

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

Nº 5 - ABENDUA - 2011

Euskadiko Langile Komizioak

C.S. de CC.OO. de Euskadi

biltzar@euskadi.ccoo.es

Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 30 - D.L.: SS-704/77

biltzar

comisiones obreras

www.ccoo-euskadi.net



Indarkeriaren aurka, zarata egin!!



25 Noviembre
Día Internacional contra
la violencia de género

Aurten, Mexikoko Institutu Politekniko Nazionalaren ideiarekin bat eginez *Indarkeriaren neurgailua* plazaratu nahi izan dugu sindikatuak. Zabaldu nahi dugun mezua indarkeria ez dela gauza normala izan zen. Berdin du zein mailatan dagoen emakumea, horietakoren batekin identifikatzen bada egoera horrekin bukatu behar du lehenbailehen. Egoera batzuk normalizat hartzen ditugu batzuetan oso txertatuta ditugulako geure egunerokotasunean eta. Hori

salatzeko eta azaroaren 25a dela eta, indarkeriaren aurka flashmob bat antolatu genuen askok egunero entzun behar izaten ditugun irainen aurrean protesta eginez.

Geure ustez genero indarkeria eta sexismoa gainditzeko ezinbestekoa da emakume eta gizonezkoen arteko berdintasunezko hezkuntza eredu bat sustatzea eta hori jendarte osoaren lana da, denon artean egin beharreko lana.

Bajo los focos

BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata
Helena Ferreras, Ibai Cereijo
y Oskar Arenas

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

Una nueva edición del ciclo de cine “Los derechos laborales bajo los focos”, organizado por la Fundación Paz y Solidaridad se trasladó en esta ocasión a la Kultur Etxea de Galdakao. Enmarcado dentro de un proyecto de cooperación al desarrollo denominado Observatorio del Trabajo en la Globalización, tiene como objetivo informar y sensibilizar a través de documentales y largometrajes sobre la condición que tenemos como trabajadoras y trabajadores en el actual contexto de globalización económica y neoliberal. Los asistentes pudieron conocer realidades como la de niños carretilleros en “Carretillas driver” o el drama del amianto en “La plaza de la música”. Tras todo ello, tuvo lugar un coloquio con la participación del área de salud laboral del sindicato.



Tiempos de cambio, tiempo de retos

El nuevo Gobierno tendrá que afrontar retos difíciles. Recibirá presiones intensas para sacar al sindicalismo de la agenda de cara a los próximos años. Se equivocaría de pleno.

La crisis y sus consecuencias nos están marcando la agenda diaria. Paralelamente estamos viviendo un cambio de ciclo político de importancia. Respecto a la crisis, este número de Biltzar recoge los principales retos y propuestas que CCOO de Euskadi está planteando y queremos reforzar.

El cambio político se está dando en Euskadi y en España. En Euskadi, el anhelado abandono de la violencia por parte de ETA nos sitúa en una dinámica distinta. En la que todas las fuerzas políticas puedan defender sus ideas sin amenazas ni coacciones.

La incorporación de la izquierda abertzale a la legalidad está recomponiendo el mapa político vasco. Nuestra sociedad, compleja y diversa como pocas, tiene el reto de normalizar sus relaciones sociales en un nuevo contexto. La palabra y las vías democráticas son las únicas válidas para defender lo que se piensa.

No se trata de olvido, ni de dejar de reconocer el papel de civismo democrático que han desempeñado todos estos años las víctimas de la violencia. Se trata de recomponer convivencia, sobre todo en aquellos espacios que han estado martilleados por el efecto perverso de la violencia y sus consecuencias de todo tipo.

CCOO de Euskadi sigue defendiendo la construcción de un país plural, solidario. Para un sindicato de clase en la sociedad juegan muchos elementos de conflicto. Pero también de instituciones y procedimientos para canalizar esos conflictos. Nuestro papel no es el de los partidos políticos. Ni lo queremos ni lo pretendemos. Pero CCOO. tiene mucho que aportar a la consolidación de convivencia democrática. Nuestra historia nos avala.

En el conjunto del Estado el cambio tiene otras claves. El Partido Popular ha ganado por mayoría absoluta las elecciones, cerrando un círculo que concentra la mayor cantidad de poder político desde la restauración de la democracia. Más que por la adhesión masiva del electorado (saca menos votos que Zapatero hace 4 años) por la caída en picado del PSOE. La importante subida de otras fuerzas, algunas de izquierda, que se han opuesto a las políticas de recorte de los últimos años, no compensa el batacazo de la candidatura de Rubalcaba.

Sin duda los efectos y la gestión de la crisis del Gobierno han sido los elementos clave en explicar lo sucedido. La hegemonía que los partidos conservado-



Florença (Italia). Encuentro sindical europeo "Salir del túnel"

res están logrando en Europa debe hacer pensar a la socialdemocracia europea.

La visión acrítica del modelo de crecimiento de los últimos lustros conlleva que la sociedad termine por explicarse y explicarse, la sociedad y la economía con conceptos de derecha. La conclusión es que pese a que la crisis sea del sistema neoliberal y gestada en el ámbito financiero, sus consecuencias las pagan los trabajadores y trabajadoras y las recetas anti-crisis terminan por ser las conservadoras.

El nuevo Gobierno tendrá retos difíciles. Con toda probabilidad recibirá presiones intensas para sacar al sindicalismo de la agenda para los próximos años. Se equivocaría de cabo a rabo. Si no se recupera el valor central del trabajo y de la economía real, estarán poniendo los cimientos para más crisis y más paro. Y recuperar el valor del trabajo requiere de trabajadores organizados y por tanto de organizaciones sindicales. Si la receta es recortar, precarizar, gobernar unilateralmente, se equivocarán. Y traerán conflicto.

Unai Sordo
Secretario General de CCOO Euskadi

Es tiempo de hacer

CCOO Euskadi está presentando al conjunto de agentes sociales, partidos e instituciones su *Iniciativa Vasca por el Empleo y ante la Crisis*



Atravesamos una crisis global. Una crisis que es económica, pero también institucional y de gobierno político. Generada en ámbitos supranacionales y ligada al sobreendeudamiento y la implosión de la financiarización económica.

Las grandes respuestas, las que hacen referencia al sistema económico que nos ha traído hasta esta situación, deben venir en consecuencia desde esos ámbitos supranacionales. Eso no significa que en los marcos más cercanos tengamos que quedarnos de brazos cruzados. **Instituciones y agentes sociales podemos y debemos trabajar en iniciativas y propuestas contra los efectos de la crisis que percibimos precisamente en lo local.**

Desde esa conciencia, CCOO de Euskadi lanza esta **Iniciativa Vasca por el Empleo y ante la Crisis**. Somos

un sindicato nacional y de clase y ello se demuestra con la voluntad de mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores vascos haciendo propuestas inclusivas en clave de país.

Es momento de iniciativas, de no quedarse parados y de buscar propuestas ambiciosas que alteren el rumbo de las cosas. Si las crisis suelen acarrear estados de ánimo de desconfianza que retroalimentan la propia crisis, sin duda cualquier avance en materia de acuerdos políticos y sociales sería un mensaje potentísimo a la sociedad vasca.

Para ello partimos de un análisis necesario de los principales problemas que hemos detectado en Euskadi. Y a través de ese conocimiento abordaremos una serie de propuestas transversales, que supondrían un profundo y positivo impacto para el conjunto de la población vasca. Quedan para el debate y el consenso en favor de la ciudadanía. Y las responsabilidades están en la mesa de las distintas instituciones y agentes sociales implicados a los que emplazamos en cada materia (Gobierno vasco, Diputaciones, Parlamento vasco, sindicatos, organizaciones empresariales, CRL, Lanbide, otras administraciones...). Porque no se trata de hacer esfuerzos individuales o aislados que sólo serían parches.



Baina sindikatu gisa duen kontratatze gaitasuna erabiliz, CCOO Euskadik proposamenak aurkeztu nahi ditu gatazkari irtenbidea emateko, adostasuna bilatu nahi du interes desberdinen artean eta topaguneak indartu nahi ditu.

Klaseko sindikatu nazional bat gara, langile euskaldunen egoera hobetu nahi dugu, proposamen inklusiboak eginez herrialde mailan.

Ez da geldik egoteko unea, baizik eta ekimenak martxan jartzekoa eta gauzen norabidea aldatuko duten proposamen anbiziotsuak bilatzekoa. Krisiak mesfidantza suspertzen du, eta mesfindantza horrek krisia bera atzeraelikatzen du, baina aurrera egingo bagenu akordio politiko eta sozialen bidean, mezu baikorra igorriko genioke euskal gizarteari.

El empleo, la prioridad

¿Qué proponemos?



Ofrecemos una **renovación generalizada de los convenios colectivos** bloqueados en términos salariales razonables que mejoren la demanda interna de Euskadi y den certidumbre en sus costos laborales a las empresas en los próximos dos años



A cambio de una reforma fiscal (sobre rentas altas y rendimientos no provenientes del trabajo) que mejore la recaudación de las Administraciones Públicas, sin ahogar la actividad económica, para garantizar unas cuentas públicas que no depriman la actividad económica y garanticen unos servicios sociales y públicos sin recortes.



De forma paralela planteamos un **acuerdo sobre convenios colectivos** para adaptar nuestra estructura a la situación tras la reforma de la negociación colectiva; **un plan de empleo** que estimule la contratación de los colectivos más afectados por el paro; **medidas adicionales sobre la vivienda y el desplazamiento a los centros de trabajo** que además de ser social y medioambientalmente deseables, mejoren la renta disponible de las familias derivando gastos que hoy se emplean en estas cuestiones a otros destinos (consumo o ahorro).

Oferta Exclusiva para **CLÍNICA BAVIERA** INSTITUTO OFTALMOLÓGICO EUROPEO 902 130 100
www.clinicabaviera.com

CIRUGÍA REFRACTIVA LÁSER | MIOPIA | HIPERMETROPIA | ASTIGMATISMO

¡Hasta la vista!

En Clínica Baviera tenemos una **promoción limitada para ti y tus familiares directos** en los tratamientos de CIRUGÍA REFRACTIVA LÁSER, **por ser afiliado de CCOO EUSKADI**.

7 semanas, de enero a marzo
Incluidas en una

REVISIÓN
ÓPTICA GRATUITA

Tarifa general

1.095 €/ojo

Consulta médica preoperatoria: 75€

Promoción CIRUGÍA REFRACTIVA
 De enero a marzo

925 €/ojo

Consulta médica preoperatoria: 35€

Tarifa CCOO
 Resto del año

975 €/ojo

Consulta médica preoperatoria: 35€

ACREDITACIÓN DE afiliado

IMPREScindIBLE
PRESENTAR ACREDITACIÓN
en la 1ª visita a Clínica Baviera.

Resto de
consultas y servicios

20% dto.*

*Cáscalo avilés y lentes intracáscalo.

Bilbao: Calle Leredorkarri Lezama, 5 posterior 1944 27 46 30
Bilbao: Calle Ibañeta de Bilbao, 91 946-61 19 40
San Sebastián: Calle Ezeo, 83 1 943 44 42 36
Vitoria: Calle Manuel Iradier, 33 1 943 32 36 26

Bilbao: Dr. Andrés Alava Fernández, Dr. Julio Ojeda Urchola y Dra. Regina de Guzmán
San Sebastián: Dr. Pablo Arribas López y Dr. Ramón Jiménez de Murrúa
Vitoria: Dr. Pío del Barrio de Marañón y Dr. Pío Jesús García Gómez. Todos especialistas en Oftalmología y Cirugía (Oftalmología, R.F.S. Nº 35).

En materia de empleo

- Unas tasas aparentemente más positivas en Euskadi que en el resto del Estado no pueden hacernos perder la perspectiva. En la CAV se ha destruido mucho empleo (140.729 parados), una comunidad con bajas tasas de actividad (58,10%). Con colectivos especialmente afectados (jóvenes (25% desempleo) y parados de larga duración).
- Propuestas hacia un trabajo específico con las personas que más dificultades tienen para el acceso al empleo (programas formación-empresa, bonificaciones, reconocimiento de la competencia, etc.). También hacia la Administración pública, garantizando el servicio a la ciudadanía y el mantenimiento del empleo público en condiciones dignas.



Para ello CCOO propone medidas tanto en IRPF (nuevos tramos), cambios en las rentas de ahorro e incrementos patrimoniales, como sobre los tipos en el Impuesto de Sociedades, restitución del de Patrimonio, recuperación del de Sucesiones y Donaciones...

En materia de negociación colectiva

- Vivimos en medio de un bloqueo atroz de la negociación colectiva. Seis de cada 10 trabajadores amparados por un convenio sectorial provincial lo tienen sin renovar. Y ese bloqueo supone una pérdida salarial para los trabajadores (130 millones de euros por cada 100.000 trabajadores).
- Hay que actualizar los convenios colectivos cuya renovación está sin cerrar, al tiempo que es necesario, tras la reforma impuesta en la negociación colectiva, un acuerdo intersectorial que habilite acuerdos sectoriales para estructurar los ámbitos de convenio de empresa sobre los sectoriales en algunas materias. Es igualmente indispensable un compromiso para los años 2011 y 2012 de mantenimiento del poder adquisitivo.

En materia de precios, vivienda y movilidad al centro de trabajo

- En líneas generales, podemos afirmar que en estos tres años de crisis los precios han subido mientras el PIB ha caído. El difícil acceso a la vivienda, los precios de la misma, un escenario en el que se requiere mayor movilidad para acudir al puesto de trabajo... son factores que debemos tener en cuenta en este momento de contracción del consumo interno.

- La vivienda, de alguna manera, ha sido el foco de atención durante esta crisis. Ahora toca apostar por modelos a futuro, como la creación de un parque suficiente de vivienda pública en alquiler, pero también eliminando o paliando los efectos de la crisis, por ejemplo a través de la promoción de acciones encaminadas a la reforma de la ley hipotecaria. Pero también debemos apostar por una movilidad sostenible y segura al centro de trabajo (creación de Consejos de movilidad, transporte colectivo, accesibilidad, etc.).

En materia fiscal

- Empezamos a comprobar que hay una efectiva caída de la recaudación fiscal, y las previsiones no son en absoluto halagüeñas. Urge, por tanto, una reforma que devuelva a nuestro sistema tributario características que en la época de bonanza quedaron diluidas, y que garanticen el sostenimiento y avance del estado social y de la inversión pública en un momento especialmente necesario.
- Hasta ahora se ha actuado sobre el gasto público, pero no sobre el ingreso. Es necesaria una reforma del sistema que no suponga un mero parcheado, que recupere la progresividad y la equidad, al tiempo que dote a las Administraciones públicas de recursos suficientes para llevar a cabo las políticas adecuadas en estos momentos.



Negociación colectiva, al ralentí



Comercio textil de Araba

Tras 18 meses de negociación y firmado por CCOO, ELA y UGT para 2010-2012. La intransigencia patronal llevó incluso a la convocatoria de una jornada de huelga, secundada por un número importante de trabajadoras (un éxito sin precedentes en un sector difícil de movilizar). Pese a éstos y otros impedimentos, como los interpuestos por algún otro sindicato, la postura de CCOO fue siempre firme presentando propuestas a la patronal con el objetivo de conseguir un convenio digno para los 1.500 trabajadores y trabajadoras. El convenio recoge un incremento salarial del IPC real (año vencido) + 75 euros anuales para 2011 y 2012; abono de comisiones por ventas dentro de las pagas extraordinarias y mejora en plus de disponibilidad para determinados horarios, entre otros logros.



Transporte de Viajeros de Bizkaia

Con una vigencia de 2 años, recoge una subida salarial del IPC para 2011 e IPC + 0.5 para 2012. Incluye mejoras en la ampliación para acompañamiento de familiares y en las consultas médicas.

Sobre el CAP (coste a cargo de la empresa y tiempo a cuenta del trabajador) se está a la espera de la resolución por parte de la Audiencia Nacional.



Urgatzi e intervención social en Gipuzkoa

Trabajadores y trabajadoras de la Asociación para la promoción del bienestar Urgatzi se concentraron en Donostia para reclamar que la empresa aplique a la plantilla las condiciones laborales del recién publicado convenio de Intervención Social de Gipuzkoa. Sus más de 60 trabajadores llevan más de 3 meses esperando desde que se publicara en agosto, sin que Urgatzi demuestre voluntad de hacerlo. Las movilizaciones continuarán hasta que se ponga al día en el pago de las nóminas y los atrasos y cuando la entidad aplique íntegramente el convenio de referencia del sector.



EUDEL y el Udalhitz

CCOO entregó a la presidenta de EUDEL, Ibone Bengoetxea, durante una protesta de delegados del sector público en Bilbao, la petición de convocatoria inmediata de la mesa de negociación del Udalhitz. Ha transcurrido ya un año sin noticias sobre una negociación denostada y olvidada desde EUDEL que suspendió una reunión prevista en mayo; después de las elecciones locales, se mantiene el inmovilismo y mala fé negociadora, en contra de lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en el propio Convenio/Acuerdo de las condiciones laborales de los empleados de las administraciones locales y forales vascos. CCOO apuesta por compromisos en el mantenimiento del empleo público a través de instancias de esta Asociación a las Entidades Locales para mantenimiento y mejora de las plantillas actuales como un mejor servicio a la ciudadanía frente a la crisis y un acuerdo que contenga la restitución de los derechos eliminados de forma unilateral.

Nueva vuelta de tuerca en la Administración pública vasca

El Gobierno vasco ha anunciado nuevos recortes en el sector público a través de la Mesa General de la Función Pública. CCOO se opone a los mismos, como ya lo hiciera con los de 2010; desde entonces *“el modelo de negociación colectiva ha quebrado en este ámbito, ya que además tampoco se han llegado a poner en marcha mesas de negociación concretas como se estableció en su momento”*.

La Administración ha propuesto un pacto por la estabilidad del empleo público, plan de formación sobre carrera profesional, pasar los servicios externalizados a formar parte de la Administración, y políticas de mejora en igualdad, violencia de género, etc...a cambio de una serie de recortes (supresión de complementos, primas por jubilación, carrera profesional y otros...) que para CCOO *“son pérdidas de derechos, recortes que recaen en quienes no tienen responsabilidades en esta crisis, que son los trabajadores y trabajadoras”*.



Está prevista una nueva reunión en la que la Administración espera que los sindicatos presenten sus propuestas. CCOO defiende una totalmente contraria a lo planteado, basada en un Pacto para el mantenimiento y, en su caso, incremento de los servicios públicos que gestionan las Administraciones Vascas, con el doble objetivo de que se garantice el ejercicio del derecho de ciudadanía y del mantenimiento del empleo público.

En concreto, mantener los servicios públicos actuales, mejorar la atención a la dependencia y la extensión en la red pública de la educación de 0 a 3 años. De no llegarse a un acuerdo, CCOO Euskadi hará un llamamiento al resto de sindicatos para dar una respuesta a los recortes, siempre con el objetivo final de la defensa de los servicios públicos.

Zerbitzu publiko hobe baten alde

FOGASAKo (Soldata Bermerako Fonda) langileak mobilizatu egin dira azken hilabete hauetan egoera ekonomikoaren erruz espediente kopuruaren igoera dela eta zerbitzuak jasan duen kolapsoagatik. Baztertuta sentitzen dira Lan Ministerioko gainontzeko langileekin alderatuta, plantila urria zen krisia hasi aurretik eta lanaz gainezka daude orain lan kargaren %400aren igoerarekin.

Langile kopuru horrekin 70.000 enpresetako milioi laurden langileri eragiten dieten 100.000 epai eta 170.000 espedienteri eman behar diete irteera. Orain arte egin dituzten lanuzteen helburua, zerbitzu publikoak, jendarteak eta FOGASAKo langileek behar dituzten konponbideak landu ahal izateko negoziazio prozesu bat irekitzea da.

EUSTATEN ere egin dituzte mobilizazioak Bilboko bulegoa ixteko aukeraren aurrean. Administrazioak arauzko bideei jaramonik egin gabe, 25 urte eta gero egindako lanaren azpitik dagoen soldata maila eta aldi baterako kontratuak dituzten euskal estatistika zerbitzuko langileak egoera hau salatzen dute



Escenas de la vida cotidiana

La calle se convierte en el escaparate diario de numerosos conflictos laborales

Es difícil encontrar un día en los últimos meses en los que no haya ninguna protesta de tipo laboral convocada en las calles de las principales ciudades de Euskadi. Las sedes del Gobierno vasco en las tres capitales, por ejemplo, son casi a diario el lugar de encuentro de plantillas de trabajadores y trabajadoras afectados por EREs que esperan resolución administrativa. El futuro de sus empleos y sus empresas pendientes de un hilo. Así lo han vivido plantillas como las de **Excavaciones Cantábricas**. Una constructora vizcaína cuya dirección se cerró en banda desde el primer momento a negociar nada de cara a buscar una salida a una situación muy grave, generando mucho descontento entre los trabajadores, ya que la mayoría de los 35 que entrarían en el ERE son mayores de 50 años. Excavaciones ya presentó un ERE de suspensión para toda la plantilla en septiembre, que el comité consideró "fraudulento y mal gestionado desde el principio".



En **GAM Aldaiturriaga**, también a la espera sobre el segundo ERE de suspensión para 56 trabajadores, que tras la negativa por parte de la Autoridad Laboral del primero (en agosto y para 67 trabajadores) interpuso un Recurso de Alzada y la empresa ha vuelto a solicitarlo. No hay que olvidar que Aldaiturriaga solicitó un expediente de suspensión para más tarde retirarlo.

La plantilla de **UTE Sarea4** (encargada de la conservación de carreteras vizcaínas) se moviliza por varios despidos y ante la falta de avances en la mejora de sus condiciones laborales, que se han precarizado en los últimos años. En **Fhimasa**, dependiente del Ayuntamiento de Bilbao, también sus trabajadores han salido a la calle para mostrar su oposición a varios despidos.

También en las grandes

Tampoco se libran de las protestas, los paros y las dificultades en la negociación de sus condiciones laborales, los trabajadores de empresas emblemáticas como **Petronor** o **Michelin**. En la primera, las posturas entre sindicatos y

dirección se mantienen alejadas, lo que ha llevado a la convocatoria de paros, incluso durante cinco jornadas seguidas. CCOO se muestra contraria a valorar una plataforma exclusivamente desde el concepto de subida salarial, ya que existen otras cuestiones como el empleo la seguridad...que requieren de intervención y acuerdos. En el caso de las plantas de **Michelin** en Gasteiz y Lasarte también se han vivido jornadas de huelga que han llevado a acercar posturas en la negociación del próximo convenio.



Mientras tanto, los escaparates navideños de **El Corte Inglés** han compartido cartel con comidas populares en la calle de sus empleados y empleadas que de esta forma denuncian una subida de hasta el 75% en los precios de los menús de los comedores de personal. Los trabajadores creen que esta es una manera encubierta de cerrar los comedores en una progresiva pérdida de derechos de la plantilla que sigue viendo como los sueldos de sus directivos aumentan y el precio del yogur se lo ponen más caro en el comedor que en el propio supermercado. Surrealista.



La hora de la verdad para los convenios del metal

CCOO ha propuesto la creación de un convenio de la industria metalúrgica a nivel de Euskadi para hacer frente a las nuevas reglas de juego en la negociación colectiva, que devalúan los acuerdos a nivel provincial

La reciente reforma de la negociación colectiva, impulsada mediante decreto por el Gobierno de Zapatero junto a PNV y CiU, ha deparado un cambio radical en el esquema de convenios que los trabajadores/as tenemos en la cabeza. El nuevo modelo de negociación quita peso a los convenios provinciales y concede mayor rango a los convenios estatales, autonómicos y de empresa. En la Federación de Industria de CCOO de Euskadi ya hemos tomado la iniciativa para salvar el marco de derechos de los metalúrgicos y metalúrgicas vascos.

¿Qué riesgo implica la reforma? Las empresas pueden aprovechar esta circunstancia para tratar de imponer convenios precarios en cada centro de trabajo, sobre todo en aquellos con poca implantación sindical. Ello significaría peores salarios y jornadas más largas que las del convenio provincial. En suma, el decreto ha dado carta blanca al patrón para rebajar los derechos que hemos peleado a lo largo de décadas.

Antes del verano, CCOO propuso formalmente al resto de sindicatos representativos de Euskadi una fórmula para evitar el empobrecimiento de nuestras condiciones de trabajo. Se trata de impulsar un nuevo ámbito de negociación colectiva en el metal a nivel de Euskadi. Se trata de crear un convenio autonómico que deje clara la prevalencia de los convenios provinciales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa sobre el convenio de empresa.



ELA y LAB tienen la oportunidad de demostrar si defienden el marco vasco de negociación o si, por contra, sus mensajes eran mera literatura

Que nadie se equivoque: igual que hemos hecho durante 30 años, seguimos apostando por un modelo que pivota en torno al convenio provincial, máximo exponente de solidaridad. Pero el nuevo marco obliga a dar los pasos para evitar el caos en las relaciones laborales.

El silencio como respuesta

Estamos expectantes por conocer la respuesta de ELA y LAB pero todavía no se han pronunciado de forma clara. No pueden mirar a otro lado. Les estamos proponiendo una fórmula para blindar la negociación colectiva en Euskadi y responden con el silencio, particularmente en el caso de ELA. ¿Será que, en realidad, están cómodos en el nuevo modelo, basado en negociar empresa por empresa?

Si ELA y LAB no inician el camino para buscar este nuevo espacio de negociación, estarían abandonando a los trabajadores/as vascos/as. Estarían demostrando que la acusación que nos llevan meses lanzando por "llevar la negociación de los convenios a Madrid" -en relación a las negociaciones para convenio estatal del metal- era una farsa.



El acto celebrado por la Federación de Industria a principios de noviembre en el frontón Ogueta de Gasteiz fue un éxito, con un millar de participantes y una posterior manifestación que no pasó desapercibida.



LEROY MERLIN (Vitoria-Gasteiz)

Los resultados obtenidos por CCOO en el centro comercial de Leroy Merlin en la capital alavesa no pueden calificarse más que de magníficos. Hemos pasado de 3 a 5 delegadas (en la imagen, Espe, Ainhoa, Susana, Alicia e Inés) por lo que el sindicato consigue la mayoría en un renovado comité de empresa. La candidatura de CCOO obtuvo 40 de los 77 votos emitidos, lo que da una idea del respaldo de la plantilla a la labor de nuestras compañeras. Una tarea que además no ha estado exenta de dificultades; a pesar de las zancadillas interpuestas por la empresa, con el intento de entorpecer la candidatura de CCOO, perteneciente al colegio de especialistas y no cualificados, los trabajadores y trabajadoras se mantuvieron firmes en el apoyo a nuestra candidatura, que ha sido la única capaz de hacer frente a las imposiciones e intentos de abuso por parte de la dirección de la empresa estos últimos 4 años.



CESPA (Getxo)

Desde hace algunos meses, CCOO está jugando un papel clave en la mejora de las condiciones laborales en CESPA. Los trabajadores y trabajadoras de la limpieza viaria de Getxo depositaron su confianza en Javi y Toni en las últimas elecciones, donde el sindicato irrumpió con fuerza consiguiendo representación en una empresa donde hasta el momento no la tenía. Un resultado tremendamente importante ya que responde al hartazgo de la plantilla (más de 160 empleados) de una mala gestión sindical anterior. Por eso, nuestros delegados consideran que esto implica una mayor responsabilidad en la tarea pero también mayor ilusión en conseguir los objetivos. Por el momento, en estos primeros meses de andadura, ya pueden hablar de una repartición de jornadas a tiempo parcial más justa y equitativa que la que existía y siguen trabajando en la mejora continua de temas como la prevención de riesgos.



Convenio de la industria química

Tras un largo y complejo periodo de negociación, y después de debatir en todas sus estructuras su contenido (en la imagen, la asamblea celebrada en Euskadi) FITEQA-CCOO y FEIQUE han firmado el XVI Convenio General de la Industria Química. Un convenio de ámbito estatal, que afecta a más de 200.000 trabajadores y trabajadoras y tendrá una vigencia de dos años y garantizando el poder adquisitivo. El convenio estructura también la negociación colectiva, estableciendo las bases mínimas sectoriales que no pueden incumplirse por ningún otro convenio colectivo de empresa, ni pacto, como Salarios Mínimos Garantizados, Jornada Laboral, etc. Con el objetivo de defender el empleo, el convenio incorpora un novedoso sistema para la gestión de la flexibilidad de jornada en las empresas que precisen abordar situaciones coyunturales de disminución de actividad al objeto de evitar el recurso a los expedientes de regulación de empleo. También aborda el derecho a la formación para todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de la modalidad contractual. Este derecho se extiende, a su vez, a las ETTs que estarán obligadas a facilitar la formación específica a sus empleados y empleadas.



Sector bancario, con derechos

Comfia CCOO celebró en noviembre en Bilbao un encuentro de sus delegados y delegadas en Euskadi para explicar el bloqueo de la negociación colectiva en un sector que afecta a 200.000 trabajadores en todo el Estado, así como el actual proceso de reestructuración bancario. Acababa de saltar la noticia sobre el Banco de Valencia para lo que el sindicato exigía a Bankia y BFA implicación en su solución y al Banco de España la depuración de responsabilidades ante unas indemnizaciones "escandalosas y socialmente repugnantes". Para CCOO el bloqueo de los tres convenios: banca, cajas de ahorro y cooperativas de crédito conllevará conflictividad social. El sindicato asegura que no consentirá que los esfuerzos los pague una sola parte, la plantilla, con congelación salarial y salidas de empleo. Hasta la fecha, han perdido su puesto de trabajo en el sector 15.000 personas. CCOO apuesta por una negociación colectiva comprometida, con derechos, ajustada a los ciclos, pero que pueda garantizar el bien más preciado, que es el puesto de trabajo.

Testigo directo en tierras palestinas

CCOO Gazteak ha participado en una delegación, compuesta por gente de muy diversos ámbitos, en un viaje organizado por Paz y Dignidad y Biladi, que visitó Palestina entre el 8 y 16 de octubre.

CCOO como organización socio-política no puede ser ajena a la realidad palestina; de hecho, forman parte de nuestro trabajo sindical a través de las estructuras internacionales del propio sindicato y de la labor de la Fundación Serafin Aliaga/Paz y Solidaridad de CCOO. Santi Martínez, responsable de Gazteak, relee el blog donde el grupo volcó sus experiencias y sensaciones diarias. “Con el tiempo pasado necesario para otorgar objetividad, hoy releo y únicamente queda reafirmarse con más firmeza si cabe en todo lo escrito y lo sentido”.

Hemos sido testigos del avance de los asentamientos de los colonos judíos sobre territorio palestino en Cisjordania. Junto con Mahmoud Jedda, al que contemplan 18 años de cárcel y muchos más de lucha, recorrimos la vieja Jerusalem y comprobamos cómo su organización sigue clausurada en virtud de su consideración de peligro para la seguridad nacional, según Israel. Trabajan la salud dirigida a los jóvenes, la salud física, la salud mental y los derechos humanos.

El cementerio de los números

En el campo de refugiados de Aida, viven casi cinco mil personas que proceden de la expulsión que sufrieron 26 aldeas palestinas por parte del ejército israelí en 1948. En la actualidad existen 68 campos de refugiados repartidos entre Gaza, Cisjordania, Líbano, Siria y Jordania. Junto con Shreen Alarey, activista palestina y lideresa entre los habitantes de Wallace, aldea cercana a la ciudad de Belen



comprobamos el avance en la construcción del Muro de la Vergüenza.

En este cementerio cumplen condena los cuerpos sin vida de activistas palestinos y palestinas muertos en combate, según el estado de Israel. La justicia en Israel “encarcela” también a los muertos y los entierra hasta que cumplen la condena para después devolver los restos mortales a sus familiares. Estas realidades, muestran una sociedad enferma y ciega. No es de extrañar que únicamente un 3% de la población israelí se cuestionen la actuación del estado de Israel en la ocupación.

Si el apartheid sudafricano no dejaba lugar a dudas, el apartheid actual que sufre el pueblo palestino en su propia tierra tampoco las deja. Existen, como entonces, instrumentos de presión pacíficos contra el estado de Israel. La campaña del BDS (boicot, desinversiones y sanciones contra el estado de Israel) es un instrumento importante al que podemos y debemos sumarnos. Esta campaña está promovida e impulsada por la sociedad civil palestina desde 2005 y en Euskadi se ha traducido en diferentes acciones (<http://www.palestinainfo.org/en/campana-bds>)



**Bidaian egon garen
pertsonek ere parte hartu
dugun blogean “bidai bateko
kronikak, Palestinako blokeo
informatiboa hausten”
(palestinainfo.org/opinion)
kontaktzen dira bertako
testigantza eta bizipenak.**



Por sus "obras" les conocéreis

Desde hace muchos años, el sector de la construcción en Bizkaia lleva las siglas de Fecoma-CCOO. Las claves de este éxito sindical: trabajo y compromiso en equipo. Nos lo cuentan ellos.

Según el diccionario de la RAE (Real Academia de la Lengua): "Equipo: grupo de personas organizado para una investigación o servicio determinado". Iñaki, Javi, Arturo y Txema cumplen los requisitos: conforman un grupo y están organizados en la Federación de Construcción de CCOO.

¿Investigan? Sí, claro; este sector y sus peculiaridades requiere muchas veces de labor de detective e inspecciones varias... ¿Y dan algún servicio? Por supuesto, el que ofrecen al conjunto de trabajadores de la construcción en Bizkaia en la protección, defensa y mejora de sus derechos laborales.

Esa idea es el motor de su trabajo diario y el de su éxito sindical. ¿Cómo se mide ese éxito? Basta con dos datos: 19 años y el 42%. Casi dos décadas que "CCOO somos el referente para trabajadores, patronal y administraciones en la construcción vizcaína", siendo el sindicato mayoritario con casi la mitad de la representación.

El más difícil todavía

La clave del éxito pasa por "estar en los tajos, con la gente, todos los días; esa es nuestra prioridad", aseguran. En este grupo, nos podemos encontrar con licenciados en Derecho, Graduados Sociales o técnicos de otros sectores que bien podían haber elegido una empresa privada y llevar corbata. Sin embargo, optaron por otra cosa: ser los asesores de los trabajadores en los EREs, en los procesos concursales, sindicalizar las empresas afiliando y eligiendo

delegados de personal de CCOO, negociar pactos y convenios de empresa...

Y llegó la crisis. Y puso al sector de la construcción en el ojo del huracán. Pero tampoco en estas circunstancias han bajado el pistón o cambiado el rumbo en su prioridad. "Se pierden empleos, se desregula el sector, se incumplen convenios y la normativa laboral también cae por los suelos... todo cambia en esta coyuntura pero el sindicato y su labor es lo único que permanece y a lo que los trabajadores pueden aferrarse".

Este sentido, CCOO se siente legitimada para erigirse en representante de los intereses de este colectivo y en el garante de sus derechos. "En la construcción no hay convenios de empresa, de ahí la importancia de garantizar los derechos que otorgan los convenios provinciales".

Txema Herrero, actual Secretario General de Fecoma Euskadi, tras sustituir a Iñaki Merino, tiene la mirada puesta en que "toca renovar el de Bizkaia, donde somos mayoría y pelearemos como siempre, y siguen pendientes los de Gipuzkoa y Araba, paralizados por la patronal.

Mientras yo escribo este reportaje y tú lo lees, casi con toda seguridad ellos estarán en la calle, pateando a pie de obra. Javi con el compromiso pegado a la suela, Arturo siempre dispuesto a dar batalla, al dinamismo de Iñaki se le puede calificar de "eléctrico", Txema compagina el vigor sindical con la labor conciliadora cuando hace falta. Cada uno a su manera. Y en conjunto, triunfan.

Las aulas,

Pedro Herbosa. Soy Licenciado en Ciencias Químicas, me jubilé en agosto tras treinta y tantos años como maestro de matemáticas como maestro y profesor de secundaria, EPA y en la entonces Preescolar. Los últimos años he sido director de un Instituto de Educación Secundaria en una localidad del Gran Bilbao.

El se jubila después de más de 30 años de docencia. Ella casi acaba de aterrizar en este campo. Ambos, afiliados a CCOO,

1. Inquietud y nerviosismo por un lado. Y por otro, un deseo muy grande de empezar de nuevo, de esa nueva oportunidad para llevar adelante aquellas cosas que quieres y que piensas pueden salir mejor. También la de la responsabilidad. Debo conseguir que mis alumnos se sientan a gusto, que me acepten de buena gana, que vayan poco a poco alcanzando los objetivos previstos en la programación de la materia, creciendo como personas libres y con una actitud crítica y solidaria con todos los que les rodean.

2. Lo que más, el haber tenido un trabajo que me permitiera ser creativo, enfrentarme a diario a retos diferentes, ayudar a formar a dos generaciones de jóvenes, disfrutando con sus logros y también ayudándoles a vencer sus dificultades y superar fracasos. Lo que menos, las pequeñas frustraciones que he padecido por estar sujetos a veces a absurdos corsés impuestos por la administración, al interpretar la norma de un modo rígido o por nosotros mismos imponiéndonos límites innecesarios o modelos organizativos que impiden asumir más riesgos y progresar o avanzar en algunos casos.

3. En lo fundamental tienen inquietudes y sentimientos similares. Se mueven con los mismos resortes propios de su edad pero tienen expectativas diferentes y, sobre todo, reaccionan de un modo muy distinto. Exigen respuestas rápidas, y no aceptan cualquier explicación a sus preguntas. Tienen mucha más información y su forma de jugar o de establecer relaciones con su entorno ha cambiado por completo.

4. Nuestro trabajo es muy importante pero para los poderes públicos ya no lo es tanto. Pasaron los tiempos en que la escuela desempeñaba un rol esencialmente transmisor de los valores que interesaban a la clase dominante. Actualmente, la escuela cubre parcelas que en otro tiempo cubría familia, iglesia... Es necesario que nosotros seamos conscientes de la importancia de nuestra labor y la pongamos en valor día tras día. Y es fundamental luchar para lograr el reconocimiento de la sociedad que merece; ni los políticos ni los medios lo hacen.

5. Jamás. Sí he pensado qué hubiera sido de mi vida de haber seguido otro camino pero, si no me hubiera gustado, me habría ido a otro sitio. Cada profesión tiene sus peculiaridades pero lo que menos me gusta es el trabajo rutinario y en esta profesión, si te lo propones y a pesar de tener que estar ajustarse a los programas oficiales, puedes hacer que el día a día te enriquezca un poco más, te aporte nuevas experiencias. Si nos atenemos al aspecto retributivo ya sabemos que hay trabajos mejor pagados pero también los hay que están peor. Cuando empecé, las condiciones de trabajo, los medios materiales y personales y nuestro salario eran peores. Se pueden y deben mejorar; tendríamos mayor calidad de vida con el reconocimiento que antes reclamaba.

6. Que amen su trabajo, que se entreguen. Que crean en lo que hacen y que sepan que podrán contribuir y mucho a lograr un mundo mejor y más justo porque la educación es el mejor modo de avanzar, de lograr personas más formadas, críticas y libres. Que tengan la seguridad de que sus alumnos serán más felices y se lo agradecerán siempre, aunque no lo manifiesten.



- 1.** ¿Qué sensaciones, miedos, ilusiones?
- 2.** ¿Qué es lo que más te gusta de ser profesor?
- 3.** ¿Han cambiado los alumnos de hoy?
- 4.** ¿Crees que está reconocido socialmente el trabajo docente?
- 5.** ¿Te has arrepentido en algún momento de haber elegido esta profesión?
- 6.** Mensajes a los jóvenes que se inician en este campo. Consejos que pedirías a los veteranos.

a examen

responden sobre presente, pasado y futuro de la enseñanza, el perfil del alumnado o la labor de los profesores.

Itsaso naiz eta 27 urte dauzkat, Haur Hezkuntzan eta Lehen Hezkuntzan diplomatua. 5 urte daramatzat irakasle lanetan, ia beti, irakaskuntza publikoan. Uztailen lehen hezkuntzako irakasle izateko Eusko Jaurlaritzako oposizioak gainditu nituen eta ikasturte honetan praktiketako funtzionarioa naiz.



¿Cómo se sienten al inicio de curso?
¿Como docente? ¿Y lo que menos?
¿Cómo se sienten a los 15 o 20 años a los de ahora?
¿Cómo se sienten al hacer finalmente el trabajo de profesor/a?
¿Cómo se sienten al momento de haber elegido esta profesión?
¿Cómo se incorporan a la docencia?
¿Cómo se sienten ellos.

1. Aurten pozik nago, ordezkapenak egiteari utziko diot funtzionarioen plantilako parte izateko. Irakasle talde bakoitza desberdina da eta ahalik eta hoberen eta azkarren egokitu behar duzu euren beharretara taldeak funtzionatu dezan. Lanaz deskonektatzea asko kostatzen zait, gauza askok gogorarazten dizkirate ikasleak. Gaizki pasatzen dutenean zeuk ere pasatzen duzu gaizki.

2. Lana dinamikoa da eta hori atsegin dut, egunero egiten dituzu gauza ezberdinak. Okerrenea denon iritzipean egotea da, zeure lana nola egiten duzun edo nola egin beharko zenukeen esaten dizute denek.

3. Duela 15 edo 20 urte ni irakasle horietako bat nintzen eta azalekoan bada ere oso antzekoak garela uste dut. Behar bada eskolaz kanpoko ekintza gutxiago egiten genuen lehen eta gehiago jolasten genuen kalean baina gehien aldatu dena irakasleenganako ikuskera eta beraiekiko errespetua dira, nahiz eta hau askotan gurasoen esku dagoen.

4. Gaur egun irakasle izatea lan ona da, lan baldintzak nahiko onak dira, batez ere egungo egoera ekonomikoa zein den kontuan hartuta. Hala ere, azken urte hauetan, gizartean izen ona galdu duen ogibidea da. Jendeak ez du egiten dugun lana baloratzen geure oporrak eta ordutegia kritikatu besterik ez dute egiten...

5. Ez disfrutatzen dudalako eta baldintzak onak direlako. Maisutza aukeratzeak duen traba bakarra esparru bakarrean zuzendua dagoela da eta uneraren batean hortik atera nahi baduzu beste lanbide batekin hastea oso zaila da.

6. Neure eskolan ni baino zaharragoak diren pare bat irakasle dago eta zerbaitekin zalantzarik badut beraiengana jotzen dut, urte asko daramatzate lanbide honetan eta gehien dakitenak dira. Baina 30 urte eta gero egunero egiten duzunarekin ilusioz jarraitzeko sekretua zein den jakitea, hori bai galdera potoloa.

Itsaso: La pregunta sería cuál es el secreto para poder seguir 30 años después, ilusionados con lo que haces día a día.

Pedro: Gizarteak geure lanarekiko onarpena lortzearen alde borrokatzea ezinbesteko da; politikoez eta komunikabideez ez baitute egiten.

“La gestión del futuro de la sanidad y lo que te

Azaroaren 4an Jose Unanue Fundazioa eta CCOOko Osasun Federakundeak “Osasun sistema eta adinekoak. Jasangarritasuna eta erreforma proposamenak” izeneko jardunaldiak Bilbon antolatu zuten.

B.- Aparecen voces sobre la insostenibilidad del sistema de salud, lo que ha llevado a algunas administraciones a recortes de personal, incluso de centros. ¿Es el copago la solución?

R.- Los que afirman que no es sostenible son los que aparentemente se van a beneficiar de que no lo sea. El sistema es sostenible pero haciendo otras cosas. El copago no es una buena solución. Porque no tiene un rendimiento económico razonable, porque es claramente inequitativo y porque plantea una dificultad adicional de crear enormes costes de recaudar y gestionar en un sistema como el nuestro que no tiene copagos por servicios. Lo que sí debe modificarse es el injusto copago del medicamento que tenemos. Hoy en día, un desempleado con cargas familiares tiene objetivamente muchas más dificultades económicas para pagar el 40% de un medicamento que personas con una jubilación alta y un buen patrimonio.

B.- ¿A qué se debe que no todas las comunidades tengan el mismo problema de financiación?

R.- Han tenido una dinámica distinta de gestión y no partían de una situación similar: unas zonas con grandes niveles de desinversión y otras zonas con muchos recursos, por lo que se ha llegado a generar en algunas una situación de inflación importante en el gasto sanitario. Lo que preocupa ahora a algunas Consejerías es la pelota de deuda que se ha generado desde 2008. Por lo tanto, también sería sensato ver cómo se refinancia parte de esta deuda, a medias con contribuciones del estado y de las comunidades autónomas.

B.- Pero la mejora del sistema pasa también por otros asuntos a abordar...

R.- La crisis financiera es el exponente de una triple crisis: la propia medicina como disciplina, los médicos como profesionales y el sistema sanitario como marco de funcionamiento. A lo que hacemos ahora algunos lo llamamos “medicina atolondrada”; una medicina con excelentes procedimientos pero que todos juntos dan una calidad muy indeseable. El énfasis ahora mismo está en la integración de servicios, porque los desintegrados son caros y producen problemas.

B.- ¿La colaboración público/privado no es un submarino para la privatización?

R.- En algunas comunidades, sobre todo del PP, lo más interesante de esta fórmula es que podían prometer un

hospital antes de unas elecciones, inaugurarlos antes de las posteriores y pasar la carga financiera a las generaciones siguientes. Esto ha pasado en Madrid. La financiación de los hospitales puede irse erosionando año a año como ya sucedió en el Reino Unido.

B.- ¿Qué perspectivas de futuro vislumbra?

R.- En cierta forma, si se consiguiera remontar el déficit de financiación, no vendría mal un cierto período de austeridad para quitarnos una parte importante de la grasa acumulada. Con la grasa igual se irían unos pedazos de músculo; por eso hacen falta buenos cirujanos y lo que tenemos ahora son podadores. Tocaría hacer cambios estructurales en la forma organizada de los servicios sanitarios, en la de hacer medicina, en la de tratar a los pacientes...



José Ramón Repullo. Jefe del Dpto. de Planificación y Economía de la Salud. Instituto de Salud Carlos III de Barcelona.

nidad necesita de buenos nemos ahora son podadores”

José Ramón Repullo (Plangintza eta Osasunaren Ekonomia Saileko departamentuburua. Carlos III Osasuneko Instituto Nazionala) osasun sistemaren jasangarritasuna azertu zuen.

B.-¿Qué papel puede jugar un pacto de estado de la sanidad?

R.- He sido de los que desde 2005 ha apostado por renovar el contrato social por un sistema nacional de salud sostenible. Algo más que un pacto que sólo define y politiza mucho lo que hay que hacer. La idea del contrato social, que además nació de CCOO, es un intento de juntar agentes sociales en una reflexión colectiva. También se trabaja con la idea de un grupo de personas que reivindicamos empezar a crear órganos de coordinación con un bajísimo nivel político y con un bajo coste de interferencia.

A nivel de los 17 servicios regionales de salud están habiendo reuniones para gestionar problemas como la organización de guardias, servicios, retribución del personal, carreras profesionales, porque hay muchas cosas donde los servicios se tienen que ayudar. ¿Por qué no hacer una agencia del sistema nacional de salud horizontal, cooperativa, muy parecida a la que



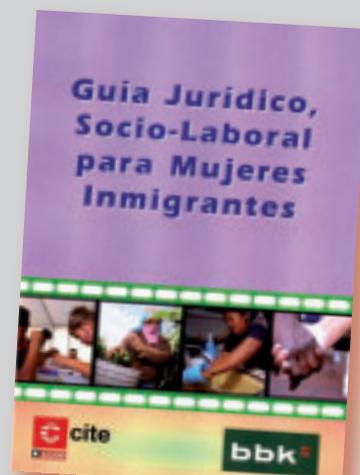
tienen los suecos? Aceptemos que la sanidad es una realidad autonómica y montemos de abajo arriba la cooperación.

Nueva guía para trabajadoras inmigrantes

Con motivo de la entrada en vigor del **Real Decreto 557/2011, de 20 de abril** sobre derechos y libertades a los extranjeros en España y su integración social, CITE Euskadi presenta, un año más, la **Guía Jurídico socio-laboral para mujeres inmigrantes**.

El nuevo Reglamento de extranjería ha tardado más de un año en ser una realidad pero ya es efectivo y esta guía es un instrumento de apoyo a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, en materia jurídica, laboral y social. Se han producido modificaciones en algunos aspectos relacionados con la autorización de residencia y trabajo, las víctimas de violencia de género o la reagrupación familiar.

Para adquirir esta guía o realizar cualquier consulta os podéis dirigir a las oficinas de CITE-CCOO en cualquiera de las tres capitales de provincia.



Los mejores seguros al mejor precio

ATLANTIS ofrece seguros para los afiliados/as y a sus familias con **amplias coberturas** y con la **mejor relación calidad-precio**.

Seguros particulares



- Auto
- Hogar
- Caravanas
- Vida y accidentes
- Ahorro y pensiones

Seguros para empresas y autónomos



- Multirriesgo para comercios y oficinas
- Multirriesgo para Pymes
- Vida y accidentes
- Convenios colectivos
- Formación
- Responsabilidad civil
- Rentas de prejubilación

Consultoría, asesoramiento y correduría



- Previsión social complementaria
- Exteriorización de compromisos por pensiones
- Correduría de seguros

Infórmate de todas las ventajas y descuentos que te ofrece ATLANTIS por ser afiliado/a, en tu delegación más cercana:

C. Uribitarte, 4
Bilbao

Tel. 94 424 23 02

Telesforo Aranzadi, 3
Bilbao

Tel. 94 410 47 10

C. Carlos I, 1-3
San Sebastián

Tel. 94 344 56 47

C. Portal de Castilla, 50
Vitoria

Tel. 94 515 43 29

Primero fue el amianto, ahora la silicosis

CCOO constata casos de esta enfermedad en varias marmolerías, afectando incluso al 50% de la plantilla, aunque el peligro acecha también a otros sectores.

“Viviremos cien años”. Si rastreamos en Google, todavía encontraremos cientos de enlaces a la noticia que se publicaba hace unos meses. Los logros de la medicina sin duda alargarán nuestra vida, pero tal vez nuestras propias condiciones de trabajo cercenen de cuajo esas esperanzas.

Hoy, en diversas marmolerías y empresas que trabajan la piedra natural y aglomerados de cuarzo han surgido multitud de casos de silicosis, enfermedad tradicionalmente relacionada con la minería y provocada por respirar polvo de sílice. Esas vistosas y coloridas encimeras que colocamos en nuestras cocinas tienen una cara oculta: la silicosis. La proporción de sílice en los aglomerados de cuarzo es mucho mayor que en la piedra natural y en el mármol, rozando el 90% en algunos de los casos.

CCOO de Euskadi ha constatado casos de esta enfermedad en varias marmolerías, afectando incluso al 50% de la plantilla en alguna empresa. La enfermedad, lejos de ralentizarse o detenerse, avanza también en otros sectores que emplean arena de sílice, como los de las fundiciones.

El polvo de sílice penetra en el cuerpo por las vías respiratorias, produciendo fibrosis, disminuyendo la capacidad respiratoria y la calidad de vida. Esta sustancia está reconocida como cancerígeno por la IARC, circunstancia que patronales e instituciones pretenden continuar ignorando; la propia CEOE se niega a revisar los valores límite ambientales del polvo de sílice.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace responsable a la empresa de la seguridad y salud de sus trabajadores. Así es y así debe seguir siendo. No obstante, hay más agentes cuya implicación podría parecer menos directa, pero que cumplen un papel fundamental en lo relativo a la salud en el trabajo. Los Servicios de Prevención Ajenos no están haciendo bien su trabajo.

En muchos casos no se han aplicado adecuadamente las medidas de prevención, ni se ha practicado correctamente la vigilancia de la salud. En otros, incluso se ha incumplido flagrantemente el protocolo médico del polvo de sílice, no apartando del puesto de trabajo a un trabajador afectado, algo escandaloso cuando se trata de un trabajador que aún no ha cumplido los 30 años. O como en el de otro afectado al que se le reubica en un puesto sin evaluar el riesgo.

Determinadas mutuas continúan intentando ocultar la silicosis como enfermedad profesional, derivando casos a Osakidetza con una colaboración del propio INSS, que resulta cada vez más indecente. Los propios gestores de Osakidetza nos hablan de la crisis mientras observan impasibles como las mutuas alardean de su eficacia y superávit, robándoles sus propios recursos mediante la ocultación de las enfermedades profesionales.

Resulta llamativo, sobre todo ahora que se cuestiona el papel del sindicalismo, que tenga que ser la acción sindical de CCOO de Euskadi la que saque a la luz las enfermedades profesionales. Desde las centrales sindicales no podemos permanecer impasibles ante esta triste realidad y esta nueva condena a los trabajadores. Como en su día hicieron las víctimas del amianto con ASVIAMIE, un grupo de afectados por silicosis está organizándose para reivindicar sus derechos y defender la salud.

Desde CCOO de Euskadi queremos apoyarles en lo que podamos, pero creemos que esta defensa debe de estar por encima de siglas y sindicatos. La unión, una vez más y como siempre, será nuestra fuerza.

Lo que está en juego no es ninguna tontería. Podemos seguir rastreando en Google para ver la gran cantidad de casos y la juventud de algunos afectados. Tal vez la medicina pueda darnos cien años, pero no servirá de nada si nuestro trabajo nos los roba.



Sus voces, nuestra memoria

Jose Unanue Fundazioa trabaja en la recopilación de fuentes orales para la reconstrucción de nuestro pasado más reciente

Desde hace 5 años la Fundación José Unanue lleva a cabo un trabajo lento pero fundamental para la reconstrucción del pasado de aquellas primeras comisiones obreras del franquismo. En este caso, las fuentes escritas pasan a ser algo muy residual en sus investigaciones, ya que al tratarse de un movimiento clandestino poseer cualquier tipo de documento vinculado a las comisiones obreras era motivo de encarcelamiento.

Todo ello conlleva que en la actualidad la documentación de las comisiones obreras que se conserva sea muy poca. Curiosamente son las propias instituciones vinculadas al régimen donde podemos encontrar mayor número de referencias. Si bien esos datos nacen con un fin, la represión, por lo que su lectura debe hacerse bajo esa premisa.

De ahí la importancia de trabajos como los que están realizando las Fundaciones y archivos históricos de CCOO. Tenemos aun la suerte de poder contar con algunos y algunas de los protagonistas de aquellos comienzos de las Comisiones Obreras. Todo ello a pesar de que el tiempo juega en nuestra contra ya que en el camino se han dado compañeros y compañeras y con ellos, sus voces.

La Fundación Jose Unanue ha realizado hasta el momento más de una treintena de entrevistas a militantes de CCOO de Euskadi que forman parte de un fondo audiovisual de más de 170 horas de grabaciones. Es mucho el trabajo que nos queda por delante. Solicitamos toda vuestra colaboración para que este fondo no quede ahí sino que vaya creciendo. No se comprenden unas comisiones obreras de Euskadi sin pasado. Y sus voces son lo que somos.



“Trasmitir las experiencias vividas durante estos 34 años de dictadura a las nuevas generaciones que hoy ocupan el puesto de vanguardia en la lucha, es un deber revolucionario.”

(José Unanue)

Ahozko iturrien garrantzia

Irailaren 22an “ahozko iturriak eta langileen mugimenduaren historia: perspektiba teorikoak, teknikoak eta proiektuak” izenburuko jardunaldia ospatu zuen Fundazioak. Bertan CCOOko Artxibo Sareko kideek eta gaiaren inguruko hainbat adituk parte hartu zuten, Ruben Vega Oviedoko Unibertsitatetik, Javier Tebar Cipriano Garcia Fundaziotik, Eloisa Baena Andaluziako CCOOtik, Alberto Gomez Roda Valentziako CCOOtik, Jose Babiano Maiatzaren Lehena Fundaziotik eta Anabella Barroso Bizkaiko eliza-artxibotik.

Horietako asko aitzindari dira ekimen honetan eta oraintxe martxan dauden metodologia, proiektu eta zailtasun desberdinak azaldu zizkiguten. Jardunaldiari amaiera emateko Jose Antonio Perez Perezek zuzendutako frankismo garaiko langile mugimenduko militanteen mahai-ingurua antolatu genuen, bertaratutakoei Euskadiko Langile Komisioak zer izan zen argitzen lagundu zigun



“Nunca he dormido menos y trabajado más que en aquella huelga”

Iñaki Merino recuerda el más duro de los conflictos del sector de la construcción en Bizkaia, que en 1976 duró 43 días y llegaba a reunir piquetes de más de 1.000 trabajadores

Los últimos años de la dictadura, entre 1974 y 1977 la conflictividad laboral en Euskadi se intensificó mucho. En 1976, se contabilizaron unos 263 conflictos en Bizkaia. Uno de los más importantes fue la huelga de la construcción que se prolongó durante 43 días y que se extendió por prácticamente todo el territorio vizcaíno, con alguna dificultad más en el Duranguesado y Ermua.

Iñaki Merino (hasta hace unos meses, y durante 12 años, Secretario General de la Federación de Construcción de CCOO Euskadi) fue uno de sus protagonistas. La recuerda como una “huelga sentida y necesaria, vista ahora, diría que hasta romántica, de aquellas que no volverá a haber”. Dice que se unieron la “fortuna”, un enemigo común, el fin de la dictadura con un Sindicato Vertical al servicio de los poderosos y una necesidad imperiosa: la mejora de las condiciones laborales y el hacerse valer del trabajador.

Biltzar. ¿Por qué estalla el conflicto?

R. Había mucho malestar. Muy mala leche porque dentro de una misma empresa y con la misma categoría profesional había muchas diferencias, hasta cuatro tipos de salarios, que por supuesto no se reflejaban en las nominas. Eso unido a que era el fin de la dictadura, a que había un grupo de curas obreros que venían contando y luchando contra la injusticia que se daba en el mundo del trabajo, las ansias de libertad, etc., un trabajo de concienciación previo fueron elementos que hicieron posible la huelga.

B. ¿Cómo fue la organización a lo largo de esos 42 días?

R. Por zonas: el Puerto, la Margen Izquierda, Las Arenas, Lemoniz y Bilbao, incorporándose más tarde Basauri. Primero se realizaban asambleas de empresas casi todos los días para que la gente supiera que era lo que se estaba moviendo y fuera convencida al piquete. Así, surgían piquetes, unos organizados y otros espontáneos, pero llegaron a ser de entre 2.000 y 3.000 personas los días de Asamblea General.



Luego había piquetes que salían de modo organizado y otros de modo espontáneo. Cada dos o tres días, se hacían asambleas de zona y luego ya generales. Al mediodía cada dos o tres días había asambleas de zona y luego generales. Normalmente, se redactaban y se leían notas de prensa, lo que nos daba cierto aire...

B. ¿Hubo algún tipo de organización sindical, social o política por detrás?

R. Aquello fue puramente asambleario. Aunque había gente que militaba en organizaciones, la mayoría de la masa era asamblearia. Hubo intentos de apropiación pero ganaron los intereses del conjunto y no llegó a romperse esa unidad de acción.

B. Luego estaba la represión policial...

R. Sí, fue muy dura; había montones de detenidos a diario, los “grises” se cansaron de dar leña de manera indiscriminada. Recuerdo una asamblea en Barakaldo, con la iglesia de Santa Teresa hasta la bandera de trabajadores. Los “Grises” nos encierran, rompen alguna ventana y comienzan a gasearnos, otros entran los grises por la sacristía y comienzan a gasear. Aquello fue horrible, forzamos la puerta de entrada y la

comisión gestora que éramos unos 8 o 10 en aquel momento, nos pusimos en las escaleras frente de la policía. Ellos pegándonos pelotazos y la gente saliendo por detrás de nosotros. No sé ni cómo salimos de allí.

B. ¿Cómo se llegó a la negociación con la patronal?

R. Tardó en llegar. El Sindicato Vertical no podía ni quería reconocer a la Comisión Negociadora pasó de todo, la patronal al décimo día vio que íbamos en serio y empezó a negociar. Había unas de las empresas vinculadas al Vertical y otras de ámbito más local o vizcaíno y con una visión diferente de toda la problemática. Se eligió una comisión negociadora en asamblea, con criterios como la experiencia de lucha en tu empresa o por la gente que arrastrabas, gente como yo éramos los que de conocimientos sindicales más bien justitos, pero con unas ganas enormes de hacer cambiar las cosas, voluntariosos y dispuestos a todo.

B. ¿Cuál fue el resultado final?

R. Fue una negociación muy dura. A fuerza de forzar la cuerda porque el diálogo no servía, ya que las patronales las dos Vivian muy cómodas. Una asamblea en la Plaza de los Fueros de Barakaldo con unas 15.000 personas, decidió ante la oferta patronal que la comisión cerrara el acuerdo si se conseguían algunas cosas que quedaban pendientes, cerrándose en lo que se llamo el “pacto del Ercilla”. Después se hicieron más asambleas por todo Bizkaia informando del fin de la huelga. Acabamos muy cansados porque fue duro; por lo económico, las preocupaciones...nunca he dormido menos y trabajado más. Se consiguió que se ordenara el sector, porque era un desastre, las nominas comenzaron a normalizarse; se redujo la jornada de 12 a 10 horas como obligación y ni un sábado más, rebajando la jornada a 8h en la posterior huelga de junio del 76 que ya era mucho. Salimos reforzados pero luego la patronal no cumplió lo pactado y surge la segunda huelga en 1977, pero eso es otra historia.



FORMACION CONTINUA 2012 ETENGABEKO PRESTAKUNTZA



CURSOS DE FORMACION CONTINUA SUBVENCIONADOS AL 100% PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN ACTIVO								
MODALIDAD: PRESENCIAL (incluye un módulo a distancia de 4 horas)								
ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	LUGAR	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS	
WORD INICIACIÓN + WINDOWS	40	VITORIA-GASTEIZ	11-01-12	07-02-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
ADOBE PHOTOSHOP: APLICACIONES CÁMARA DIGITAL	60	VITORIA-GASTEIZ	18-01-12	26-02-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
INTERNET Y DISEÑO DE PÁGINAS WEB	30	VITORIA-GASTEIZ	29-02-12	20-03-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
WORD INICIACIÓN + WINDOWS	40	BILBAO	09-01-12	02-02-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
INGLÉS INICIACIÓN	75	BILBAO	11-01-12	22-02-12	19:00	22:00	L-M-X-J	
EXCEL INICIACIÓN	20	BILBAO	14-01-12	04-02-12	9:00	14:00	S	
INGLÉS PARA VIAJES	60	BILBAO	14-01-12	17-03-12	9:00	14:00	S	
INGLÉS AVANZADO	75	BILBAO	18-01-12	08-03-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
DERECHO LABORAL: CONTRATOS, NÓMINAS Y S. SOCIALES	60	BILBAO	30-01-12	01-03-12	19:00	22:00	L-M-X-J	
OFFICE: WORD, EXCEL, ACCESS Y POWER POINT	60	BILBAO	06-02-12	16-03-12	19:00	21:30	L-M-X-J	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS	20	BILBAO	04-02-12	26-02-12	9:00	14:00	S	
EXCEL AVANZADO	30	BILBAO	06-02-12	21-02-12	19:00	22:00	L-M-X-J	
INTERNET Y DISEÑO DE PÁGINAS WEB	30	BILBAO	11-02-12	17-03-12	9:00	14:00	S	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: NOMINAPLUS	20	BILBAO	18-02-12	10-03-12	9:00	14:00	S	
INGLÉS INTERMEDIO	75	DONOSTIA	28-12-11	21-02-12	18:00	20:30	L-M-X-J	

biltzar comisiones obreras

se lanza a la red sarean murgiltzen

A partir del próximo año, BILTZAR empezará a publicarse a través de la web de CCOO Euskadi (www.ccoo-euskadi.net). Al igual que las nuevas formas de distribución queremos avanzar hacia formatos más respetuosos con el medio ambiente y más dinámicos a través de Internet; los nuevos tiempos hacen imprescindible nuestra presencia en la red potenciando las posibilidades y ventajas de los medios digitales. Avanzamos para estar más presentes en el ámbito sindical con las nuevas tecnologías de la información.

Durante un tiempo, BILTZAR convivirá con su edición en papel, reduciendo progresivamente su periodicidad de impresión y envío postal, favoreciendo así el ahorro ecológico. Esperamos seguir contando contigo en esta nueva etapa de Biltzar. Nos encontrarás en:

Datorren urtetik aurrera BILTZAR CCOO Euskadiren webgunean (www.ccoo-euskadi.net) argitaratzen hasiko da. Banaketa era berrietan bezala ingurumena errespetatzen duten eta Internet bidez dinamikoagoak diren formatuetan aurrera egin nahi dugu; garai berriak ezinbesteko egin du geure presentzia sarean horrela medio digitalak dauzkan aukera eta abantailak indartzuz. Informazioaren teknologien bitartez arlo sindikalean presentteago egoteko egiten dugu aurrera.

Denbora batez, BILTZAR, paperezko edizioarekin batera egongo da sarean baina gutxika inprimatze maiztasuna eta posta bidezko bidalketak murrizten joango dira ekologiaren mesedean. Hemen aurkituko gaituzu:

www.ccoo-euskadi.net



CCOO Euskadi



@CCOOeuskadi