

biltzar *comisiones obreras*

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 31 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo-euskadi.net

Uztaila
2012
número 2



BILTZAR NAGUSIA
X **PONENTZIA**
PONENCIA
CONGRESO CONFEDERAL

X Congreso Euskadi

Organizarse en la empresa para confluir con la sociedad



editorial

Los próximos días 10 y 11 de enero, CCOO de Euskadi celebra su X Congreso Confederado. Lo hacemos en una coyuntura económica, social y política especialmente difícil con el desempleo como principal amenaza y preocupación sindical y social.

Nos enfrentamos a una crisis que dura ya cinco años y que amenaza con llevarse por delante los derechos conquistados durante muchas décadas por el movimiento obrero.

El congreso debe servir para adecuar nuestra organización a los retos futuros. El Gobierno pretende aplicar recetas neoliberales que agravarán la crisis y supone una auténtica involución democrática. Para ello han impuesto reformas unilaterales destinadas a derrumbar la

negociación colectiva, reducir la capacidad de influencia sindical, reducir los salarios, privatizar lo público y llevar a la sociedad a la resignación.

CCOO de Euskadi se revela ante ese escenario. Y para ello tenemos que aprovechar nuestro proceso congresual. Las cientos de asambleas que realicemos tienen que servir para discutir nuestras ponencias, sí, pero sobre todo para impulsar a la organización.

Debemos utilizar los recursos sindicales de la forma más eficaz posible con un objetivo prioritario. Llegar a todas las empresas de Euskadi. Llegar y organizar a través de la afiliación, de la representación, de la creación de secciones sindicales... en definitiva dotar de nervio sindical a la organización colectiva de las y los trabajadores.

Desde la fortaleza organizativa el reto es defender el convenio colectivo. Defendiendo los ámbitos sectoriales junto con los de empresa. Buscando disputar los beneficios empresariales, pero también la organización del trabajo. No podemos permitir que los empresarios puedan utilizar los instrumentos que les ha dado la reforma laboral a su antojo. La presencia de CCOO en los centros de trabajo es la única salvaguarda posible de los derechos y la capacidad de influencia cuando hay problemas.

Y desde la consolidación sindical en la empresa tenemos que reforzar nuestra pre-

sencia en la sociedad. Vienen tiempos duros de ofensiva conservadora. La crisis ha disminuido recursos y los poderes económicos (especialmente los financieros) ejercen de grupo de presión para recuperar sus tasas de beneficio. A costa de los salarios, de los servicios públicos, de la democracia si fuera necesario...

En esta pelea somos muchos y muchas. El sindicato es un eje pero no es el único eje. Queremos ser parte de una respuesta más amplia con la sociedad organizada, con ciudadanos que creen que otra forma de hacer las cosas es posible.

CCOO de Euskadi no es sólo un movimiento de respuesta o de crítica sino de propuesta. Para llevar a cabo las propuestas necesitamos reflexión y formación pero también organización y espacios de intervención. Y recursos. En un momento en el que se pretende laminar el hecho sindical debemos perseverar en nuestra independencia económica y política. El sindicalismo es una actitud y un compromiso con un profundo fundamento ético que debemos reivindicar y hacer patente.

Sobre todo esto tenemos que hablar y debatir. Nuestro sistema de asambleas es extenso y participativo. Abre espacios democráticos y libres, horizontales. Te invito a aprovecharlos para hacer entre todas y todos más sindicato y mejor sindicato.

biltzar

comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

www.ccoo-euskadi.net

Dirección
Comisión Ejecutiva

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

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono 94 424 34 24 **FAX** 94 424 38 98

Email
biltzar@euskadi.ccoo.es

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

Te hacemos llegar un resumen de la ponencia que se debatirá y aprobará en el X Congreso del sindicato, para que puedas participar en el proceso congresual.

Si quieres el texto íntegro, puedes pedirlo en las sedes del sindicato. También estará disponible en la web:

www.ccoo-euskadi.net

Las federaciones o secciones sindicales de empresa, en su caso, te convocarán a las asambleas donde se discutirán estas ponencias.

¡Participa!

Sindikatuaren X. Batzarrean eztabaidatu eta onartuko diren ponentzien laburpena bidaltzen dizugu kongresu-prozesuan parte-hartu dezazun.

Tetsu osoa nahi baduzu sindikatuaren egoitzetan eskatu dezakezu. Webgurean ere izango duzu eskuragai:

www.ccoo-euskadi.net

Federazio eta enpresetako atal sindikalek ponentziak eztabaidatuko diren bileretarako deia zabalduko dizute.

Parte-hartu!



Contexto socioeconómico de la CAV

Testuinguru orokorra

Ezaguna da bizi dugun krisi testuingurua. European ajustek dira nagusi, murrizketak hobe esanda, eta Ongizate Estatuaren desegitea.

Euskadin, ekoizpen ehunak hainbat desberdinatsun dauzka Estatuarekin alderatuta, baina zailtasunak ez daude hemendik at. Gehien bat langabeziaren hazkundean ikusten ditugu eta hau da arazo nagusia CCOOrentzat.

Politika mailan, Euskadin, bake tes-

tingurua azpimarratu behar dugu ETaren borroka armatuaren behin betiko etetea dela eta nahiz eta, duda izpirik gabe, desegitea eta guztion artean era zuzenean edo zeharkakoan indarkeria bizi izan duten biktimen aitortza zabala egitea falta den.

Gizarte mailan, gizarte babes sistema murrizketa politikak direla eta geroz eta ahulagoa da. Euskadiko CCOOtik era trinkoan salatzen dugun errealitatea da.

Sindikalismo mailan, azpimarratu behar dugu PPren Gobernuak, ohiz kanpoko eraso egiten ari dela esparru sindikalaren aurka. Baina ez bakarrik gobernuko instantzietatik baizik eta arlo politiko, ekonomiko, mediatiko eta baita sindikaletatik erasotzen ari da sindikalismo konfederala.

Honi, Euskadin, sindikalismoan dagoen testuinguru korapilatsua gehitu behar zaio, beraz testuinguruak imajinazioa, proposamenak eta ekimenak eskatzen ditu.

A nivel económico

Es conocido el contexto de crisis en el que estamos viviendo. En Europa predominan los ajustes, mejor llamados recortes, y el desmontaje del Estado del bienestar.

A nivel estatal la situación se antoja más grave, debido principalmente al tejido productivo basado en el ladrillo y un sistema financiero donde la especulación había sido base del crecimiento.

En Euskadi el tejido productivo tiene ciertas diferencias con el resto del Estado, pero las dificultades no nos son ajenas. Se visualiza sobre todo en el creciente aumento del desempleo, y este es el principal problema para CCOO.

Un desempleo que está golpeando a toda la sociedad sin distinguir de edades, sexo, procedencia o nivel formativo, aunque sin duda son los jóvenes y en especial las jóvenes a quienes más está afectando la situación de crisis, ya que al paro se suma también la precariedad laboral.

Las cifras de desempleo nos remontan a tiempos anteriores crisis y las políticas de austeridad y de recortes nos llevan a prever que el desempleo y la destrucción de la industria van a aumentar en los próximos tiempos.

Para CCOO de Euskadi nuestra principal prioridad son las personas y en ese sentido, se debe garantizar que todas aquellas que se encuentren en desempleo tengan garantizados los recursos mínimos necesarios mediante una buena red de protección social.



En Euskadi el tejido productivo tiene ciertas diferencias con el resto del Estado

A nivel político

A la difícil situación económica hay que sumar una dificultad añadida, la supeditación absoluta de la política en beneficio de la economía. Además el Gobierno del Partido Popular desde que ha llegado a la Moncloa está aplicando y potenciando medidas que conllevan un grave deterioro democrático promoviendo de una manera descarada la desregulación de las relaciones laborales con una campaña de acoso y derribo al movimiento sindical.

Pero en Euskadi debemos destacar el escenario de paz por el cese definitivo de la lucha armada por parte de ETA aunque, sin duda, falta el paso de la disolución y que entre todos y todas se haga un reconocimiento amplio de las víctimas que han sufrido directa o indirectamente la violencia.

Más allá de ETA, en la CAV, esta legislatura ha estado marcada por la crisis económica financiera y aunque se han abierto espacios de diálogo social y un debate sobre una nueva fiscalidad, lo cierto es que el Gobierno Vasco ha acusado una enorme debilidad. En CCOO de Euskadi debemos seguir insistiendo en que, desde el ámbito competencial que tenemos (que no es poco), nuestra prioridad son las personas, el empleo, la reactivación económica y la defensa y profundización de los servicios públicos, aplicando políticas de empleo e industriales, de carácter social, de fiscalidad más justa y de participación real.

A nivel social

El sistema de protección social está siendo debilitado por las políticas de recorte. Es una realidad que denunciamos de manera rotunda desde CCOO de Euskadi. Se debe primar la inversión y el gasto social en los servicios a la ciudadanía, que además son generadores de empleo: educación, servicios públicos de empleo, sanidad, servicios sociales, combatir la pobreza y la exclusión social y la vivienda como derecho básico.

A nivel sindical

Como ya se nombraba en líneas anteriores, el Gobierno del PP está promoviendo un inusitado ataque al movimiento sindical. Pero no sólo desde instancias gubernamentales, desde círculos políticos, económicos, mediáticos e incluso sindicales se está atacando al sindicalismo confederal.

A esto hay que añadir el complicado escenario sindical vasco, por lo que el contexto exige imaginación, propuestas e iniciativas.

Cabe destacar también que el sindicalismo nacionalista, contraprogramando, está haciendo un flaco favor a la unidad sindical cuando además, se ha puesto en evidencia lo necesario de la misma y el error estratégico de quienes la repudian.

Por tanto el sindicalismo confederal de clase tiene un obligado papel de reivindicación y defensa de los derechos laborales y sociales, al tiempo que se convierte en un obstáculo a las nuevas políticas neoliberales. Debemos reivindicar el papel del sindicato, pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple, debemos hacer frente desde CCOO de Euskadi a los desafíos presentes y futuros.



**Euskadin, ekoizpen
ehunak hainbat
desberdinatsun
dauzka
Estatukoarekin
alderatuta, baina
zailtasunak ez daude
hemendik at.
Gehien bat
langabeziaren
hazkunderan ikusten
ditugu eta hau da
arazo nagusia
CCOorentzat.**



Una acción sindical para CCOO de Euskadi

Transversalidad de género

Es la principal herramienta con la que cuenta el sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral y permite detectar brechas laborales de género, estableciendo en todos los niveles del trabajo sindical las medidas y estrategias para corregirlas y erradicarlas.

Implica el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo sigue sin aplicarse y es un reto que debemos priorizar puesto que las brechas por género en el ámbito laboral se están ensanchando.

En cada acción sindical debe existir de forma sistematizada la vocación de avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Ante esto CCOO de Euskadi propone:

1. Defender los servicios públicos, su gestión pública y el acceso universal a todos ellos
2. Una reforma fiscal que garantice que más pague el que más tiene
3. Políticas para cambiar el modelo productivo con la puesta en marcha de políticas industriales y sectoriales con espacios de participación
4. Políticas de mejora de la competitividad y productividad de nuestras empresas
5. Políticas de empleo, formación y cualificación profesional e intervención sobre los colectivos con mayores dificultades de inserción social.
6. Protección a las personas a través de políticas sociales como primera responsabilidad de los poderes públicos.
7. Medidas para la reactivación económica como inversión pública en infraestructuras, I+D+i, oferta de vivienda de alquiler...
8. Medio ambiente: Transporte sostenible a los centros de trabajo, gestión ambiental en las empresas...

Reivindicando el Diálogo social

Es un instrumento de contrapoder. No participar en el diálogo social es una renuncia a un instrumento mediante el cual se puede evitar una forma unilateral e impositiva de hacer frente a los problemas que en los años de crisis se está concentrando en ajustes muy duros.

Además el diálogo social es la base democrática sobre la que se sustentan las relaciones laborales, es una importante herramienta para conseguir una mayor y mejor cohesión social y para dotar de derechos al factor trabajo.

La ofensiva contra los derechos sociales derivada de las políticas de recorte pretende eliminar este derecho democrático o limitarlo al máximo.

PROPOSAPENAK

1. Zerbitzu publikoak defendatu, horien kudeaketa publikoa eta guztietarako sarbide unibertsala.
2. Gehien daukanak gehiago ordainduko duela bermatuko duen erreforma fiskala.
3. Industria-politika eta sektore-politiken bitartez ekoizpen eredua aldatzeko politikak parte-hartze espazioekin.
4. Geure enpresen lehiakortasun eta ekoizpenaren hobekuntzarako politikak
5. Enplegu, prestakuntza, kualifikazio profesional eta gizarteratzeko zailtasun gehien duten kolektiboen gainean eragiteko politikak.
6. Gizarte politiken bitartez pertsonentzako babesa botere publikoen lehentasunezko erantzukizun moduan.
7. Inbertsio publikoa azpiegiturretan, I+G+B, alokairuzko etxebizitzaren eskaintza eta abar bezalako neurriak ekonomia berpizteko.
8. Ingurunea: lantokietara joateko garraio jasangarria, ingurunearen kudeaketa enpresetan...

Igualdad para todas las personas

El contexto socioeconómico caracterizado por el agravamiento de las condiciones de vida y de trabajo, la destrucción de empleo y los recortes del Gobierno están cercenando derechos.

Derechos laborales, sociales y de ciudadanía para la clase trabajadora, pero especialmente para las mujeres que parten, a nivel general, de situaciones más desfavorecidas. Y esto se evidencia en el incremento del desempleo, la precariedad laboral, la brecha salarial o las dificultades crecientes del acceso

de las mujeres al mercado laboral y su permanencia en el mismo. Esto nos lleva a concluir que el avance en igualdad entre hombres y mujeres es limitado puesto que existen indicios suficientes del riesgo de regresión en derechos y oportunidades.

No podemos relajarnos. La igualdad real y efectiva se está alejando. Ante esta difícil situación hay que promover una reflexión y un debate sindical para alcanzar un modelo productivo más igualitario y social que propicie una mejora del empleo y de las condiciones la-

borales de hombres y mujeres. Todo sin dejar de lado la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres, la corresponsabilidad de los hombres y la eliminación de la violencia de género.

Cambiar significa apostar. Dirigir esfuerzos en base a la creación de un nuevo modelo socioeconómico inclusivo que garantice la mirada y el debate de género y que supere la dualidad del mercado laboral que mantiene desigualdades y brechas de género.

Para realizar propuestas como sindicato destinadas a los y las jóvenes es esencial describir al colectivo.

Por ello podemos decir que la juventud no es una edad si no una serie de situaciones sociales y laborales. En el contexto actual las y los jóvenes son vistos como un colectivo alejado del trabajo y con un potencial consumista bien sea de información, estereotipos, imágenes, de servicios que les posiciona socialmente, o al menos esa es la intención encubierta. Este concepto de juventud nos aleja de la calidad del empleo. No se puede seguir legitimando la existencia del "empleo juvenil" con salarios juveniles, contratos juveniles, temporalidad juvenil...

La heterogeneidad del concepto juventud es el enfoque que CCOO de Euskadi debe de adoptar. Impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición.

Dar a conocer a CCOO de Euskadi en los ámbitos académicos y pre-laborales, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (Enseñanza, Sanidad, etc.), en las enseñanzas

Juventud



medias y especialmente en la Formación Profesional reglada, comprometiendo el contacto y el suministro de información periódica.

Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas propiciadas por las prácticas fraudulentas o abusivas.

Trabajaremos para que los jóvenes titulados en las empresas tengan un contrato y no una beca, y para que los

estudiantes en prácticas tengan la formación adecuada.

Garantizar la participación de las personas jóvenes y de la secretaría de juventud en los procesos de negociación vinculados al Diálogo Social, y en la elaboración de las plataformas de los convenios colectivos, fomentando así la cultura de cooperación y la transversalidad que define las secretarías de juventud.

Lucha contra el desempleo y empleo estable, nuestras prioridades

En un rápido análisis de coyuntura hay que hablar de que existen problemas de estructurales en nuestro mercado de trabajo como son el envejecimiento de la población, el descenso de la población activa y el bajo nivel de ocupación (mas en concreto entre los jóvenes), la continua pérdida de ocupación en la industria, los procesos de regularización de la población inmigrante y la sostenida, pero aún insuficiente, incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su paridad con los hombres. A esto ha que añadir la destrucción de empleo, aumento del paro y falta de protección social.

Los datos de empleo son malos y empeorarán en los próximos tiempos debido a que la situación no tiene visos de calma y menos de recuperación. Además cabe hablar de la reforma laboral impuesta por el Gobierno del PP que es un acelerador de la destrucción de empleo.

Por tanto la lucha contra el desempleo y la creación de empleo estable, de calidad y seguro debe ser la principal prioridad en nuestra acción sindical.

En la actual coyuntura económica y social resulta evidente que la Formación Profesional adquiere hoy en día un papel importante en la reducción del impacto social de la crisis y como medio para facilitar la recuperación posterior.

Existe hoy en día un amplio consenso respecto a que la tendencia en las sociedades desarrolladas es que en el horizonte del 2020 los empleos de baja cualificación solo representarán el 15% del total, produciéndose un incremento de empleos en los niveles de cualificación medio y superior.

Por otra parte, el cambio hacia un nuevo modelo productivo en el que empiecen a ganar peso sectores emergentes, al tiempo que otros tradicionales se deberán reconfigurar y reorientar hacia nuevas actividades y estándares de calidad. La Formación Profesional se convierte en un instrumento imprescindible para el desarrollo de este nuevo modelo productivo.

Propuestas de CCOO de Euskadi en materia de empleo:

1. Reactivación de la economía y cambio del modelo productivo para la creación de empleo estable y de calidad, esto requiere hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza de nuestro país.
2. Rechazar y exigir la modificación sustancial de los contenidos de la reforma laboral debe seguir siendo nuestro objetivo prioritario. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El rechazo y la modificación sustancial de los contenidos de esta reforma laboral debe seguir siendo nuestro objetivo prioritario.
3. Evitar mayor destrucción de empleo, manteniendo el existente y promover su reparto a la vez que se promueve su recuperación.
4. Desarrollar e impulsar los Servicios Públicos de Empleo. Con una participación activa de los agentes sociales y con un papel predominante de los servicios públicos.
5. Reforzar y extender el papel de la Inspección de trabajo, como instrumento de vigilancia, de lucha contra el fraude y de garantía del conjunto de los trabajadores y trabajadoras
6. La formación es un derecho y es, por tanto, parte de nuestra acción sindical, a través de la negociación colectiva y de las políticas activas de empleo.
7. Implantar y desarrollar un sistema integrado de formación profesional que contemple la puesta en marcha de un sistema de formación dual y en alternancia con participación sindical.
8. Poner en marcha y desarrollar un adecuado sistema de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales para reconocer de forma certificable las cualificaciones a muchos trabajadores y trabajadoras y mejorar así sus condiciones laborales.

9. Potenciar la formación de personas para cubrir los puestos de trabajo generados por los sectores emergentes y reorientar profesionalmente a los desempleados de sectores tradicionales en crisis, como la construcción, hacia otras actividades.
10. Fomentar el incremento general de la cualificación profesional de nuestra población activa.

Ekonomiaren suspertzea eta ekoizpen ereduaren aldaketa kalitatezko enplegu egonkorra sortzeko. Honek, lanak gizartean duen paper esanguratsuari baliola eman eta pertsonengan inbertitzea eskatzen du, giza kapitala delako geure herriaren aberastasunik handiena. Lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriek, botere kontraktual kolektibo gutxiago eta kaleratzeko erraztasun handiagoa suposatuko dute. Errefusa eta lan erreforma honen edukien funtsezko aldaketak izan behar dute geure helburu nagusia.

Enplegu desegite handiagoa ekidin, dagoena mantenduz, banaketa eta berreskurapena sustatzen den bitartean. Enpleguaren Zerbitzu Publikoen garapen eta sustapena. Gizarte eragileen parte-hartze aktiboarekin eta zerbitzu publikoen papera gailenduz.

Lan Ikuskaritzaren papera indartu eta garatu zaintza, iruzurraren aurkako borroka eta langileen bermerako tresna moduan. Prestakuntza eskubidea da, beraz, geure ekintza sindikalaren parte da negoziazio kolektibo eta enplegu-politika aktiboen bitartez.

Parte-hartze sindikalarekin txandakatu eta prestakuntza dualerako sistema martxan jartzea aintzat hartuko duen prestakuntza profesionalerako sistema integratuaren garapena. Konpetentzia profesionalak egiaztatu eta aitortzeko sistema egokia garatu eta ezarri langileen kualifikazioak ziurtagirien bitartez aitortzeko eta horrela lan baldintzak hobetzeko.

Sortutako sektoreetako lanpostuak betetzeko pertsonak prestatu eta eraikitzea bezala krisian dauden sektoreetako langabetuak profesionalki beste jardunetara bideratu. Biztanleria aktiboaren kualifikazio profesionalaren hazkunde orokorra sustatu.

La reforma laboral ha cambiado el escenario para el desarrollo de la negociación colectiva.

Y aunque estamos convencidos de que una rectificación por parte del Gobierno es posible debemos poner en marcha una acción sindical dirigida a corregir y superar los efectos negativos de la reforma.

En Euskadi situación de la negociación colectiva, independientemente de la reforma laboral es de estancamiento. No solo debe de achacarse a la crisis y al inmovilismo patronal, si no que hay que destacar que la estrategia de ELA es la no defensa de los marcos de negociación colectiva sectoriales. Estas son las propuestas de CCOO de Euskadi.



La negociación cole

Convenios sectoriales y flexibilidad pactada

Mantener un ámbito sectorial de negociación preferentemente provincial es un objetivo sindical. Reforzar este marco de negociación es una apuesta del sindicato a la que debemos dotar de garantías contractuales que han de concretarse en un acuerdo de ámbito autonómico o en el marco sectorial de ámbito autonómico.

Los acuerdos autonómicos son compromisos entre partes, y cobran todo su sentido cuando se establecen en el ámbito intersectorial autonómico dotando de coherencia y eficacia a la negociación en todos los sectores de actividad superando además las dificultades de legitimación en los sectores, si el acuerdo así lo garantiza.

En materia de estructura deberán establecer las materias reservadas a la negociación en el ámbito de la empresa que básicamente se limitará a la concreción y adaptación de las materias negociadas en los ámbitos sectoriales a la realidad de la empresa.

Los convenios deberán garantizar el mantenimiento de las cláusulas pactadas hasta la firma de un nuevo convenio, una vez finalizado el periodo de su vigencia.

Una vez firmado un convenio hay que dotarlo de medidas de flexibilidad. Es la manera de evitar la decisión unilateral del empresario. Así, se deberán incluir en los convenios cláusulas que permitan medidas de flexibilidad sobre la jornada labo-

ral y la movilidad funcional adaptada a la situación concreta de la empresa y cuando sea necesario.

Comisiones paritarias

Tienen que constituirse con la voluntad clara de ser comisiones de trabajo que evalúen y propongan soluciones a los conflictos de interpretación y/o aplicación de las propuestas de modificación de las condiciones laborales o inaplicación de cláusulas de los convenios colectivos.

La negociación colectiva no se limita al hecho de la negociación de convenios sino que cada vez de un modo más extendido habrá que atender a una especie de "negociación permanente" donde el papel de las comisiones paritarias adquiere toda su relevancia.

Son herramientas que se deben potenciar a futuro teniendo en cuenta su carácter bilateral y constituirse como el ámbito en por el que necesariamente deberán transitar los conflictos laborales y por lo tanto una herramienta fundamental para la evaluación y acción sindical en los sectores.

Planes de igualdad, una prioridad

Es, sin duda, uno de los retos del sindicato. Reforzar el trabajo y la acción sindical en esta materia.

La exigencia legal de contar con un diagnóstico en la empresa previo a la

negociación del plan de igualdad ha sacado a la luz discriminaciones laborales ocultas.

Para que un plan de igualdad sea efectivo ha de estar articulado en la negociación colectiva. El sindicato debe valorar la importancia de dedicar esfuerzos al registro y seguimiento de los planes de igualdad realizados en las empresas donde tenemos representación sindical, ya que no existen registros oficiales y desconocemos en que situación se encuentran muchos de los planes.

Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas

En materia de negociación colectiva en las Administraciones Públicas Vascas, en el ámbito del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, a través de la Ley del Empleo Público Vasco, se debe establecer un modelo de articulación de la negociación que corrija las deficiencias que se han producido históricamente a la hora de establecer las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados públicos vascos.

Los convenios deberán garantizar el mantenimiento de las cláusulas pactadas hasta la firma de un nuevo convenio, una vez finalizado el periodo de su vigencia



ctiva en Euskadi

Negoiazio Kolektiboa Euskadin

Lan erreformak eskenatokia aldatu du negoziazio kolektiboaren garapenerako.

Gobernuaren aldetik zuzenketa bat posible dela uste badugu ere gerta daiteke erreformaren ondorio negatiboak gainditu eta zuzentzera bideratutako ekintza sindikala martxan jarri behar izatea.

Negoiazio esparrua mantentzea, ahal bada probintziala, helburu sindikala da. Negoiazio marko hau indartzea, autonomia mailako akordio batean edo autonomia mailako sektore markoan zehaztu beharreko eta kontratu-bermez hornitu behar dugun sindikatuaren apustua da.

Negoiazio kolektiboa esparru zabala da oso eta lehentasun eta irizpideak ezarri behar ditugu.

Negoiazio irizpideak:

1. Enplegua mantentzea. Hori da helburu nagusia. Aldi-baterako eta praktiketako enplegua edo prestakuntza enplegu trinko moduan ezarri ahal izateko finkatzeko klausulak gauzatu dira.
2. Erosteke ahalmenaren mantentzea. Negoiazioan elementu nagusi moduan, soldata baxuenentzat iguera handiagoak aldarrikatuz eta soldata igoerak sektore edo enpresaren egoera onenen arabera. Negoiazioan erreferentzia KPI izango da.
3. Berdintasun planak.
4. Lan Osasuna, mutuak.

Criteria de negociación

1. Crear y consolidar el empleo. Es el objetivo central. Se articularán cláusulas para la consolidación del empleo temporal y en prácticas o formación como empleo fijo.
2. Mantenimiento del poder adquisitivo. Como elemento central en la negociación, reivindicando mayores subidas para los salarios más bajos y mejoras salariales en función de la mejor situación económica del sector o la empresa. La referencia en la negociación será el IPC.
3. Elaborar planes de igualdad partiendo de la realización del diagnóstico de situación, con el objetivo de eliminar todas las discriminaciones que se producen en las empresas y alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Deben introducir medidas de acción positivas que prioricen, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentre infra-representado en determinados puestos de trabajo. Desde CCOO tenemos que apostar claramente por la igualdad salarial y por la erradicación de las brechas salariales. Por otro lado deben garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras, y mejorar los derechos legalmente establecidos. Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, creando protocolos de actuación que lo regulen incluyendo su definición, procedimientos de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
4. Defender y garantizar la salud laboral. Desde la acción sindical en las empresas debemos denunciar los daños que se derivan de la actividad laboral. La visualización de los daños que pueden producir la actividad laboral es fundamental para implementar una adecuada prevención de los mismos por lo que exigiremos a las empresas las que velen con el rigor suficiente por vigilancia de la salud, y el conocimiento real de las condiciones de los puestos de trabajo mediante protocolos técnicos y médicos necesarios. Mediante la negociación colectiva deberemos articular procedimientos que permitan la intervención sindical en la tutela de la salud laboral y en la evaluación y designación de los Servicios de Prevención Ajenos. Nos comprometemos a que se tenga en cuenta la perspectiva de género en la identificación y prevención de riesgos laborales.



Salud laboral y medio ambiente

Un instrumento que se concreta en una respuesta firme y organizada:

- Vamos a continuar en el trabajo de sacar a la luz esos males profesionales, presionando, achicando el espacio a los empresarios que incumplan la normativa vigente. Pero también nos enfrentaremos a Osakidetza y a las mutuas para terminar con esa ocultación. Hay que potenciar el papel que aquí jugamos las y los representantes de los trabajadores.
- Vamos a implicar a Osalan y a la Inspección de Trabajo para que ejerzan una mayor y más eficaz acción de fiscalización y control.
- Vamos a estar encima de las mutuas y Servicios de Prevención Ajenos. La salud de las trabajadoras y los trabajadores no es un mero trámite. No es un gasto más, no vamos a tolerar que determinados SPAs practiquen un auténtico dumping a costa de nuestra salud y seguridad.

- CCOO de Euskadi promoverá y apoyará a las asociaciones de víctimas o afectados por condiciones inseguras de trabajo.
- La transversalidad a la que se ha aludido en esta ponencia también va a llegar a la salud laboral: hay que adoptar medidas específicas para los riesgos concretos que sufren las mujeres en su entorno de trabajo.
- Y todo ello en marco de un modelo productivo respetuoso con el medio ambiente. Y, además, con una apuesta declarada por la movilidad sostenible.

A estas alturas todas las trabajadoras y trabajadores de Euskadi saben que CCOO ha hecho de la salud y seguridad laboral una de sus obsesiones. Y lo va a seguir siendo. Un auténtico eje desde la acción sindical hasta la negociación colectiva. En los centros de trabajo, en la actividad cotidiana, en la propia organización del trabajo.

Frente a las altas tasas de siniestralidad laboral, frente a prácticas “ocultacionistas” de la enfermedad profesional (incluso desde las propias instituciones públicas), el sindicato y la acción sindical son la mejor herramienta de que disponemos.

Lan Osasuna lehenasuna da Euskadiko CCOOrentzat. Izan ere, sindikatua eta ekintza sindikala dira gure usteetan dugun tresnarik onena gaitasun profesionalen estalketarekin bukatzeko. Mutua eta enpresen aurrean paper garrantzitsua jokatzen jarraituko dugu baina baita Osakidetza, Osalan edo Lan Ikuskaritzaren aurrean.

CCOO de Euskadi y movimientos sociales

Como hemos visto con anterioridad, vivimos en un contexto complejo, social y sindicalmente hablando, que a veces genera unas no menos complicadas relaciones con los movimientos sociales.

Pero el sindicato debe aprender de las experiencias positivas anteriores y participar con los movimientos sociales en las reivindicaciones concretas que se plantean, siempre desde nuestros espacios naturales, y reforzando nuestra identidad compartida y socio-política.

Para ello debemos realizar un mapeo y diagnóstico y aprovechar las organizaciones que como el CITE, la Fundación Paz y Solidaridad o José Unanue Fundazioa participan de la actividad del sindicato.



Euskadiko eskenatoki politiko, sozial eta sindikal korapilatsuan, sindikatuak bizitako esperientziak ikasi eta gizarte mugimenduetara gerturatu behar du, beti, geure espazio naturaletatik eta geure identitate partekatu eta soziopolitiko indartzuz.

Zerga-politika ez da bakarrik gastu publikoaren kontrola hori sinestarazi nahi diguten arren. Administrazioen diru-sarreraren gainean jardutea ere bada, era arrazional eta arrazoituan, beti berdintasun eta progresibotasunetik errenten birbanaketan laguntzeko. Eta hori derrigor, zerbitzu publiko eta sozial nahikoak, kalitatezkoak eta bere bideragarritasun ekonomikoa bermatua edukitzetik pasatzen da.



Política fiscal

En la actual situación en que nos encontramos el debate sobre política fiscal es clave. Actuar sobre los ingresos y no solo sobre los gastos públicos podría resumir la posición del sindicato a este respecto.

Una posición que ya se ha procedido a trasladar a los agentes institucionales, políticos y sociales de Euskadi, a través de la Iniciativa Vasca por el Empleo y ante la Crisis, y de demandas concretas expresadas en los diferentes niveles.

Nuestro sistema fiscal debe recuperar su objetivo irrenunciable de redistribución de las rentas, a través de la progresividad y la equidad.

La política fiscal no puede ni debe ser un mero instrumento político que contribuya a la polarización creciente de las rentas.

Y en este contexto de recortes, debemos dejar clara una cosa: la política fiscal solo encuentra sentido si supone la mejora efectiva de las condiciones laborales, sociales y económicas de la ciudadanía. Lo que puede traducirse en la concreta apuesta por unos servicios públicos y sociales de calidad, suficientes y con su viabilidad garantizada.

Esto se traduce, como decíamos, en medidas claras:

- Hay que tocar el IRPF, recuperar la progresividad del mismo y acabar con las ventajas que tienen las rentas del capital sobre las del trabajo. Para ello: nuevos tramos para las rentas más altas y para las rentas del trabajo, eliminar el sistema de estimación objetiva singular, limitar las deducciones por aportaciones a planes privados de pensiones...
- Impuesto de sociedades: incrementar el tipo, poniendo el foco sobre los beneficios y no sobre el tamaño de la empresa, y aplicando el tipo más alto del IRPF a las sociedades sin actividad empresarial, eliminación de deducciones...
- Recuperación de los impuestos de patrimonio y sucesiones y donaciones. Es falso que penalicen a las clases medias, la situación actual solo beneficia a las clases medias altas y a las altas.
- La lucha contra el fraude fiscal debe ser un eje de actuación. No puede ser que en pleno siglo XXI la economía sumergida suponga un 23% del PIB.
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras Internacionales. Los movimientos descontrolados y especulativos de capitales por todo el globo están detrás de los males que arrastra la economía a nivel internacional.

La industria como motor del cambio

Para salir de la crisis por la que transitamos debemos apoyarnos en la industria, garante de creación de valor añadido, de crecimiento sostenible, de empleo de calidad, de modelo de desarrollo de futuro y, como consecuencia de todo ello, una pieza imprescindible para el mantenimiento del sistema de bienestar social.



Pero debe ser esta una apuesta clara en varios sentidos: una política industrial amplia, integradora e integral, que promueva el trabajo y desarrollo tanto hacia el exterior como hacia el interior, sobre los siguientes ejes de actuación que debieran concretarse en un gran Pacto por la Industria vasca:

- Apoyo y defensa del sector industrial, con la correspondiente dotación presupuestaria que este compromiso implica.
- El fomento del desarrollo tecnológico.
- El mantenimiento y desarrollo de las infraestructuras básicas.
- Mejora sustancial de las infraestructuras energéticas.
- El reforzamiento y mejora de las infraestructuras relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.
- Con proyectos basados en el impulso de nuevas actividades y en la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales.

Industria gako da jasaten ari garen krisi honetatik ateratzeko, baina baita ere gizarte ongizate sistema mantentzeko. Beharrezkoa da industria-politika mugatzea enpresarioen artean ezarritako epe motzeko jardunarekin bukatzeko, asmo handiko politika geure industria-sektoreari gehigarri bat emateko eta hori Euskal Industriaren Itun batean gauzatu beharko litzateke.

Defender los servicios públicos

Murrizketek asko eragin dute zerbitzu publiko eta sozialetan. Ezin dugu ahaztu horien menpe daudela gizartea, berdintasun terminoetan kalitatezko hezkuntzaren bermea, osasun egokia, heldu eta dependenzia egoeran daudenei arreta emateko zerbitzu sozialak, ondo diseinatutako eta kalitatezko garraio publiko bizkorra edo aniztasun demokratikoa errespetatuko duten komunikabide objektiboak.

A lo largo y ancho de la ponencia ya hemos hablado de lo que está ocurriendo con los servicios públicos, reflejo en primera y última instancia del Estado del Bienestar del que nos hemos dotado.

Por eso debemos evitar que nuestros recursos se transformen simplemente en beneficios empresariales, en lugar de tener como objetivo prioritario la calidad, la eficacia y la eficiencia de los servicios esenciales.

Debemos, por tanto, reforzar nuestra apuesta por unos servicios públicos que sean instrumentos de distribución equitativa de la riqueza y cuya base sea la universalidad, la igualdad, la eficiencia y la calidad. Y, en concreto, hacemos una apuesta por:

- Una enseñanza pública de calidad que garantice la igualdad educativa y contribuya a la competencia y competitividad de nuestro sistema productivo.
- Una política sanitaria basada en las necesidades de la ciudadanía y no en oportunidad de negocio.
- Extender a la red pública la enseñanza infantil de 0 a 3 años.
- Mejorar las prestaciones para las personas dependientes.
- Desarrollo completo y generalizado de la Ley de Dependencia, potenciando los servicios públicos y la creación de empleo de calidad.
- Mantener los servicios públicos en un modelo de prestación directa, oponiéndonos a la externalización y la privatización de los mismos y demandando que los servicios públicos externalizados retornen a la gestión pública.

Rechazamos cualquier medida cuyo objetivo sea reducir la presencia y protagonismo de los servicios públicos.

Reforzar el sindicato en los centros de trabajo

Es obvio a estas alturas decir que la reforma laboral desequilibra gravemente las relaciones laborales. Este desequilibrio llega a los centros de trabajo por la vía de la pretendida individualización de las mismas.

Esta es una realidad que el sindicato debe afrontar, adaptar nuestras estructuras organizativas y mejorar nuestra presencia en las empresas. Todo ello sin olvidar la composición del tejido empresarial en Euskadi, y el hecho innegable de que el trabajo sindical a realizar en las pequeñas y medianas empresas presenta particularidades con respecto a las grandes.

La tercerización de la economía, la extensión de la subcontratación, las ETTs, el teletrabajo... son otros fenómenos que no podemos dejar en el tintero. Otro ingrediente definitivo en esta compleja coctelera es la eventualidad y precariedad en el empleo, aspectos que poco contribuyen al desarrollo de la actividad sindical en conjunción con los explicitados anteriormente, y con la escasa disposición a facilitarlos por parte de los empresarios.

Todo ello se produce en el marco de una reforma que debilita la herramienta de los convenios sectoriales provinciales y rompe los mecanismos de articulación que permiten mantener conectadas las unidades de negocia-

Sindikatuak azken lan erreforma honek planteatu dion erronka bere gain hartu behar du. Planteatu den desoreka handiak lantokietan presentzia handiagoa izatera behartzen gaitu eta dauden komunikabide berriak aprobetxatzera langileekin dugun harremana arintzeko. Beraz, desafioari aurre egin eta geure herriko langileek behar duten erreferente sindikala izan behar dugu.

ción en el ámbito de la empresa con la realidad sectorial. Y el sindicato debe prepararse para hacer frente a esta nueva realidad.

La promoción de la acción sindical en la empresa y la consecución de mayores cotas de presencia y participación en ese ámbito, son elementos imprescindibles para que el sindicalismo de CCOO de Euskadi desarrolle de forma efectiva la labor de representación y defensa de los derechos económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, entre otras razones porque será la mejor contribución a la defensa de los ámbitos sectoriales.

Debemos por tanto, reforzar la acción específica del sindicato, más apegada a los centros de trabajo y a las y los trabajadores; mantenernos en alerta ante la aplicación de la reforma laboral; reivindicar e insistir en nuestro mo-

delo de negociación colectiva como el más acertado de cara a la defensa y promoción de los intereses de las y los trabajadores; usar los nuevos medios de comunicación y llegar así colectivos de trabajadores que muchas veces ni siquiera se encuentran en los propios centros de trabajo.

Estas situaciones nuevas y viejas que tenemos que abordar solo será posible si utilizamos todos los recursos humanos de que dispone el sindicato, que se tratará de forma específica en la ponencia de organización.

Y solo bajo este convencimiento podremos reforzar CCOO de Euskadi, para crecer en afiliación, para mejorar nuestra representación y ser el referente sindical que los trabajadores y trabajadoras de nuestro país necesitan.



Debemos por tanto, reforzar la acción específica del sindicato, más apegada a los centros de trabajo y a las y los trabajadores.



La organización para la acción sindical

Las políticas de ajuste que derivan en menos recursos, un escenario de negociación colectiva complejo, y una concertación social debilitada exige al sindicato un ejercicio de actualización a nivel organizativo.

Es necesario un nuevo impulso y reforzamiento organizativo en campos como afiliación, extensión del sindicato, negociación colectiva, formación. Y esto es así por la nueva coyuntura.

El sindicato tiene que adaptarse a los nuevos retos que se originan en los centros de trabajo y conjugarlo con las reivindicaciones sociales que afectan en el conjunto de la ciudadanía.

Otra acción esencial es avanzar en el fortalecimiento de las comarcas para lograr así mayor representación con el fin de mejorar en la atención de nuestros afiliados y afiliadas.

En empresas privadas y en las Administraciones Públicas, las Secciones Sindicales

tienen que continuar trabajando en la mejora continua en lo relacionado a la atención a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas.

La reforma laboral está generando un escenario adverso para la clase trabajadora, por ello es imprescindible que la mayor parte del trabajo vaya destinado a combatir los efectos más agresivos, sobre todo en aspectos como la precariedad y la eventualidad que afectan especialmente a jóvenes y mujeres. No hay que olvidar la defensa de la negociación colectiva el control de la contratación, la lucha contra la discriminación y el control de la prevención y seguridad en el trabajo son y serán actuaciones a intensificar de este sindicato en su conjunto.

Todas nuestras actuaciones irán orientadas al reforzamiento y mejora de afiliación y representación, que incrementa nuestra legitimación y por ende los resultados organizativos del sindicato.

Erakundea indartu

Baliabide gutxiago suposatuko duten ajuste politikek, negoziazio kolektibo testuinguru korapilatsuak eta gizarte adostasun ahulduak antolaketa mailan gaurkotzera behartzen dute sindikatua. Beharrezkoa da bultzada berri bat eta afiliazioa, sindikatuaren zabaltzea, negoziazio kolektiboa eta prestakuntza bezalako esparruetan antolaketa sendotzea. Eta hori horrela da egoera ekonomiko berria dela eta. Gure ekimen guztiak afiliazioa eta ordezkaritza hobetu eta indartzera bideratuko ditugu, geure legitimazioa handitu behar dugu eta ondorioz sindikatuaren emaitzak ere bai.

Afiliación, objetivo prioritario

Nuestra idea de fuerza sigue siendo válida "más afiliación en los centros de trabajo para defender el empleo de calidad, anular los efectos negativos de la reforma laboral y de la negociación colectiva y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras vascos en general y especialmente a los que sufren directamente la precariedad y esto hoy sólo lo puede hacer CCOO Euskadi", porque somos el único sindicato que lucha por la mejora global de las condiciones de trabajo, en ámbitos y en materias. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables y nuestro poder se basa en nuestra afiliación, la representación y la organización.

Tenemos que contar con más afiliación en los sectores productivos nuevos y en los más débiles, y hay que hacer ver que solo desde esta posición y ante los riesgos que se generan con la reforma laboral, es posible contrarrestar sus efectos por un lado y mejorar sus condiciones de trabajo por otro.

Debemos constituir todas las Secciones Sindicales registrándolas en el SIC, con sus correspondientes responsables de áreas, siendo obligatorio el responsable de afiliación, que será el encargado del seguimiento de la afiliación en su empresa, así como la de las empresas subcontratadas en la matriz.

Debemos intensificar y profundizar los canales de comunicación y solo así se conseguirá una mayor participación de la afiliación en la toma de decisiones y en las movilizaciones.

Debemos reforzar la presencia del sindicato en ámbitos académicos y pre laborales estableciendo acuerdos de colaboración con Universidades, escuelas profesionales...

Pese a los efectos de la crisis en CCOO de Euskadi seguimos teniendo una potente capacidad de afiliación. la realidad productiva y los distintos cambios normativos exigen priorizar la afiliación como un

objetivo básico, que repercutirá en la organización y en el propio reforzamiento de esas herramientas de intervención.

Afiliazioa

Geure ideia nagusia baliagarria da oraindik "afiliazio handiagooa lantokietan kalitatezko enplegua defendatu ahal izateko, lan erreformaren eta negoziazio kolektiboaren ondorio kaltegarriak deuseztatu eta orokorrean euskal langileen baldintzak hobetzeko, bereziki prekarietatea jasaten ari direnena, eta hau Euskadiko CCOO bakarrik egin dezake gaur egun", lan baldintzen hobekuntza globalaren alde lan egiten dugun sindikatu bakarra garelako. Botere sindikala eta autonomia banatu ezin diren bi pieza dira eta geure boterea afiliazioan oinarritzen da, ordezkaritza eta antolaketan.

Crecer en **representación**

Sare sindikal osoak, negoziazio kolektibotik erakundeetako ordezkartzaraino, gizarte legitimazioa barne hauteskunde sindikalen emaitzan du oinarria. Gure eremuan baieztape hori lehia sindikal handienarekin biderkatu egiten da eta esparru politikoko erabaki batzuegatik mugatu.

Ordezkaritza handiagoa, legitimazio gehiago, Administrazio eta enpresarioen artean elkarrizketarako botere handiagoa edukitzearen erronkan aurrera egitea lantokietako arreta-ahalegina biderkatuz bakarrik lortu dezakegu, herri honetan, langileen interesen defentsarekin konpromisoa dugun alternatiba sindikal bakarra garelara sinestearazi behar diegu.

Todo el entramado sindical, desde la negociación colectiva a la representación institucional, e incluso la legitimación social, tiene su base en el resultado de las elecciones sindicales. Esta afirmación en nuestro ámbito se multiplica por la mayor concurrencia sindical y condiciona en parte algunas decisiones de ámbito político.

CCOO de Euskadi necesita la fuerza de la representación para desarrollar nuestras apuestas, tanto en la negociación colectiva como en la defensa de lo público,

y en el conjunto del tejido económico-productivo. Apuestas encaminadas directamente a la mejora de las condiciones de los trabajadores, trabajadoras y de la sociedad en general.

Las elecciones sindicales son un trabajo permanente, no hay un tiempo definido para ellas y no nos podemos permitir la relajación en este campo. Una base para nuestro trabajo que está definida en el punto anterior, la afiliación, necesita de un complemento permanente, la presencia

constante en los centros de trabajo, públicos y privados, lo necesitamos como organización y lo necesitan las trabajadoras y trabajadores vascos más desprotegidos. En los sectores los problemas están ahí: crisis, EREs, intentos de descalce, discriminación, contratación fraudulenta, falta de prevención en la salud, precariedad, calendarios laborales, convenios que no se aplican, etc., son materias que nos indican, poder ser bien recibidos. Además siempre podemos ofrecer información general o sectorial, formación, etc.

Avanzar en el reto de más representación, más legitimación, más poder de interlocución frente a la Administración y empresarios, solo lo vamos conseguir redoblando los esfuerzos de atención en los centros de trabajo, convenciendo a los trabajadores que somos la única alternativa sindical real de este país comprometida en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Adaptar la organización al nuevo paradigma de **Relaciones Laborales**

El sindicato debe prepararse y adaptar sus recursos para la nueva realidad dibujada por la reforma laboral, con un esquema de negociación tremendamente fragmentado. Pero lejos de verlo como una adversidad, debemos verlo como una oportunidad de hacer patente, presente y necesario al sindicato en la empresa.

La sindicalización del conflicto, de la negociación y del acuerdo es clave. Ninguna actuación puede hacerse al margen del necesario refuerzo organizativo, aportando de este modo la necesaria solidaridad y perspectiva de clase también, frente al sindicalismo corporativo.

Desde la coordinación entre las distintas estructuras y organizaciones de la Confederación deberán establecerse sinergias para afrontar este nuevo escenario. Particularmente la Confederación situará esta prioridad en su estrategia sindical, ofreciendo al conjunto de estructuras un apoyo cualitativo. Todo lo anterior no es óbice para seguir trabajando en nuestra apuesta por el modelo de Negociación colectiva con una importante referencialidad sectorial. En la línea de buscar la concreción se ese marco, también en el ámbito de Euskadi a través de un acuerdo interprofesional, así como todos aquellos que la norma posibilite y la autonomía colectiva pueda implementar. Esta apuesta hay que trasladarla para su conocimiento a los centros de trabajo.



Lan erreformak planteatzen duen negoziazio eskenatuen zatiketaren aurrean sindikatuak egokitu egin behar du sektoreko erreferentzia galdu gabe.



La participación sindical en los procesos de concertación y la canalización de las demandas del ámbito social

Gizarte elkarrizketa eta herritarrekin, mugimendu sozialekin eta beste erakunde sindikal eta politikoekin egindako lana: gizar-tean masa kritikoa batuz kontrabotere handiago bat lortzeko egin behar dugu lan

CCOO de Euskadi sigue defendiendo la idoneidad del diálogo social en Euskadi como herramienta de propuesta y debate,

para conseguir acuerdos beneficiosos para el conjunto de la sociedad vasca en materias relacionadas con lo laboral y social. Y todo ello haciendo frente a la ofensiva conservadora que cuestiona la legitimidad del sindicato, pero también frente a la postura cosmética de algún sindicato vasco.

Deberemos planificar trabajos y acciones encaminados a una mayor implicación

con la sociedad civil, para conseguir un contrapoder mayor desde la suma de masa crítica en la sociedad.

En todo caso, con Concertación, con Diálogo Social o sin ninguno de estos dos cauces de participación CCOO de Euskadi sitúa su relación con la sociedad civil, el movimiento social y el conjunto de organizaciones sindicales y políticas como un objetivo organizativo.



Igualmente es necesario un planteamiento transversal de fortalecimiento ideológico, formativo y de identidad sindical

Las personas que conforman el capital humano de CCOO es lo más importante en nuestra organización, por ello aumentar su capacitación mediante la formación sindical, será la más propicia, la más rentable y la que más retroalmente nuestra organización en su función de transformación social.

La formación sindical debe ser un derecho y una obligación para los representantes de CCOO de Euskadi que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato. En esta línea debemos, además, planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.

La formación sindical, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales, también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, al tiempo que debe permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.

CCOO de Euskadi se ha significado por su liderazgo en el trabajo por la igualdad de género. El trabajo para incorporar propuestas y mejoras para avanzar en la igualdad y no discriminación requiere por nuestra parte un esfuerzo formativo.

El modelo de formación se debe asentar en las siguientes premisas:

- Un sistema de formación sindical integral de delegados y delegadas.
- Un modelo de formación sindical que asegure la estabilidad con independencia de las fuentes de financiación.
- Un modelo de formación sindical estable que permita la cooperación en las competencias de todas las organizaciones a través de un sistema estructurado.
- Un modelo de formación sindical que incorpore la transversalidad de género.
- Creación de un área de formación en la que participarán el responsable confederal y los responsables federales con un plan de trabajo común y de forma coordinada.
- Incrementar la formación de los equipos negociadores en relación con los planes de igualdad y la legislación al respecto, así como en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Seguiremos desarrollando la formación de los delegados y delegadas de prevención, con los objetivos de favorecer la eficacia de la actividad preventiva y de superar la formación básica actual.

Vincularemos una parte de los objetivos de su Fundación José Unanue.

Debemos trabajar en recuperar, renovar y fortalecer la identidad colectiva de CCOO de Euskadi. Qué es el sindicato, para qué está, por qué defiende un modelo social, de relaciones laborales, de país. Qué es la confederalidad, por qué participamos de este modelo sindical y no de otro.

Geure pertsonak prestatu behar ditugu, prestakuntza gehiago gero eta konplexuagoa den errealitate batetarako, baina baita ere identitate bateratua hobeto ulertzeko. Gure egitura kontzeptu guzti hauez busti behar dugu. Gure pluralitate eta konplexutasunetik eta gure pluralitate eta konplexutasunerako baina harrotasuna eta inplikazio militante eta ideologikoa baita konpromisoa osatuz.

Política Financiera

Orientada al fortalecimiento de las diferentes estructuras de nuestra organización, la política financiera se basa en los ingresos por las cuotas de afiliación y los agrupados en el FEDOC, cuyo reparto será cada año aprobado por el Consejo Confederal de Euskadi.

Cuota y Fondo de Solidaridad.

La distribución y cuota es tarea de la UAR y su reparto:

- 30% Confederación CCOO Euskadi
- 10% Confederación estatal
- 45% Federaciones de CCOO Euskadi
- 15% Federaciones estatales

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el Fondo de Solidaridad se continuará su crecimiento con la aportación del 17% del importe del complemento de cuota, así como con las aportaciones individuales, colectivas y donaciones si las hubiere, en principio hasta el próximo congreso confederal.

La distribución del complemento de cuota durante los próximos cuatro años, será la siguiente:

- 17% Fortalecimiento del Fondo de Solidaridad.
- 17% Financiación de los costes de asesoría
- 33% Ingreso a las federaciones de Euskadi
- 33% Ingreso a la confederación de Euskadi

CENTRO CONTABLE

Se encargará de la contabilidad y de la concentración de los recursos económicos, de aquellas estructuras que así lo acuerden, para lograr un mejor desarrollo del conjunto de las mismas.

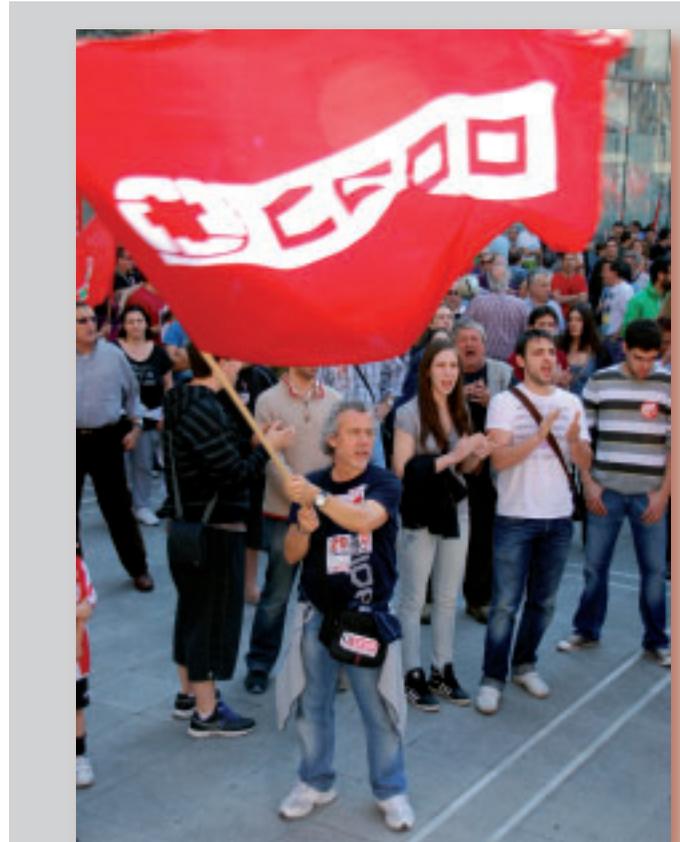
La aplicación de los recursos de cada organización serán competencia de los órganos de dirección de las mismas, siempre que se corresponda con el equilibrio presupuestario.

PRESUPUESTOS Y BALANCES

Las organizaciones que no consoliden con la confederación, harán entrega de sus balances y presupuestos a la misma para su presentación y conocimiento de los órganos pertinentes.

A la hora de la elaboración de los presupuestos, se impondrá el rigor y el equilibrio financiero, para potenciar la buena marcha de cada una de las organizaciones.

Cada semestre se elaborarán balances parciales de cada organización, para analizar su marcha y realizar si fuese necesario, las oportunas correcciones.



COMPRAS

Para la optimización de recursos, en el apartado de compras, nos lleva a potenciar la centralización de las mismas a nivel confederal, independientemente de su contenido, con el fin de avanzar en la reducción de los gastos.

Para la gestión y tramitación de viajes, desplazamientos, estancias, se procurará centralizar la gestión, con el fin de cohesionar entre aquellas organizaciones y personas que lo demanden con el objetivo de abaratar los costes a las partes afectadas.

— Finantza-politika

Gure erakundeko egitura desberdinak indartzera bideratuta, finantza-politika afiliazio kuoten diru-sarreretan eta FEDOCen elkartutakoetan oinarritzen da, azken horien banaketa urtero onartu behar da Euskadiko Kontseilu Konfederalean.

Estructura Organizativa

Euskadiko CCOOko Konfederazio Sindikalak, gainontzeko erakundeekin Estatu mailan konfederatzeko erabakia hartu duen erakunde autonomo moduan, Euskal Autonomia Erkidegoaren markoan garatzen du bere politika sindikala eta horretarako honako antolaketa-egituraz hornitzen da: Konfederazioa, Federazioak eta Lurraldeak.



La Confederación Sindical de CCOO Euskadi, como organización autónoma, que decide confederarse a nivel del Estado con el resto de las organizaciones, desarrolla su política sindical en el marco de la Comunidad Autónoma Vasca y para ello se dota de la siguiente estructura organizativa: Confederación, Federaciones y Territorios.

Objetivos:

- Consolidar la estructura básica del sindicato, las federaciones de rama, dotándolas de los medios necesarios para desarrollar su acción sindical, utilizando cuando sea necesario el FEDOC (Fondo de desarrollo y consolidación organizativa).
- Desarrollar nuestra organización y extensión en el ámbito territorial, fortaleciendo y ampliando nuestra red comarcal, mejorando la cualificación de nuestros cuadros a través de la formación para conseguir una mejor respuesta a los problemas laborales y sociales en todos y cada uno de los locales de CCOO con el objetivo de acercar el sindicato a los centros de trabajo.
- Avanzar en el aspecto organizativo de la negociación colectiva hoy supone comarcalizar, también de forma consensuada entre Confederación y Federaciones, la atención de la negociación en sus diferentes ámbitos. Propiciar, al menos la existencia de un sindicalista, con tareas de extensión sindical y asesoría la-

boral, a tiempo completo en cada una de las comarcas, potenciando una presencia cualificada de recursos sindicales desde el ámbito federal para cubrir las necesidades que se generen. Y en ese sentido, en este próximo mandato, dentro de las posibilidades organizativas y de optimización de recursos, tendrán prioridad en su fortalecimiento, las comarcas con más necesidades.

- En definitiva, agilizar y mejorar nuestras herramientas para llegar a los centros de trabajo, afiliar/organizar, y conseguir ser el punto de referencia en la actividad sindical.

Órganos Confederales de Dirección

Secretario/a General, Comisión Ejecutiva, Consejo Confederal. Las funciones de cada uno de ellos serán definidas por los Estatutos.

Funciones Confederales

Planificar y dirigir en su ámbito correspondiente, junto con las federaciones, todo lo referente a la política sindical y a la reivindicación en sus diferentes aspectos como Organización, Finanzas, Acción sindical, Comunicación, Formación, Empleo, Salud laboral, Mujer, Juventud, Migración, Otros.

Para garantizar el desarrollo de las políticas confederales y federales en todos los puntos anteriores, se crean tres áreas funcionales:

1. Acción Sindical y Negociación Colectiva.

Estará compuesta por los ámbitos de acción sindical, negociación colectiva, política sectorial, área pública e institucional.

2. Organizativa.

Estará compuesta por los ámbitos de organización, responsabilidades territoriales, finanzas, afiliación y servicios.

3. Socioeconómica y relación con la sociedad.

Estará compuesta por los ámbitos de empleo, formación, salud laboral, mujer, juventud, internacional y política social.

Las áreas deberán trabajar en continua coordinación entre ellas, para dar respuestas y soluciones organizativas, para su traslado y extensión a los órganos de dirección y al conjunto de la organización de las actuaciones y acciones que el sindicato acuerde.

La Secretaría de comunicación por su especificidad, participará en las diferentes áreas, sin adscripción específica.

Bajo la dirección de la Secretaría Confederal que determine la Comisión Ejecutiva, el Gabinete Técnico con



responsabilidades concretas, dará cobertura técnica y jurídica a las propuestas del conjunto de la organización.

La C.S de CCOO de Euskadi debe:

- Desarrollar en su ámbito correspondiente y coordinar con las federaciones, la negociación institucional ante Gobierno Vasco, Diputaciones. Administración Local y diferentes institutos, transferidos o no.
- Garantizar locales y medios físicos a las Federaciones y mejora de los locales en comarcas.
- Garantizar la dirección y responsabilidad de los servicios que preste el sindicato, compartiéndolos con las federaciones.
- Dirigir y gestionar el patrimonio confederal.
- Dirigir y gestionar el personal de acuerdo con las federaciones, en lo que afecte a éstas, que presta su trabajo en la C.S. de CCOO de Euskadi.
- Elegir a los responsables territoriales y comarcales, que actuarán bajo su mandato.
- Posibilitar que los locales comarcales se puedan abrir a la sociedad, siempre con tutela sindical, de manera que bien gestionados puedan suponer para CCOO un bien tangible.

Federaciones:

- Organizar y encuadrar la afiliación teniendo como base la Sección Sindical
- Asumir y dirigir en su ámbito, compartiendo todas las tareas de organización, finanzas, política reivindicativa, política industrial y sectorial, formación, salud laboral, comunicación, etc.
- Dirigir, organizar y compartir la negociación colectiva dentro de su ámbito de actuación.
- Fijar objetivos anuales, con evaluación semestral, para el incremento de la afiliación y la representación.
- Atender a los delegados/as y trabajadores/as de las pymes
- Gestionar y dirigir el desarrollo y acción sindical de sus secciones sindicales.
- Realizar las gestiones necesarias para que las Secciones Sindicales de las empresas pongan a disposición de la estructura del sindicato, al menos un 25% del tiempo que disponen tanto los delegados sindicales como los miembros de CCOO en el Comité de Empresa y Junta de Personal, para el desarrollo de la actividad sindical, siempre que quede garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa/centro público.
- Entre los diferentes trabajos que deben acometer las Secciones Sin-

dicales, uno de ellos obligatoriamente debe ser realizado hacia las empresas subcontratadas y de servicios.

- Cada federación dispondrá de los medios económicos que le correspondan de acuerdo a la carta financiera y la distribución del FEDOC.
- Elaborará un plan específico de la extensión de las elecciones sindicales, dedicando atención especial a las pymes., así como de objetivos afiliativos.
- Definir su estructura organizativa, garantizando la existencia de una persona en cada territorio.
- Las federaciones, dentro de sus competencias, podrán elaborar y realizar planes de formación consensuados y acordados con la Secretaría Confederal, que se gestionarán a partir de la contratación con FOREM.

Las áreas deberán trabajar en continua coordinación entre ellas, para dar respuestas y soluciones organizativas.

Agilizar y mejorar nuestras herramientas para llegar a los centros de trabajo, y conseguir ser el punto de referencia en la actividad sindical.

► Estructura Organizativa

Territorios y Comarcas:

El desarrollo de las diferentes estrategias sindicales en la negociación colectiva y, sobre todo la necesidad, que como organización tenemos de crecer, tanto en afiliación como en representación, hace imprescindible que estas estructuras tengan mejores medios y coordinación con las federaciones y confederación, con el claro objetivo de optimizar los recursos y llegar a la totalidad de los centros de trabajo.

Los responsables territoriales elaborarán su propio plan de trabajo integral, en el que recogerán los objetivos electorales y afiliativos de su territorio.

Serán los únicos interlocutores con los responsables federales.

Coordinarán un equipo de trabajo provincial con la presencia de federaciones y comarcas, que se reunirá con la periodicidad que determinen con las siguientes funciones: garantizarán el conocimiento y extensión de las campañas y objetivos confederales y federales en toda la organización, formación que asegure que ésta llega a las pymes, coordinarán sindicalmente todos los sectores que nos queden descolgados y trabajarán para que cada sede comarcal que permanezca abierta tenga un responsable y grupo de trabajo que elabore su correspondiente plan de trabajo.

En cada territorio hay un responsable territorial con las siguientes funciones:

- Coordinar las estructuras comarcales elaborando planes de trabajo y responsabilizándose de su seguimiento.
- Debe de ser nexo de unión entre las federaciones y las comarcas. Y será quien establezca las prioridades para que desde los equipos confederales se de la cobertura necesaria a las comarcas.
- Trabajarán conjuntamente con la Secretaría de Organización quien supervisará y reforzará el vínculo



entre la confederación y las federaciones.

- Es el Consejo quien aprobará los planes y equipos de trabajo propuestos.

Dentro de las comarcas están los responsables comarcales. Éstos elaborarán planes de trabajo que recojan las acciones a llevar a cabo, incluyendo en los mismos los objetivos electorales y afiliativos de la comarca, que los presentará al responsable territorial para su aprobación y posterior evaluación.

Funciones:

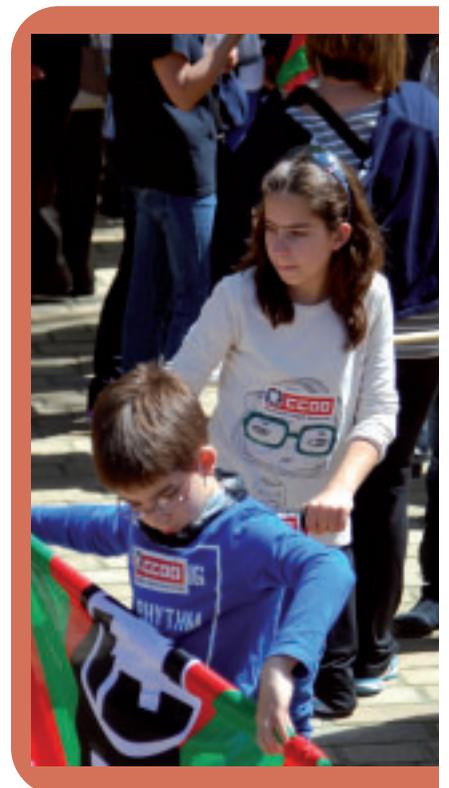
- Visitar periódicamente las pymes de la zona, en coordinación con las federaciones, asegurando que todos los trabajadores tienen al menos información sobre su convenio y los temas que el sindicato considere básicos.
- Fijar objetivos periódicos de aumento de representación y afiliación, evaluando trimestralmente dichos objetivos.
- Asegurar la presencia de CCOO en todas las empresas en que se convoquen elecciones, haya o no candidatos.
- Planificar con el equipo de trabajo aquellas empresas y/o sectores de los que puedan responsabilizarse ante la negociación colectiva, de acuerdo con lo ya definido sobre mapas de responsabilidad conjuntos.

La cobertura de los medios económicos y humanos para el desarrollo de las comarcas serán presentados al Consejo

Confederal por el responsable territorial, previa aprobación por el equipo de trabajo territorial para que el mismo lo apruebe o desestime.

La comisión de seguimiento y control organizativo, evaluarán y supervisarán en reuniones bimensuales en cada territorio, los planes de trabajo electorales y afiliativos elaborados y desarrollados por los responsables de las comarcas y federaciones.

Los responsables comarcales elaborarán planes de trabajo que recojan las acciones a llevar a cabo y trasladarán al responsable territorial las necesidades para cubrir las carencias que constate en la comarca, para su análisis y búsqueda de soluciones.



La comunicación

La comunicación en el siglo XXI es un importante activo para el desarrollo del sindicato. Por lo que debemos seguir apostando por la potenciación de una comunicación de calidad interna y externa

El desarrollo y mejora de la comunicación en todas sus facetas ha sido una constante en estos últimos cuatro años. Una apuesta que hay que seguir manteniendo y afianzando, gestionando los recursos disponibles y vinculándolos a objetivos sindicales y a sus resultados.

Toda la información que se genere en las federaciones tanto interna como externa antes de ser emitida, deberá canalizarse a través del responsable federal de comunicación correspondiente, para su traslado al responsable de comunicación confederal. En el caso de carencia de responsable de comunicación federal se trasladará la información directamente al responsable confederal. Bajo su supervisión se conseguirá mayor homogeneidad, fluidez y eficacia en los mensajes que enviemos como organización.

Deberán establecerse canales de información y coordinación permanente entre las diferentes estructuras con el área de comunicación de cara a facilitar una relación más eficaz con los medios, así como elaborar un “árbol de distribución” de la comunicación interna.

Las nuevas tecnologías son una constante de la comunicación de CCOO de Euskadi:

Las webs son mucho más que un simple instrumento de la Comunicación. Son un instrumento esencial en la vertebración de las organizaciones sobre todo cuando son tan extensas y complejas como CCOO. También son un gestor del conocimiento interno tanto el cristalizado en documentos, (informes, archivos, imagen) como el de personas y organizaciones lo que implica eficacia en la gestión de perfiles (afiliados, delegados, servicios jurídicos...).

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha proporcionado nuevos canales de comunicación y participación en las que el sindicato ha de tener una presencia notable, coordinada y estable. La aparición de las redes sociales es nueva forma de comunicación multidireccional, con la afiliación, los trabajadores y la sociedad.

Seguir reforzando la presencia de la organización en las redes sociales y en otros ámbitos que se presten a la participación en la red, conformando para ello un equipo coordinador cohesionado.

Los blogs son una forma de presencia virtual en la que el sindicato, de forma oficial o a través de colaboraciones, puede situar en la red opinión y posición de índole laboral y

socioeconómica. Trataremos de tejer espacios de colaboración entre bloggers del sindicato o nuestro entorno de pensamiento, bien a través de enlaces en red, bien a través de colaboraciones para nuestras propias elaboraciones.

Promover la producción propia audiovisual, unificando recursos de las organizaciones confederales, para homogeneizar mensajes y ganar en efectividad mediática y económica.



Komunikazioa

XXI. mendean komunikazioa aktibo garrantzitsua da sindikatuaren garpenerako. Beraz, kanpo eta barneko kalitatezko komunikazioa indartzearen aldeko apustua egiten jarraitu behar dugu.

Informazio eta koordinazio kanal iraunkorrak ezarri beharko dira egitura desberdinen artean komunikazio arloarekin eta komunikabideekin harreman eraginkorra errazteko. Barne komunikazioaren “banaketa zuhaitz” bat sortu behar da.

Ezin ditugu teknologia berriak ahaztu. Sare sozialetan erakundearen presentzia indartzen jarraitu behar dugu baita sarean parte-hartzeko aukera ematen duten bestelako esparruetan, horretarako kudeaketa talde bateratua sortuz.

Blogak presentzia birtuala edukitzeko era bat dira, era ofizialean edo kolaborazioen bitartez, sindikatuak sarean, lan eta arlo sozioekonomikoko gaien inguruko iritzi eta jarrerak helarazteko. Sindikatuko blogger edo gertukoaren arteko elkarlan espazioak sortzen saiatuko gara, sare bitarteko loturen bitartez edo guk egindakoetarako kolaborazioen bitartez.

La participación activa de las mujeres para fortalecer la organización

Ante la insuficiencia de la igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CCOO seguirá apostando permanentemente por dos estrategias complementarias: la acción positiva y la transversalidad de género.

Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan, no sólo a reforzar el sindicato, sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo

En este sentido planteamos, seguir trabajando para:

- Garantizar un mayor avance hacia una representación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos del sindicato.
- Avanzar hacia una cultura organizativa que fomente el debate sobre los problemas que afectan a las mujeres en una organización masculinizada donde todavía las mujeres se sienten incómodas y no acaban de encontrar un espacio propio.
- Visibilizar el papel desarrollado por las mujeres para que adquieran más protagonismo y capacidad de dirección en el sindicato.
- Visualizar el sindicato con perspectiva de género, con una imagen diferente y más representativa de la composición de su afiliación y de la población trabajadora que representa.
- Garantizar los medios humanos y materiales para el funcionamiento de las Secretarías de la Mujer de todas las estructuras.



Honetaryko egiten dugu lan:

- Sindikatuko esparru guztietan emakume eta gizonezkoen arteko ordezkartza orekatuagoan aurrerapen handiagoa bermatzeko.
- Emakumeak oraindik deseroso sentitu eta espazio propioa aurkitzen ez dute maskulinizatuta dagoen erakunde batean emakumeei eragiten dizkien arazoengatik eztabaidak sustatuko dituen antolaketa-kulturaren aurrera egiteko.
- Emakumeen papera ikusarazi sindikatuaren protagonismoa eta zuzendaritza ahalmena eskuratu dezaten.
- Sindikatua genero perspektibarekin irudikatu, irudi desberdin batekin eta bere afiliazioa osatzen dugunon baita ordezkartzen dituen biztanle eta langileekiko parekatuagoa.
- Egitura guztietan, Emakumearen Idazkariak desberdinen funtzionamendurako giza baliabide eta baliabide materialak bermatu.

El euskera como elemento integrador

El Euskera no es monopolio ni patrimonio cultural de nadie, sino de la sociedad vasca en su conjunto, indistintamente de aquellos que lo conocen y lo usan, como de quienes por diferentes razones no lo hacen.

CCOO de Euskadi seguirá con sus esfuerzos en las dinámicas potenciadoras del uso del euskera, en el ámbito de las relaciones laborales, en la sociedad y en el ámbito interno de nuestra organización, impidiendo los intentos de exclusión y discriminación por parte de aquellos que pretenden trasladar una imagen equivocada con el euskera.

Euskara ez da inoren monopolio ez kultura ondare, euskal gizartearena da, daitenak eta erabiltzen dutenak eta arrazoi ezberdinengatik erabiltzen ez dutenak bereizi gabe.

Euskadiko CCOO euskararen erabileraren dinamika sustatzailerekin egindako ahaleginekin jarraituko du, lan harremanen esparruan, gizartearen eta gure erakundearen barne esparruan, euskararen irudi okerra islatu nahi duten horien bazterketa eta diskriminazio saiakerak ekidinez.

Euskadiko CCOO euskararen sustapenaren alde lan egiten jarraituko du sindikatuaren ekintza ezberdinetan (Kan-

painiak, Prentsa Oharrak, pegatinak, argitalpenak) baita esparru federalean eta eskualdeetan.

Batzorde ejekutiboak Euskalduntze Planaren jarraipenaren arduradun bat izendatuko du bere kideen artean, lanerako plan bat gauzatzeko du euskararen erabileran sakontzeko ekimenekin sindikatu barruan zein kanpoan.

Urtero euskalduntze plan bat garatuko da, sindikatuaren egiturako lehentasun desberdinak jasoko dituen, sindikalisten artean eta administrazio langileen artean ahozko eta idatzizko ikasketa errazteko lurralde eta eskualdeetako errealitate soziolinguistikoak kontuan hartuta.

CCOO de Euskadi, seña de identidad. Disputa de la hegemonía cultural

Somos parte de la sociedad vasca. Hemos sido un referente ineludible para entender la recuperación de las libertades democráticas en el país. Igualmente nuestra apuesta por la concepción de Euskadi como una realidad nacional con capacidad de autogobierno.

Nacemos alrededor de la cultura del trabajo, del trabajo como creador, como dotador de valor.

Como sindicato vasco, confederal, de clase, abierto, dinámico y plural debemos proponernos un reforzamiento del sindicato como referente social en un espacio más amplio y con más actores sociales, de lucha por una hegemonía cultural distinta. Sustentada por valores de solidaridad, valor del trabajo y de la acción colectiva.

El sindicato tiene que abordar líneas de trabajo que modifiquen la visión que reduce el conflicto laboral a un enfrentamiento provocado por los sindicatos en defensa de intereses de sectores minoritarios dentro de la clase obrera, cuando no los de la propia organización. Lo que no es sino una expresión de la cada vez mayor hegemonía en nuestra sociedad de valores culturales no ya conservadores, sino claramente reaccionarios, especialmente en lo que se refiere al mundo de lo social y en concreto de las relaciones laborales.

CCOO de Euskadi se plantea la confluencia con sectores de pensamiento y expresión artística, del mundo de la universidad y del movimiento social. Desde la praxis y la realidad sindical y desde nuestro espacio específico.

Es pues urgente potenciar y difundir nuestros valores, convertir nuestras prácticas culturales en mensaje, en relato renovado, en propuestas para los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad, y establecer desde ellas canales de diálogo y alianzas con los diferentes sectores progresistas de la cultura, para desarrollar una labor de reflexión y movilización, de pedagogía y comunicación.



Identitate ezaugarriak

Euskal gizartearen parte gara. Askatasun demokratikoen berreskurapena ulertzeko ezinbesteko erreferente izan gara. Euskal sindikatu bezala, konfederala, klasekoa, irekia, dinamikoa eta plurala, erakundea gizarte erreferente moduan indartu behar dugu, espazio zabalago batean eta gizarte eragile gehiagorekin hegemonia kultural desberdin baten aldeko borrokan elkartasuna eta lanaren eta ekingiza kolektiboaren baloreetan oinarrituta.

Premiazkoa da beraz, gure baloreak indartu eta zabaltea, gure ekingiza kulturalak mezu bihurtzea, kontakizun berri batean, gizarteko langile guztientzako proposamenetan.



"Batzarra prestatzen dugun bitartean Euskadiko CCOOk kalean jarraituko du"

"Además de estar preparando el congreso, en CCOO de Euskadi seguimos en las calles..."



Actualízate!

Estamos trabajando para mejorar la comunicación y mantener un canal fluido con afiliación. Si todavía no tenemos tu dirección de correo electrónico puedes dirigirte a una de nuestras sedes a hacerlo o si lo prefieres envíanos un e-mail desde la cuenta deseada a: afiliazioa@euskadi.ccoo.es con tu DNI, nombre y apellidos.

Gaurkotu zaitetz!

Afiliazioarekin komunikazioa hobetu eta kanal arin bat mantentzeko ari gara lanean. Oraindik ez badugu zure helbide elektronikoa, etor zaitetz gure egoitzetako batetara edo nahiago baduzu bidali e-mail bat horretarako erabili nahi duzun kontuntik: afiliazioa@euskadi.ccoo.es helbidera zure NAN eta izen abizenekin.

