

www.ccoo-euskadi.net

www.ccoo-euskadi.net



Cuota superreducida
2 euros al mes

Cuota especial
7,60 euros al mes

Cuota ordinaria
12,60 euros al mes

CUOTA MILITANTE
VOLUNTARIA
16,40 euros al mes

Progresividad, solidaridad y autofinanciación

CCOO de Euskadi es posiblemente el mejor reflejo de la sociedad. Aquí tenemos presencia y espacio desde estudiantes a pensionistas, pasando por personas en activo en todos los sectores del mercado laboral, como también personas en desempleo.

Esa diversidad también queda patente en dos de los principios que han sido esencia desde nuestros orígenes en nuestra acción sindical: progresividad y solidaridad. También lo son en nuestra propia organización. Y

para ello es necesario un tercer elemento: avanzar en la autofinanciación, algo que ya conseguimos por encima del 80%.

Sabemos que es un esfuerzo. Pero precisamente la crisis económica que afecta en mayor medida a quien menos recursos tiene requiere hoy que quienes disponen de más renta aporten ese pequeño plus para llegar a más colectivos, a más personas. Para desarrollar esa actividad sindical que es ahora más necesaria que nunca.

Autofinanciación y solidaridad (Rellenar para cambio a cuota militante):

Dña./D....., afiliado de CCOO, autoriza al sindicato para el cambio de su cuota mensual actual a la cuota militante voluntaria, con el complemento de Euskadi. Y para ello firma el presente documento, en....., en fecha..... **FIRMA:**

Nombre y apellidos.....

DNI.....

Entrega esta declaración firmada a tu delegada/o, sección sindical o local del sindicato para su tramitación



Más necesarios que nunca



ZUREKIN EGUNERO organizate



editoriala



Sabemos hacerlo

Cerramos 2014 en un cruce de caminos en varios sentidos. Estamos en un periodo de elecciones sindicales. El resultado de las mismas va a definir, entre otras cosas, si pervive o no la negociación colectiva sectorial vasca. Además debemos explorar la posible negociación con Gobierno Vasco y patronal para tratar de impulsar medidas efectivas de apoyo al empleo y a las personas más vulnerables de la sociedad vasca.

En cierto modo, en estas elecciones sindicales está en juego qué modelo sindical se fortalece y cuál se debilita Euskadi. No da igual una cosa que otra. CCOO representa un modelo sindical de acción solidaria. Un sindicalismo autónomo, o sea sociopolítico, pero apartidista. Además no es, no puede ser, un modelo estático. Requiere adaptarse a los contextos en los que desarrollamos la actividad sindical.

¿Qué quiere decir todo esto? Cualquier sindicato dirá que es solidario. Pero para que esto sea más que una bella frase hay que demostrarlo con hechos. CCOO quiere generar derechos, como cualquiera, pero además quiere que estos derechos sean de aplicación general. Que lleguen a cuantas más personas, mejor. Por eso defendemos una negociación colectiva donde los convenios sectoriales jueguen un papel central en la defensa de las personas trabajadoras en una situación de mayor debilidad.

Por eso hemos arrancado una nueva prestación en el ámbito estatal para los parados de larga duración que les facilite su inserción laboral. Por eso queremos reivindicar y mejorar los sistemas de garantías de ingresos y de protección social en Euskadi.

Somos conscientes de que en estos tiempos de crisis económica, social y política, la opción más cómoda es la de desentenderse de cualquier tipo de corresponsabilidad en lo que pasa. Dejar que los gobiernos o las patronales hagan y deshagan, y dedicarnos a la crítica fácil y seguro que muchas veces, justificada. Pero eso no es CCOO. Nosotras y nosotros nos mojamos. Negociamos, movilizamos y si es posible acordamos.

Durante estos años hemos desarrollado numerosas negociaciones en todo tipo de empresas. A veces para sacar adelante convenios en circunstancias difíciles. Otras para abordar negociaciones de expedientes de regulación de empleo. También aquí intentando salvaguardar el empleo, las condiciones laborales y la herramienta para alcanzarlas, que es el propio convenio. Ahora llega el momento de hacer balance. Resultados como los de Mercedes, Bridgestone y otros, son un auténtico impulso para seguir con una acción sindical rigurosa y eficaz.

El sindicato viene denunciando desde el inicio de la crisis las políticas de austeridad y recorte que, además de socialmente injustas, son económica-



mente contraproducentes. Pese a esa denuncia, o precisamente por ella, pretendemos condicionar la acción de gobierno. Lo hemos hecho mediante 4 convocatorias de huelga general en Euskadi en los años de la crisis. Pretendemos hacerlo también desde la negociación tripartita con Gobiernos y patronales.

En Euskadi también, a través de la incipiente mesa de diálogo social abierta. Al igual que en España con todas las dificultades conocidas; o en Europa, donde pese a la cosmética y poco ambiciosa dimensión del llamado "Plan Juncker" de inversión, el sindicalismo europeo (la CES, de donde formamos parte CCOO, UGT, USO y ELA) apuesta por establecer un marco de negociación para destinar esos recursos de inversión, absolutamente insuficientes y que aspiramos a ampliar hasta el 2% del PIB europeo a lo largo de diez años.

En el marco competencial de Euskadi es importante que el sindicato haga apuestas por impulsar la actividad económica y el empleo, desde un marco de protección social. El país tiene problemas que sufre sobre todo la clase trabajadora. Colectivos como las y los parados de larga duración, los mayores de 55 años, la juventud trabajadora, precarizada y a veces emigrada.

Tenemos que prever cómo va a evolucionar el aparato productivo del país y sus necesidades. Cualificar oportunamente a la gente, facilitar la inserción laboral e impulsar desde los recursos públicos cuando sea necesario y posible, la actividad económica. Es a esta gente, a nuestra gente, a la que vamos a dar balones de oxígeno con nuestra presencia en el diálogo social. O al menos, lo vamos a intentar.

Pero todo esto no se sustenta de buenas intenciones. Se basa en la correla-

ción de fuerzas que seamos capaces de tener. Respecto a la patronal y gobiernos por un lado, y respecto al resto de los sindicatos, por otro.

Tenemos que ganar peso en las elecciones sindicales. Es donde se va a definir si el modelo de solidaridad y derechos amplios, de autonomía política y de negociación/movilización protagoniza la vida sindical de Euskadi en los próximos cuatro años.

Porque claro que hay otros modelos alternativos. El del neoliberalismo que aspira a que el sindicalismo en general no pinte nada; o el de ELA que aspira a que el sindicalismo solo genere derechos de aplicación limitada, de una forma profundamente insolidaria. O el de LAB, sindicalismo que es un apéndice de alguna fuerza política.

CCOO además es consciente del cambio en el modelo económico y social que se está promoviendo. Se debilitan las certezas y las seguridades. La capacidad de modificar lo pactado en los convenios colectivos, la falta de cumplimiento de los acuerdos en los sectores públicos, el arrinconamiento durante demasiado tiempo de los espacios de diálogo social, o la intervención exterior de países enteros, son solo ejemplos de ello.

El sindicato no lo va a poder todo desde los instrumentos clásicos. Necesitamos mirar al futuro recomponiendo algunas de las mejores prácticas que nos gestaron. La asamblea, la sección sindical dinámica, la acción sindical colectiva y no de estricta asesoría. La sociedad en general requiere mayor vertebración y mayor conciencia cívica. En el sindicalismo esto se traduce en mayor afiliación como forma de reforzar al sindicato que es una herramienta no solo para los y las trabajadoras, sino de las y los trabajadores. La autonomía

Hauteskunde sindikal hauetan, Euskadin, jokoan dago zein eredu sindikal indartu eta zein ahultzen den. Ez da gauza bera bata edo bestea. CCOOk ekintza solidarioko eredu sindikala aurkezten du. Sindikalismo autonomoa, hau da, soziopolitiko, baina alderdikeriarik gabekoa. Eta gainera ez da eta eza da izango, eredu estatikoa. Etorkizunera begiratu behar dugu eratu gineneko jarduerarik onenak berriz osatuz.

Asanbladak, atal sindikal dinamikoak, ekintza sindikal kolektiboa eta ez aholkularitza hutsa. Puzzle honetan, hauteskunde sindikalak, funtsezko osagaia dira. Sindikatuak duen benetako ordezkaritza zehazten baitute. Datozen lau urteetarako afiliazio eragilerik onena dira. Eskubideak berreskuratu eta antolaketa eta presentzia sindikaleko esparruak indartu behar dira. Badakigu egiten

política de la que presumimos debe ir acompañada de una autonomía económica y de recursos sindicales, siendo ésta ya muy alta.

Y en todo este puzzle, las elecciones sindicales, son una pieza clave. Determinan la representatividad real que ostentamos y son el mejor agente afiliativo para los próximos cuatro años. Recuperar derechos, reforzar espacios de presencia y organización sindical. Sabemos hacerlo.



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

Oskar Arenas, Iker Armenteros
y Helena Ferreras

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

Convenios sectoriales, apuesta decidida

Todos los cambios en las leyes que regulan el trabajo y en la negociación colectiva están evidenciando ya consecuencias negativas para el conjunto de las personas trabajadoras. Ha pasado un tiempo prudencial y podemos ir sacando algunas conclusiones, y a la vez valorar las fortalezas y deficiencias de nuestra acción sindical.

Cabe recordar que en la CAV, al igual que en el conjunto del estado, el modelo de negociación tenía como núcleo los convenios sectoriales provinciales que convivían en mayor o menor medida con los convenios de empresa. No podemos obviar que las últimas reformas han venido a cuestionar este modelo y en consecuencia a debilitarlo.

mos en cuenta que hay actores importantes como ELA y ADEGI que han venido cuestionando este ámbito de negociación de una forma clara y contundente. Los resultados de esta apuesta son significativos como veremos luego, y no precisamente porque esté resultando beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras de Euskadi.

Quizá por entender que era algo obvio, que siempre estaba ahí, no hemos sabido explicar de una manera clara la verdadera importancia del convenio sectorial provincial; un modelo de negociación colectiva que extendió notablemente el grado de cobertura de la negociación, llegando a proteger casi al 98% de las personas asalariadas, porque alcanzaba a todas las empresas y de una manera primordial a las pequeñas o micro, allí donde la falta de cultura empresarial es un hecho y las dificultades de interlocución y negociación se agrandan.

El sectorial es un ámbito que da seguridad y certeza en cuanto a cómo se regula, sirve para generalizar los derechos y en consecuencia para contribuir al incremento de la cohesión social y evitar que se compita por qué empresa es la que más derechos recorta a su plantilla. Ahora que está en riesgo, hemos de acertar en la defensa de este modelo. Por eso tiene que ser el eje central de nuestra campaña electoral, por eso debemos de dejar claro ante los trabajadores y trabajadoras el por qué de nuestra apuesta, la importancia de votar a CCOO en estas EE.SS.

Porque sin la mayoría suficiente para defender en firme el ámbito sectorial provincial este modelo en Euskadi tiende a desaparecer, y lo cierto que tras dos años de reforma laboral, pero también tras muchos años de apuesta

sindical por parte de ELA y los beneficiarios empresariales a su propuesta, lo cierto es que no se vislumbra ninguna alternativa clara que pueda sustituir al modelo sectorial. Así lo pone de manifiesto el hecho de que en 2014, a punto de finalizar, entre todas las organizaciones sindicales apenas hayamos llegado a firmar unos 110 convenios de empresa nuevos, que no llegan a afectar a 8.000 personas.

Por eso la acción sindical de CCOO está en el camino acertado. Y por eso debemos llevar con orgullo y decisión nuestras propuestas, y confrontar nuestro modelo solidario con aquellos que quieren limitar el ámbito de cobertura de la negociación colectiva solo a aquellos que trabajen en empresas grandes, que tienen capacidad para negociar, obviando el tejido empresarial que existe en Euskadi, la segmentación sectorial y las realidades diferentes que existen. Y por eso nos sentimos legitimados para pedirles su compromiso con CCOO, para que vengan en nuestras candidaturas, para que nos voten, para hacer un sindicalismo inclusivo y solidario y que dé respuesta a las necesidades de las personas.

El convenio colectivo es la herramienta fundamental, y mientras no nos sea posible mejorar y garantizar nuestros derechos a través del ámbito sectorial provincial, lo haremos en el ámbito de las empresas, ámbito al que nunca hemos renunciado ni renunciaremos, pero sin perder de vista nuestro objetivo, haciendo valer al sindicato a través de la acción sindical en la empresa y aprovechando esta oportunidad para estar más presentes en las empresas y convertirlo en poder sindical, afiliación y representación.

SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

Territorio	Nº Convenios	Vigentes	Vencen en 2014	Vigencia Superior 2014	En Ultraactividad	Sin Ultraactividad	Registrados en 2014
ALAVA	22	14	8	6	5	3	6
BIZKAIA	51	14	5	8	10	27	6
GIPUZKOA	44	10	6	5	6	28	2
TOTAL	117	38	19	19	21	58	14

79 pendientes

	Con Convenio decaído sin otro de referencia	Con vigencia prorrogada pendientes de renovar	Con vigencia ordinaria
ALAVA	5,2%	38,2%	56,6%
BIZKAIA	14,6%	37,1%	48,3%
GIPUZKOA	49,8%	18,8%	31,4%
CAV	16,8%	37,7%	45,5%

COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

	Con Convenio decaído sin otro de referencia	Con vigencia prorrogada pendientes de renovar	Con vigencia ordinaria
EMPRESA	1%	39%	60%
SECTOR	21,3%	37,4%	41,3%

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados

Datos Septiembre 2014

INCREMENTO SALARIAL 2014

	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERTERRITORIALES	CAV
EMPRESA	0,98%	0,52%	0,58%	1,15%	0,68%
SECTOR	0,78%	0,98%	0,64%	2%	0,83%
TOTAL	0,88%	0,82%	0,62%	1,46%	0,73%

CCOOn ekintza sindikala bide egotik doa. Horregatik eraman behar ditugu harrotasunez eta indartsu gure proposamenak. Euskadin dugun enpresa ehuna, sektore banaketa eta dauden errealitate desberdinak kontuan hartu gabe negoziatio kolektiboaren estaldura eremua, bakarrik negoziatzeko ahalmena duten enpresa handietan lan egiten dutenetara mugatu nahi duten horien aurrean jarri behar dugu gure elkartasun eredu. Horregatik legitimatuta sentitzen gara CCOOrekiko konpromisoa eskatzeko, gure hautagaitzan etor daitezten, botoa eman diezaguten sindikalismo barneratzaile eta solidarioa egiteko, pertsonen beharrei erantzunak emango dizkiena. Hitzarmen kolektiboa da funtsezko tresna, eta sektoreko lurralde eremuan gure eskubideak hobetu eta bermatzea posible ez den bitartean, enpresen eremuan egingo dugu, inoiz ukatu ez dugun eremua, baina gure helburua zein den ahaztu gabe.



Todo lo que necesitas saber sobre las elecciones sindicales

Estamos inmersos en el periodo de concentración de elecciones sindicales, pero no está de más recordar algunos conceptos. ¿Qué son las elecciones sindicales?, ¿Por qué y para qué se celebran?, ¿Cómo y a quién se elige? Te lo contamos aquí, para que tengas acceso a toda la información. Desde CCOO de Euskadi te animamos a participar en nuestras candidaturas porque somos la mejor opción para defender tus derechos y los del conjunto de la clase trabajadora.

¿Qué son las elecciones sindicales?

Son las elecciones mediante las que los trabajadores y las trabajadoras eligen democráticamente a sus representantes. Son un derecho laboral, no un deber, por lo que deben ser promovidas por el sindicato con el apoyo de la plantilla.

¿Por qué hay que celebrar elecciones sindicales?

Porque son un derecho que favorece las condiciones de trabajo, los salarios y la relación e interlocución con los empresarios. Por todo ello, desde CCOO se anima a todos los trabajadores a que ejerzan esta opción para conseguir importantes mejoras laborales.

Se pueden celebrar elecciones sindicales en...

- Las empresas o centros de trabajo que tengan más de 6 trabajadores o trabajadoras.

¿Quiénes pueden promover elecciones?

- Los sindicatos más representativos según la LOLS.
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de representantes en la empresa.
- Los trabajadores y trabajadoras de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

¿Cómo se efectúa el preaviso y a quién se comunica?

La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, en modelo de preaviso normalizado, en el que se identifique con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en el que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del proceso.

El preaviso debe comunicarse a la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral que se preavisa y a la empresa.

¿Cuándo se preavisa?

La promoción para renovar la representación se presentará con una antelación máxima de tres meses y con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del mandato de los delegados a renovar, o de la fecha de inicio del proceso electoral en su caso. En empresas sin representación, la comunicación ante la autoridad laboral se realizará con un plazo mínimo de al menos un mes de antelación al inicio del proceso.

¿Quién puede ser elector en el proceso de elecciones sindicales?

Son electores todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad de, al menos, un mes. Los requisitos de la edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la votación.

¿Y quién puede ser elegido?

Son elegibles los trabajadores y trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y con una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en las que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior con el límite mínimo de tres meses de antigüedad. Los requisitos de edad y antigüedad para ser elegible se han de cumplir en el momento de la presentación de la candidatura.

¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuántos delegados y delegadas de personal?

- Comité de empresa: se constituye en cada centro o agrupación de centros de trabajo con censo de 50 ó más personas en plantilla.
- Delegados y delegadas de personal: se eligen en empresas o centros de trabajo con plantilla entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras.

Zergatik eta zertarako egiten ditugu? Nola eta nor hautatzen da? Hemen azalduko dizugu, informazio guztia eskuratzeko aukera izan dezazun. Euskadiko CCOOtik gure hautagaitzetan parte hartzerantz animatzen zaitugu, zure eta langile klasearen eskubideak babesteko aukerarik onena garelako.

Hauteskunde sindikalen inguruan jakin beharreko guztia

Hauteskunde sindikal kontzentrazio apean murgilduta gaude eta ondo etorriko zaigu kontzeptu batzuk gogora ekartzea. Zer dira hauteskunde sindikalak?

Derechos y garantías del delegado o delegada

Los delegados o delegadas de personal y miembros de comités de empresa son los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, para la defensa de sus intereses como colectivo. El Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos y garantías que tienen los trabajadores para realizar sus funciones sindicales y de representación. Estas son algunas, si quieres conocer todas, pregunta en tu sede más cercana.

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES

1. Disponen de un crédito horario que varía según el número de trabajadores del centro (en empresas hasta 100 trabajadores, 15 horas/mes) para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas son retribuidas en la misma cuantía que si las hubieran trabajado.
2. Tiene derecho a expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.
3. Se les garantiza la prioridad para permanecer en su puesto, en el caso de traslado de trabajadores o trabajadoras a otro centro.
4. Se garantiza que no pueden ser despedidos ni sancionados por actuaciones realizadas en el ejercicio de su representación. Dicha garantía se extiende a un año después de la expiración de su mandato.
5. Se garantiza que, antes de sancionarles por faltas graves o muy graves, es obligatorio que la empresa realice expediente contradictorio.
6. Los representantes tienen derecho a recibir información, al menos trimestralmente, del empresario sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción y venta de la entidad, evolución prevista del empleo en la empresa, sobre el programa de producción, etc.
7. Los representantes podrán convocar reuniones, previa comunicación a la dirección de la empresa, a celebrar en el centro de trabajo y fuera de la hora de trabajo.
8. Se les garantiza que no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, ni en sus relaciones laborales.
9. Se les garantiza que tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras en los casos de suspensión o extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
10. Se garantiza que en caso de despido improcedente, es el representante quien ejercita la opción a ser readmitido o ser indemnizado, al contrario que para cualquier trabajador o trabajadora, que es el empresario quien decide.



Sindikaturak, zeure ondoan une oro

Jardun honetan ez zara bakarrik egongo. CCOO erakunde handia da eta geure sindikalista, teknikari eta abokatuen babesa eta aholkularitza izango duzu une oro zeure lana ondo egin ahal izateko.

Resultados electorales

Estamos inmersos de lleno en el proceso de elecciones sindicales, sirvan estas páginas para mostrar un extracto de algunas noticias publicadas sobre resultados electorales. Durante todo el periodo, en las distintas páginas web del sindicato y publicaciones se irán comunicando algunos de los resultados que vamos teniendo.



Itasa (Andoain)

CCOO obtiene pleno (9 de 9) en el comité de Industrias de Transformación de Andoain S.A.

Realizadas las elecciones sindicales en ITASA CCOO sube 4 delegados pasando de 5 a 9 siendo CCOO el único sindicato que ha obtenido el respaldo de su plantilla.

Industrias Gol

El sindicato irrumpe como candidatura más votada en Industrias Gol al obtener 3 delegados

Los trabajadores y trabajadoras de Industrias Gol, empresa situada en Soraluze y perteneciente al Grupo Alfa, han elegido al comité de empresa que les representará durante los próximos cuatro años. Con una participación del 90%, CCOO consigue por primera vez representación, al hacerse con tres delegados de los nueve que se elegían, y se convierte en la candidatura más votada.

Internal

Las y los trabajadores de Internal han vuelto a respaldar mayoritariamente las candidaturas de CCOO en las elecciones sindicales

CCOO ha vuelto a hacerse con la mayoría de los votos en las elecciones sindicales celebradas Internal Lezo de Gipuzkoa. Así, CCOO repite con 4 delegados, UGT, 3 y ELA 2. Esta empresa cuenta con un total de 174 trabajadores y se dedica al emvasado de productos alimenticios.

Ahorro Estatal

CCOO revalida su mayoría en las elecciones sindicales en el sector tradicionalmente llamado ahorro

CCOO obtiene el 42,5% de los delegados y delegadas elegidas. El sindicato ha vuelto a ser la organización más respaldada por los y las trabajadoras del sector tradicionalmente llamado ahorro estatal al obtener 20 de los 47 delegados que se elegían en Euskadi. CCOO de Euskadi obtiene, en la CAV, 15 delegados en Caixabank, 4 en Banca y 1 en Abanca.

Onduline

CCOO obtiene representación, por primera vez, en Onduline Materiales de Construcción, S.A.

En las recientes elecciones celebradas en la empresa Onduline del Campillo, en Ortuella, CCOO ha obtenido 2 delegados. Un gran resultado teniendo en cuenta que ELA llevaba 16 años siendo el único con representación.



Bridgestone

Ganamos las elecciones por primera vez Bridgestone de Usansolo-Basuri con 9 representantes

En la planta de Basauri, CCOO es la fuerza más votada por primera vez en la historia. Desde la sección sindical de CCOO En Bridgestone han asegurado que han sido 4 últimos años durísimos con expedientes de regulación de empleo, con expedientes de extinción y un último convenio exigente con los intereses de las y los trabajadores. Solo con el buen hacer del sindicato se entiende el resultado obtenido.

Gamesa CT

CCOO irrumpe en Gamesa Corporación Tecnológica con pleno en el comité

Obtiene las cinco delegadas en una empresa que hasta ahora no tenía representación sindical.

Un resultado calificado de "muy positivo" por CCOO Industria de Euskadi que solo se entiende por el gran trabajo conjunto de CCOO en otras empresas del grupo Gamesa, de la federación y de la comarca de la margen derecha. Con este logro, CCOO consolida su liderazgo con veinte delegados y delegadas en el centro de Zamudio.

Viuda de Sainz

CCOO obtiene un gran resultado en Viuda de Sainz una de las empresas más importantes de construcción de Bizkaia

Se mantienen los 4 delegados, pero se reduce el comité de 13 a 9 miembros por lo que sacar 4 delegados supone que las candidaturas de CCOO han obtenido un 15% más de apoyos que en el anterior proceso electoral.



Gipuzkoako Foru Aldundia

CCOOK indarra hartu du Gipuzkoako Foru Aldundian.

CCOOK ordezkariak matendu ditu eta Errotaburu bezalako lantokietan boto gehien jaso duen sindikatua izan da.

CORRECCIÓN VISUAL POR LÁSER

Dr. Pablo Artamendi
Especialista en Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello

Maria Reina
Especialista en Otorrinolaringología

SÓLO HASTA 31 ENERO

SIN GAFAS NI LENTILLAS
TODO SE VE MEJOR

PROMOCIÓN EXCLUSIVA
para afiliados y familiares directos de
CCOO EUSKADI

795 €/ojo
+ Consulta preoperatoria GRATUITA

NO OLVIDES PRESENTAR en clínica tu ACREDITACIÓN de AFILIADO!

Bilbao • San Sebastián • Vitoria

TARIFAS Y PROMOCIÓN VÁLIDAS SÓLO EN EL PAÍS VASCO

Bilbao: Dr. Andrés Ariza Fernández, Dr. Andrés Jankero Landeta, Dr. Javier Ordoño Larrazaga y Dr. Roberto de Cienfuegos. San Sebastián: Dr. Pablo Artamendi Larrazaga y Dr. Florentino Javerre de Mañano. Vitoria: Dr. Sandra Sagar de Arriaga y Dr. Pío Juan García Gómez. Todos especialistas en Otorrinolaringología y Cirugía (Otorrinología R.P.S. Nº 0711)

SOLICITA YA TU 1ª CONSULTA PREOPERATORIA 902 130 100 / clinicabaviera.com

CLÍNICA BAVIERA
INSTITUTO OPTALMOLÓGICO EUROPEO

Huteskundeen emaitzek CCOO eta hitzarmena sinatu duten gainerakoak bermatzen ditu. Egindako lanaren aitoren gisa.

Mercedes, un buen resultado fruto de un buen trabajo



El pasado 24 de noviembre el Secretario General de la Confederación, Ignacio Fernández Toxo visitó junto a Unai Sordo, Secretario General de CCOO de Euskadi y los máximos responsables de la federación de Industria de Euskadi, Javi Gómez y España, Agustín Marín visitaron la planta de Mercedes en Vitoria.

sido fundamental para la consecución del convenio 2011-2015. Este convenio se firmó tras un bloqueo en la negociación promovido de forma especial por una parte de la representación sindical que encabezaba ELA. En aquellos momentos se estaba jugando la adjudicación del nuevo modelo VS-20, por lo que era precisa una acción negociadora decidida para mejorar derechos y garantizar la producción y por tanto el empleo.

De forma ajustada en el comité se aprobó el convenio que fue sometido a referéndum. Con una participación del 94% de la plantilla, el 63,4% avaló la firma. La adjudicación de la VS-20 ha conllevado 500 millones de inversión, la incorporación de 400 trabajadoras/es y estabilidad para la planta.

Los resultados de las elecciones avalan no sólo a CCOO sino a los firmantes del convenio. En el reconocimiento del trabajo realizado, antes de conocer los resultados Toxo y Unai Sordo mantuvieron

un encuentro con la sección sindical y recorrieron las instalaciones. Los máximos responsables de las confederaciones estatales y de Euskadi mostraron el compromiso del sindicato con el desarrollo industrial como base del futuro del país, y la inversión productiva la mejor manera de ganar peso en el sector exterior, frente a la devaluación de las condiciones de trabajo.

Javi Gómez y Agustín Marín, responsables de las federaciones de industria de Euskadi y España, trasladaron el compromiso del sindicalismo de clase no sólo con lo que están trabajando, si no con los que quieren hacerlo y no pueden.

En este sentido alabaron la intensa creación de empleo que promovió el convenio colectivo, así como el efecto beneficioso sobre las empresas suministradoras, muchas medianas y pequeñas empresas.

Mercedes enpresako huteskunde prozesua esanguratsua izan da oso, CCOOren ordezkari bat gehiago eskuratuz eta afiliazioa handituz bertako ehunka langileri esker.

Azken lau urteetan gure ordezkariak egin duten lana funtsezkoa izan da 2011-2015 hitzarmena lortu ahal izateko. ELA buru zuen ordezkariak sindikalaren alde batek sustatutako negoziatioaren blokeo baten ondoren sinatu da hitzarmena.



Eran los días previos a un proceso electoral sumamente importante en el que CCOO ha visto incrementada su representación en un delegado, además de su afiliación en una centena larga de compañeras y compañeros.

Mercedes-Vitoria supone el 2,4% del PIB vasco y el 7,4% de las exportaciones de Euskadi, ni más ni menos.

En los últimos cuatro años el trabajo llevado a cabo por nuestros delegados ha

Empark y Bizkaibus, conflictos bien resueltos

Es una frase tan manida que a veces parece un tópico: somos un sindicato de movilización y negociación. Dicho de otra manera, negociar y movilizarse son las dos caras de una misma moneda. La que persigue mejorar los derechos laborales de la clase trabajadora. Y a veces, hacer compatibles y necesarios nuestros derechos laborales con la defensa de los servicios públicos.

Asko erabiltzen den esaldia da eta batzuetan topikoa dirudi: mobilizazio eta negoziatio sindikatua gara. Beste era betan esanda, negoziatu eta mobilizatzea dira txanpon beraren bi aldeak. Eta batzutan gure lan eskubideak bateragarriak eta beharrezkoak egitea zerbitzu publikoen defentsarekin.



Empark

El caso del parking del aeropuerto de Loiu viene de lejos. Hace 10 años la plantilla del parking y CCOO protagonizamos una huelga indefinida que llegó a tener una acampada reivindicativa que consiguió la readmisión de un compañero despedido. Esta vez ha tenido que ser más de un mes de huelga indefinida para lograr buena parte de los objetivos perseguidos. Y hay que decir con satisfacción que con un importante apoyo de las compañeras y compañeros de otras empresas del aeropuerto y de la propia AENA.

Ante unas inaceptables medidas propuestas por la empresa que además de un perjuicio laboral evidente iba a provocar un peor servicio de aparcamiento, y una vez rotas las negociaciones llegó la confrontación. Con un paro total del primer al último día, en una pequeña empresa con prácticamente toda la plantilla afiliada a CCOO, un militante delegado de personal y una buena dirección del conflicto, otra vez David consiguió equilibrar fuerzas con Goliat-AENA y suscribir un acuerdo que garantizaba una plantilla mínima necesaria, adquiría compromisos de contratación ante nuevas actividades, anulaba despidos y la empresa reconocía que no podría extinguir unilateralmente contratos.



Bizkaibus

Unidad de acción en la movilización, ejemplar comportamiento de la plantilla, dirección coordinada del conflicto. Estos ingredientes atípicos en Euskadi resumen un éxito sin paliativos de CCOO en Bizkaibus. Un año después del último acuerdo en relación a la licitación de las nuevas concesiones del servicio, la intención de la Diputación de no cumplirlo podría suponer la amortización de 200 puestos de trabajo. Además un serio perjuicio ciudadano ante la supresión de algunas líneas, alguna tan delicada como la de Artxanda.

Tras varios paros parciales, finalmente se convocó una huelga indefinida que contó con un seguimiento masivo. Han sido las y los trabajadores los grandes artífices de un acuerdo que recoge el grueso de las reivindicaciones sindicales y supone un reforzamiento del servicio público de transporte.

Sin duda el trabajo de nuestros representantes en los comités durante toda la huelga ha sido sobresaliente. Fajándose en las asambleas para explicar con rigor y verdad como discurrían las negociaciones. Los datos de afiliación avalan este buen trabajo. Cuando el conflicto se enquistó y amenazaba con conducirse a un callejón sin salida, una negociación coordinada con la federación de servicios a la ciudadanía y la propia secretaría general de CCOO de Euskadi con el Diputado General de Bizkaia puso colofón a un magnífico acuerdo del que el sindicato estará siempre vigilante.

ZURERKIN EGUNERO

OrganiZate



2015

URTARRILA / Enero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

OTSAILA / Febrero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
				1		
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARTXOA / Marzo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

APIRILA / Abril

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	4
		5	6	7	8	9
		10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29
		30	31			

MAIATZA / Mayo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

EKAINA / Junio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		1	2	3	4	5
		6	7	8	9	10
		11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20
		21	22	23	24	25
		26	27	28	29	30

UZTAILA / Julio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	4
		5	6	7	8	9
		10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29
		30	31			

ABUZTUA / Agosto

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
						1
					2	3
					4	5
					6	7
					8	9
					10	11
					12	13
					14	15
					16	17
					18	19
					20	21
					22	23
					24	25
					26	27
					28	29
					30	31

IRAILA / Septiembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		1	2	3	4	5
		6	7	8	9	10
		11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20
		21	22	23	24	25
		26	27	28	29	30

URRIA / Octubre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	4
		5	6	7	8	9
		10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29
		30	31			

AZAROA / Noviembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
						1
					2	3
					4	5
					6	7
					8	9
					10	11
					12	13
					14	15
					16	17
					18	19
					20	21
					22	23
					24	25
					26	27
					28	29
					30	31

ABENDUA / Diciembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
						1
					2	3
					4	5
					6	7
					8	9
					10	11
					12	13
					14	15
					16	17
					18	19
					20	21
					22	23
					24	25
					26	27
					28	29
					30	31

Probintzialak / Provinciales: 28 Abril: ARABA - 31 Julio: BIZKAIA - GIPUZKOA

Gainera, beste jaiegun bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local

BIZKAIA: Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao

GIPUZKOA: Carlos I, 1-3 - 20011 Donostia

ARABA: Castilla, 50 - 01007 Gasteiz



facebook
CCOO Euskadi

twitter
@CCOOeuskadi

www.ccoo-euskadi.net

Madurez, diálogo social y modelos sindicales

Ha echado a andar la mesa de diálogo social en Euskadi. CCOO de Euskadi y UGT estarán por parte del banco sindical en un proceso abierto junto a patronal y Gobierno vasco.

Muy posiblemente oigamos desde algunos ámbitos dos afirmaciones: que faltan agentes sociales y que el diálogo social no vale para nada. Son dos expresiones constantes cada vez que se acerca el momento de la verdad, el de sentarse en una mesa con propuestas concretas para acordar medidas concretas que tendrán efecto sobre personas concretas. Y son afirmaciones que dicen mucho más de quien las extiende que del propio proceso de diálogo social.

Una de las señas de identidad de CCOO ha sido siempre la de participar en aquellos ámbitos donde nuestra presencia dé lugar a esas propuestas concretas que influyan y condicionen la política de las instituciones o administraciones. CCOO de Euskadi es un agente social, y eso significa que somos parte, y parte activa, de esta sociedad. Y que no vamos a renunciar a priori a nuestra función como actor sociopolítico. No vamos a quedarnos sólo en la protesta.

CCOOnen nortasun ikurretako bat administrazio edo erakundeen politikan eragin eta hori baldintzatu duten proposamen zehatzek lekua izango duten esparruetan parte-hartzea da. Euskadiko CCOO gizarte eragilea da, gizarte honetako parte, eta parte aktibo, gara. Ez diogu izaera soziopolitikoaren duen funtzioari ukorik egingo. Ez gara bakarrik protestara mugatuko.

“Protesta para la propuesta”

Frente a las anteriores, esta es nuestra propia afirmación. No nos quedamos en una concentración o en una manifestación buscando una foto que acaba por convertir la reivindicación laboral en poco menos que un souvenir. Una especie de safari fotográfico de la precariedad en nuestra sociedad.

La protesta ha de acompañarse de propuestas con capacidad para debatirlas, para cambiar el rumbo de las políticas de empleo, sociales, económicas o industriales (o lo que sea) por nosotras y nosotros mismos. Sin esperar que un tercero mágicamente arregle nuestros problemas.

En este delicado contexto donde se tira con bala a todo lo que se mueve, es donde se ha puesto en marcha el último proceso de diálogo social.

La primera de las reuniones que se celebraba en diciembre servía para aclarar los cauces sobre los que debe discurrir el proceso. Desde CCOO de Euskadi hemos repetido por activa y



por pasiva que nuestro requisito sinequa non era definir de qué vamos a hablar y cómo lo concretamos.

Y eso significa, por ejemplo, acordar compromisos presupuestarios para que lo que se decida ahí se concrete. Entendemos que es también una forma de hacer pedagogía social sobre lo que es el diálogo social, reivindicarlo desde la claridad y los resultados visibles para el conjunto de la ciudadanía.

Y a partir de ahí veremos si hay lugar para continuar con el proceso y cerrar los acuerdos que corresponda.



Esku-hartze sindikaleko esparru demokratikoak indartu nahi ditugu Euskal langile klasearentzat erabilgarriak izan daitezzen.

Horregatik egiten dugu hirualdeko elkarrizketa mahai honen alde, bi oinarriren gainean lan egingo duen mahaia: enplegua eta gizarte politikak.

Oinarri hauetan hainbat ekintza konkretu proposatu ditugu.

Propuestas de CCOO de Euskadi ante este proceso de diálogo social

Queremos fortalecer espacios democráticos de intervención sindical, para que sean útiles a la clase trabajadora vasca. Por eso apostamos por esta mesa de diálogo tripartito, una mesa que trabaje sobre dos ejes: empleo y políticas sociales. En estos ejes proponemos para el debate una serie de acciones concretas.

1. Eje de empleo. En este eje el objetivo es desarrollar diferentes planes que incidan en la creación de empleo, con concreciones para diferentes colectivos de personas afectadas por el desempleo o la precariedad. En concreto se trabajarán en las siguientes áreas:

- a) Seguimiento de la contratación laboral a través de una Comisión de Seguimiento en el seno de Lanbide. Esta comisión realizaría una función de análisis, información y propuesta continua. En aras a mejorar la contratación laboral y la efectividad de la acción inspectora, instando cuando se considere adecuado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Empleo verde en la edificación sostenible y accesible.

c) Empleo verde en áreas relacionadas con el desarrollo sostenible.

d) Empleo blanco en el sector de los servicios sociales.

e) Reconocimiento de las competencias profesionales entre las personas afectadas por ERE.

f) Empleo local para personas mayores de 55.

2. Eje de políticas sociales. No se puede reducir el nivel de gasto social, sino antes al contrario, debe primar la inversión en los servicios a la ciudadanía, que además son generadores de empleo y dinamizadores de la economía. Planteamos actuaciones sobre los siguientes ámbitos:

a) Sistema Vasco de Servicios Sociales.

b) Renta de Garantía de Ingresos (RGI).

c) Ayudas de Emergencia Social (AES).

d) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Planes de Igualdad.



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as

Amplia gama de seguros con la mejor relación **calidad/precio**



Seguros para particulares:

- Auto
- Hogar
- Caravanas
- Accidentes personales
- Vida
- Ahorro y pensiones
- Protección profesional para docentes



Seguros para empresas, autónomos y colectivos:

- Comercios y oficinas
- Pymes
- Vida y accidentes colectivos
- Convenios colectivos
- Cursos de formación
- Rentas de prejubilación
- Multiriesgos
- Responsabilidad civil
- Protección nómina (trabajadores/as de las administraciones públicas y otros colectivos)

Nuestra diferencia: Calidad, precio y **compromiso social**



- Primer grupo asegurador certificado en **gestión ética y solidaria**: sello EthSI.
- Invertimos **sin ánimo especulativo** y con criterios éticos.
- **Fondo de Solidaridad** para clientes y organizaciones benéfico-sociales.
- Garantía gratuita de protección de seguros por **desempleo**.
- **24 millones** de clientes en Europa avalan nuestra forma de entender el seguro.

Infórmate en tu oficina más cercana:

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
cva@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29
ama@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47
anv@atlantisgrupo.es

Reunirse no es lo mismo que **negociar**

Desde antes del verano, Osakidetza está inmersa en una campaña de movilizaciones, convocadas por CCOO y el resto de organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial. Hemos hecho concentraciones, manifestaciones, encierros en hospitales y huelgas en estos días.

Nuestras reivindicaciones básicas son tres:

- Exigimos recuperar mediante una OPE los puestos de trabajo destruidos.
- Mejoras en cuestión de empleo (sustitución de bajas, realización de los contratos adecuados, etc.).
- Retomar la convocatoria de Desarrollo Profesional de 2011 que Osakidetza ha paralizado unilateralmente en abril de este año.

Es fácil comprobar que no hablamos de reivindicaciones estrictamente laborales, estamos exigiendo el cumplimiento de lo que hemos pactado con Osakidetza y una mejora del servicio que prestamos, ni más ni menos.

Las empleadas y empleados públicos vienen padeciendo un recorte tras otro desde 2010 (recordemos la reducción del 5% del salario, el aumento de jornada, la paga de navidad de 2012...), así que nuestras reivindicaciones no son para nada descabelladas ni egoístas.

¿Y cuál es la respuesta que hemos recibido? Una OPE de menos de 500 plazas nuevas, totalmente irrisoria si la comparamos con las 1500 que dejaron de sacar en 2011. Además, como si de una campaña publicitaria se tratase, ya nos ha dicho que lanzará la OPE con o sin nuestro acuerdo. Nos proponen recuperar los niveles de contratación de 2012, cuando ya se habían recortado mucho las sustituciones. Y en cuanto al desarrollo profesional, nos proponen

que demos por perdidos 4 años y que luego ya veremos. Y la otra respuesta ha sido el juego sucio durante las huelgas, especialmente a la hora de imponer unos servicios mínimos desorbitados.

Osakidetza dice que quiere negociar, pero no lo demuestra, en realidad, mide su voluntad negociadora en el número de reuniones que convoca pero no en el número de propuestas que hace. Y para muestra un botón: el Segundo Plan de Uso y Normalización del Euskera lo han aprobado e impuesto sin el acuerdo de nadie.

Quieren hacernos creer que somos nosotras las intransigentes, pero es la administración quien ha incumplido flagrantemente los acuerdos que firmó con CCOO principalmente.



Gure oinarritzko **aldarrikapenak hiru dira:**

- Desegin diren lanpostuak lan-eskaintza publiko bitartez berreskuratzea eskatzen dugu.
- Hobekuntzak enpleguari dagokionez (bajen ordezkapenak, kontratu egokiak egitea, eta abar).
- Osakidetzak urte honetako apirilean alde bakarreko erabakiz geldiarazi duen 2011 urteko Garapen Profesional deialdia berreskuratzea.

Erraza da antzematea ez garela bakarrik lan arloko aldarrikapenez ari, Osakidetzarekin itundu duguna betetzea eskatzen ari gara, hobekuntza ematen dugun zerbitzuan, ez gehiago eta ez gutxiago.

Osakidetzak negoziatu nahi duela esaten du baina ez du hala agertzen, errealitatean negoziatzeko nahia deitu duen bilera kopuruarekin neurtzen du baina ez egin duen proposamen kopuruarekin. Bereari gogor eusten diogunak gu garela sinestarazi nahi digute, baina administrazioa da CCOOrekin batez ere sinatu dituen akordioak bete ez dituen.



Lerro hauetan hainbat sektore eta erakundek gazteen inguruan eta beren jarrera zein irtenbideei egiten dieten azaleko deskribapena salatu nahi du CCOO Gazteak hauek lan merkatura sartzeko dituzten zailtasunak ikusita. Ezin da gazteok bizi dugun egoeraren inguruan arintasun horrekin hitz egin. -Jaun Andreok-, belaunaldi baten galeraz ari gara. Etorkizun bat baina baita ere orainaldia izan nahi duen gazte jendea. Ez dugu orainaldi duina eta gainera etorkizun latza datorkigula esaten digute. Ezkorrak? Ez dugu zuek saltzen diguzuen egoera onartu nahi, zuek gure duintasunaz ari baitzarete. Isilik geratuko garela uste baduzue, oker zabiltzate, ahaztu egiten duzue askotan gazteon asaldatze sena, eta gure etorkizunaren alde borrokatzea ez da kontra egitea bakarrik, koherente izatea baizik.

No es fácil ser joven

Vamos a empezar con datos... y como tenemos que citar la fuente, pues vaya por delante que en este caso hablamos del Instituto para la Sociedad y las Comunicaciones de una empresa de telefonía. Han realizado 6.000 entrevistas a jóvenes de 18-30 años en seis países de UE.

Pues bien, una de las conclusiones que arroja la muestra es que la juventud española es una de las más pesimistas y que 6 de cada 10 encuestadas/os baraja la emigración como solución a su carrera profesional.

En ocasiones ya hemos apuntado que, ante el drama del empleo juvenil, las soluciones que algunas organizaciones e instituciones dan a esta

situación pasan por la emigración, el emprendimiento o la formación.

Desde Gazteak CCOO nos alarma, además de la fotografía de la situación, la ligereza con la que se están utilizando estas palabras. Parece que se olvida que estamos hablando de personas, sin analizar las consecuencias no solo futuras sino presentes para las mismas y para la propia sociedad.

Por ejemplo, desde Educación que es un Ministerio que ha recortado y mucho su gasto imposibilitando el propio acceso a la educación por la eliminación de becas y por tanto condicionando una educación libre y para todas las personas, se habla de más formación como solución ¿perdón?... algo no hemos debido de entender, o sí.

Pero además, existen quienes desde hace años incorporan el adjetivo precario al término juventud, pues bien, éstos, hoy en día, van más allá. Escudándose en la situación económica

culpabilizan a las personas jóvenes de su propia situación. Se suele escuchar que los jóvenes de hoy en día no tienen iniciativa o que piden demasiado (un empleo y además un empleo digno).

No se puede hablar con tanta ligereza de la situación en la que se encuentran las y los jóvenes. -Señoras y señores-, están hablando de la pérdida una generación.

Personas jóvenes que quieren tener un futuro, pero también un presente y no solo no tenemos un presente digno sino que ya nos están diciendo que nuestro futuro va ser negro. ¿Pesimistas? Lo que no queremos es asumir la situación que ustedes nos venden, porque de lo que ustedes hablan es de nuestra dignidad.

Si creen que nos vamos a quedar en silencio están equivocados, porque lo que ustedes olvidan es que la juventud lleva consigo la rebeldía, y luchar por nuestro presente es no solo revelarse sino ser coherente.

TTIP

(Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión)

De un tiempo a esta parte estaréis viendo u oyendo hablar de la TTIP, a través de estas líneas trataremos de responder varias cuestiones con el objetivo de tener una visión global de qué es esto y cuál es la postura de CCOO de Euskadi al respecto.



ORIGEN

En febrero de 2013, los presidentes de Estados Unidos y la Unión Europea, Obama y Barroso, anunciaron el inicio de las negociaciones para establecer una Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (ATCI, o TTIP por sus siglas en inglés).

CONSECUENCIAS

Se sumarían a los estragos causados por las políticas de austeridad, reformas estructurales y devaluación interna, impuestas por las instituciones europeas en su injusta y fracasada gestión de la crisis.

1. Falta de transparencia.

Criticamos firmemente la falta de transparencia con la que se ha iniciado el proceso de negociación.

2. Degradación de la legislación laboral, social y medioambiental de los estados miembros de la UE.

En el capítulo de la industria, la convergencia de las normas técnicas, llevaría a una disminución de los niveles de protección en campos como la

salud y seguridad de los trabajadores, la salud y seguridad de los consumidores y usuarios y la protección del medio ambiente.

El capítulo de inversiones pretende establecer unas normas específicas de protección de las inversiones cuyo cumplimiento se encomendaría a un mecanismo específico de resolución de disputas que crearía la ATCI. Se constituye así un resorte de poder de los lobbys empresariales sin precedentes sobre nuestra legislación.

En el capítulo de los servicios no se garantiza que los salarios y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras desplazadas que permanezcan más allá de un período de tiempo corto fuesen las mismas que las del país de acogida.

3. Privatización de servicios públicos.

La ATCI no puede prevalecer sobre la soberanía de los Estados para determinar sobre la propiedad y la gestión de los servicios públicos. Ningún Tratado sería aceptable si facilitase la privatización de los servicios públicos.

POSICIÓN DE CCOO DE EUSKADI

Ante lo que parece una nueva apuesta por afrontar la gestión de la crisis de espaldas al conjunto de la clase trabajadora y de la ciudadanía, CCOO de Euskadi quiere llamar la atención sobre la importancia de lo que está en juego, para la economía y para el bienestar social, solicitamos la paralización de estas negociaciones. CCOO de Euskadi va a contribuir a extender este debate público entre nuestra afiliación y en la sociedad en general a través de su trabajo en redes de acción contra el TTIP.

CCOO EUSKADIREN JARRERA

Krisiaren kudeaketa langile klasea eta herritarrak kontuan hartu gabe egiteko apustu berria ematen duen honen aurrean, Euskadiko CCOOk, ekonomian eta gizarte ongizateari dagokionean jokoan duguna azpimarratu nahi dugu eta negoziazio hauek bertan behera geratzea eskatzen dugu. Euskadiko CCOOk eztabaida publiko hau gure afiliazioaren artean eta gizartean zabaltzen saiatuko da TTIParen aurkako lan sareetan egiten duen lanaren bitartez.



El empleo a tiempo parcial

En la UE el peso del tiempo parcial está relacionado inversamente con el peso del empleo con contrato temporal, de tal manera que, en los países donde tiene más presencia el empleo a tiempo parcial, la tasa de temporalidad es más baja y viceversa.



En España -a diferencia de Europa- está definido fundamentalmente para proporcionar una vía más de flexibilidad a las empresas y no para hacer las necesidades de las empresas compatibles con la vida personal de los trabajadores.

De hecho hay una relación muy notable entre tiempo parcial y contratación temporal que agrava la situación de precariedad laboral.

Uno de los efectos de la reforma laboral ha sido provocar la disminución de los asalariados a jornada completa aumentando aquellos con jornada a tiempo parcial y en los que no se especifica la jornada.

Con las recientes reformas un contrato temporal de jornada parcial del 50% de la jornada puede terminar trabajando hasta 32 horas semanales y, si es indefinido, hasta 38 horas.

Por si fuera poco, el plazo mínimo para la comunicación de la realización de las horas, se ha reducido de siete a solamente tres días de antelación.

El efecto neto de la sustitución de trabajadores con jornada a tiempo completo por tiempo parcial es que en 2014 en el mercado de trabajo todavía se continúan destruyendo horas totales de trabajo remunerado.

De lo que podemos concluir que está habiendo una "repartición" del tiempo completo al tiempo parcial.

Estamos ante un nuevo modelo que cambia el trabajo a jornada completa por jornadas elásticas que impiden que las personas trabajadoras puedan conocer los ingresos que van a tener en el mes en curso, ni, cuanto más, los del año.

La patronal en su nueva propuesta hecha pública recientemente está exigiendo una vuelta más de tuerca: pretende que se puedan transformar los contratos a jornada completa en contratos de jornada elástica con la mera voluntad del empresario.

Evolución reciente: aumento del trabajo a tiempo parcial

- En el tercer trimestre de 2013 había en el conjunto del Estado 2.285.500 asalariados a tiempo parcial, según la EPA, lo que representa el 16,6% del total de asalariados. En el País Vasco se contabilizaban 112.500 personas lo que representaba el 16,3%.
- En el tercer trimestre de 2014, había 2.337.100 asalariados a tiempo parcial (16,3%). En el País vasco la cifra se ha disparado hasta los 130.200 asalariados que representan el 17,9%.
- La contratación a tiempo parcial está aumentando más entre los indefinidos que entre los temporales. Las tasas de aumento de los indefinidos a jornada parcial superan a las de los temporales.

Esto es debido a la bonificación de la que pueden beneficiarse los contratos estables (que en la práctica lo puede hacer funcionar como temporales, pues ésta equivale a la indemnización por despido) y a la posibilidad de utilizar horas complementarias -además de las ordinarias y extraordinarias- que no existe en los contratos temporales.

parcial

Errealitatea bistan eta datuak eskuan ditugula, denbora partzialeko enplegua, enplegua berreskuratzeko eta kontziliaziorako tresna izatetik urrun dago eta lan prekaritatea areagotzen duen elementu bihurtzen ari da, lan denbora banatzera mugatuz. Hau da, lan ordu gutxiago jende gehiagoren artean banatuta.

Espanian denbora partzialaren erabilera malgutasuna prekarietatearen sinonimo izatearen aldeko apustua da. Enpresarioaren aldebakarreko zuzendaritza boterea indartuz. Lantoki eta sektoreetan langileen negoziazio kolektiborako ahalmena handitzea beharrezkoa da. Horrela bakarrik lor daiteke denbora partzialeko lanaldiak laneko bitzta eta bitzta pertsonala bateratu ahal izateko tresna izatea enpresek izan ditzaketen ordutegi malgutasun beharrekin.

Características: feminizado, involuntario y sectorializado

- El empleo a tiempo parcial está muy feminizado, por ejemplo, en la CAV en el tercer trimestre de 2014 la cifra asciende al 82,5%.
- El grado de involuntariedad del empleo a tiempo parcial ha aumentado de manera muy importante desde el principio de la crisis. Si a principios de 2008, el 31% de los trabajadores declaraban trabajar a jornada parcial por no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo, en el tercer trimestre de 2013 este porcentaje casi se duplica, 61%.
- El 90% de la ocupación parcial se concentra en los servicios

Conclusión

- El empleo no se puede recuperar a través del tiempo parcial, a pesar de que su importancia en España sea inferior a la de Europa. En el Estado, el empleo a tiempo parcial, lejos de ser un mecanismo de recuperación del empleo y de conciliación es un elemento que multiplica la precariedad laboral y se limita a repartir las horas de trabajo.



- La nueva exigencia de la patronal es una nueva vuelta de tuerca hacia un 'contrato a llamada' donde la prestación de la bolsa de horas complementarias no tendría plazo de preaviso.

La utilización del tiempo parcial en España es una apuesta por la flexibilidad como sinónimo de precariedad. Reforzando el poder de dirección unilateral del empresario.

Es necesario incrementar la capacidad colectiva de negociación de las y los trabajadores en el centro de trabajo y en los sectores. Sólo así se puede lograr que las jornadas a tiempo parcial sean una herramienta para hacer compatible la vida laboral y personal con las necesidades de flexibilidad horaria que pudieran tener las empresas.





CURSOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS

SUBVENCIONADOS AL 100%

INICIO INMEDIATO

H.	ACCIÓN FORMATIVA (MODALIDAD TELEFORMACIÓN)	H.	ACCIÓN FORMATIVA (LUGAR DE IMPARTICIÓN: VITORIA-GASTEIZ)
30	ADOBE PHOTOSHOP	30	ACCIÓN FORMATIVA (LUGAR DE IMPARTICIÓN: VITORIA-GASTEIZ)
50	APLICACIONES INFORMÁTICAS DE HOJAS DE CÁLCULO (EXCEL)	50	APLICACIONES INFORMÁTICAS DE TRATAMIENTO DE TEXTOS
110	APLICACIONES INFORMÁTICAS DE TRATAMIENTO DE TEXTOS (WORD)	50	GESTIÓN DE COSTES EN UNA BARRA DE PINTXOS
90	CONTABILIDAD FINANCIERA Y CONTAPLUS	40	INGLÉS A1
70	DISEÑO WEB	40	GESTIÓN DEL ESTRÉS PROFESIONAL
70	GESTIÓN DE LA CALIDAD. MODELO EFQM	80	OPERADOR DE GRUA PUENTE
110	HABILIDADES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	50	UF0863 - REPARACIÓN Y AMPLIACIÓN DE EQUIPOS Y COMPONENTES HARDWARE MICROINFORMÁTICOS
60	PROGRAMACIÓN ANDROID	50	MF0432_1 - MANIPULACIÓN DE CARGAS CON CARRETTILLAS ELEVADORAS
60	PROGRAMACIÓN DE PÁGINAS WEB CON HTML 5 Y JAVASCRIPT	40	GESTIÓN DEL PERSONAL EN HOSTELERÍA
H.	ACCIÓN FORMATIVA (LUGAR DE IMPARTICIÓN: BIZKAIA)	40	MOVILIZACIÓN DE PACIENTES
85	ARABE INTERMEDIO	H.	ACCIÓN FORMATIVA (LUGAR DE IMPARTICIÓN: DONOSTIA)
45	ATENCIÓN GERIÁTRICA	50	ANIMACIÓN WEB CON HTML5 Y CSS3
50	BOLSA, MERCADOS Y TÉCNICAS DE INVERSIÓN	60	CONSTRUYE TU PROPIA WEB CON WORDPRESS
45	CALIDAD E HIGIENE EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA (SISTEMA APPCC)	150	DESARROLLO WEB DE APLICACIONES MÓVILES MULTIPLATAFORMA
85	CHINO INICIACIÓN	60	DIBUJO TÉCNICO 2D CON AUTOCAD
40	CREATIVIDAD Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	50	FOTOGRAFÍA DIGITAL CON ADOBE PHOTOSHOP
45	DESARROLLO DE POTENCIAL HUMANO	50	GESTIÓN Y EDICIÓN DE IMÁGENES DIGITALES CON ADOBE LIGHTROOM
40	GOOGLE DRIVE	60	INICIACIÓN A LA CREACIÓN DE APLICACIÓN PARA MÓVILES ANDROID
70	INTERPRETACIÓN DE PLANOS INDUSTRIALES	70	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMÁTICOS
60	JOOPLA	50	MAQUETACIÓN EDITORIAL CON ADOBE INDESIGN Y ADOBE ACROBAT PRO
90	MF0973_1 - GRABACIÓN DE DATOS	140	MF0219_2 - INSTALACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE SISTEMAS OPERATIVOS
60	MF0973_2 - GESTIÓN DE ARCHIVOS	160	MF0220_2 - IMPLANTACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LA RED LOCAL
40	MF1974_3 - PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES	90	MF0485_3 - SEGURIDAD EN EQUIPOS INFORMÁTICOS
45	PRESENTACIONES GRÁFICAS EN LA NUBE: PREZI	60	MF0489_3 - SISTEMAS SEGUROS DE ACCESO Y TRANSMISIÓN DE DATOS
45	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL. ISO 14001:2004	120	MF0581_2 - REGISTROS CONTABLES
45	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN. OSHAS 18001:2007	90	OPTIMÁTICA EN LA NUBE AVANZADO
45	TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y LIDERAZGO	60	OPTIMÁTICA EN LA NUBE BÁSICO
50	TRATAMIENTO Y GESTIÓN DE RESIDUOS	50	POSICIONAMIENTO WEB: INICIACIÓN A LA SEO Y AL MARKETING WEB
50	UF0317 PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORIA	80	PROGRAMACIÓN Y DISEÑO DE PÁGINAS WEB
30	UF0347 SISTEMAS DE ARCHIVO Y CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTOS	80	PROGRAMADOR DE APLICACIONES ANDROID (MEDIO-AVANZADO)
90	UF0348 UTILIZACIÓN DE BASES DE DATOS RELACIONALES EN EL SIST. DE GESTIÓN Y ADMIN.	50	PROYECTOS INTERACTIVOS CON ADOBE FLASH
40	UF0349 - ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL PROCESO COMERCIAL	90	UF0315 - GESTIÓN FISCAL
90	UF1305 - PROGRAMACIÓN CON LEGUAJES DE GUIÓN	60	UF0316 - CONTABILIDAD INFORMATIZADA
90	UF1306 - PRUEBAS DE FUNCIONALIDADES Y OPTIMIZACIÓN DE PÁGINAS WEB	90	UF0343 - RETRIBUCIONES SALARIALES, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN
		50	WORKSHOPS CON ADOBE ILLUSTRATOR

FOREM ARABA - c/Florida, 42 - 01005 Vitoria-Gasteiz
Tfno: 945 14 60 12, araba@foremeuskadi.ccoo.es

FOREM BIZKAIA - c/Nicolás Alzola, 4 - 48003 Bilbao
Tfno: 94 427 83 43, bizkaia@foremeuskadi.ccoo.es

FOREM GIPUZKOA - Camino Jai-Alai, 26 - 20012 Donostia
Tfno: 943 27 11 04, gipuzkoa@foremeuskadi.ccoo.es

Autofinanziazioa eta elkartasuna (Kuota militante aldatzeko):

....., Jaun/Andreak, CCOOko afiliatu denak, baimena ematen dio sindikatuari gaur duen hileko kuota, kuota militantera aldatzeko, Euskadik duen osagarriarekin. Horretarako izenpetzen du honako dokumentua,(e)an,ko(a)ren(e)an **SINADURA:**

Izen abizenak.....
NAN.....

Eman sinatutako aitortpen hau zure ordezkariari, atal sindikalari edo utzi sindikatuak duen egoitzetan hau bideratu ahal izateko.



www.ccoo-euskadi.net

Kuota oso murriztua
2 euro hilean

Kuota berezia
7,60 euro hilean

Kuota arrunta
12,60 euro hilean

**KUOTA MILITANTEA
BORONDATEZKOA**
16,40 euro hilean

Gehikortasuna, elkartasuna eta autofinanziazioa

Euskadiko CCOO gizartearen islarik onena da ziur aski. Hemen ikasle zein erretiratuak daude, baita lan merkatuko sektore guztietako langile mota ezberdinak eta langabeak.

mentu bat: autofinanziazioan aurrera egitea, eta lortu egin dugu %80tik gora.

Gure ekintza sindikalean, jatorritik funtsezkoak izan diren bi printzipioetan, argi geratzen da dibertsitate hori: gehikortasuna eta elkartasuna. Baita ere gure erakunde barruan. Eta horretarako beharrezkoa da hirugarren ele-

Badakigu ahalegin handia dela. Baina hain zuzen ere baliabide gutxien duenari gehien eragiten dion krisi ekonomikoak errenta gehien dutenek plus txiki hori jartzea eskatzen du kolektibo gehiagorengana iritsi ahal izateko, jende gehiagorengana. Orain inoiz baino beharrezkoagoa den ekintza sindikal hori garatzeko.

