



Promoción y apoyo al emprendimiento en economía social por medio de la creación de nuevas sociedades laborales y participadas por personas desempleadas

El programa **LANZITUZ LAN SOZINETATEAK SORTUZ** echa a andar



Qué es Lanzituz

Un acuerdo entre varias organizaciones, entre las que se encuentran CCOO de Euskadi, ASLE, Cámara de Gipuzkoa, Iraurgi Berritzen y Gezki, pone en marcha el programa Lanzituz.

LANZITUZ LAN SOZINETATEAK SORTUZ es un programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que tiene como objetivo esencial favorecer la inserción laboral o la reincorporación al mercado de trabajo de personas desempleadas, ayudándolas a crear sus propios puestos de trabajo bajo la fórmula de la sociedad Laboral, un modelo de empresa en el que las propias personas trabajadoras deben tener la mayoría del capital social y por tanto la capacidad gestión y decisión.

Para conseguir el objetivo anterior, el programa LANZITUZ incluye acciones y actividades de diversa índole cuyo centro y razón de ser son las personas desempleadas, especialmente las pertenecientes a colectivos con más dificultades de inserción laboral.

¿Qué ofrece LANZITUZ?

Con LANZITUZ la persona desempleada adquirirá las capacidades necesarias para que su idea de negocio se convierta en una empresa. Esta empresa es la Sociedad Laboral.

Si estás interesada o un interesado, ponte en contacto con los responsables territoriales de CCOO de Euskadi en Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

LANZITUZ LAN SOZINETATEAK SORTUZ Europako Fondo Sozialak kofinantzatutako programa da eta helburu nagusizat langabetuak lan merkatuan berriro sartzea da euren lanpostu propioak sortzen lagunduz Lan sozietatearen formularen bitartez. Empresa eredu honetan langileek eduki behar dute gizarte kapitalaren gehiengoa eta beraz kudeaketa eta erabakitze ahalmena.

LANZITUZekin langabeak beharrezko ahalmenak eskuratuko ditu bere negozioarako ideia enpresan bihurtu dadin. Empresa hau da Lan Sozietatea.

Interesik baduzu jar zaitetz harremanetan CCOO Euskadiko Bizkaia, Araba eta Gipuzkoako lurralde arduradunekin.



Europako Gizarte Funtsek zure etorkizunean inbertitzen du
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



biltzar *comisiones obreras*

Euskadiko Langile Komisioak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 39 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo-euskadi.net

UZTAILA
2016
número 6

**Aceptamos
el reto:
ser más útiles**

Erabilgarriagoak



Aceptamos el reto: ser más útiles



Unai Sordo

editorial



El sindicato ha abierto un proceso de participación. Queremos hablar y hablarnos. Desde la dirección hasta la afiliación. Encuentros, diálogos, espacios de reflexión. Con secciones sindicales, con grupos de personas afiliadas o delegadas. Entre ocho u ochenta. Se trata de poner en común como vemos la película. Tienes una dirección de email (repensar@euskadi.ccoo.es), y unos documentos en la página web. El reto es que ningún afiliado o afiliada, incluso que ninguna persona trabajadora que lo desee se quede sin participar en este proceso.

CCOO apuesta fuerte por repensar el sindicato. Se trata de adaptar nuestra forma de organizarnos y hacer sindicalismo a los cambios que se dan en la economía, la sociedad y el mundo del trabajo. ¿Son nuevos estos cambios? La mayoría no, pero algunos sí. Nuestro reto es ser más útiles, más acordes a las necesidades de los tiempos.

¿Por qué hay nuevas necesidades?

En primer lugar por el tipo de empresa en la que en la que hoy en día trabaja nuestra gente. Hemos pasado de las empresas industriales, de tamaño medio o grande, y donde se hacía la mayor parte del proceso de producción a otro tipo de empresas: empresas en red, subcontratadas, unas dependen de otras a las que dan servicios, son de tamaño medio o pequeño, hacen una parte de la producción dentro de un proceso más amplio. A veces se da una especie de "explotación entre empresas" que acaba repercutiendo en la explotación de los trabajadores.

- La precariedad por norma. Más temporalidad y contratación a tiempo parcial no deseado, incertidumbre, inestabilidad, posibilidad de crear convenios de empresa por debajo de los convenios de sector...
- La correlación de fuerzas. Las reformas laborales y de la negociación colectiva han dado más poder a la patronal y menos a las organizaciones de las y los trabajadores, desde hace años. Esto hace que la posición del mundo del trabajo sea más débil a la hora de reivindicar sus derechos y organizarse para conseguirlos.
- El tipo de clase trabajadora que aspiramos a representar y a organizar. Hay que reconocerlo. Para CCOO existe una clase trabajadora, pero mucha de nuestra gente no se reconoce como tal. Bien porque se ha vivido el espejismo de la "clase media", bien porque hay gente en situaciones tan precarias, que se ve a sí misma como en peor situación que el resto de trabajadoras/es. Lo que se ha denominado como el precariado.

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

¿Por qué hay que repensar el sindicato?

Porque si la situación del mundo ha cambiado tanto, la posición del sindicato algo tendrá que cambiar. No. Digan lo que digan tenemos una base muy sólida para actuar. Somos una organización con un nivel de afiliación que no tiene ninguna otra organización social ni política; tenemos un nivel de representación en las empresas muy importante; generamos derechos para millones de personas.

Sin embargo no vale la autocomplacencia. Hay una parte del mundo del trabajo que hoy no percibe que los convenios colectivos, ni la acción sindical les resuelve los problemas. Es cierto que pese a todo, mucha de esta gente está afiliada a CCOO en algunas circunstancias. Y en otras no. Somos útiles, pero a veces no se nos percibe como necesarios. Y el sindicato no es sólo un buen servicio de asesoría y de resolver problemas. Somos una organización para organizar a la gente y así crear y defender derechos.

Es verdad que los convenios colectivos son imprescindibles para tener derechos. Pero hoy en día la variedad de situaciones en la empresa es tan grande entre las y los trabajadores, que nuestra presencia en el centro de trabajo es fundamental para que de verdad el sindicato sea la referencia necesaria de la gente. Tenemos que pasar del telescopio al microscopio.

¿Quiere la afiliación participar de las decisiones que toma el sindicato? Pues la organización debe estar dispuesta a dar cauces. Cuando se firma un convenio o se deja de firmar; cuando hay un posible acuerdo con el Gobierno... el sindicato tiene órganos de dirección. Pero hoy en día, ¿podemos utilizar otros cauces para saber que opina nuestra afiliación?

En este 2016 hacemos el cuarenta aniversario de la Asamblea de Barcelona. Supuso el gran paso para constituir aquel movimiento de las primeras Comisiones Obreras en un sindicato. Fuimos una de las claves (con toda seguridad la más importante para derribar el proyecto que tenía la dictadura de Franco para perpetuarse después de Franco). Todo ha cambiado sin ninguna duda. Pero en un momento en el que el poder económico vuelve a querer manejar a su antojo el poder democrático, el papel del sindicalismo de clase, tiene que ser otra vez, insustituible.

Y en esa intención, uno más uno son mucho más que dos. Así que si quieres participar, puedes participar. Repensemos para seguir siendo la mejor herramienta del mundo del trabajo en la defensa de su dignidad y sus derechos.

CCOOk sindikatua berhausnartzearen aldeko apustu irmoa egin du. Gure antolatzeko era egokitu eta ekonomian, gizartean eta lanaren munduan ematen diren aldaketen aurrean sindikalismoa egitea. Gure erronka erabilgarriagoak izatea da, gaur egun dauden beharretara egokituta.

Parte-hartu nahi al du afiliazioak sindikatuak hartzen dituen erabakietan? Orduan antolaketak bide horiek irekitzeko prest egon behar. Beraz, parte-hartu nahi baduzu, parte-hartu dezakezu.

Berhausnartu dezagun duintasuna eta eskubideen defentsan lan munduan dagoen tresnarik onena izaten jarraitzeko.

Helbide elektronikoa bat duzu (repensar@euskadi.ccoo.es), eta dokumentuak webgunean. Erronka, prozesuan parte-hartu nahi duen orok, afiliatu edo edozein langilek, hori egin ahal izatea da.



HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

Repensar el sindicato



A mediados de junio se ha celebrado la Escuela Sindical Pedro Gómez. En esta ocasión, como el propio título de la escuela sugiere "Repensar el sindicato", en la centralidad de la misma está el debate iniciado por el sindicato sobre los cambios necesarios para adecuarnos al contexto en el que realizamos nuestra acción sindical.

A lo largo de la primera mañana tres ponencias desgranaron la compleja realidad en la que nos movemos. La del "empresario complejo", descrita por Bruno Estrada, en la que los procesos productivos tradicionales y la valorización de la propia empresa ceden ante las nuevas prácticas empresariales y sus estrategias de negocio (y organizativas). Pero una realidad también que está delimitada por leyes. Normas que han nacido de un proyecto ideológico, con una clara finalidad individualizadora de las relaciones laborales, rompiendo el modelo de relaciones laborales que teníamos en los que primaba la solidaridad, tal y como señalaba en su intervención Antonio Baylos.

La mañana la cerraba Imanol Zubero, que centrándose en el debate sobre la identidad de clase en un contexto social en el que las desigualdades aumentan, como resultado de una crisis sistémica, no de una situación coyuntural. Un momento de crisis que es el

escenario idóneo para que surjan "monstruos", o nuevas realidades sociales que no encajan con lo que veíamos hasta ahora.

Por la tarde, sobre la base de estas ponencias y de los documentos de apoyo al debate (que se pueden consultar en

nuestra página web), cuatro talleres de trabajo profundizaron en las temáticas referidas mediante una lluvia de ideas y debate en los que participaban todas las personas asistentes a la escuela. Una dinámica de debate que el sindicato pretende extender en las próximas fechas, para llegar al mayor número posible de personas afiliadas.

La tarde se cerró con el emotivo homenaje a la figura de Tomás Tueros, primer secretario general de CCOO de Euskadi. Falleció en marzo el que fuera una de las personas que vivió el sindicalismo en una de las épocas más complicadas de nuestra historia reciente. Una de esas personas que contribuyó de forma decidida a derrocar la dictadura franquista y conquistar las libertades y derechos, no sólo laborales.

En el Museo Marítimo de Bilbao se dieron cita para ello no sólo la familia de Tomás y el activo sindical, sino que también estuvieron desde el Consejero de Empleo, Ángel Toña, hasta personalidades de diferentes partidos políticos, como Ezker Anitza, PCE-EPK, Podemos, PSE-EE o UPyD. También compañeras y compañeros de CCOO de Cantabria y Navarra. En el acto conducido por José Antonio Pérez intervinieron también Unai Sordo e Ignacio Fernández Toxo.

El segundo día de escuela arrancó con una interesante ponencia de Juan



XIV Escuela Sindical Pedro Gómez



Ekainaren erdikaldean Pedro Gomez Eskola Sindikala ospatu zen. Aurtengoan, eskolaren izenburuak dioen moduan "Sindikatu berhausnartu", gure ekintza sindikala egiten dugun testuinguruari egokitzeko beharrezkoak diren aldaketen inguruan sindikatuak hasi berri duen eztabaida egon da muinean.



Blanco, que desde la secretaría de internacional de la Federación de Industria enlazó perfectamente con aquello del "empresario complejo". En una realidad tan compleja como esa empresa, donde los centros de decisión a menudo se encuentran muy alejados de los propios centros de trabajo, ¿cómo puede moverse un sindicalismo confederal y de clase? A través de reflexiones, pero también de experiencias concretas, profundizamos en el debate al respecto.

A continuación una mesa redonda nos aportaba una necesaria perspectiva sobre el sindicato desde distintas esferas. Marialu Menéndez, militante feminista y de Ongi Etorri Errefuxiatuak, It-



saso Andueza, presidenta del EGK, y Aitor Guenaga, director de eldiario-norte.es, nos relataron las percepciones que sobre el sindicalismo en abstracto y sobre CCOO de Euskadi en particular existen en sus entornos. Un aporte de gran valor, ya que esa percepción descrita debe estar presente en los debates que iniciamos con esta escuela.

Finalmente, Unai Sordo, secretario general de CCOO de Euskadi clausuró la escuela haciendo una síntesis de los dos intensos días, que, en definitiva, deben servir como base de un debate del que se extraigan acciones concretas.

El valor del convenio sectorial estatal

El debate para repensar el sindicato debe partir, como venimos diciendo, de un análisis en profundidad de los cambios que han acontecido, en la economía, en la empresa, en la sociedad, en el trabajo, y la forma en que afectan estos cambios a una organización sindical como CCOO, en relación a la política sindical que debemos desarrollar en distintos campos y de manera particular en relación a la negociación colectiva.

Las consecuencias de estos cambios que se han producido en el ámbito de las relaciones laborales tienen en Euskadi unas características propias.

Las reformas laborales han venido a deteriorar aún más la situación en la que se encontraba la negociación colectiva sectorial. Una situación, no lo olvidemos, que es fruto de un modelo sindical mayoritario en Euskadi que no comparte que el sindicato sea un instrumento generador de derechos colectivos de amplia aplicación.

Un modelo que apuesta, al contrario, por el convenio de empresa frente al sectorial, colocando a este ámbito en riesgo de desaparición. Esta apuesta por parte de ELA y LAB, que no han

dejado de aprovechar en mayor o menor medida las patronales, nos ha llevado a que la mayoría de los 115 convenios sectoriales que tenemos en Euskadi se encuentren en situación de ultraactividad, pendientes de negociar desde hace muchos años, o decaídos sin otro convenio de ámbito superior de referencia.

En definitiva, a que sean más de 400.000 personas asalariadas las afectadas por esta situación, con lo que la caída de derechos laborales y salariales, fundamentalmente en la pequeña empresa, sea algo cierto.

La apuesta en exclusiva por el convenio de empresa, en clara coincidencia con la reforma laboral del PP, puede beneficiar a los colectivos de

trabajadores mejor relacionados en el mercado de trabajo, pero hace que se invisibilice a las personas asalariadas que se encuentran en el eslabón más débil de la cadena.

La negativa de ELA y LAB a afrontar la negociación colectiva sectorial propia, la que siempre veníamos desarrollando aquí, está suponiendo que la aplicación en Euskadi de los convenios sectoriales de ámbito estatal vaya ganando terreno. Convenios que vienen a garantizar la regulación de los derechos de las y los trabajadores vascos, y a rellenar el espacio que estos sindicatos se empeñan en dejar vacío. Organizaciones que, además, tienen la desfachatez de hablar de la defensa del marco propio y de lanzar campañas en contra de la “estatalización” de la negociación colectiva en Euskadi.

Lo primero que debemos tener claro es que para CCOO no existe ninguna invasión del ámbito estatal en Euskadi, sino una dejación de la responsabilidad de negociar aquí por parte de estas organizaciones.

En segundo lugar, CCOO defiende con firmeza que los sindicatos somos instrumentos generadores de derechos colectivos, y en ese esquema defendemos el conjunto de ámbitos de negociación, también los sectoriales estatales. Porque como



venio



convenios sectoriales que son, generalizan derechos, garantizan un marco de regulación, evitan la individualización de las relaciones laborales para actuar sobre el factor del precio del trabajo y las condiciones de empleo como medidas de competitividad, y tienen un alto componente de solidaridad.

Dicho esto, nuestra defensa de este ámbito pasa por una adecuada regulación de la estructura de la negociación colectiva, en la que los convenios sectoriales de ámbito estatal deben servir para articular adecuadamente la negociación en los ámbitos inferiores, tanto en los sectoriales como en los de empresa.

La defensa de los ámbitos de aquí, y por tanto los derechos de las trabajadoras y trabajadores vascos, se demuestra, no con campañas insidiosas y embusteras, sino con los hechos y con el compromiso.

El compromiso por el ámbito sectorial territorial, con la búsqueda de acuerdos que posibiliten el desbloqueo de la negociación colectiva, y con acuerdos de estructura que posibiliten que lo que se firme en Euskadi tiene prioridad aplicativa sobre cualquier otro ámbito. Pero, ¿dónde andaban estos sindicatos, cuando CCOO ha estado defendiendo esto? Porque en ninguno de los dos intentos serios que ha habido para buscar acuerdos sobre estos temas ha participado ELA en las negociaciones. Eso es lo que debería explicar, por qué ese empeño en dejar sin cobertura de derechos a los y las trabajadoras vascas.

Mientras estos compromisos no se den, los convenios estatales pueden estar llamados a jugar un papel fundamental para garantizar los derechos de muchos y muchas trabajadoras en Euskadi.

CCOO va seguir poniendo todo su empeño en la generalización de derechos, a través de impulsar la negociación colectiva sectorial y la acción sindical en las empresas, sabiendo que ni hay planeamientos simples, ni soluciones fáciles, pero no dando nunca las batallas por pérdidas.

Argi eduki behar dugun lehen gauza da, CCOOrentzat Euskadin ez dagoela estatu eremuaren inongo inbasiorik, baizik eta hemen negoziatzeko erantzukizunaren utzikeria erakunde hauen aldetik.

Lan erreformek are gehiago hondatu dute sektoreko negoziazio kolektiboaren egoera.

Sektoreko lurralde eremuaren konpromisoa, negoziazio kolektiboaren desblokeoa ahalbidetzen duten akordioak bilatuta eta Euskadin sinatzen dena bestelako eremuen gainerik dagoela ahalbidetzen duten egiturazko akordioekin. Baina, non zebiltzan sindikatu hauek CCOO hau babesten arituen bitartean?

CCOOk ahalegin guztiak jarriko ditu eskubideak orokortzean, sektoreko negoziazio kolektiboa eta enpresetako ekintza sindikala sustatuz, jakinda ez dagoela planteamendu sinplerik, ez eta konponbide errazik, baina ez dugu borroka galdutzat emango.

CCOO rescata el convenio de Gasolineras y el de Conservas de Pescado de Bizkaia

En las últimas semanas, CCOO ha rescatado los convenios provinciales de Conservas y Salazones de Pescado y el de Estaciones de Servicio de Bizkaia.

El 20 de junio se firmó el convenio provincial de Bizkaia de Conservas y Salazones de Pescado. Gracias a la apuesta de CCOO, este convenio colectivo mantiene todo lo que teníamos anteriormente: mejora los salarios y los reequilibra para el personal eventual. Con una vigencia del 2008-2017, mantiene la ultraactividad indefinida y garantiza su aplicación.

Dada la característica de la industria conservera, uno de los sectores más feminizados y con menor estabilidad laboral en Euskadi, donde no siempre es posible organizar a la plantilla y negociar sus condiciones laborales, el convenio sectorial juega un importante papel.

Pese a quien pese, mientras algunos sindicatos no han firmado un convenio colectivo para este sector en más de una década, CCOO apostó y sacó adelante en eficacia limitada el convenio

del 2004– 2007, ¿dónde han estado estos últimos trece años aquellos sindicatos que tanto dicen defender la negociación colectiva en Euskadi?

Una vez más, el sindicalismo corporativista que representa ELA no ha tardado mucho en salir a criticar este acuerdo suscrito por una mayoría sindical en el sector. Quizás porque ve truncadas sus expectativas de dejar morir otro convenio sectorial más para beneficio de las patronales que ven como engordan sus bolsillos a cuenta de la parte de beneficios que corresponde a los trabajadores y trabajadoras con la desaparición de cada convenio sectorial en el que ELA colabora.

Pocos días después, el 29 de junio, el trabajo sindical de CCOO obtuvo sus frutos, firmando el preacuerdo del convenio provincial de Bizkaia de Estaciones de Servicio.

Además de mantener todo su contenido normativo, el acuerdo recoge un incremento salarial de 0,5% para el 2015 y del 0,5% para el 2016.

CCOO de Industria valora muy positivamente el mantenimiento de otro convenio sectorial en nuestro ámbito vasco

de negociación que además, vuelve a dar cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras del sector recuperando poder adquisitivo el año 2015 y muy probablemente también en el 2016.

CCOO resalta la sintonía que ha encontrado entre los trabajadores y trabajadoras de estaciones de servicio y su modelo sindical. El sindicato ha realizado una consulta en el sector, donde el resultado es que la inmensa mayoría priorizan claramente el valor del mantenimiento del convenio colectivo frente a otros discursos demagógicos.

CCOO traslada su compromiso de defender el ámbito de negociación colectiva de Euskadi como instrumento básico para la regulación de las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos, y estos dos convenios representan un paso más hacia este objetivo.

Inork ez dezala duda izpirik izan CCOOk Arrain Kontserba eta Gazitzeetako azken hitzarmenaren aplikazioaren alde egingo duela lan. Besteek zer egingo duten ez dakigu. Baina euren erantzukizuna izango da.

Sindikatuan langileen antolaketarik gabe ez dago lan eskubideak indartzeko erarik.

CCOOk kontsulta bat egin du Bizkaiko hornitegietako sektorean eta emaitza, argi eta garbi, langileek, eskubide eta baerastasunaren banaketarako tresna den hitzarmen kolektiboaren mantentzea lehenesten dutela izan da bestelako diskurtso demagogikoen aurrean.



El ataque al periodismo que Vocento nunca denunciará

Alberto Cebrián.

Ex-trabajador de Vocento

Hace poco las cabeceras del grupo Vocento rabiaron contra la petición de tres años y ocho meses de cárcel que pedía un diputado asturiano del PP contra dos periodistas de El Comercio, por informar que había sido condenado por tráfico de drogas en 2004. La campaña de la empresa para defender el periodismo y la libertad de expresión incluyó titulares en portada, textos de opinión, editoriales, movilizaciones en todos sus centros de trabajo y hasta el hashtag #LibertadDe-Expresion en Twitter. La adhesión de otros medios no se hizo esperar y, al final, el extrahicante dio marcha atrás ante lo obvio.

Lo que nunca protagonizará la portada de El Correo ni un editorial del ABC es algo relativo a cómo Vocento condena a muchos periodistas a un trabajo precario. Y es que es muy habitual que cabeceras como el principal periódico de Bizkaia tengan trabajando para sí a un buen número de profesionales como falsos autónomos, pagándoles 0,85 euros la línea. Todos los días en Barakaldo, Durango, Gernika, o Getxo les encargan piezas informativas, trabajan de facto para la empresa, pero no tienen con ellos una relación laboral, sino mercantil.

La justicia ya se ha manifestado sobre esto, pero al menos en El Correo la veda sigue abierta. Hace un año el Juzgado de lo Social nº2 de Toledo reconoció la relación laboral de cinco colaboradores de ABC. La sentencia negaba que existiera un arrendamiento de trabajo como proclamaba Vocento, sino que les encargaba directamente reportajes y fotografías a diario o de carácter puntual para suplementos. La denuncia la realizó en 2009 la Tesorería General de la Seguridad Social al comprobar el fraude existente en relación a tres redactores y dos fotógrafas.

El mismo El Correo ya hizo frente a una situación similar en 2008. El resultado,

una vez obligada la cabecera a incorporar a ocho de los 13 falsos autónomos, fue que todos terminaron en la calle un año después. Al de poco, el diario dejó de abonar los gastos de teléfono y desplazamiento a sus periodistas precarios para que nada vinculara su actividad profesional a la redacción central. Pretendían con ello que todo pareciera una relación puramente mercantil entre una empresa y un profesional por cuenta propia.

Exprimir al máximo a sus trabajadores y vulnerar sus derechos es algo que se le da muy bien a Vocento. En enero del año en curso sus directivos presumían sin rubor de los beneficios del grupo; y al mismo tiempo presentaron planes para amortizar decenas de empleos.

En efecto, pretenden recortar costes económicos despidiendo, prejubilando y rebajando salarios en distintas empresas vinculadas al grupo a lo largo y ancho de España. Y, sin embargo, el único ataque al periodismo y la libertad de expresión que existe en este país es la petición de cárcel para dos trabajadores por publicar una información veraz, que lo es. Al menos es el único ataque que existe para

los gerifaltes de Vocento, o de Unidad Editorial, o de Prisa, o ya puestos de Atresmedia y Mediaset, que tanto monta.

Por eso, desde que estalló la crisis económica y financiera en 2008, han perdido su trabajo más de 12.200 periodistas y los directivos de turno se han subido el sueldo y han cobrado puntualmente sus bonus.

Defensa de la libertad de expresión y de la profesión periodística, precariedad laboral y beneficios empresariales no caben en un mismo espacio. El objetivo de cualquier empresa privada, como lo es Vocento, es maximizar beneficios. Esto, como ha quedado patente con el salvaje ERE de Unidad Editorial, lo hacen a expensas de sus trabajadores.

Si estos periodistas quieren prosperar en su profesión o conservar su trabajo, tragarán hasta reventar. Así de paso los dueños del medio de comunicación privado conseguirán redactores de información sumisos a sus intereses o, mejor dicho, a los intereses que están detrás de sus líneas editoriales.





Sector de Limpieza en Euskadi

Desde la federación de CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi, estamos negociando diversos convenios en el sector de la limpieza que es lo que garantiza y protege los derechos laborales y los salarios de los y las trabajadoras. Frente a estrategias mercantilistas CCOO trabaja para conseguir en las mesas de negociación las mejores condiciones para todos y todas.

En la mesa de Limpieza de Edificios y Locales, las CCOO hemos presentado una plataforma conjunta con el resto de sindicatos, exceptuando como siempre a ELA, que va por libre al no tener la mayoría en este sector.

A primeros de junio, CCOO movilizó y se concentró de forma coordinada en los tres territorios vascos junto a las trabajadoras de Limpieza de Centros Educativos para denunciar la situación de bloqueo en el proceso de negociación y por la actitud de las empresas presentes en la mesa. Esta política de dilatación de la negociación ha supuesto que tras 14 reuniones no se haya producido ningún cambio en sus posiciones, negándose a tratar asuntos tan importantes como el incremento salarial o la posibilidad de ampliación de jornadas para las trabajadoras con jornadas parciales.

El trabajo de CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi, esta siendo avalado por la mayoría de los y las trabajadoras en las diferentes elecciones sindicales que se han llevado a cabo en este último año, subiendo en representación sindical en un 2,79% en Euskadi, por lo que desde esta federación queremos agradecer a todas y todos su apoyo incondicional a nuestra manera de trabajar por sus derechos.

Ayuda a domicilio, mejor con CCOO

El Servicio de Ayuda a Domicilio en Euskadi, tiene situaciones muy diferentes en cada Territorio, y esto no es casualidad. Mientras en Bizkaia CCOO es el sindicato mayoritario con un 46% de representación, tenemos un convenio muy deseado por otros territorios y otros sindicatos, con jornadas de 30h a la semana, salarios de 1.600€ al mes y muchas mejoras recogidas en dicho convenio el cual protege a más de 1.500 trabajadoras. Este convenio no nos lo regalo nadie, fue después de mucha lucha y muchas movilizaciones de las trabajadoras del sector que junto a CCOO consiguieron sus actuales condiciones laborales, y en estos momentos nos encontramos negociando el próximo convenio.

Mientras, en los otros territorios, el camino ha sido muy diferente, y el conductor del devenir de su convenio, también.

En Araba, el convenio de ayuda a domicilio está paralizado desde el 2009 y ahí sigue, donde el sindicato mayoritario, ELA, es incapaz de conseguir ninguna mejora.

En Gipuzkoa, igual, ELA es mayoría y su estrategia es la de tener convenios diferentes en cada municipio y por lo tanto diferentes condiciones y salarios entre las trabajadoras del sector. Dependiendo del pueblo que trabajes, aplican el dicho, divide y vencerás, y quienes han vencido ha sido las patronales

Es por ello que desde CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi, defendemos los convenios sectoriales, donde todos y todas las trabajadoras del sector tengan las mismas condiciones laborales y salariales independientemente de que municipio trabaje. *A mismo trabajo, mismo salario.*

Bi kasu, bi sektore eta emaitza bera.

Langile Komisioek bakarrik bermatzen dituzte langileen eskubideak eta sindikatu honekin eta sindikalismoa egiteko duen erarekin bakarrik lortzen dira baldintza hobekak.

El Constitucional y Educación pueden hundir el actual sistema educativo vasco

Desde el pasado 20 de mayo, la Consejera de Educación tiene un problema sobre su mesa: cómo hacer frente a la sentencia del Tribunal Constitucional que ha desestimado el recurso de inconstitucionalidad que presentó el Gobierno Vasco contra el Decreto-ley 14/2012 de recortes en el ámbito educativo.

La medida del gobierno Rajoy, en clave de ahorro del gasto público, atentaba directamente contra la calidad del modelo educativo español al entrar de lleno en la organización de la actividad educativa en todas las etapas no universitarias: aumento de la jornada lectiva de las y los docentes, modificación, al alza, de las ratios alumnado/grupo y no atención de las sustituciones hasta el décimo día. El resultado no se hizo esperar.

En todo el Estado, salvo el País Vasco, que no aplicó entonces el decreto, se han perdido más de 33.000 puestos de trabajo directos en las aulas, además de la desatención al alumnado con necesidades educativas especiales, que era ayudado con los desdobles de aulas que las plantillas de trabajadores/as antes de los recortes, permitían. Se acabó el tratamiento a la diversidad de unos centros educativos, especialmente los públicos, cada vez más heterogéneos y plurales, social, cultural y económicamente hablando.

Ahora, tres años después, cuando en distintas CC.AA. con gobiernos progresistas se están firmando acuerdos de reversión de los derechos laborales recordados en 2012, al Gobierno Vasco se le genera este mismo problema: atender a la misma población estudiantil con menor plantilla de profesorado, si transige sin ambages a la sentencia del Tribunal Constitucional.

En Irakaskuntza, que nunca provoca alarmas injustificadas, la preocupación es máxima. Los datos son muy preocupantes: de aplicarse la medida de Rajoy -innecesaria, aparentemente, guiándonos

por los mensajes de sus ministros en funciones, que insisten en la mejoría evidente de la economía española- estos recortes supondrían una merma sustancial de la actual plantilla docente: el 8% en Enseñanza Secundaria y el 15% en Primaria (aplicando los datos publicados por el Eustat, para el curso 2013-2014, única fuente fiable que ofrece los datos diferenciados más actuales de plantilla).

Y estamos hablando de un sector público, la Educación, cuya trascendencia desborda el ámbito social e incide directamente en el del empleo vasco. De aplicarse la sentencia, la inclusión de casi 3.000 nuevos parados/as, dispararía el número de desempleados/as hasta los 134-590 y la tasa llegaría al 13,1% (12,8%, en primer trimestre del 2016, según el INE/EPA).

Y estamos preocupadas/os porque las palabras del consejero Erkoreka, portavoz del Ejecutivo vasco dan una de cal y otra de arena al referirse a la sentencia del TC: total desacuerdo con la sentencia, pero se ejecutará, para no prevaricar. No se desea la recentralización que propone el PP, pero no se acierta desde el PNV a desactivar la vulneración de esta competencia autonómica vasca. Es un ataque contra la organización del sistema educativo propio, pero la sentencia de aplicará de la manera "menos lesiva".

No, este no es el camino para defender los intereses del colectivo de trabajadoras/es docentes, seriamente amenazado por esta sentencia. No se puede estar "en misa y repicando". Hace falta valentía, diálogo hasta la extenuación y convencimiento en la defensa de nuestra argumentación. Si se saca pecho en

Madrid para demostrar lo bien que equilibra Euskadi sus presupuestos, sin déficits, se espera el mismo orgullo en la defensa de la calidad de nuestro sistema y en el trabajo que desde el profesorado actual se realiza.

Por ello, exigimos al Departamento y al conjunto del Gobierno Vasco una postura coherente porque lo que está en juego es un empeoramiento inevitable de la calidad de nuestro sistema educativo, si se retoca, aunque sea mínimamente la plantilla actual.

El propio Departamento de Educación debe decir con determinación ¡Basta ya!. De no ser así, Irakaskuntza expresará abiertamente nuestra oposición a tremenda claudicación.



Murrizetek gaur egun dagoen irakasle kopuruaren galera eragingo luke: %8 Bigarren Hezkuntzan eta %15 Lehen Hezkuntzan. Sententzia aplikatuko balitz, ia 3.000 langabe sartzeak langabetuen kopurua era esanguratsuan handituko luke.

**HANNA
HERNANDEZ**

**ELKARREN
HOBERTO**

Que los árboles no nos impidan ver el bosque

En las últimas semanas hemos ganado varias sentencias importantes a Osakidetza. Importantes por lo que hemos ganado y por lo que esas sentencias reconocen o dan por probado.

La primera de ellas declaró nula la constitución de varias OSIs de Osakidetza. De acuerdo con esas sentencias, las OSIs Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces, Uribe, Donostialdea y Tolosaldea no han sido debidamente constituidas por no haber negociado previamente, con la representación legal de la plantilla, la creación de esas organizaciones.

Es decir, Osakidetza no ha cumplido con todos los trámites necesarios para crearlos, se saltó el paso clave de negociar los posibles cambios de condiciones de trabajo que pudiera haber -y podemos asegurar que sí que ha habido cambios-. Esta falta de negociación es algo que la Federación de Sanidad y sectores Sociosanitarios (FSS) de CCOO de Euskadi ya llevamos tiempo denunciado y esta sentencia así lo declara expresamente. Así que el valor de la sentencia es doble: anula la constitución de esas OSIs y recoge, negro sobre blanco, la obligación de negociar aunque no se alcance acuerdo alguno.

Incluso las consecuencias de esta sentencia nos reafirman en lo que venimos tiempo diciendo. Esta sentencia está obligando a la Consejería de Salud a cambiar el andamiaje normativo para la constitución de las organizaciones integradas y ha sacado del cajón, tras meses y meses de espera, un nuevo decreto de estructura que dé cobertura a la nueva organización. LA FSS de CCOO de Euskadi ha estado denunciando durante años que sin una modificación en los decretos de estructura, las nuevas organizaciones carecían de normativa legal en muchos factores que afectan a la plantilla. Pero no ha sido



Orain arte demanda judicialak lan erreformaren efektu batzuei aurre egiteko erabilgarriak izan dira, baina gure eskubideak babesteaz gain berriak konkistatu nahi baditugu, sindikatuaren ekintza, behintzat gurearena, borroka bide guztien laburpen orekatua izan behar da.

hasta haber perdido esta sentencia que la han puesto en marcha. Todo esto deja bien claro que ha sido un golpe muy duro para la Consejería.

La otra sentencia de calado ha sido la que le reconoce al personal laboral de Osakidetza el derecho a disfrutar de los llamados días canosos ya desde el año 2015. Aquí lo que ha quedado claro es que el Gobierno Vasco se ha encontrado muy cómodo aplicando los recortes que le exigía el Gobierno de Rajoy. Tan cómodo estaba que los ha mantenido todo el tiempo que ha querido y más. Y eso es lo que ha reconocido el Tribunal en esta ocasión, que escudándose en los recortes impuestos por el Gobierno central, ha querido mantener el recorte de derechos a su plantilla sin motivo para ello. Esto no es algo que nos haya pillado por sorpresa, puesto que en Euskadi hemos padecido durante años al alumno más aventajado

en lo que a recortar derechos concierne. Cabe recordar que durante años hemos tenido el complemento de IT más bajo del Estado.

Y sin embargo, debemos evitar que los árboles nos impidan ver el bosque: las acciones judiciales no pueden sustituir a la acción sindical y la movilización. Hasta ahora las demandas judiciales han sido útiles para contrarrestar algunos efectos de la reforma laboral, pero si queremos no solo defender nuestros derechos sino conquistar también otros nuevos, la acción del sindicato, al menos del nuestro, debe ser un compendio equilibrado de todas las vías de lucha. Para poder avanzar en la conquista de derechos es necesario un sindicato fuerte y organizado en los centros de trabajo, ya que eso es lo que nos da fuerza en las mesas de negociación, que es donde podemos avanzar en nuestras condiciones de trabajo.

Convenios de CCOO, Más Cobertura, Mayor seguridad a Más personas

El pasado 10 de junio la Federación de CCOO Servicios Euskadi celebró en Bilbao una jornada con sus delegados y delegadas en la que se expusieron los resultados obtenidos con los convenios firmados hasta el momento por esta federación, teniendo en cuenta la correlación de representatividades sindicales en las mesas de negociación.

Fruto del “estratégico” bloqueo de la negociación colectiva en Euskadi por parte de las centrales sindicales nacionalistas, muy anterior a la reforma laboral, y que ha tratado de acabar con los convenios colectivos de ámbito sectorial, nos encontramos que, al finalizar el año 2015, el 64% de los trabajadores y las trabajadoras de Euskadi tenían su convenio pendiente de renovar o recuperar.

Frente a esto, CCOO ha apostado y lo sigue haciendo por los Convenios Sectoriales; no sólo porque dan cobertura a más trabajadores/as, sino porque, además, aportan más seguridad y protección.

El Convenio Sectorial aplica las mismas condiciones laborales a todas las personas que desarrollan su actividad en el mismo sector. No únicamente en aquellas empresas que tienen representación sindical, sino también en las que por escaso número de empleados

o por dificultades con la gerencia, no pueden celebrar elecciones sindicales y carecen de ella. En estas mesas de negociación nuestra fuerza motora a la hora de defender los derechos y lograr mejoras es mayor que en los ámbitos inferiores. Según los datos registrados por el Ministerio de Empleo, en abril de 2016 la variación salarial en los convenios de empresa del País Vasco es de un 0,91%, mientras que en los Convenios Sectoriales asciende hasta el 1,33%.

ELA y LAB prefieren negociar convenios de empresa, a sabiendas de que afectan a menos personas, pero que les reportan una mayor rentabilidad afiliativa. De hecho, los convenios sectoriales dan cobertura actualmente al 70,7% de la población asalariada con convenio vigente, frente al 29,3% que lo está por uno de empresa.

CCOO tiene claro que representa a la clase trabajadora en su conjunto, sin distinciones, y defiende la negociación de convenios sectoriales, sean estatales, autonómicos o provinciales. Esto no supone que renuncie a firmar convenios de empresa en aquellos casos que sea posible... Y que lo sea para mejorar las condiciones sectoriales, nunca para empeorarlas, o ser herramientas de “dumping laboral”.

Dos ejemplos recientes de mejora de condiciones laborales mediante la negociación colectiva sectorial:

Convenio de Restauración Colectiva: por primera vez se regulan los días de libranza, se mejoran las licencias retribuidas, la IT se abona al 100% desde el primer día, se impide la contratación por un tiempo inferior a dos horas y que las jornadas de cuatro o menos horas sean discontinuas, etc...

Convenio de Banca: se incluye una cláusula de negociación previa en cualquier proceso de reestructuración y se prima el empleo estable y de calidad. Hay un incremento salarial del 4,5% que puede llegar a ser del 5% en función de la productividad, y se aumentan las aportaciones al Plan de Pensiones y al seguro de vida.

CCOO Servicios pretende que todas las plantillas de sus sectores sean conscientes de esta realidad, por lo que ha iniciado una campaña de difusión a través de distintas vías de comunicación y redes sociales, usando material variado como videos, gráficos explicativos y folletos informativos, documentos a los que puedes acceder en su web:

www.ccoo-servicios.es/euskadi/

**Los derechos
no se heredan.
Hay que organizarse
para conseguirlos
y para defenderlos.**



CCOOK argi dauka langile klasea bere osotasunean ordezkatzeko duela, bereizketarik egin gabe, eta sektore hitzarmenen negoziazioa babesten du, estatu mailakoak zein autonomiko edo lurraldekoak. Honak ez du esan nahi enpresa hitzarmenak sinatzeari uko egiten dionik posible denean... eta sektoreko baldintzak hobetzeko bada, inoiz ere okertzeko edo “laneko dumping” tresna moduan.

¿Jugamo

Gazteen egoera larria da. Enpresetan, laboralak ez diren formulen bitartez sartzeak gazteen erbestealdiak edo negozio kolektiboaren izozteak pertsona hauei eragiten dieten errealitateetako batzuk dira. Bizi duten lan prekaritateak ezinezkoa egiten du kalitatezko emantzipazio prozesu bat.

Etsipena ez da aukera bat egoera honetan. Horri aurre egiteko borrokatzea funtsezkoa da. Egia da gazteak ez direla aldaketa honen protagonista bakarrak izan behar, hala ere honen motorra izan behar dute, prozesuan aktiboak izan behar dute. Horregatik da hain garrantzitsua gazteek sindikalismoan parte-hartzea.

Bidezkoa ez den egoera honetatik atera behar dugu gure indarra. Horregatik CCOOko Gazteaketik borroka honetan parte-hartzera animatzen zaituztegu. #Sindikatuagara

RESUELVE:

- Jon vive en una situación su trabajo no es de calidad.
- La beca no es una fórmula por lo que la persona en formación no posee derechos laborales.
- Estructura social que subordina a las mujeres frente a los hombres.
- Las mujeres jóvenes sufren una doble por un lado la salarial y la generacional. Situándolas en una posición de desigualdad social muy acusada.
- La negociación colectiva no solo regula el Sino muchas más condiciones de trabajo.
- El Es una herramienta de las personas trabajadoras.
- La Es un derecho no es un delito
- EL Formativo es para aquellas personas que se están formado , a diferencia del en prácticas que lo suscribe aquellas personas con un título formativo.
- Es importante revisar que estés dadx de en la Seguridad Laboral.
- La es una capacidad que tenemos para cambiar las cosas.

J L O B S P
P A T R I A
R B A E N C
E O R C D L
C R T H I E
A A N A C U
R L O H A H
I T C U T E
A A N T O M

S?

P R O T E S
A R C A D O
G L U K M H
L U A O I T
E C E R H Y
J H U H I P
H A G L Z O
E R E O P N
N I O J I L



La situación de las personas jóvenes es grave. La entrada en las empresas a través de fórmulas no laborales, el exilio juvenil o la congelación de la negociación colectiva son algunas de las realidades que afectan directamente a estas personas. La precariedad laboral que están viviendo lleva consigo la imposibilidad de un proceso de emancipación en calidad.

La resignación no puede ser una opción a esta situación. El luchar para revertirla es fundamental. Es cierto que las personas jóvenes no son las únicas que deben ser protagonistas de este viraje, sin embargo deben ser el motor, ser activas y activos en el proceso. Por ello es fundamental la participación de las personas jóvenes en el sindicalismo.

La precariedad no debe ser un impedimento para participar en el movimiento sindical. Tenemos que hacer de esta injusticia nuestra fuerza, una fuerza que nos empuje a revertir la situación. Por ello desde Gazteak CC OO os animamos a participar en esta lucha. #Sindikatuagara



Síguenos:
Jarraiguzu:  
gazteak@euskadi.ccoo.es

Departamento de Cultura, Educación y Política Lingüística.
Dirección de Juventud y Deportes.
Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.
Gazteria eta Kirolak Zuzendaritza.

Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as

- Auto
- Moto
- Hogar
- Caravanas
- Vida y Decesos
- Accidentes personales
- Ahorro y pensiones
- Dental

Hasta el 29 de julio

**Están pasando
cosas increíbles**

ATLANTIS Auto y Moto



**2 meses el primer año
+ 2 meses el segundo**



Y hasta el 30.09.2016...



**Quién tiene un amigo...
tiene un obsequio!**

40 € por cada amigo/a que
traigas, y regalos para ellos.

 = **200 €**

**Infórmate sobre las condiciones de las
promociones actuales en:**

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

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

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

El decrecimiento como alternativa

Gaur dugun eredua, jarduera industrialaren funtsezko energia iturri diren erregai fosiletan oinarritzen da eta kate osoaren hasieran kokatzen dira, ez da ingurunearen jasagarritasuna bermatzen duen eredua.

Hazkunde ekonomikoak ez luke xede bat izan behar baizik eta helburu bat lortzeko medioa, helburua, pertsonen gizarte ongizatea izanik. Eta helburu hori lortzeko medio moduan hazkunde ekonomikoak porrot egin du, ez du ongizatea bermatzen.

Las alternativas a nuestros actuales modelos de producción y consumo cambian y se renuevan de forma constante. El escenario de crisis económica contribuye en parte al impulso a esta renovación y a que surjan nuevas visiones que pretendan dar solución a estas problemáticas.

Lo que es innegable es que nuestro actual modelo, basado en unos combustibles fósiles que son la principal fuente de energía de la actividad industrial y se sitúan por tanto al principio de toda la cadena, no es un modelo que garantice la sostenibilidad medioambiental.

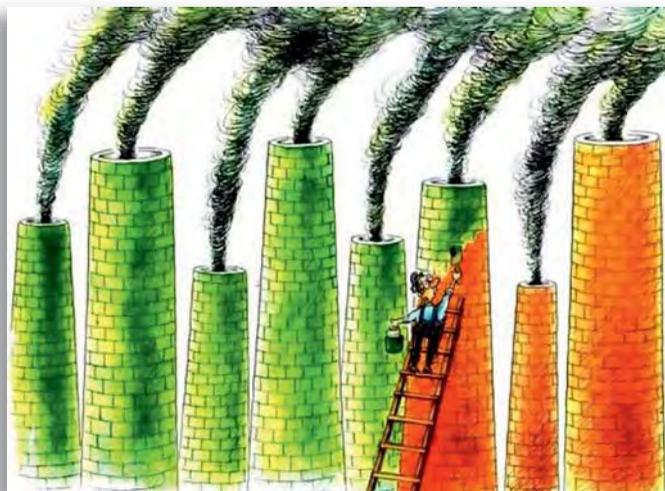
No lo es porque son altamente contaminantes y porque además no son ilimitados. La apuesta que muchos gobiernos hacen por estos combustibles fósiles tiene que terminar ya.

Es necesario que las organizaciones que aspiramos a una transformación que nos acerque a una sociedad más justa evaluemos si lo más conveniente es apostar por el desarrollo sostenible, como tradicionalmente hemos hecho las centrales sindicales, o si es incluso necesario plantearse que hemos alcanzado el tope de crecimiento económico. Una cosa es clara: el crecimiento económico no debería ser un fin en sí mismo (para ciertas personas y sectores económicos parece que lo es) sino un medio para conseguir un objetivo, siendo este objetivo el bienestar social de las personas.

Y como medio para ese fin, el crecimiento económico ha fracasado, no garantiza el bienestar. No siendo el crecimiento económico garantía de bienestar... ¿es algo necesario?.

Recientemente contamos en el sindicato con personas del colectivo Desazkundera, colectivo que promueve la reflexión en torno al decrecimiento y que pretende hacer visibles las diferentes alternativas sobre el mismo.

El punto inicial de su reflexión es que no tendría que ser la economía la que ocupe el centro de la sociedad y sea la prioridad, sino que ese espacio corresponde a



las personas. En ese sentido, y dado que el crecimiento económico no produce los efectos positivos que se supone que debería producir, no parecería ser lo más deseable. Igual de cierto es que el modelo tiene límites, y lo citado anteriormente en relación a los combustibles fósiles es el mejor ejemplo. Las teorías económicas vigentes no contemplan a veces estos límites.

Cierto es también que el PIB, tradicional indicador de crecimiento, se encarga de valorar la venta de bienes y servicios, sin contemplar otras variables de la ecuación, como los efectos que esas ventas producen en las personas o el medio ambiente.

Por poner un ejemplo, si hay un derrame de petróleo en nuestras costas, alguna empresa de limpieza tendrá que vender sus servicios para limpiar el petróleo vertido. Esta venta de servicios repercute en el PIB haciendo que éste suba, pero con consecuencias a otro nivel, como es fácilmente apreciable, nefastas.

Soluciones hay y no podemos eludir el debate. Priorizar la actividad en determinados sectores como el de los cuidados y un reparto efectivo del trabajo serían algunas de ellas.

En CCOO ya hemos empezado a trabajar algunas otras, como la inclusión en la mesa de diálogo social en la que participamos del fomento del empleo a través de

la rehabilitación de edificios, contribuyendo con ello a la eficiencia energética y a un menor consumo de recursos.

Seguiremos haciendo y valorando propuestas, e intentaremos hacer este mundo más habitable.



ITP juega sucio: "Lo han vuelto hacer"

PCB eta ITPko zuzendaritzek lau haizeetara jakinarazi dute komunikabideetan inbertsio eta lanpostu berriak. PCBko CCOOko atal sindikalaren ustetan, egiten ari dena edozein aukera bilatzea

da lan baldintzak gehiago prekarizatzeko, berme legalak ez bete eta gezurrak esanez. XXI. Mendean egotetik urrun, ematen du XIX. Medean gaudela, salatu dute CCOOko ordezkariak.

Uno de los sectores boyantes en Euskadi en esta época complicada es el de la aeronáutica. La empresa vasca ITP, no deja de crecer y la última noticia al respecto ha sido la compra de PCB con sede en Barakaldo. Parece una buena noticia, y en el fondo puede que así sea, pero sindicalmente tenemos mucho que decir.

ITP ha utilizado varias veces la misma moneda para engañar a los trabajadores y trabajadoras de PCB, la fundición del grupo.

Tras la firma de un convenio en contra de la opinión de la plantilla expresada en asamblea, y vendiendo que era necesario firmarlo para "garantizar" una inversión que hiciera de PCB una planta industrial de referencia, han vuelto a utilizar el mismo argumento para amenazar con la segregación de parte de la actividad a una nueva sociedad, degradando las condiciones de trabajo y salariales si no se firmaba un nuevo acuerdo que permitiera a la empresa suspender un artículo referente a la contratación y que permitiera extender los contratos temporales durante un periodo superior al año.

Este hecho se da porque la empresa mantiene contratos de ETT en fraude de ley. De un total de 185 personas fijas de taller, hay contratadas más de 155 personas con contratos temporales (difícil de justificar que no sean de estructura) cuando por convenio no se puede sobrepasar el 10 %, y la mayor parte de ellos están en fraude de ley por haber sobrepasado el año.

Finalmente, a espaldas del resto de los integrantes del comité y para dar cobertura a la empresa en su juego,



CCOO seguirá vigilante. Crecimiento e inversiones sí, pero no a costa de los derechos de las y los trabajadores.

este acuerdo ha sido firmado por el sindicato aún UGT, sin pasar por la aprobación de la asamblea, como correspondía teniendo en cuenta que era una modificación de las condiciones del convenio.

Las direcciones de PCB y de ITP anuncian a bombo y platillo en los medios de comunicación nuevas inversiones y creación de puestos de trabajo. A juicio de la sección sindical de CCOO en PCB, lo que se está buscando realmente es aprovechar cualquier oportunidad para precarizar las condiciones de trabajo, no cumplir con las garantías legales y mentir. Lejos de estar en el siglo XXI es como si estuviéramos en el siglo XIX, denuncian los representantes de CCOO.

La situación no es halagüeña, recientemente la responsable de RRHH ha sido cesada, o invitada a irse, y se desconocen los motivos.

Más recientemente se ha despedido a una persona sin comunicar tampoco el motivo.

Los incumplimientos del convenio en materia de licencias, salud y seguridad laboral y la negativa de la empresa a dar partes de asistencia en casos de accidentes se han denunciado en la Inspección de Trabajo por parte de esta sección sindical y las vejaciones y coacciones realizadas por la Dirección a trabajadores también .

4ª edición Concurso de Cómicos



La temática de la cuarta edición del concurso de cómicos ha sido "Mujeres jóvenes y la crisis económica en la Globalización". Con el objetivo de visibilizar tanto la realidad de las mujeres jóvenes como las relaciones de género se han presentado varios trabajos.

En un breve periodo de tiempo, dispondremos del libro de cómicos recopilatorio de los trabajos premiados a lo largo de las cuatro ediciones. Además estará disponible a través de www.ccoo-euskadi.net.

A continuación, María Villar, ganadora de la presente edición, con el cómic titulado "Muñecas", nos cuenta cómo ha sido el proceso creativo y qué ha querido transmitirnos con su trabajo:

El proceso creativo ha sido muy sencillo: quería destacar una noticia real, en este caso la de una fábrica de China donde fallecieron 87 personas el 19 de octubre de 1993, y hacerlo de tal manera que nos removiera la conciencia.

El título "Muñecas" hace referencia a que dicha factoría de Zhili fabricaba

juguetes de todo tipo, dada su pertenencia al grupo Chicco. Así que la analogía era sencilla, y más cuando sus muertes las vemos de forma lejana, como guarismos estériles, como si detrás de cada tragedia no hubiera en verdad personas de carne y hueso, sino muñecas de plástico.

Pero vamos, nada nuevo bajo el sol. Más recientemente, en 2013, se vino abajo un edificio en Savar, Daca (Bangladesh) en el que murieron 1.127 personas. En un edificio de 11 pisos... ¡1.127 personas! ¿Y alguien se acuerda de ello? Qué va. No se hicieron ni se hacen críticas al hacinamiento de dichos trabajadores: en 11 pisos. No se comentó ni se comenta que el salario mínimo en Bangladesh es el más bajo del mundo: 29 €/mes. No nos señalan los nombres y apellidos de las empresas españolas que se benefician de esto.

Y por supuesto no nos instan, como consumidores, a combatir esta nueva forma de terror. El estatus quo debe ser mantenido.

La tragedia de Zhili y la torre gemela de Bangladesh nos apunta con el dedo, por su cercanía. Por no haber sabido ser consumidores más responsables. Por no haber sabido, como sociedad, garantizarles condi-

ciones laborales dignas. Por haber mirado hacia otro lado y no saber adquirir solo juguetes ropa procedente de países donde ciertos derechos laborales mínimos estén garantizados.

Por eso creé este cómic, en el aspecto técnico inspirándome mucho en el trazo limpio de Marjane Satrapi ("Persépolis" es fabuloso, deberíais leerla) y en algunos claroscuros como las sombras que Frank Miller utiliza en su "Sin City".

Para eso lo creé, para invitar a la autocrítica y a la reflexión.

Komikien laugarren edizioko gaia "Emakume gazteak eta krisi ekonomikoa globalizazioan" izanda. Hainbat lan aurkeztu dira emakume gazteen errealitatea eta genero lan harremanak ikustarazteko helburuarekin.



La Asamblea de Zumarraga:

“Representantes de empresas de Eibar, Bergara, Mondragón, Goierri, Andoain, San Sebastián, Irún y de fábricas tan importantes como: Alfa, CAF, Orbegozo, Contadores, Catelsa, Altos Hornos de Bergara, Rodisa de Eibar; y de otros ta-

lleres como Luzuriaga, Laborde, Talleres de Tolosa, Bombas de Andoain, Michelin y de las distintas papeleras, se reunieron aquel día para tratar sobre cuestiones fundamentales que afectaban a sus condiciones de trabajo”

Se cumplen cincuenta años de la constitución de la Comisión Obrera Provincial de Gipuzkoa, uno de los hitos más importantes en la historia del movimiento obrero en Euskadi. Sucedió en agosto de 1966.

Un par de meses antes las Comisiones Obreras habían culminado con éxito su estrategia encaminada a asaltar el sindicato vertical, cuando un importante número de representantes obreros, elegidos gracias al apoyo de sus compañeros, consiguió copar buena parte de los cargos de representación más importantes dentro de la Organización Sindical Española en las elecciones sindicales.

Pero la estrategia impulsada por las Comisiones, dirigida a aprovechar los cauces legales que permitía la legislación franquista, implicaba un algo riesgo, ya que dejaba al descubierto la vinculación de aquellos representantes con la nueva plataforma obrera surgida unos pocos años antes y formada, básicamente, por militantes comunistas y católicos.

El Tribunal de Orden Público, creado para perseguir, juzgar y condenar a la oposición política y sindical del franquismo, ya había procesado a la Comisión Obrera Provincial de Vizcaya en 1964. Aquel juicio solo sería el primero de otros muchos que afectarían a los militantes obreros durante esos años.

A pesar de ello, las Comisiones Obreras seguían creciendo en Euskadi, pero para ello necesitaban dotarse en Gipuzkoa de una estructura y organización similar a la que ya tenían en Bizkaia. El 7 de agosto de 1966 representantes de un importante número de empresas de este territorio trataron de reunirse en la localidad de Zumarraga. Como en alguna ocasión ha recordado el histórico militante de las CCOO de



Lugar en el que se celebró la asamblea.

Euskadi, Antonio Molina, “hasta entonces las reuniones eran en el monte, pero toda la vida no podíamos estar así. Veinticuatro horas antes la Guardia Civil bloqueó Zumarraga y Urretxu, pero logramos juntarnos unos 150 ó 200.

Tres o cuatro días después muchos estábamos en Martutene o en Caraban-

chel». Efectivamente, representantes de empresas de Eibar, Bergara, Mondragón, Goierri, Andoain, San Sebastián, Irún y de fábricas tan importantes como: Alfa, CAF, Orbegozo, Contadores, Catelsa, Altos Hornos de Bergara, Rodisa de Eibar; y de otros talleres como Luzuriaga, Laborde, Talleres de Tolosa, Bombas de Andoain, Michelin y de las distintas papeleras, se reunie-

50 años no son nada

José Antonio Pérez Pérez

ron aquel día para tratar sobre cuestiones fundamentales que afectaban a sus condiciones de trabajo. Este fue el origen de la Comisión Obrera Provisional de Gipuzkoa, una plataforma formada con el fin de coordinar y organizar las acciones reivindicativas de los trabajadores de esta provincia.

En aquella asamblea se exigió, entre otras cosas, un salario mínimo de 250 pesetas por ocho horas de trabajo con escala móvil aplicable cada tres meses, la readmisión de todos los despedidos desde las huelgas de 1962, el mismo salario para mujeres y hombres y 20 días de vacaciones anuales. Como consecuencia de ello, numerosos trabajadores fueron detenidos y diez de ellos posteriormente terminaron siendo juzgados y condenados por el TOP por los delitos de sedición, asociación ilícita y propaganda ilegal.

Fue un duro golpe para el movimiento obrero en Euskadi, y especialmente para las Comisiones Obreras, pero la Asamblea de Zumarraga constituyó uno de los momentos claves que determinaron el futuro más inmediato de las luchas obreras en el tramo final de la dictadura franquista. Y es necesario recordarlo para que siga vivo en la memoria de este país.

Gipuzkoako behin behineko Langile Komisiao sortu zenetik berrogei eta hamar urte bete dira, Euskadiko langile mugimenduaren mugarririk garrantzitsuenarikoa Euskadin langile mugimenduaren historian. 1966 urteko abuztuan izan zen. Batzar hartan, beste gauza batzuen artean, 250 pezetako gutxieneko soldata eskatu zen zortzi orduko lanaldian hiru hiletik behin aplikatzeko eskala mugikorrarekin, 1962ko grebetatik kaleratutako langile guztiak berriro hartzea, soldata bera emakume eta gizonetarako eta urtean oporretako 20 egun.

Horren emaitza moduan hainbat langile atxilotu zituzten eta horietako hamar epaitu eta kondenatuak sedizioa, zilegi ez den elkarrekin eta legez kanpoko propagandagatik. Kolpe handia izan zen Euskadiko langile mugimen-

