

biltzar

comisiones obreras

www.ccoo-euskadi.net

Creación
y
mejora del
EMPLEO

PROTECCION
SOCIAL

Evitar
la
discriminación

Negociación
Colectiva
2010

Enplegua
bereskuratu

↑ Salarios

ELKARRIZKETA
SOZIALA

+ ESTABILIDAD
- TEMPORALIDAD

Intervenir
en la
organización
del trabajo

....badugu zerbait ospatzeko

A benduaren 3an euskararen eguna izan zen eta sindikatuan ere ospatu nahi izan genuen erakunde barruan euskara sustatzeko asmoarekin. Euskara Batzordeak helburu berriak ditu 2010. urte berri honetarako tailer eta ekintza dinamizatzaileak martxan jarrita. Euskara, sindikalgintzaren arloan praktikan jarri nahi duen guztiarentzat lan-taldeetan parte hartzeko aukera izango du euskara berreskuratuz eta freskatzeko.

Eredu moduan Donostia ko CCOOren egoitzan Euskararen Eguna ospatzeko antolatuz hain hamaiketakoak. Lanaldian tartetxo bat hartu eta Mikel Laboaren musikaz lagunduta elkartu ziren euskaraz jardun eta patata tortilla eta sagardoa dastatzera. Musika CD baten zozketa egin zuten eta batzuentzat hain ohikoa ez den euskaraz aritu ziren tartetxo batean izan bazen ere.



Solidaridad con las víctimas del terremoto de Haití

Desde la Confederación Sindical de CCOO y a través de su Red de Fundaciones de Paz y Solidaridad queremos manifestar nuestra solidaridad con los miles de personas muertas, desaparecidas, heridas en Haití y abre una cuenta corriente que permita la recogida de aportes y donaciones para la ayuda urgente que necesita el país. Los ingresos se pueden realizar en la cuenta abierta por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga 2038/1001/38/6001114785.

CUOTAS - 2010 - KUOTAK

TIPO CUOTA Kuota mota	CANTIDAD MENSUAL Hilero Zenbatekoa
General / Orokorra	12,15 €
Especial / Berezia	7,45 €
Reducida / Murriztua	5,50 €

BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata

Helena Ferreras e Ibai Cereijo

Sede central:

Uribitarte, 4

48001 - BILBAO

Teléfono:

94 424 34 24

Fax:

94 424 38 98

E-mail: biltzar@euskadi.ccoo.es

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



Aunque el 9 Congreso de CCOO Euskadi, celebrado hace un año en Bilbao, discurrió tranquilo y el consenso fue la nota dominante, el primer mandato de Unai Sordo al frente del sindicato no pintaba nada bien.

La palabra "crisis" ya entonces lo empañaba todo y este año no ha sido precisamente fácil.

Los trabajadores y trabajadoras lo saben bien, porque lo han sufrido en propias carnes. Y el sindicato, por ende, en su labor de defensa del empleo y sus derechos, así como de búsqueda de soluciones y propuestas ante esta situación, también.

"Somos sin duda, la organización que más está trabajando frente a la crisis"

"Dударik gabe, krisiaren aurrean gehiago lan egiten ari den erakundea, CCOO gara"

B.-¿Se imaginaba que el primer año de mandato iba a estar enmarcado en un contexto económico tan difícil?

R.-Sí; ya había elementos entonces para pensar que 2009 sería económicamente muy malo, y con una incidencia enorme sobre el empleo. Así ha sido y hoy todavía existen incertidumbres, una tasa de paro muy alta y miles de trabajadores afectados por EREs.

B.-¿Qué balance hace de cómo el sindicato ha campeado el temporal?

R.-CCOO está realizando un trabajo enorme ante la crisis. Sobre todo, trabajo del que no se ve. En cada empresa en dificultades, se generan un montón de problemas y ahí se centra gran parte de la dedicación de federaciones y comarcas. Nuestras asesorías sindicales y jurídicas resuelven cantidad de problemas a diario. En lo más "público" CCOO está proponiendo medidas destinadas a proteger a quienes peor lo están pasando y políticas para activar la economía y el empleo. En Euskadi, hemos iniciado un proceso de Diálogo Social que está dando sus frutos; como ejemplo, miles de puestos de trabajo que se van a generar producto de un acuerdo nuestro. En España el sindicato ha mantenido una tensión enorme ante la avalancha mediática que reclama determinada reforma laboral. Sin duda, somos la organización que más está trabajando ante la crisis.

CCOOnen jarduteko ildoak hiru izango dira aurten. Lehena, hitzarmen kolektiborik gabeko hainbat urteetako egoera horiek ekidin. Hitzarmenak irabazi behar ditugu, erosteko ahalmena hobetu eta negoziazioa aberastu.



Manifestación en Altzusa, acompañando a Ignacio Fernández Toxo y José M^o Molinero

B.-El mayor drama de esta crisis lo viven los trabajadores y trabajadoras que han perdido su empleo.

R.-Así es. La Administración tiene que hacer el esfuerzo que sea necesario para que quienes pierden su trabajo no caigan en situaciones de exclusión social. A nivel estatal hemos conseguido que ante una crisis como ésta, por primera vez no se recorte la prestación de desempleo, sino que haya partidas presupuestarias extraordinarias. En Euskadi la red de protección social tiene que mantenerse y mejorarse. Pero está claro que la mejor medida social, será recuperar empleo, y empleo de calidad.

B.-¿Hay indicios para ser optimistas a medio plazo?, ¿está Euskadi en mejor situación para la recuperación?

R.-Depende de múltiples factores. Empiezan a darse mejores síntomas en el plano macroeconómico, pero la crisis para nosotros sólo remitirá cuando se traduzca en creación de empleo. Euskadi tiene un tejido productivo equilibrado que nos sitúa mejor ante el escenario de salida, pero también tenemos nuestros propios problemas.

B.-¿Cuáles son las principales líneas de actuación de CCOO para este año?

R.-Tres. La primera, evitar que la gente vuelva a verse en el escenario de varios años sin convenio colectivo. Tenemos que ganar los convenios, con mejoras de poder adquisitivo y enriquecer la negociación. La segunda, el Diálogo Social. Para cuando acabe el proceso de transferencias de las Políticas Activas de Empleo, debemos tener armado un Servicio Vasco de Empleo útil, participado, eficaz. Que sirva para que la clase trabajadora vasca disponga de una herramienta para que los cambios tecnológicos en las empresas sean una oportunidad y no un riesgo para nuestra gente, y también para salvar mejor las incertidumbres en el mercado de trabajo. La tercera, seguir luchando ante la crisis. Que las dificultades no sirvan de excusa para recortar derechos, y que el cambio de ciclo conlleve cuanto antes incremento del empleo.

Bigarrena, Gizarte Elkarrizketa. Enplegu Politika Aktiboen transferentzia prozesua bukatzean Euskal Enplegu Zerbitzua egituratuta eduki behar dugu, erabilgarria, parte hartzailea eta eraginkorra. Euskal langileek tresna moduan erabili dezaten, enpresetako aldaketa teknologikoak aukera izan daitezten eta ez arrisku eta baita lan merkatuko ziurgabetasunetatik onik atera ahal izateko.

B.-¿Cómo afronta el sindicato las próximas elecciones sindicales?

R.-Es necesario dar un impulso a nuestra representatividad. Cerramos 2009 con un mapa casi igual al que

había, aunque somos el único el sindicato que crece. Este año, todas las CCOO de Euskadi tienen que entender que aumentar nuestro peso en delegados y delegadas es clave para defender nuestro modelo sindical. Y cuando digo todo el sindicato, digo todo. Afiliación, secciones sindicales, estructura... hay que poner toda la carne en el asador.

B.-¿Qué papel ha jugado el recién estrenado diálogo social en Euskadi en este escenario de crisis?

R.-El hecho de haber abierto este marco ya es una gran noticia. El Diálogo Social es poder sindical, porque los gobiernos renuncian a medidas unilaterales y las someten a discusión con los agentes sociales. Eso hay que consolidarlo. Tenemos el reto de las Políticas Activas y un bagaje que ya empieza a arrojar frutos. Inversión pública para la gente en más dificultades a través de trabajo regulado, nuevas iniciativas en materia de salud laboral, con compromisos concretos de empresas, perspectivas de acuerdo en materias de carácter social. Sin duda es un buen balance.

B.-Con distintas formas de entender la negociación colectiva, el funcionamiento de las instituciones laborales, o el propio diálogo social... las relaciones inter-sindicales en Euskadi no tienen visos de mejorar...

R.-Es difícil mientras ELA no renuncie a instrumentalizar todas esas herramientas sindicales a su puro interés corporativo, y LAB no se despenda del vértigo a plantear su modelo, que es muy distinto al de ELA.

Hirugarrena, krisiaren aurrean borrokan jarraitzea. Zailtasunak ez dira eskubideak murrizteko aitzakia, ziklo adaketak lehenbailehen ekarri behar du enpleguaren hazkuntza.



B.-Tres imágenes o acontecimientos que le hayan quedado más marcados en la memoria, en este 2009.

R.-Bueno, el primero sin duda, la manifestación contra la crisis del 16 de Mayo en Bilbao. La imagen de la Gran Vía, la vista desde el Ayuntamiento hacia el puente con gente aún llegando por la calle Buenos Aires, en aquel contexto sindical, con todas las banderas del sindicato en la calle, la militancia de la gente... fue la leche. También ver cristalizar acuerdos como de los 7.000 empleos, con todas las discusiones que terminaron en un acuerdo muy garantista para los beneficiarios, en cuanto a control de las actividades, convenio de aplicación, etc.; o el de la Mesa General de la Función Pública, que puede tener consecuencias a futuro.

Y desde otro ámbito, la presencia social del sindicato, tanto en Euskadi como en España. Para mí, ver a gente del mundo de la Universidad, la cultura, como Almudena Grandes, Sabina, Aute y muchos otros... coincidiendo en nuestras posiciones ante la crisis, es algo que me hace creer en que tenemos que confluir con más mundos y en que lo vamos a hacer.



Eskaera sindikalei bultzada

Abanduaren 12an, 200.000 langile bildu ginen Madrilén krisialditik ateratzeko bidezko irtenbidea eskatzeko, gizarte elkarrizketa berreskuratzeko eta enplegu baita negoziazio kolektiboaren defentsarako proposamen sindikalak aldarrikatzeko. CCOO eta UGTK egindako deialdia arrakastatsua izan zen, aurretik, beste hiri askotan mobilizazioak egin eta gero. Beste autonomia erkidegoetatik etorritakoekin batera, Euskadiko Langile Komisioak ere han egon ginen.

Enpresarioei euren konpromisoak bete ditzaten eskatzeko eta lan eskubideak murriztuz krisialditik onurarik atera ez ditzaten. Modu berean, Gobernuari, enplegu eta ekonomia berraktibatzen dituzten baliabideak martxan jartzea, prekarietate eta langabeziari aurre egitea eta oinarritzko zerbitzu publikoak hobetu eta defenda dezan eskatzeko.



La negociación colectiva en 2010

La apuesta de CCOO Euskadi pasa por promover la mejora del nivel de renta de la gente trabajadora, a través de la recuperación del empleo y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios

Los objetivos esenciales que, en el actual contexto de crisis, CCOO se plantea situar en el ámbito de la negociación colectiva:

- Erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y mejora de aquellos más bajos.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilización, formación, I+D, innovación...)

GURE HELBURUAK

1. Enplegua: kontratazio egonkorrak, lan merkaturako sarrerako atea

Es esencial conseguir que la **contratación estable** sea la referencia general para la población ocupada, favoreciendo el doble objetivo de seguridad y calidad del empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. Promover la **mejora de las condiciones de contratación** y garantizar el cumplimiento de las normas legales en esas materias, son ejes centrales de nuestra política sindical. El papel del **convenio sectorial** en ese sentido, es clave para promover el uso adecuado de la contrata-

ción y otras medidas relacionadas con el empleo que deben aplicarse en las empresas.

- conversión de contratos temporales en fijos
- límites al encadenamiento de contratos temporales.
- identificación de actividades de naturaleza temporal.
- relación adecuada entre empleo temporal y fijo.
- control de la subcontratación y la externalización de actividades.

2. Soldatak: euren igoerak bermatzea

Los convenios deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios, siendo más acusada en los sectores de salarios más bajos y en donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita.

- Un incremento salarial garantizado, con el referente para el incremento inicial en 2010 de entre el 1 y el 2% (Previsión de inflación contemplada por el Gobierno en los PGE en la determinación del incremento general de las pensiones y objetivo de estabilidad de precios del Banco Europeo). En años sucesivos, el incremento inicial debe suponer una ganancia del poder adquisitivo; y acom-

pañado de una cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo,

- La negociación de incrementos salariales adicionales, destinados a la mejora de los salarios más bajos; eliminar diferencias retributivas discriminatorias, reducir tramos de salarios de entrada, adecuación de niveles/categorías por reclasificación profesional... tomando también en consideración la mejora de la productividad, beneficios empresariales, ...

- Establecimiento de un salario mínimo sectorial en los convenios que aún no lo tengan, situándolo en un porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

3. Prestakuntza: komisiok ezartzea

Establecimiento de comisiones de formación en las empresas con el fin de ejercitar los derechos de la representación legal de los trabajadores en materia formativa.

- Tiempo de formación durante la jornada laboral o en régimen de compensación.
- Relacionar formación con promoción y clasificación profesional.
- Cláusulas que garanticen invertir en formación.

- Definir los colectivos prioritarios a la hora de formarse en la empresa.
- Priorizar acciones de interés para los trabajadores y trabajadoras.
- Porcentajes para los Permisos Individuales de Formación.
- Control, seguimiento y tutela del personal con contratos de formación y prácticas no laborales.

5. Berdintasuna: diskriminazioak ezabatzea

- **De género:** avanzar en los Planes de igualdad, diseño y seguimiento (medidas de acción positiva en empleo, contratación, promoción, etc; prevención del acoso, apoyo contra la violencia de género, eliminación de lenguaje sexista...)
- **Personas con discapacidad:** priorizar el acceso al empleo ordinario, cuotas

de reserva de contratación, eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos...

- **Personas inmigrantes:** garantizar igualdad de trato, fomento de contratación indefinida, eliminar diferencias salariales, permisos de larga duración o planes de formación específicos.

4. Lan Osasuna: betekizun gehiago

La disminución de la siniestralidad y hacer visibles las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención son los dos objetivos fundamentales.

- Mejorar las competencias, derechos y formación de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.
- Protocolos de vigilancia de la salud y participación en la planificación de medidas para prevención de enfermedades profesionales.

- Inclusión de riesgos psicosociales, para el embarazo y lactancia y sus planes específicos.
- Criterios para la coordinación entre empresas obligadas.
- Implantación de agentes sectoriales / territoriales.
- Obligación de consulta a los trabajadores sobre concierto con las Mutuas.
- Tratamiento de las drogodependencias desde el punto de vista preventivo, frente al disciplinario.

CCOO rechaza el retraso de la edad de jubilación

- **La solución no es reducir la protección social**

El Gobierno ha presentado un documento con propuestas para la revisión del Pacto de Toledo. Un borrador que presentará a las fuerzas políticas y posteriormente a los agentes sociales en el ámbito de la Mesa de Diálogo Social para su negociación. El documento propone elevar la edad ordinaria de jubilación a los 67 años para 2025, aplicándose el retraso de forma paulatina desde 2013. También plantea la puesta en marcha de reformas paulatinas con períodos transitorios para su aplicación, como ampliar el período de cotización necesario para alcanzar el 100% de la base reguladora, incrementar el período computado para el cálculo de la pensión de jubilación y otras. También incluye reflexiones sobre prestaciones de Incapacidad Permanente y Temporal, de viudedad y orfandad.

Para CCOO, el sistema está sano, funciona y deben evitarse discursos catastrofistas tendentes a justificar planes y reformas que encajan mal en el modelo público de protección social hasta ahora defendido por el Gobierno. CCOO preocupada desde siempre por la viabilidad del sistema público de pensiones, considera que la mejor receta para mantener su fortaleza actual es preservar el consenso político y social de los últimos años y que cualquier propuesta debe hacerse en el marco del Pacto de Toledo y en la Mesa del Diálogo Social, donde CCOO defenderá sus propuestas en esta materia. El Gobierno ahora debería dedicar sus esfuerzos a culminar la aplicación del Acuerdo de Pensiones alcanzado en 2006: integrar los regímenes especiales en el Régimen General de la Seguridad Social, acordar el procedimiento de acceso a coeficientes de reducción de edad de jubilación para trabajos de especial penosidad y concluir definitivamente la separación de fuentes de financiación.

2009: el año de la crisis en cifras

1. Empleo



Tasa de paro (EPA 3.trimestre)



Mujeres: 12,48%

Hombres: 11,14%

2. ERES



89% con acuerdo sindical

11% sin acuerdo sindical

PROVINCIA	NÚMERO	TRABAJADORES AFECTADOS
BIZKAIA	965	21.245
ARABA	288	18.880
GIPUZKOA	906	20.651
ESTATAL (afect. CAV)	190	12.262
TOTAL CAV	2349	68.438

(datos disponibles en noviembre)

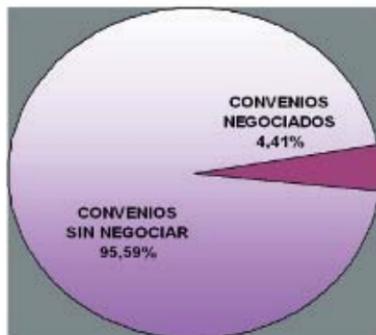
3. Negociación colectiva



2,71%

Subida salarial media de convenios en Euskadi 2009

AMBITO SECTORIAL



Sólo un 25% de los trabajadores vascos afectados por la negociación en 2009 han alcanzado acuerdo

Pendientes de negociación

	SECTOR	EMPRESA	TRABAJAD. AFECTADOS
BIZKAIA	27	184	104.907
GIPUZKOA	23	56	29.433
ARABA	12	98	21.493
AUTONÓMICOS	3	16	6.606

La negociación colectiva y el empleo han sido los grandes paganos de la crisis

Las conquistas de CCOO en Bizkaia y Álava, para el metal de Gipuzkoa

Ya ha comenzado la negociación del convenio y la Federación de Industria ha planteado a Adegí la aplicación de las mejoras obtenidas por el sindicato en los otros territorios

Los convenios provinciales del metal de Bizkaia (2008-2011) y Álava (2007-2010) han sido, desde que comenzó la crisis, una auténtica tabla de salvación para todos los trabajadores y trabajadoras del sector. Han sido una garantía indispensable para la mejora del poder adquisitivo, un seguro de estabilidad laboral y una valiosísima herramienta de protección ante los ERES.

Ya ha comenzado la negociación del convenio del metal de Gipuzkoa, el más importante del territorio con más de 50.000 trabajadores afectados. La Federación de Industria de CCOO de Euskadi afronta este reto como una oportunidad para seguir avanzando en derechos.

CCOO acudió a la primera reunión con Adegí con una postura clara: visto el éxito de los contenidos logrados en Bizkaia y Álava, hemos propuesto trasladar a Gipuzkoa esas mejoras. Es prioritario que los y las metalúrgicas dispongan de un paraguas normativo que les proteja y, por ello, no es momento de entrar en un interminable carrusel de ofertas y contraofertas. La Federación de Industria no va a negociar esta plataforma. Si se acepta, estaríamos dispuestos a firmar el convenio de forma inmediata.

La plataforma consiste en un convenio de dos años de vigencia (2010-2011), una subida salarial del IPC más 1,25 en tablas y el IPC para salarios reales; elevar al 100% el complemento para incapacidades temporales (IT) debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; creación de una póliza de seguros en caso de fallecimiento y enfermedad; mejora de la Comisión de Igualdad; mejora de la indemnización en los contratos por fin de obra hasta 12 días; un 2,30% de aportación empresarial a la EPSV Geroa; y establecimiento de un plazo de 5 días para reclamar los finiquitos.



Unidad de acción, imprescindible

La Federación de Industria ha hecho un llamamiento al resto de los sindicatos para lograr la unidad de acción. La mano sigue tendida. ELA y LAB tienen aquí una nueva oportunidad para dejar de lado sus estrategias particulares y luchar por los intereses del conjunto de los trabajadores.

En su día, los contenidos pactados en Bizkaia y Álava fueron criticados por estas centrales con el pretexto de que eran insuficientes. Sin embargo, ni uno solo de los trabajadores vizcaínos (70.000) ni alaveses (20.000) se ha descolgado. Y además, ELA y LAB han defendido su validez en el PRECO y a través de propaganda repartida en empresas. Por tanto, no hay excusas.

La negociación se presenta muy complicada. Adegí ha acudido a la mesa con una propuesta absolutamente regresiva que incluye congelar salarios, aumentar jornada y duplicar flexibilidad. Todos los delegados y delegadas de Gipuzkoa deben estar alerta y, cuando sea necesario, estar dispuestas a movilizarse.

CCOOko taldea Aialan



El valle de Aiala consigue sortear mejor la crisis

BILTZAR se traslada a Llodio, localidad donde CC OO tiene sede desde los inicios del sindicato y centro neurálgico de un trabajo sindical que abarca otras localidades como Amurrio, Okondo, Murga, Artziniega, Respaldiza o Barambio. Un equipo pequeño, si tenemos en cuenta que estamos en la comarca más extensa de Alava, pero también efectivo, que se reparte entre el trabajo de extensión que hace Jorge, la asesoría sindical de Mari Cruz o la atención de Caños, en el propio local.

No es que la crisis haya pasado de largo por esta zona, porque sí ha tenido sus efectos (hoy, el desempleo ronda el 12%, aunque en localidades como Llodio afecta al 13,7%). "En la comarca predominan sobre todo grandes empresas del metal y la química. Pero han conseguido sortear bien la crisis y no ha habido cierres, apenas EREs o despidos masivos, incluso alguna empresa tiene previsto ampliar plantilla", comentan. TUBACEX, Tubos Reunidos, Guardian, Vidrala, JEZ, Inauxa,...son los principales motores a día de hoy, en una zona que hace unas décadas fue más

potente en población y económicamente. Era la época de la emblemática Aceros de Llodio, cuya desaparición supuso un duro golpe, dejando niveles de paro, similares a los de la Margen Izquierda en la reconversión.

Por tanto, hay empresas que han especializado sus productos, han optado por la innovación, las energías renovables, "que a la larga y en situaciones como la actual, tienen su incidencia en positivo". Otras más pequeñas, que no han hecho esa apuesta o arrastran ya problemas desde antes son los que ahora lo notan.

La presencia de CC OO en la comarca es notable pero tiene mucho más campo por el que extenderse; la implantación principal la encontramos en las secciones sindicales de las grandes empresas, cuyo trabajo no dudan en reconocer, ya que "son secciones muy organizadas, con una atención muy directa al afiliado, autosuficientes y con buenas dinámicas de trabajo". Fuera de ahí, especialmente en empresas blancas, sigue siendo difícil, debido al "gran desconocimiento sindical que existe".

Pese a todo las cifras de afiliación son buenas y las de representación tendentes a mejorar; de ahí que el reto sea "poder llegar a más". CC OO tiene presencia en 25 de los 123 centros de trabajo donde se han hecho elecciones sindicales y cuenta con 44 delegados y delegadas. La afiliación asciende a 735.

El equipo de CCOO en este "pulmón industrial" alavés lo achaca a que hay empresas que han sabido apostar por la innovación

Aiala Bialaran CCOOko ezartzea nabarmena da baina oraindik jarduteko eremua askoz zabalago izan daiteke. Sindikatua ondo kokatuta dago empresa haundietako atal sindikaletan, non CCOOko kideek oso lan sakona eta zehatza egiten duten afiliatuentzat.



Jorge, Caños y Mari Cruz en la sede comarcal de Llodio



Llodio

C/ San Martín, s/n. - Tfno. 94 672 24 01

Horario local:

De lunes a jueves 15,30 a 19,30 - Viernes 9,30 a 13,30
Asesoría (martes tarde)

Mekanikalan, nueve meses sin cobrar y en lucha

Un grupo de 40 trabajadores liderados por CCOO lleva meses resistiendo en una lucha ejemplar contra un empresario que, ante la crisis, ha optado por hacer trampa: no pagar salarios y dejar que la empresa se muera. Se trata de Mekanikalan, la antigua Mekanizados Alberdi, en Legutiano. La plantilla no cobra desde mayo y desde hace meses se moviliza permanentemente para defender su puesto de trabajo y exigir sus derechos.

A juicio del sindicato, la empresa es viable y podría preservar todo el empleo, siempre que se elabore un plan industrial sólido y se realicen esfuerzos comerciales por captar a nuevos clientes. La presión ejercida por los trabajadores está siendo fundamental para exigir a los administradores concursales una salida justa a su situación y que el empresario no salga, como pretende, impune del desastre que ha creado.



Ductilor: no todo vale para salir de la crisis

CCOO se moviliza en esta fundición vizcaína, que condiciona su futuro a que los trabajadores retrocedan 20 años en su marco de derechos

La crisis que atravesamos está demostrando el cortoplacismo y la falta de responsabilidad de la clase empresarial. Un triste ejemplo es la empresa Ductilor-Fytasa, una fundición de hierro ubicada en la localidad vizcaína de Elorrio. Tras ver cómo se le rechazaba un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) para extinguir 19 contratos, la empresa tomó un atajo para intentar hacer realidad sus planes: se declaró en concurso.

Ahora, la empresa ha construido el chantaje perfecto contra sus trabajadores. O se aceptan sus planteamientos, o amenaza con cerrar, echando a la calle a 120 personas. Ha amenazado con 21 despidos y quiere imponer una larga lista de sacrificios: reducción de los salarios, aumento de la jornada de trabajo, un ERE temporal para suspender la actividad de la planta, mayores ritmos de trabajo, un descenso de las primas por resultados y la congelación del pacto de empresa. Casi nada.



Marcha a pie

CCOO, mayoritario en el comité de empresa, está liderando la respuesta sindical ante esta agresión. Alberto Pardo, presidente del comité de empresa, explica que "aceptar este mal llamado plan de viabilidad, supondría retroceder 20 años en nuestros derechos. No lo vamos a tolerar", avisa. La plantilla está inmersa en un intenso calendario de movilizaciones, algunas de ellas muy llamativas, como una marcha a pie hasta Donostia, lugar de residencia del propietario.

Los trabajadores y trabajadoras de Ductilor-Fytasa han dejado claro que no van a aceptar que se les haga soportar todo el peso de la mala situación. Y es que la crisis que esta fundición no es culpa de la plantilla. Más bien, tal y como explica el delegado de CCOO, "se debe a una incorrecta gestión empresarial y a los continuos desaciertos de la dirección en las decisiones productivas, comerciales y organizativas".



En el Igeretxe, no es oro todo lo que reluce

Y si no, que se lo digan a sus trabajadores y trabajadoras, que han tenido que añadir a su jornada diaria, la movilización, las concentraciones frente al hotel, el reparto de octavillas informativas, y los paros durante las últimas fiestas navideñas.

La plantilla de este emblemático establecimiento de la playa vizcaína de Algorta vive su especial crisis desde hace un año. Cuando la empresa comenzó a incumplir con el abono de nóminas; durante todo 2009 se han ido retrasando sistemáticamente los pagos pese a las denuncias, demandas y movilizaciones, hasta tal punto que hoy todos los trabajadores acumulan deudas superiores a tres mensualidades. La situación se ha vuelto insostenible y reclaman una solución inmediata a la viabilidad del establecimiento que zanje el calvario que supone tener que seguir trabajando en esta situación. Acusan a la dirección de desidia en el ejercicio de sus obligaciones y de haberse instalado en la morosidad permanente a cuenta de los salarios de los trabajadores.



La huelga en **Transportes Calderón** de Sondika fue la protesta de la plantilla contra una nueva agresión a sus derechos por parte de la empresa y de la política de la dirección del Grupo, dirigida a precarizar y destruir empleo, suprimiendo unilateralmente derechos de las plantillas del grupo y haciéndoles pagar las consecuencias de la crisis para que su cuenta de resultados no se vea afectada. En Calderón, pretenden aplicarles un convenio inferior al actual, pasando del de transporte de mercancías al del handling, lo que supone un recorte de derechos.

Sectores en pie de guerra

A lo largo de estos meses han continuado las movilizaciones y paros en los comedores escolares de la CAV. En enero tuvo lugar la octava huelga en un año. Es hora de que Patronal y Gobierno Vasco se sienten con los sindicatos a negociar este convenio. Es hora de dejarse de juegos y trampas, como la imposición de servicios mínimos, y tomarse en serio a este sector.

La tercera huelga del personal de **contratas de limpieza** dependientes de **Osakidetza** logró un 100% de seguimiento. Reclaman la equiparación de sus condiciones laborales con el personal propio del Servicio Vasco de Salud. También en pie de guerra están las contratas de cafetería y cocina de Osakidetza.

CCOO valora muy positivamente la respuesta del sector ante la convocatoria de paros convocada en los **centros de la Tercera Edad** (Residencias, Viviendas Comunitarias, Centros de Día y Apartamentos Tutelados privados de Bizkaia) convocadas junto a ELA, LAB y UGT y que el sindicato cree debe llevar a la patronal a una reflexión. Las trabajadoras protestan por la situación de sus condiciones laborales, en cuyas negociaciones las Patronales se niegan a presentar oferta alguna con el pretexto de que la Diputación no responde a las necesidades precisas para atender a las necesidades de la Dependencia.

Las negociaciones del convenio de **centros sanitarios privados en Bizkaia** ha entrado en punto muerto, la patronal sigue sin hacer ningún tipo de movimiento en una oferta "totalmente insuficiente". Los trabajadores temen que pueda suceder como en Gipuzkoa, donde este convenio está pendiente de renovación desde el año 2000.

CCOO consiguió que se reabriera la negociación del convenio de **oficinas y despachos de Bizkaia**, que afecta a unos 20.000 trabajadores y trabajadoras (el segundo convenio más importante del territorio) y que acumulaba ya casi un año de retraso en su renovación, ya que pese a los intentos sindicales, la postura de la patronal CEBEK había sido totalmente obstructionista. El sindicato se ha mostrado crítico con ELA, mayoritaria en el sector y al que CCOO exige mayor sentido de la responsabilidad, porque "en ningún momento han ejercido la iniciativa, hecho propuestas y tampoco se han molestado en secundar las que hemos impulsado desde CCOO".

En el convenio de **Artes Gráficas vizcaíno**, CCOO comparte plataforma con UGT y defenderá la renovación de la negociación colectiva de un sector productivo en general y de salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, no de recoger la excepcionalidad del mercado económico-laboral de estos momentos y darle un formato de convenio colectivo. Por eso, reclama mantener el poder adquisitivo con revisiones salariales dignas y es contraria a la modificación de la flexibilidad de jornada, lo que supone en la actualidad adaptar un trabajador a la carta.



Enplegu egonkorra da lan merkaturako sarrerako atea ireki beharko litzukeena, horregatik negoziatuz kolektiboak kontratazio egonkorreko erak indartzeko aldarrikapenetan batzen dugu geure ahalegin nagusia: kontratu finkoa eta aldizkako kontratu finkoa.

Enpresetan sartzen diren langile berriak lehen mailako helburu sindikal izan behar dute, enplegu eta jardunaren berrakibatiziotik eta kontratazio egonkorreko erabazberdinen bitartez.



Asambleas delegados/as CCOO Euskadi

ARABA:

16 Febrero: Sede CCOO Gasteiz (10,00 h.)

BIZKAIA:

23 Febrero: Sala Juan Larrea. Bilbao (10,30 h.)

24 Febrero: Kultur Etxea Iurreta. Durango (10,00 h.)

25 Febrero: Sala Kresala. Santurtzi (10,30 h.)

GIPUZKOA:

1 Marzo: Kirolarte. Donostia (10,00 h.)

2 Marzo: Kultur Etxea. Eibar (10,00 h.)

3 Marzo: Beasain (10,00 h.)

Soldata, hitzarmenak eta marka txuriak

Marka txuriak ekoizten dituzten elikagaien sektoreko enpresek, izena duten markakoek baino %63 gutxiago ordaintzen diete bertan lan egiten duten langileei

CCOOk Nekazaritza eta Elikadura Federazioak egin berri duen ikerketa batetik ateratako datuak dira. Nekazaritzako Elikagaien arloko sei azpi-sektoreko marka duten eta marka txuri esanguratsuen arteko ekoizleen lan baldintzak aztertu eta alderatu dituzte (esnekiak, haragikiak, zerbezak, aperitiboak, snack-ak, ontziratutako edarien urak eta okindegi industriala).

Euren marka propioak dituzten enpresek soldata baldintza hobek mantentzen dituzte baita marka txuriek baino gizarte baldintza hobek, %30 eta %40 artean (%71ra iritsi daitezkeela); negozioazio kolektiboa eta langileen eskubideen esparruan ere desberdintasunak nabariak dira oso. Kontsumitzailearekiko fidelitasun handiagoa lortzen dute izena duten markekin lan egiten duten enpresek, beraz, deslokalizazio eta distribuzioak ezartzen dituen baldintzengatiko enplegu galera txikiagoa da eta gainera I+G+Bn inbertsio handiagoa egiten dute markako ekoizleek. Enpleguari dagokionez, CCOOren esanetan, marka txuriko enpresetan gora egin du aldi baterako kontratazioak, eta izeneko markak dituzten hainbat enpresek plan-tilla murriztu behar izan dute euren produktuen kontsumoak eman duen beharkezagatiki.

CCOOK aipatu duen beste datu esanguratsu bat krisiak eragin dituen kontsumo ohituren aldaketan inguruko izan da. Kontsumitzaileek gastuak murriztu dituzte markako produktua marka txuriko merkeagoengatik ordezkatuz. Eragile hauek arriskuan jartzen dute enpleguaren kalitatea, testuinguru okertu egin dute negozioazio kolektiboarentzat.



Las empresas del sector alimentario que fabrican para marcas blancas pagan hasta un 63% menos a sus trabajadores que aquellas con marcas propias y de prestigio. Es uno de los datos del estudio elaborado por la Federación Agroalimentaria de CCOO, en el que se analizan y comparan las condiciones laborales entre los fabricantes de marca propia y los de marca blanca de seis subsectores representativos del ámbito agroalimentario (lácteo, cárnico, cervezas, aperitivos y snacks, aguas de bebidas envasadas y panadería industrial).

Conflictos en las empresas

Seis jornadas de huelga convocadas en **Muebles Inchausti y Otaegui** de Donostia y Lasarte-Oria por la intención de la empresa de rebajar sueldos, aumentar la jornada laboral y eliminar pluses y antigüedad reconocidos en convenio.

CCOO también ha denunciado el impago reiterado de salarios en la **Asociación "Afro"** de Residentes Afroamericanos de Gasteiz, amparándose en no haber recibido las aportaciones de Gobierno Vasco, Diputación y Ayuntamiento. Así como ha estado presente en las movilizaciones por los traslados forzosos de trabajadores de **IBM-GSE** y en **Customer Works**, ante la decisión de Iberdrola de prescindir de su servicio.

Tras meses de movilizaciones y huelgas en la **OTA de Barakaldo**, se consiguió que la empresa volviera a retomar la negociación del convenio. Sin embargo, una nueva vuel-

ta de tuerca, reduciendo de manera repentina la primera oferta, llevó al comité a radicalizar sus movilizaciones, con un encierro en el ayuntamiento o una acampada encadenada en la Herriko Plaza.



CCOO, el único sindicato que crece en Euskadi en 2009

Comienza el periodo de concentración de elecciones sindicales, por lo que hay que redoblar esfuerzos para extender nuestro proyecto

CCOO salimos de 2009, siendo el único sindicato en Euskadi que crece, situándonos actualmente en el 20,22%. Con este índice de representación, entramos en 2010, un año determinante debido al proceso de concentración de elecciones sindicales.

Los resultados arrojan un total de 4.206 delegados y delegadas de CCOO en la CAV, siendo notable el crecimiento registrado en Bizkaia y Gipuzkoa, ambas con un incremento superior al 1%. FECOHT, Comfia e Irakas-kuntza han sido las federaciones con mayor tirón en los resultados electorales de este pasado año. Asimismo, el balance de afiliación es muy positivo. En la actual coyuntura de crisis económica, la afiliación de CCOO Euskadi ha tenido un incremento del 4%.

Por tanto, todo nuestro trabajo y esfuerzo tiene que ir destinado a obtener un excelente resultado en estas elecciones. Y no sólo debe ser la tarea y el éxito de aquellos que directamente trabajan en ello, sino en el conjunto de la organización: todas las personas afiliadas, simpatizantes, delegados, delegadas, miembros de comités de empresa,...CCOO, todas y todos, nos jugamos seguir legitimando un modelo sindical, confederal, solidario, vasco, plural. Que ha asumido su responsabilidad y su vocación en la negociación colectiva, en el diálogo social y en su acción sindical cotidiana.



CCOO copa el comité de la aeronáutica Spasa

El trabajo de los equipos de extensión de CCOO continúa dando buenos resultados. Un ejemplo de esta buena labor ha sido el éxito en las elecciones de la empresa alavesa de componentes aeronáuticos Spasa, donde CCOO ha copado los cinco puestos del comité de empresa. Perteneciente al grupo burgalés Aciturri y asentada en Berantevilla, la planta tiene una plantilla superior a los 50 trabajadores y participa, entre otros proyectos, en el suministro de componentes estructurales para el Airbus A380, el avión de pasajeros más grande del mundo.

En el periodo anterior, la empresa tenía tres representantes sindicales: dos de CCOO y uno de UGT. En estos comicios se ha elegido a cinco delegados debido al aumento de la plantilla y CCOO se ha convertido en la fuerza hegemónica merced a su atención permanente a los trabajadores y trabajadoras y también como fruto del convenio del metal firmado en el territorio.

Pleno en Servimax Servicios

El trabajo sindical durante cuatro años puede ser duro, y más aún en empresas de nula tradición sindical, como es el caso de Servimax Servicios General en Bizkaia, perteneciente al Grupo Prosegur.

Desde la sección sindical de Prosegur Cia se peleó todo ese tiempo para que sus compañeros de Servimax tuvieran su propia representación. Consiguieron entonces 7 de los 9 delegados en liza. El trabajo bien hecho, codo con codo entre nuestros delegados de seguridad y servicios ha posibilitado mejorar aún más los últimos resultados electorales: 9 de 9, pleno de CCOO. Dos mayorías absolutas que se unen a las tres consecutivas en Prosegur Cia.

ATLANTIS Hogar, el mejor seguro con los servicios domésticos más innovadores.

Todo en Uno

Tu hogar y tus bienes 100% protegidos ante cualquier imprevisto: incendio, robo, escapes de agua, rotura de cristales, responsabilidad civil, fenómenos meteorológicos, etc.

4 niveles de protección para que escojas el que mejor se adapte a tus necesidades.



Condiciones y ventajas especiales para afiliados y afiliadas. ¡Infórmate ya!

Visita tu delegación ATLANTIS más cercana:

Bilbao - C. Uribitarte, 4
Tel. 94 424 23 02

San Sebastián - C. Carlos I, 1-3
Tel. 94 344 56 47

Bilbao - C. Telesforo Aranzadi, 3
Tel. 94 410 47 10

Vitoria - C. Portal de Castilla, 50
Tel. 94 515 43 29

Un trabajador no pierde vacaciones por estar de baja

En los últimos meses se han dado varias sentencias en Euskadi en las que se consolida este derecho

Uno de estos casos, es del del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, que daba la razón a CCOO en la demanda interpuesta por un trabajador de Tubos Reunidos (Amurrio) al que la empresa negó el disfrute de sus vacaciones tras pasar una temporada de baja por enfermedad.

Se trata de una de las primeras sentencias que se dan en Euskadi en la que un juez aplica la doctrina unificada por el Tribunal Supremo. El pasado mes de agosto, el Alto Tribunal estableció, basándose en una sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que estar de baja no puede ser causa para que un trabajador pierda sus vacaciones. El Supremo argu-

mentó su fallo en que "el pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo, de forma que no cabe entender que un trabajador en situación de incapacidad temporal pueda disfrutar adecuadamente de las finalidades atribuidas a las vacaciones".

CCOO aplaude la sentencia y se muestra satisfecho, ya que consolida nuestra reivindicación, si bien matiza que las vacaciones serán disfrutadas durante ese mismo año, si es posible, remitiéndose al acuerdo entre el trabajador y la empresa o a lo establecido en la negociación colectiva.

Sanción máxima por acoso laboral

La Inspección de Trabajo de Bizkaia sanciona con 100.006 euros y el 50% de recargo de prestaciones al Teatro Barakaldo

La denuncia fue presentada por la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Euskadi, de manera que el Acta de la Inspección aplica la sanción máxima recogida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (100.006,00 €), y que hasta ahora sólo se había dado en otro caso (Matricería Nervión).

Los hechos se remontan a 2008, como ya hemos venido dando cuenta en Biltzar, con los despidos de dos empleados del Teatro, movilizaciones del sindicato, juicio y readmisión, etc.. A partir de ahí, uno de los trabajadores comienza a ser víctima de una larga lista de actuaciones por parte del gerente del centro que le lleva a una incapacidad temporal por enfermedad psíquica.

Destaca en este caso el planteamiento de la denuncia, ya que se centra en las conductas concretas del acosador, tipificadas y definidas en la legislación, lo que ha posibilitado la aplicación de mayores y más efectivas sanciones. La inexplicable falta de concreción jurídica del acoso laboral y su falta de tipificación como delito, al menos hasta la nueva reforma del Código Penal, dificulta la aplicación de medidas legales suficientes. Si se denuncian los hechos calificándolos de forma genérica como "acoso laboral", nos obligamos al cumplimiento de una serie de requisitos, implícitos en la propia definición generalmente aceptada de Mobbing, que en pocas ocasiones se cumplen en su totalidad. Aquí se denunció la modificación unilateral de las condiciones de trabajo, vulneración del derecho a la ocupación efectiva, atentado contra la dignidad del trabajador y la creación de grave riesgo para la integridad física del mismo.

"El día a día del pueblo palestino es una bomba de relojería"

Cuando se cumple un año del bombardeo israelí sobre Gaza, Juani Rishmawi nos relata los efectos más cotidianos de la ocupación



Juani Rishmawi (Madrid, 1958) vive en una aldea de Cisjordania, próxima a Belén desde 1985. Casada con un palestino, trabaja y representa desde hace 16 años a la Organización no gubernamental "Comité de Trabajos para la Salud" (HWC). En los últimos meses ha estado de gira por nuestro país para, aparte de realizar contactos institucionales y desarrollo de proyectos, sensibilizar a la opinión pública de la situación en que vive el pueblo palestino.

En Bilbao, invitada por la red Mewando a la que pertenece la Fundación Paz y Solidaridad, de CCOO Euskadi, ofreció una charla bajo el título "El impacto psicosocial de la ocupación israelí". Tiene claro que Palestina tiene "recursos económicos y humanos, pero no le dejan crecer" y que el boicot cultural, deportivo y económico hacia Israel "está funcionando y va calando".

B.-¿A qué se refiere cuando habla de impacto psicosocial?

R.- A todo aquello de lo que nos olvidamos cuando se habla del conflicto en Palestina los acuerdos de paz, los enfrentamientos...digamos la "política de élite". Se olvida la población de la calle, la más abandonada, los campamentos de refugiados, lo que menos se ve y menos preocupa. Me interesa que se sepa sobre el sufrimiento fruto

de la ocupación israelí, de la construcción del muro... el impacto que llega a crear a la población civil todo lo que está pasando.

B.-¿Quiere eso decir que la situación ha ido a peor?

R.- Sin duda. Lo realmente grave es el impacto que tiene una frontera, las dificultades de movimiento, el paro, la educación... porque están creando una bomba de relojería de personas que sufren día a día. Nuestra organización por ejemplo, nació para mejorar la calidad de vida de la gente, acabar con enfermedades ya erradicadas, abrir camino para que las mujeres fueran independientes...Después de años más tranquilos, ahora se ha ido a peor. Las resoluciones no se han ido cumpliendo. Israel va quitando cada vez más terreno, ha construido el muro, aislado las ciudades, y esto ha ido machacando todo.

B.-¿Cuáles son sus principales efectos?

R.-Te puedo poner el ejemplo de una ciudad como Kailkia, al norte, donde se dependía mucho de la agricultura. El muro ha destruido su forma de vida y todo alrededor se ha desertizado; el impacto ha sido monstruoso, ha supuesto enterrar en vida a 40.000 personas, que no saben qué hacer para sobrevivir. Esto repercute en la salud mental, y física, han vuelto enfermedades como la viruela, anemia... existe falta de alimentación, la poca agua que tenemos, los israelíes nos la cortan...

B.-¿Cuál es el futuro de los jóvenes?

R.-Cada vez más quieren salir de allí por todos los medios. La cifra de escolarización hasta la educación superior ha bajado del 98% al 92%, en vista de la situación económica familiar, se están quitando de estudiar para trabajar.

B.-¿Y las mujeres? ¿cómo es vuestro trabajo al respecto?

R.-En cuanto al maltrato, por ejemplo, hay consideraciones dentro de la propia religión que les dice que eso es normal, y nuestra labor es decirles que eso no es así. Si una mujer decide denunciar a su maltratador, la misma familia la convence para que vuelva al hogar; presionan con que te has portado mal, que eso es porque te rebelas...Pero a mí lo que me gusta de la mujer árabe, es que a parte de sus muchas dificultades, de estar reprimidas, siempre encuentran caminos para salir adelante. No es una mujer derrotada, sino luchadora continuamente.

Kopenhagen galdu den aukera

CO2-a murrizteko presioa eta gizarte konpromisoa indartzea beharrezkoa da CCOOren usteetan

Beste behin, herrialde aberatsek eta CO2 gehien isurtzen dutenek zapuztu dituzte sindikatu, gizarte mugimendu eta zientzia komunitateak Kopenhage-ko Klimaren inguruko goibileran Itun esanguratsu bat sortzeko zuten itxaropena.

Herrialde aberatsei zuzendutako murrizketa helburuak: Klima aldaketan Gobernu-arteko Taldeak (IPCC) %24-45 arteko murrizketa gomendatu zuen 2007. urtean 1990ko isurtze kopuruaren gainean beroketa 2 gradutan mugatzeko. Baina, munduko erregai fosilen isurtzea 1990. urtearekin alderatuta ia %40 hazi zen eta negoziazio mahaian landutako proposamenak %10-20 arteko murrizketakoak izan dira 2020 urterako 1990arekin alderatuta.

Etorkizuneko negoziazioetarako ezarri diren mini-moak: 2 graduko tenperatura hazkundea ez gaitditea, helburua 1,5º zenean; murrizketarako 30 bilioi dolarreko konpromisoa 2010-12 urteetarako gutxienez garatu diren herrialdeak egokitu daitezzen. Dirudenez, Europar Batasunak 10,6 bilioi emango ditu, Japoniak 11 bilioi. Urteko 73.000 milioi euroko fondoa garatzeko beharra onartu da 2020 akordioa finantzatzeko. Baina horrelako fondoa lortzeko dagoen ahultasuna agerian geratu da eta dagoeneko existitzen den garapenerako kooperazio, hezkuntza eta horrelako laguntzei gehituko zaiela bermatzea ere ez da ziurra.

Akordioaren forma

Azkenean ez da testurik onartu egon den adostasun faltagatik. Akordioa ez da politiko eta juridikoki loteslea, negoziazioek jarraitu beharko dute aurtzen. Azken finean, hitz horiek testu oso eta juridiko batean ezarri beharko dira Nazio Batuen Negoziazio prozesuaren baitan.

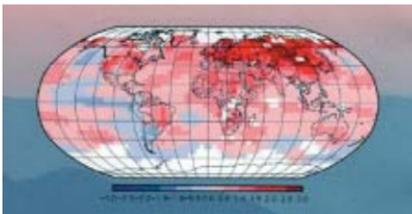


Un reto inmediato

"La realidad del cambio climático plantea un reto inmediato y dramático que de no tomarse en cuenta, podría tener consecuencias catastróficas"
(Confederación Europea de Sindicatos)

La CSI insta a la reducción de gases de efecto invernadero necesarias para limitar el incremento mundial de las temperaturas a un máximo del 2º C, por encima del cual el impacto sobre el planeta y sobre la vida humana sería irreversible. Europa debe seguir liderando el proceso, fijando un compromiso de reducción del 30% las emisiones para 2020. Este objetivo puede alcanzarse, si actuamos en los sectores no sujetos a competencia exterior, como el sector energético y sobre todo en ahorro y eficiencia de los sectores difusos, sin poner en peligro la competitividad de las empresas.

Cualquier cambio, nos hace vulnerables a los trabajadores, por ello reclamamos una TRANSICIÓN JUSTA. En última instancia es necesario fortalecer la presión social que frene el cambio climático con graves consecuencias de salud pública, mediante la lucha conjunta de las organizaciones sindicales y otros movimientos sociales o ecologistas.



Los descansos preventivos "ilegales"

Lamentablemente, es cada vez más habitual en las empresas el intento de ocultar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; una práctica ilegal, que funciona gracias al consenso o pasividad de las secciones sindicales y Comités.

Esto se da por ejemplo, cuando en la analítica realizada en el reconocimiento médico se detecta la existencia de trabajadores intoxicados por plomo, cromo o disolventes. La empresa, asesorada por la Mutua o el servicio de prevención ajeno recomiendan coger días de permiso retribuido o cambio temporal del puesto de trabajo, para así desintoxicarse. Las eventuales futuras secuelas serán tratadas por Osakidetza.

Otro de los casos, es cuando tras sufrir un accidente, a la víctima se le concede un "permiso retribuido o descanso preventivo" o se da un cambio de puesto, en el que la lesión no obstaculice continuar trabajando. En ambas circunstancias, esta ocultación del accidente o enfermedad profesional irá acompañada de incentivos o pluses colectivos; esto es lo que provoca el aumento del número de "accidentes sin baja".

El objetivo que pretenden este tipo de actuaciones es reducir las cifras de accidentes o enfermedades, evitando el parte baja, no vaya a ser que la empresa, resulte incluida en el plan de visitas de la Inspección de Trabajo u Osalan. De hechos, algunas empresas han prohibido llamar al 112 tras un siniestro, ya que inmediatamente se alerta a Osalan o la Inspección.

Chantaje patronal

La respuesta sindical a este fraude no puede basarse en asumir el chantaje patronal: "La multinacional ha decidido cerrar aquella planta con mayor siniestralidad" o "Si se declaran estos accidentes perdemos el Plus del Departamento", etc.... Esto es muy negativo para los derechos preventivos y la protección de la salud de trabajadores y trabajadoras, obstaculizando cualquier trámite de secuelas. Si se permite esta práctica, se inhabilitarán los efectos preventivos del "BONUS" que el Gobierno prepara y llevará a los empresarios a aumentar su ocultación para beneficiarse de rebajas en las cotizaciones sociales. Es necesario enfrentarnos al chantaje patronal. Si conoces existencia de dichas prácticas, acude y ponlas en conocimiento de CCOO.



¿Cuándo un acta de infracción?

A petición de CCOO, la Dirección General de la Inspección de Trabajo ha emitido informe con instrucciones precisas, para que cuando se detecten dichas prácticas, se extienda Acta de Infracción.

- Un accidente de trabajo, independientemente de su gravedad, que impida al trabajador prestar su servicio, determina la tramitación de la Baja por contingencia profesional, teniendo derecho el trabajador a la asistencia sanitaria y prestación económica del sistema de Seguridad Social.
- En estos casos, el médico del Servicio de prevención de la empresa, no está facultado para prescribir o dictaminar ninguna medida reparadora, ni recuperadora, como el citado "descanso preventivo recuperador". Sólo podrá proporcionar los primeros auxilios, tener conocimiento de las ausencias del trabajador por motivos de salud, analizar los resultados tras la vigilancia sanitaria o evaluar el estado de salud de los trabajadores/as tras una ausencia prolongada por dichos motivos.
- Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo, el empresario estará obligado a notificar por escrito a la Autoridad Laboral con el Parte de Accidente y llevar a cabo una investigación para detectar causas y adoptar medidas preventivas. Su incumplimiento está tipificado como Infracción Grave.

Dolores degenerativos fruto de accidentes laborales

No hay que dejarse engañar por las Mutuas; juegan con la esperanza de que no reclames

El artículo 115, 2F de la Seguridad Social dice: "Se califican como Accidente de Trabajo, las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un AT. En los supuestos en los que el traumatismo actúa como elemento desencadenante de la enfermedad del trabajador, agudizándolo o sacando de su estado latente, se considera como siniestro laboral, porque se trabajaba normalmente antes del accidente".

Esto es algo que las Mutuas parecen olvidar. Es el caso de un trabajador de 36 años, que sufrió un golpe en la mano izquierda mientras trabajaba como laminador. Calificado accidente de trabajo por la empresa, acude a Mutua Universal, y tras un estudio de RX, le diagnostican "Tendinitis calcificante en hombro izquierdo" y por tanto, contingencia común. No conforme con ello, recurre a la Hoja de Reclamaciones, ante la persistencia de dolores; en Osakidetza le dan la baja, acude entonces a CCOO, donde se tramita el cambio de Contingencia al INSS.

Dos meses más tarde, la resolución es clara: "el traumatismo sufrido en el brazo, desencadenó el dolor y el déficit funcional transitorio ligados a la calcificación que anteriormente tenía el trabajador, pero que hasta ese momento no producía sintomatología alguna, el periodo de IT por enfermedad común transcurrido, es accidente de trabajo y responsable de pagar Mutua Universal".



FORMACION OCUPACIONAL 2010 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN DESEMPLEO SUBVENCIONADOS AL 100%

ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL							
APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN	380	Vitoria-Gasteiz	25-mar-2010	14-jul-2010	9:00	14:00	L-M-X-J-V
TÉCNICO EN SEGURIDAD DE REDES Y SISTEMAS	350	Donostia	3-may-2010	7-oct-2010	9:00	14:00	L-M-X-J-V
TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE ORDENADORES Y REDES	460	Donostia	1-jun-2010	10-nov-2010	9:00	14:00	L-M-X-J-V
EXPERTO EN GESTIÓN DE SALARIOS Y NÓMINAS	380	Bilbao	12-abr-2010	26-jul-2010	9:00	14:00	L-M-X-J-V
OPERACIONES DE SOLDADURA	440	Basauri	22-mar-2010	6-jul-2010	14:30	20:30	L-M-X-J-V



INFORMACIÓN Y RECOGIDA DE SOLICITUDES:
En las sedes de CCOO y FOREM



FORMACION CONTINUA 2010 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN ACTIVO

MODALIDAD: PRESENCIAL	Horas	MODALIDAD: PRESENCIAL	Horas
ADMINISTRACION Y FINANZAS			
<i>- TRANSPORTE, ALMACENAJE, CARGA Y DESCARGA -</i>			
CONTABILIDAD BÁSICA + CONTAPLUS - Incluye examen de certificación final de SP-SAGE	90	LOGÍSTICA DE ALMACENAJE Y MAIP. DE CARPETILLAS ELEVADORAS	30
DERECHO LABORAL, CONTRATOS, NOMINAS Y S. SOCIALES	90	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA TRANSPORTISTAS (*)	180
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FÍSICAS IRPF	90	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE LA RENOVACIÓN DEL CARNET ADR (*)	30
LA REFORMA CONTABLE Y ADAPTACIÓN A LAS NORMAS NIC	25	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE CARNET ADR + ESPECIALIDADES OTERNAS Y EXPLOSIVOS (*)	50
COMERCIO			
DESTIN (DE LA CALIDAD)	30	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "C" CAMIÓN + CAP (*)	300
INGLÉS INICIACIÓN	30	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "D" AUTOSOL (segunda clase) + CAP (*)	300
INGLÉS INTERMEDIO	30	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "D" REMOLQUE/TRAILER (*)	150
INGLÉS AVANZADO	30	OFIMÁTICA	45
INGLÉS GESTIÓN COMERCIAL	30	ADOBE PHOTOSHOP- APLICACIONES CÁMARA DIGITAL	45
INGLÉS PARA VIAJES	30	APLICACIONES INFORMÁTICAS: CONTAPLUS - (Incluye examen de certificación final de SP-SAGE)	30
INFORMÁTICA			
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL AUTOCAD	90	APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS - (Incluye examen certificación final SP-SAGE)	30
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL CAD 3D	90	APLICACIONES INFORMÁTICAS: NOMINPLUS	20
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL CATIA V5	45	INTERNET EXPLORER	20
DISEÑO DE SITIOS WEB DINÁMICOS: MICROSOFT DYNAMICWEBS	30	OFFICE: ACCESS AVANZADO	30
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMÁTICOS	90	OFFICE: ACCESS INICIACIÓN	30
PROGRAMACIÓN CON ASP.NET	40	OFFICE: EXCEL AVANZADO	20
PROGRAMACIÓN CON JAVA	40	OFFICE: EXCEL INICIACIÓN	20
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS			
<i>- EDIFICACIÓN Y OBRA PÚBLICA -</i>			
OPERADOR DE GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA - PASO A CATEGORÍA "B"	180	OFFICE: POWERPOINT	20
OPERADOR DE GRUA PUENTE	20	OFFICE: WORD AVANZADO	20
OPERADOR DE RETROEXCAVADOR	30	OFFICE: WORD INICIACIÓN + WINDOWS	40
PRESTO - PRESUPUESTOS Y MEDICIONES	30	RECURSOS HUMANOS	
<i>- ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS RENOVABLES -</i>			
ELECTRICIDAD I	90	CORRO PARLAR EN PÚBLICO	20
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS SOLARES Y BÓLIDOS	90	COMUNICACIÓN Y RELACIONES HUMANAS	20
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA	30	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y ENTREVISTA PROFESIONAL	20
<i>- FABRICACIÓN MECÁNICA -</i>			
INTERPRETACIÓN DE PLANOS	30	GESTIÓN DE CONFLICTOS	40
SOLDADURA CON ELECTRODO	90	GESTIÓN DEL ESTRÉS PROFESIONAL	20
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA MIG	40	GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES	20
SOLDADURA TIG	40	GESTIÓN DEL TIEMPO Y CONTROL DEL ESTRÉS	20
<i>- SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL -</i>			
ACCOMBERTO FAMILIAR Y DEPENDIENTES	30	INTELIGENCIA EMOCIONAL	20
ALGOBAR DOMICILIARIO	21	TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y LIBERAZDO	20
DEMENCIA Y ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	20	TRABAJO EN EQUIPO	20
EL ENFERMO INFECIOSO: ATENCIÓN Y NOMINAS	30	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL	
FUNDAMENTOS Y CUIDADOS BÁSICOS EN ENFERMERÍA	30	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - INVL. BÁSICO	30
INTERVENCIÓN CON INFANCIAS, ADOLESCENCIA Y FAMILIA	90	PRIMEROS AUXILIOS	20
INTERVENCIÓN CON MAYORES	30	SALUD LABORAL Y ERGONOMÍA DE LA VIDA	30
MONITORIZACIÓN DE PACIENTES	20	MODALIDAD: DISTANCIA	
<i>- SEGURIDAD PRIVADA -</i>			
ESPECIALIDADES DE VIG. ANTES DE SEGURIDAD (*)	30-40	TÉCNICO SUPERIOR EN P.A.L. - ESPECIALIDAD: HIGIENE (*)	200
GUARDIA PARTICULAR DE CAMPO (*)	60	TÉCNICO SUPERIOR EN P.A.L. - ESPECIALIDAD: ERGONOMÍA Y PSICOLOGÍA (*)	200
HABILITACIÓN PARA VIGILANTE DE SEGURIDAD (*)	180	MODALIDAD: MIXTA (Distancia + Presencial)	
POLÍTICAS DE GÉNERO - VIOLENCIA DE GÉNERO	20	CHENO	180
PREP. PARA EL EXAMEN INSTRUCTOR DE TIPO (*)	30	HIGIENE Y ATENCIÓN DOMICILIARIA SANITARIA	170
PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE LICENCIA C (*)	30	INGLÉS INICIACIÓN	120
RADIOGRAFÍA	20	INGLÉS INTERMEDIO	120
		INGLÉS AVANZADO	120
		MODALIDAD: MIXTA (Teleformación + Presencial)	
		DIRECTOR DE SEGURIDAD	200
		MODALIDAD: TELEFORMACIÓN	
		AUXILIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	350
		CREA Y GESTIONA TU PROPIA TIENDA ON LINE	140
		DIRECCIÓN DE EQUIPOS	180
		INGLÉS NIVEL AVANZADO	120
		INGLÉS NIVEL INICIACIÓN	150
		INGLÉS NIVEL INTERMEDIO	150
		INICIACIÓN A PHOTOSHOP	30
		OFIMÁTICA BÁSICA	150
		SISTEMA DE GESTIÓN DE LA P.A.L. (NIVEL SUPERIOR) OHSAS	180



INFORMACIÓN Y RECOGIDA DE SOLICITUDES:
En las sedes de CCOO y FOREM