso de digitalización es creciente... y esto hay que tenerlo en cuenta para el enfoque, aparte de la apuesta por la I+D+i y la diversificación. Cada lugar tendrá que estudiar cuáles son sus potencialidades de desarrollo. El País Vasco es un modelo de cierto éxito porque ha sabido readaptarse, tras una crisis fuerte en los años setenta y ochenta, con buenos resultados en términos de empleo, salarios... Como digo, cada país tendrá que avanzar en su modelo, en una transición justa que haga frente a los desafíos del cambio climático.

La OIT advierte en un informe reciente sobre los riesgos del “trabajo atípico”, como el empleo ocasional y a pedido. ¿Cómo regular estas nuevas formas de trabajo?

Es la gran pregunta para el debate del futuro del trabajo,

“Se puede crear trabajo en el sector educativo y de cuidados a personas, además del empleo verde”

porque el trabajo lo realizan personas sujetos de derecho. Determinadas formas de empleo a través de plataformas digitales que no contratan sino que ponen en contacto demandantes con proveedores necesitan una regulación desde la perspectiva del derecho. En algunos casos, como el de Uber por ejemplo, la justicia ya está estableciendo que no se trata de intermediación sino de una relación laboral. Y habrá otros casos -traducciones por internet o procesamiento de datos- donde no sea tan fácil. Habrá que estudiar cómo se articulan nuevas formas de defensa del trabajo. De lo contrario, la realidad irá configurando una nueva desregulación e informalidad del trabajo que sumar a las que ya hay. Lo fundamental es articular formas de trabajo decente para todo el mundo. Y por trabajo decente entendemos el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente... y sobre todo con protección social. Y si no, el cambio se hará con exclusión social.

Antes hablaba de la especial preocupación de la OIT por el desempleo juvenil.

¿Qué políticas habría que llevar a cabo para crear empleos para este colectivo y atajar de paso fenómenos como el del éxodo laboral de nuestros jóvenes?

El desempleo juvenil en todo el mundo suele doblar el desempleo medio. Existe una crisis de empleo desde hace más de una década y la perspectiva es que se va a incrementar el número de personas sin trabajo. Si todo sigue igual no habrá respuesta a esa demanda de empleo, ya que además habrá sectores de la economía que van a desaparecer. Y porque la digitalización va a incrementar extraordinariamente la productividad. Pero si se reparten los beneficios, bien redistribuidos pueden ir a inversión en nuevos sectores donde se puede crear mucho empleo, como el educativo, ya que los trabajadores van a tener que seguir formándose a lo largo de mucho tiempo, los cuidados de las personas... o los empleos verdes.

Usted siempre ha tenido mucha sensibilidad por los temas medioambientales. ¿Hasta qué punto necesitamos “empleos verdes”?

“Con la digitalización hay que estudiar cómo se articulan nuevas formas de defensa del trabajo”

“Las prestaciones tienen que ser lo más universales posible y a través de una fiscalidad justa”

Son una parte imprescindible de la solución. Sin empleos verdes en una economía sostenible que haga frente al cambio climático, sustituyendo progresivamente los combustibles fósiles... no hay solución. Hace años podía discutirse, hoy es una certeza.

La precariedad laboral y los bajos salarios están aumentando el número de trabajadores pobres. Antes hablaba de la necesidad de mejorar los salarios, porque además los bajos salarios están poniendo también en riesgo el futuro de las pensiones y en general del Estado de bienestar...

Una mejora de los salarios no sólo es conveniente por razón de justicia, sino por motivos económicos. Y en el actual escenario de recuperación hay margen para hacerlo.

No sólo necesitamos mantener los sistemas de protección social, sino que necesitamos extenderlos a todo el mundo. Para ello es imprescindible formalizar la economía y aumentar la base de empleo. Y para financiarlo hay que pensar en reformas de calado -impuestos por otras vías, redistribución de los beneficios que se ob-

tengan por el aumento de la productividad que traerá la digitalización...- que implican una nueva visión fiscal.

Algunos economistas y sociólogos sostienen que algún tipo de ingreso mínimo garantizado será imprescindible precisamente para contrarrestar los empleos que van a perderse con la robotización y la economía digital. ¿Qué opinión le merece?

A través de sistemas de protección universales será la única manera de hacer una transición justa. Si es mediante una renta básica, mínima o ciudadana, o combinadas con las tradicionales, es lo que hay que discutir. Y no hay un único sistema que lo pueda resolver todo. En cualquier caso las prestaciones tienen que ser lo más universales posible a través de una fiscalidad justa.

A vueltas con el glifosato

Texto:
Purificación Morán
(consultora técnica de
prevención de riesgos
laborales de ISTAS-CCOO)

Durante los últimos tiempos han corrido ríos de tinta sobre el glifosato, a tal punto que es extraño que alguien no haya oído o leído algo sobre el dichoso producto químico. Pero, ¿qué es el glifosato? ¿Por qué está generando tanto ruido últimamente?

El glifosato es una sustancia química que se usa para eliminar las malas hierbas en algunos cultivos de alimentos y en las cunetas de las carreteras para quitar la broza o maleza, y su uso también se extiende a los núcleos urbanos, parques y jardines, aeropuertos... Su uso comenzó en los años setenta y actualmente lo comercializan más de 40 empresas con diferentes denominaciones, siendo hoy el herbicida más utilizado en el mundo.

Los efectos para la salud y el medio ambiente del glifosato son preocupantes. La legislación europea lo califica como tóxica para los organismos acuáticos, capaz de producir daños oculares graves. Sin embargo, algunas organizaciones científicas, como la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer, van más allá y la consideran probablemente cancerígena. Además, se sospecha que actúa como un disruptor endocrino (alterador del sistema endocrino), tóxico para la reproducción.

El glifosato está a día de hoy en pleno proceso de reevaluación en la Unión Europea, ya que la autorización para su uso caducaba en diciembre. Este proceso está siendo especial-

mente polémico, puesto que a lo largo de su desarrollo ha habido opiniones diversas sobre la peligrosidad de esta sustancia entre organismos científicos y los Estados miembros.

En 2015 la EFSA (Agencia Europea de Seguridad Alimentaria) defendió que había sustancias que formaban parte de la fórmula del glifosato potencialmente cancerígenas, pero posteriormente cambió su criterio afirmando que no era ni cancerígeno ni alterador endocrino.

La Agencia Europea de Riesgo Químico tampoco ha considerado la peligrosidad de la sustancia, pero algunos Estados de la Unión Europea, como Francia y Alemania difieren de la opinión de esos informes, y han afirmado que prohibirán totalmente su uso en los próximos años como medida de precaución para la protección de la salud humana y el medio ambiente.

Por otro lado, en marzo de 2015 la Agencia Internacional de Investigación para el Cáncer (IARC), perteneciente a la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo clasificó como "probablemente cancerígeno para humanos", incluyéndolo en la categoría 2ª.

Comisiones Obreras ha participado, junto con una gran coalición europea integrada por ecologistas, asociaciones de salud y entidades científicas, en una Iniciativa Ciudadana Europea con la que se presentaron un millón trescientas mil firmas solicitando su prohibición. Existe por tanto una importante pre-

sión pública para que el glifosato no sea autorizado, a la que se une el resultado de la reciente votación del pleno del Parlamento Europeo, en la que los eurodiputados reclamaron a la Comisión Europea que lleve adelante una prohibición progresiva.

Además, dentro de nuestra campaña "Cáncer Cero en el Trabajo", hemos realizado otra específica en contra del uso del glifosato en los lugares de trabajo, y hemos colaborado en acciones junto a organizaciones ecologistas, asociaciones de salud y entidades científicas de la Iniciativa Ciudadana Europea "Stop Glifosato".

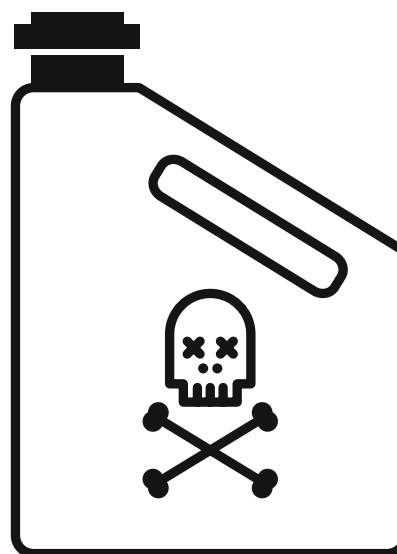
Sin embargo, estas voces no están siendo escuchadas, y el pasado 9 de noviembre la Comisión Europea volvió a presentar un texto proponiendo una renovación de la autorización de este herbicida durante cinco años más, que hasta el momento no ha logrado reunir

la mayoría calificada necesaria para ser adoptada.

Esto puede interpretarse en el sentido de que la preocupación por los problemas de salud y medioambientales continúan, pese a los tira y afloja que se están sucediendo en las instituciones europeas. La presión para que el uso del glifosato sea restringido tan pronto como sea posible en la Unión Europea continúa.

Esperemos que finalmente se tengan en cuenta los principios de prevención y precaución y se actúe en consecuencia restringiendo el uso del glifosato hasta su total prohibición en Europa.

Francia y Alemania ya han anunciado que prohibirán totalmente su uso como medida de precaución para proteger la salud y el medio ambiente



Escuelas infantiles de 0 a 3, una historia de reivindicación

Texto:
Cristina González Suárez
(coordinadora del Sector
Local de la FSC de CCOO
de Asturias)

Era el año 2002 cuando se ponía en marcha en Asturias la red pública de escuelas infantiles de 0 a 3 años. Se trataba de un modelo público de carácter educativo que pretendía extender la escolarización voluntaria en ese tramo de edad y, a la vez, facilitar la conciliación familiar y laboral. El planteamiento inicial era la universalización del servicio y la ampliación de la red de forma progresiva a los 78 concejos de la región, con el objetivo de que en 2010 se hubiera alcanzado una escolarización del 33% de la población de 0 a 3 años.

La forma de implantación fue a través de subvenciones de la administración titular de la competencia en materia de educación -el Principado de Asturias- a los ayuntamientos que voluntariamente quisieran desarrollar en sus municipios escuelas infantiles de 0 a 3 años, formalizándose a través de convenios o adendas de colaboración suscritos anualmente. El coste del servicio se complementa, además, con las cuotas o precios públicos que abonan las familias. Además, en el año 2002 se firmó el "Convenio colectivo de la red pública de escuelas infantiles", que regulaba a nivel de Asturias las condiciones retributivas y laborales del personal contratado desde cada ayuntamiento en la categoría de técnicas y técnicos de educación infantil.

Este modelo inicial, de carácter transitorio, casi experimental, acabó consolidándose

y adquiriendo un carácter de permanencia. Y en la actualidad, el Principado sigue firmando convenios de colaboración anuales con aquellos ayuntamientos que quieren o pueden ofrecer en su municipio plazas públicas de 0 a 3 años, aunque por el medio haya habido algún intento de modificar este sistema, como el fallido consorcio (que se pudo parar a través de la movilización, demostrando que no suponía una solución, sino todo lo contrario).

Mientras, en el año 2006 entra en vigor la Ley Orgánica de Educación, que en su artículo 12 establece: "La educación infantil constituye la etapa educativa con identidad propia que atiende a niñas y niños desde el nacimiento hasta los seis años de edad. La educación infantil tiene carácter voluntario y su finalidad es la de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños (...) La etapa de educación infantil se ordena en dos ciclos. El primero comprende hasta los tres años, y el segundo, desde los tres a los seis años de edad. El carácter educativo de uno y otro ciclo será recogido por los centros educativos en una propuesta pedagógica".

Por tanto, el carácter educativo del ciclo de 0 a 3 años queda claramente establecido por la legislación, así como su equiparación al otro ciclo, de 3 a 6 años. En cambio, la Administración asturiana asume la competencia y la gestión en el tramo de 3 a 6 años, pero delega la

gestión a los ayuntamientos en el tramo de 0 a 3 años.

Quince años más tarde resulta imprescindible evaluar este periodo y abrir un debate serio y responsable sobre el presente, pero sobre todo, sobre el futuro de la educación del 0 a 3 años. Y para abrir un debate de presente y futuro hay que partir de un análisis de lo que hay y hasta dónde se ha llegado:

- El Principado de Asturias, a través de la Consejería de Educación y Cultura, transfiere a los ayuntamientos una subvención para el funcionamiento de las escuelas durante el periodo de cada curso escolar.
- 38 municipios con escuela infantil 0-3 años y 40 municipios que no tienen este servicio. Un total de 68 escuelas infantiles 0-3 años en el Principado de Asturias.
- Más de 3.100 matrículas en el curso actual 2017-2018, lo que supone aproximadamente un 15% del total del tramo de población de esta edad, muy lejos del 33% que se pretendía alcanzar en el año 2010.
- Diferencias en las condiciones entre los municipios que tienen escuelas infantiles públicas en cuanto a los criterios de acceso de las familias, el precio público a pagar, los horarios de apertura y cierre, la gestión interna, etc.
- Más de 530 técnicas y técnicos de educación infantil

Quince años de andadura demuestran que el modelo actual está agotado, sin oxígeno y sin futuro

contratados en todo el Principado de Asturias por sus respectivos ayuntamientos (sumando contratos de jornada completa y jornada parcial). Condiciones laborales y retributivas muy diferenciadas según estén sujetas al "Convenio colectivo de la red pública de escuelas infantiles" firmado en el año 2002, o a los convenios colectivos de sus respectivos ayuntamientos, donde paulatinamente y durante los últimos años una parte se han ido integrando, bien fruto de la negociación colectiva, o bien por el cumplimiento de sentencias judiciales. Todo esto implica una situación de enormes diferencias tanto salariales como en permisos y derechos en un personal que realiza las mismas funciones.

- Una financiación que no está cubierta al 100% por parte del Principado, con unos ayuntamientos que tienen que asumir un importante coste añadido y con otros que no pueden arriesgarse a tener un servicio que les va a generar un gasto inasumible.
- Hay escuelas infantiles que tienen directoras y directores pertenecientes a la Consejería de Educación, mientras que hay otras donde la fun-

ción de Dirección es ejercida por una de las propias técnicas de educación infantil.

En este momento parece indiscutible la urgente necesidad de abordar esta situación y de tomar una decisión, que debería ser analizada y consensuada con todas las partes implicadas (organizaciones políticas y sindicales, familias, trabajadoras, entidades sociales y educativas...). Sobre todo porque continuar con este modelo de gestión significa seguir aumentando las diferencias y las desigualdades.

El fin es claro: conseguir que el tramo de 0 a 3 años acabe siendo universal y gratuito, en las mismas condiciones que el ciclo 3 a 6 años. Y la forma también: ambos ciclos deberían desarrollarse dentro de la misma estructura administrativa. Por tanto, debe producirse la integración del ciclo educativo 0 a 3 años en la Consejería de Educación, junto con su personal actual.

La educación pública tiene que ser concebida como un derecho básico. Mantener la gestión a través de los ayuntamientos supondría seguir concibiendo esta parte de la educación como un servicio y no como un derecho, aumentando las diferencias entre los municipios que pueden desarrollarlo y los que no tienen esa capacidad o interés, estableciendo diferencias entre una población que puede acceder a ese recurso y quien no tiene esa posibilidad... Los ayuntamientos no tienen capacidad para hacer extensiva en con-

diciones de igualdad esta red pública, ni pueden crear condiciones homogéneas entre ellos mismos, ni tienen capacidad económica o de gestión para dotar de equipamientos y plazas públicas donde no hay o extenderlas y aumentarlas donde ya existen. Consecuentemente, en la actualidad, muchos niños y niñas y muchas familias residentes en Asturias no tienen posibilidad de disfrutar del derecho a la educación pública en el tramo 0 a 3 años.

El camino del 0-3 no puede ser diferente al camino iniciado hace décadas por el ciclo 3-6 años, en cuanto a su universalización y gratuidad. Todo ello a sabiendas de que este camino tendrá que hacerse de una forma ordenada y progresiva, con

respeto y planificación seria y rigurosa, debiendo descartarse iniciativas como la integración de 2-3 en colegios de infantil o primaria, por no ser acorde con los requerimientos tanto de espacios físicos como de principios educativos y pedagógicos propios de una etapa como el 0-3.

Asturias puede y debe ser pionera en dar el paso de igualar en la gestión y en los derechos el ciclo de 0 a 3 años con el ciclo de 3 a 6 años, con criterios homogéneos y con principios de igualdad. Quince años demuestran que el modelo actual está agotado, sin oxígeno y sin futuro.

Si prevalece el sentido de lo público, la defensa de la

educación pública, universal y gratuita, la igualdad de derechos y de acceso a la educación, la coherencia y la responsabilidad, el ciclo educativo del 0 a 3 años formará parte, a corto plazo, del sistema educativo público asturiano a todos los efectos.

Debe producirse la integración del ciclo en la Consejería de Educación, junto con su personal actual



III Marcha del Chupete, el pasado 3 de junio en Oviedo, en defensa del 0-3 público y gratuito.

Asturias, cada vez más envejecida

Texto:
Julián Gutiérrez del Olmo

No es un problema nuevo, pero sí es el de mayores dimensiones al que tenemos que enfrentarnos. A medida que pasa el tiempo la situación, lejos de mejorar, no hace más que empeorar. Hay que afrontar el reto demográfico. El envejecimiento de la población y la juventud emigrando en busca de un futuro laboral que Asturias le niega, son temas que no pasan desapercibidos para CCOO

De hecho el sindicato lleva tiempo demandando medidas audaces porque “nos podemos encontrar ante un desierto poblacional”. Ya lo reclamó el secretario general, José Manuel Zapico: “Hay que hacer un verdadero pacto de estado por la demografía, con todas las fuerzas remando en la misma dirección”.

Ana María Rodríguez, responsable de Igualdad, señala que “somos la región europea con menos jóvenes menores de 30 años. Ha habido una emigración masiva desde los inicios de la crisis y se prevé que 8.000 más lo hagan en los próximos años”. Debemos retener el talento, lograr que “las personas se queden y se asienten en Asturias”.

Las cifras no pueden ser más desalentadoras: Asturias tiene la tasa bruta de natalidad más baja: 6,2 nacimientos por cada 1.000 habitantes, en 2015; y el indicador coyuntural de fecundidad más bajo: 1,01

hijos por mujer. Además, es la cuarta región europea con un mayor peso de la población de 85 y más años sobre la población total: el 4,3%, y una de las más envejecidas, con una edad media de 48,3 años, según el Número de Unidades Territoriales (NUT).

“Es terrible, pero más allá de los datos esto se ve en la calle”, resalta la responsable de Igualdad: “Cada vez hay menos gente en el tramo de los 25 a los 35 años. Al acabar los estudios, la juventud se va”. El problema puede agravarse, ya que con las políticas de recortes del Gobierno central crece la desigualdad y nuestros jóvenes tendrán más dificultades para formarse: “La LOMCE plantea un sistema educativo excluyente. Se debe revisar el modelo de FP Dual y garantizar el acceso a la enseñanza universitaria. La falta de recursos en ningún caso debe constituir una dificultad añadida para llegar a las aulas”.

Con una población envejecida, la lucha por las pensiones dignas cobra más sentido aun si cabe en Asturias. Lo explica la federación de Pensionistas: “El 20% del PIB regional es de gasto en pensiones. Cualquier recorte resulta traumático”. El envejecimiento supone además una mayor demanda de atención en los servicios sanitarios. Y a nivel profesional -alerta la federación regional de Sanidad- “también va a haber un gran problema, ya que en el plazo de 10 años se jubilará el 50% de la plantilla de médicos de familia, agravando la falta de profesionales”.

Múltiples factores

Pero, ¿cuál es la razón de esta caída demográfica? Pablo López Calle, profesor de Sociología de la Universidad Complutense, apunta uno de los orígenes: “Las reformas laborales de los años 84 y 94, pensadas para facilitar la incorporación al mercado de trabajo

de las nuevas generaciones con fórmulas que abarataban costes”. Además, “coincidieron con un proceso de reorganización en el que las grandes empresas fragmentaron los procesos productivos, externalizaron y subcontrataron”.

Así, “encontramos tareas de escaso valor, con gente joven muy cualificada, sin posibilidades de hacer carreras profesionales y con altas tasas de rotación”. Esta situación tiene como consecuencia “la caída de las tasas de fecundidad, el retraso de la edad de emancipación, la sobrecualificación, salarios que no permiten la plena integración social, así como daños a la salud: accidentes, traumas psicopatológicos, desgaste y envejecimiento prematuro”. De esta desregulación, “la principal afectada ha sido la juventud, tanto la cualificada, que no encuentra puestos acordes con su formación, como la que abandonó la formación en los años de bonanza y que hoy se encuentra en situaciones dramáticas”. Para concluir, Pablo López Calle resalta que “la emigración juvenil es un fenómeno masivo aunque todavía invisibilizado en las estadísticas”.

El problema de por qué “la juventud marcha”, lo explica Sheila Suárez, presidenta del Consejo de la Mocedad, que vivió en carne propia el fracaso de la reconversión. “Asturias no da oportunidades a los jóvenes, hubo una desindustrialización salvaje y no se consiguió establecer un nuevo tejido productivo”. Ante este escaso panorama laboral hace falta hacer



partípe a las empresas, ya que “la gente busca una salida fuera de la región e incluso del país”. Además, “hay una escasa oferta educativa, que deja a muchas personas al borde de la exclusión, sin posibilidad de formarse y sin empleo”.

El fenómeno del éxodo laboral se empezó a vislumbrar más a partir de mediados de la pasada década, “cuando las personas que se iban superaban a las que llegaban”, resalta Amalia Maceda, profesora titular de Geografía de la Universidad de Oviedo. Más allá de la emigración, está el problema del envejecimiento. La profesora lo explica de manera sencilla: “Con los avances médicos la población cada vez vive más, la muerte se consigue retrasar. Con una natalidad muy baja, tenemos como resultado más defunciones que alumbramientos”.

Para CCOO la solidaridad intergeneracional es clave a la hora de afrontar el problema del envejecimiento

El panorama demográfico que dibuja Amalia Maceda no es nada halagüeño. Basta ver el comienzo del curso escolar este año, con récord negativo de matriculación en la enseñanza infantil. “En Asturias cayeron muy pronto las tasas de natalidad”. Además, “cada vez hay menos personas en edad fértil y el primer hijo se está retrasando, se tiene por encima de los treinta”. Las razones de la baja natalidad “sí se saben: dificultades de la juventud para emprender una vida autónoma, falta de independencia económica, un panorama laboral nada bueno, pocas políticas de conciliación y una escasa red familiar de apoyo para el cuidado de los pequeños”. Para concluir, la profesora señala que “la mayoría de parejas prefieren tener dos hijos, pero se quedan solo en uno”.

¿Qué hacer?

Para nuestro sindicato lo primero es crear empleo de calidad, reforzar los servicios públicos y lograr una efectiva y verdadera aplicación de la Ley de Dependencia. La solidaridad intergeneracional también es clave a la hora

de afrontar el problema del envejecimiento. Hace falta un sistema sanitario fuerte (se necesita aumentar la plantilla, lograr estabilidad y consolidar los puestos de trabajo). “Estamos hablando de atención a personas, es fundamental que haya unas condiciones dignas y que sea un servicio público”. Y, es que, “si no actuamos desde ya, corremos el riesgo de convertirnos en un geriátrico, pero privado, en el que se envejezca a dos velocidades”, explica Ana María Rodríguez. El Principado parece que, de una vez, “se ha puesto las pilas y empieza a ver la dimensión de la situación: acaba de presentar un documento que estamos analizando, y esperamos que tengan en cuenta nuestras propuestas”.

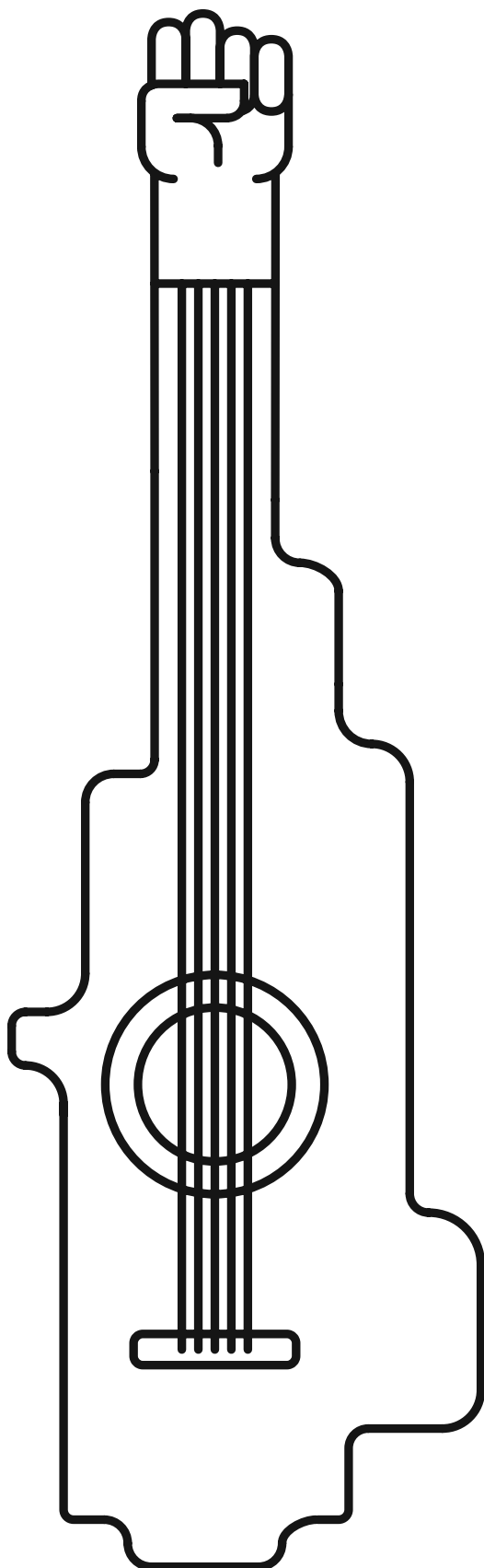
Los puntos que CCOO considera fundamentales para que las personas quieran tener hijos son la “conciliación y la corresponsabilidad”. Tiene que haber “políticas que modifiquen la organización del trabajo, propiciando un entorno laboral que permita conciliar la vida profesional con la familiar”. También, “exigimos la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cui-

dado; conseguiríamos mayor autonomía laboral y vital de las mujeres”. Y, una verdadera política de vivienda que permita a la juventud emanciparse para desarrollarse personalmente, “sin necesidad de hipotecarse ni dejarse casi la totalidad del salario en el alquiler”, agrega Ana María Rodríguez.

Al acabar los estudios las personas se van de la región; la emigración juvenil ya es un fenómeno masivo

La canción protesta n'Asturies: de Nuberu a Nacho Vegas pasando per Dixebra

Testu:
Roberto Pato



La música, les canciones, nun dexen de ser una güeyada de la realidá vista polos sos autores. L'amor, l'allegría, el desamor, la tristura, el festeyu... hai cantares pa too. Tamién pa la visión crítica, pa la denuncia, pa la protesta. Asturies nun foi ayena a la denominada "canción protesta". Podemos proyeutar un triángulu sol mapa asturianu y asitiar en cada vértiz unes feches y unos nomes: 1978, Nuberu; 1989, Dixebra; 2011, Nacho Vegas. A la llucha antifranquista y el llamamientu a la conciencia colectiva énte un nuevu escenariu políticu, a la rabia y los efeutos de les reconversiones industriales axuntamos el desencantu y la indignación. Y n'Asturies nun se pue perder de vista la reivindicación de la llingua, de la oficialidá, que foi una constante en bona parte del movimientu musical asturianu. La llingua asturiana ye, precisamente, una venceya ente los cantares de Nuberu, Dixebra y Nacho Vegas.

El Surdimientu

N'Asturies la reivindicación llingüística que protagoniza Conceyu Bable abre les puertes al "Surdimientu", una xeneración d'escritores qu'emplegando la llingua asturiana, anueva los xéneros lliterarios cola iguadura de testos nos que la reivindicación llingüística ye determinante. Esti movimientu lliterariu convive y amiéstase, na década de los setenta, col denomináu Nuevu Canciu Astur onde s'inxeren, ente otros, Nuberu, Carlos Rubiera, Xosé Nel, Rafa Lorenzo, Xulio Ramos, Jerónimo Granda o Nel Xiblata, y grupos como Cuélebre, Renacencia o Asturcón. En cualesquier casu nun podemos

orellar l'únicu discu d'Avelino López tituláu Ni rejas ni fronteras (1977) difícil güei d'atopar y onde s'axunten cantares en castellanu y n'asturianu: "Nuevu Canciu Asturian", "Páxaru presu" o "El alerta del minero, Asturias 1934". Tampoco convién perder de vista otu discu de 1976: La noche que prece de a la batalla, robláu por un músicu y periodista mozu de L'Entregu llamáu Daniel Vega. Más averáu al folk sinfónicu y progresivu qu'a la canción protesta Daniel Vega ufierta en "Compañeros" una fonda declaración d'intenciones. Hai que falar tamién del mierense Víctor Manuel, autor de canciones como "No quiero ser militar", "El cobarde", "Carta de un minero a Manuel Llanceza" o "El paisano", dedicada al recordáu Horacio Fernández Inguanzo.

De Camaretá a Nuberu: atiendi, Asturies, atiendi

Ye indiscutible la ufierta de Nuberu a la música asturiana. Lo mesmo dende'l puntu de vista de la reivindicación política como nel rescate de la canción popular asturiana. Col so dir y venir, Chus Pedro y Manolo axunten un en nada refugable repertoriu de calter ideolóxicu permarcáu.

En 1975 constitúise oficialmente nel Atenéu de Sotroñido'l coleutivu Camaretá. Un grupu d'homes y muyeres que soplexaron el final de la dictadura, dende la Cuenca Minera del Nalón, con materiales varios, pero que pasaría a la historia pol conteníu de los testos que manexaben los sos integrantes, ente ellos los poetas Xuan Marcos y Manuel Asur, a los que-yos ponen música Nel Xiblata y Nuberu.

A la llucha antifranquista y les reconversiones industriales axuntamos el desencantu y la indignación

Nuberu graba'l so primer discu, Asturias ayer y güei, en 1977 y preséntalu nel Cine Sindical de L'Entregu'l 18 de xunetu de 1978. Ye un discu onde asoleyen l'acordanza de la Revolución del 34 ("Aida La-fuente"), los republicanos y la Guerra Civil ("A los fugaos"), un discu que pon voz al granible movimientu social y antifranquista que llucha poles llibertaes y pol camudamientu de les estructures sociales ("Asturias: tiempu de nosotros", "Al home de la unidad, Xuanín").

Col so segundu LP Atiendi Asturias (1980) enllacen col rock sinfónicu que mandaba nesa dómina, fundíu cola tradición folk asturiana. Ye un discu más asturianista, onde faen un llamamientu p'algamar una conciencia sobre la identidá y la cultura asturiana. Hai tamién cantares más intimistes, como "Tedium vitae" o "Solu". Ye un momentu nel que yá se recuperaron les llibertaes pero la fendedura social sigue clara y con una extrema derecha activa y peligrosa que prepara'l Golpe d'Estáu del 81.

En 1987 publiquen Mineros, una de les sos obres cimeres. Tou un compendiu sobre la mina. Descatalogóse en 1992 y foi remasterizáu y editáu en CD nel añu 2000.

Dixebra: llingua y rock

Les reivindicaciones sociales baillen, a mediaos de los ochenta, ska, punk o reggae. Nun contestu nel que les re-

conversiones y los axustes llaborales entamen a ser más y más sangrinos n' Asturias, nun tiempu nel que siguen ensin facese vidables vieyes aspiraciones como la oficialidá de la llingua asturiana, naz un grupu fundamental pa entender la música asturiana: Dixebra.

Los sos cantares reflexen ensin disimulu nengún la complexa realidá asturiana y suponen una crítica muncho dura al "establishment" encabezáu pola clase política, sindical y cultural de la rexón. Con influencies del rock radical vascu y grupos como Kortatu y Jotakie, Dixebra entama a componer un repertoriu que defenden en permunchos conciertos n' Asturias y nel restu de comunidaes autónomes. El primer discu oficial de Dixebra ye de 1989, compartíu con otros dos grupos, ya inclúi ún de los sos primeros éxitos: "Rapaza nacionaliega". En 1990 llega Grieska con cantares que nun dexen a naide indiferente: "Merucu xusticieru", "Frente Folixariu" o "Da-yos caña".

La censura n'España duró hasta abril de 1977, momentu nel que s'aprueba la llei de llibertá d'espresión col primer gobiernu d'Adolfo Suárez. Venti años depués TVE n' Asturias vetó la emisión del videoclip "Nun llores", una canción del discu Dieron en duru (1997) dedicáu a la llucha de los trabayadores de Duro Felguera. Arriendes, hai qu'apuntar "Nun puxa" (la versión de "God save the Queen" de los Sex Pistols) "Asturalia", "Indios", "Ramala", "Nueva Economía", "Don Vito"...

A lo llargo de la so historia Dixebra foi una banda n'evolución musical de continuo. Si yá nos sos anicios sorprendieron al personal amestando la gaita nuna formación roquera, col pasu de los años y de los discos, Dixebra foi perfaciendo un estilu de

mestizaxe musical puxante. Lo único que nun camudó, nos caberos trenta años, ye'l so nidíu compromisu social.

Nacho Vegas: la resituación

Si dalgo nos tán dexando los últimos años ye una sociedá frayada por una crisis económica brutal, de la que nun toi mui seguru que teamos saliendo y, de xuru, si salimos sedrá con mayores desigualdaes sociales. Nesti contestu de desahucios, rescates bancarios, de paru y precariedá llaboral, resurde con fuerca la canción protesta pa, mirando al Norte, alcontranos col músicu xixonés Nacho Vegas.

La trayectoria musical de Nacho Vegas ta llarada de canciones inmensas y discos perfectos. Dende Actos inexplicables al Manifiesto desastre pasando per Cajas de música difíciles de parar, ensin perder de vista Desaparezca aquí y La zona sucia. En 2011, cuando la crisis yera yá más qu'evidente y los movimientos sociales y el 15-M ocupen la calle, Nacho Vegas asoleya La zona sucia y a los pocos meses Como hacer crac, un EP con seis canciones nes que l'autor mez la visión crítica del momentu políticu y la indignación de la homónima "Como hacer crac" y "Dos bandos" ("siempre hay dos bandos, uno el vencido y otro el vencedor") con canciones más íntimes como "Marquesita" y "Relato de un error". Y, dende llueu, la irónica "En mi nueva vida".

Al empar de la publicación de Como hacer crac Nacho Vegas participa na creación de Fundación Robo, un colectivu de músicos españoles qu'entamó a colgar na rede cantares de conteníu políticu colos que se fixeron un CD doble y un DVD tituláu Populismo musical. Nacho Vegas nun pierde de

La llingua asturiana ye, precisamente, una venceya ente los cantares de Nuberu, Dixebra y Nacho Vegas

vista lo que pasa al so alrededor y les cuestiones derivaes de la política nun diben ser menos. Foi dexando escatafinos dende los sos primeros discos y en permunches entrevistes. En 2014 sal a la lluz Resituación, un discu, quiciabes el de mayor conteníu políticu, nel que caltién la sencia compositiva y xube enteros con "Actores poco memorables", "Polvorado", "Runrun" ("...nos quieren en soledad, nos tendrán en común..."), "Libertariana song" o la escelente "La vida manca".

Lo último de Nacho Vegas llegó en forma d'EP, otres seis canciones axuntaes pel títulu de Canciones Populistas, enfotáu otra vuelta más en tratar de desaniciar la concepción peyorativa del términu populista. El discu dedícase a l'acordanza de Phil Ochs, ún de los popes de la canción social norteamericana, del qu'inclúi una versión de "Me, I'm a liberal", titulada equí "Ámenme, soy un liberal", ironía intelixente. Nesti discu tamién ufierta'l puntu de vista feminista con "Mi novio es bobo", cantada pola inclasificable Fee Reega; la denuncia de la homofobia na mina na escelente "L'afoguín" y, sobre manera, "Canción para la PAH", estrenada nuna oficina de Liberbank acompañáu por dellos miembros de la plataforma y del Coru Antifascista Al Altu la Lleva.

Anguaño Chus Pedro y Manolo siguen con Nuberu, Dixebra celebra los sos trenta años na música con una llarga xira y Nacho Vegas canta, fala de lliteratura y de xuru que prepara un nuevu discu.

Asturias en la huelga general de 1917

Texto:
Francisco Prado Alberdi

El año 1917 está marcado, sin duda, por la Revolución Rusa de octubre (noviembre en nuestro calendario). Supuso el primer triunfo de los trabajadores sobre la opresión política y económica y el inicio de una nueva etapa del movimiento obrero. Incluso de la historia moderna.

En el mes de agosto de ese mismo año también en España tuvo lugar un acontecimiento de una gran trascendencia en la historia de nuestra clase y en el futuro inmediato de nuestro país: la convocatoria de la primera huelga general, la huelga general del 17.

La Primera Guerra Mundial había supuesto un gran negocio para las empresas españolas, pero los salarios no siempre habían crecido al nivel de los beneficios. Este frenesí de ganancias y el final de la guerra provocaron un enorme incremento de los precios. La carestía de la vida y el aumento progresivo de la conciencia de clase entre los trabajadores trajo como consecuencia la proliferación de conflictos y huelgas. Este clima se plasmó en un acercamiento de CNT y UGT, que se concretó en una declaración conjunta en el mes de marzo.

Al descontento laboral hay que sumar el político: una monarquía desprestigiada y un sistema electoral trucado que llevaba a la alternancia concertada de los dos grandes partidos y dejaba fuera del juego político a reformistas



De izquierda a derecha, Anguiano, Saborit, Besteiro y Largo Caballero durante la huelga.

y republicanos. Con este caldo de cultivo y esas alianzas surgió la necesidad de ir a una huelga general para conseguir el nombramiento de un gobierno provisional y la celebración de unas elecciones políticas limpias que dieran paso a unas cortes constituyentes. Una huelga política, por tanto.

En las ciudades la huelga fue general y pacífica por parte de los trabajadores. Sin embargo, el Gobierno respondió desde el principio con una represión brutal: detuvo al comité de huelga nacional y sacó al ejército a la calle, provocando 80 muertos, 156 heridos y más de 2.000 detenidos. La indecisión del PSOE y el freno de los partidos burgueses reformistas y republicanos impidieron que la movilización se transformara en revolucionaria.

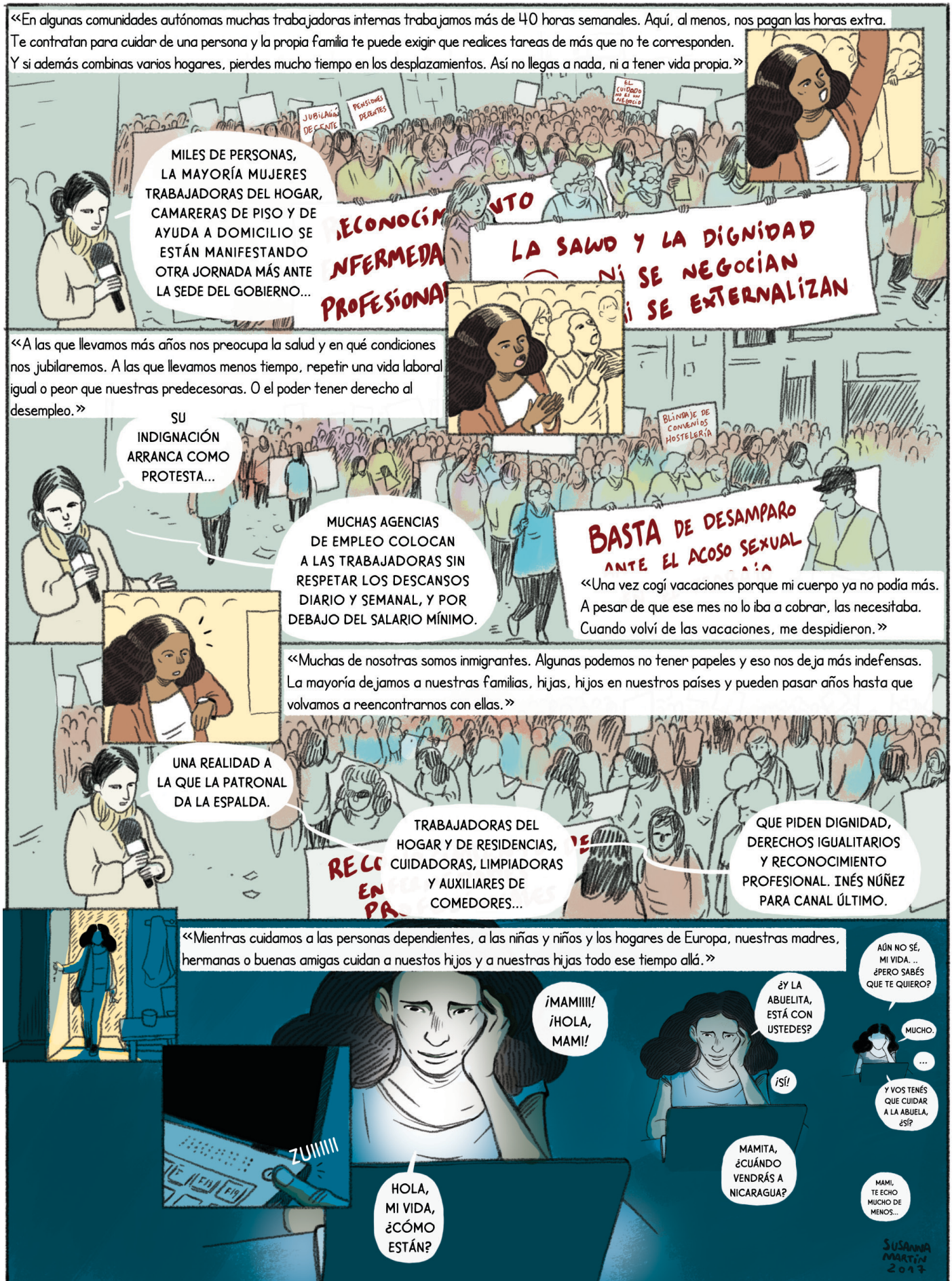
La huelga duró unos días, excepto en Asturias, donde se mantuvo todo el mes y afectó al conjunto de la producción, cerraron comercios y bares, y no se editó ningún periódico. La represión también se distinguió por su brutalidad: el ejército tomó las cuencas mineras y se formó un tren, conocido como "el tren de la muerte", desde el cual se disparaba a todo el que se moviese. Baste decir que un bando del general Burguete incitaba a que los mineros fueran cazados "como alimañas".

Pero quizás quien mejor describió lo que fue la huelga general del 17 en Asturias fue el comentarista conservador Salvador Canals, que decía: "Donde se mantuvo la huelga con más tesón fue en Asturias, tanto por los medios de resistencia de que disponían los

obreros mineros, cuanto por su formidable organización, y a la técnica a la que obedecieron, que hacía imposible la represión eficaz y definitiva. Como que, en rigor a la verdad, el movimiento terminó en Asturias cuando las organizaciones de los mineros lo quisieron".

En agosto de 1917 nació el mito de Asturias y sus mineros como vanguardia del movimiento obrero español.

La huelga duró unos días, excepto en Asturias, donde se mantuvo todo el mes de agosto y afectó al conjunto de la producción



Información sacada de la Asociación de Trabajadoras del Hogar / Etxeko Langileen Elkartea, del artículo "Derechos de les emplegaes en casa" (El Sindicato, nº8, diciembre 2016), del artículo de Emilia Laura Arias "El otro lado de la cadena de cuidados" y del de Diego Cobo "Contrato de 40 horas: trabajo como interna", ambos publicados en pikaramagazine.com.