

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 3 - EKAINA - 2008

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 27 - D.L.: SS-704/77

comisiones obreras

biltzar

www.ccoo-euskadi.net

Ponencias 9

Congreso Confederal



denontzako sindikatua ● el futuro es nuestro

Denontzako **sindikatura**

Celebramos el IX Congreso de CCOO de Euskadi, en el marco de la conmemoración del 30 aniversario de nuestra constitución como sindicato de clase. Nuestra historia es la de la defensa de las libertades y derechos de los trabajadores. Pero también de adaptaciones para afrontar con éxito los retos. En definitiva, repensar la realidad ha sido una tarea inherente a CCOO de Euskadi, lo que nos ha permitido renovar las ideas y adaptarnos al contexto en el que hemos tenido que desarrollar nuestra actividad sindical.

Ahora, nos encontramos ante una globalización que está ofreciendo más amenazas que oportunidades como consecuencia de que no existen sistemas de regulación que permitan que sus beneficios se distribuyan de forma justa y equitativa. Y ante una economía que crece en volumen y baja en reparto, en un momento de cambio de ciclo económico del que no conocemos su profundidad, duración ni consecuencias.

En 2006, se creó la CSI (Confederación Sindical Internacional) cuyo reto es el de construir el sindicalismo del siglo XXI con la tarea de conseguir un mundo sin pobreza, con derechos políticos, sociales y económicos. Hay que hacer visible la CSI en acciones de ámbito mundial y convertirla en interlocutora de los trabajadores y de los pobres ante los centros del poder económico. En el ámbito europeo, el último Congreso de la CES avanzó en una apuesta por un sindicalismo europeo en la negociación colectiva y por el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas. Pero el gran desafío seguirá siendo el hacer de la CES una organización con unas capacidades instrumentales y políticas. De otra parte, la directiva del tiempo de trabajo que permite ampliar la jornada laboral semanal a 65 horas o la flexibilización en la igualdad de trato a los trabajadores de las ETTs, es una clara regresión de los derechos de los trabajadores, llevando a los sindicatos a una situación inaceptable.

En Euskadi, CCOO reclamamos la necesidad de una profunda renovación de la política y la recuperación de los valores éticos en los modos y en los hábitos. Se-

guimos sin superar el problema más serio para avanzar en la democratización de nuestra sociedad: la persistencia de ETA y de la utilización de la violencia como instrumento de acción política, negadora de la libertad para la construcción de una sociedad democrática que garantice los derechos de ciudadanía. ETA debe desaparecer si queremos una sociedad en libertad, en paz y en convivencia.

En nuestro próximo Congreso debemos reforzar las señas de identidad de CCOO de Euskadi. Así, frente a la dialéctica soberanismo-centralismo debemos reafirmarnos en nuestra apuesta por un federalismo solidario y cooperante, de lealtad al interés general como principio de cohesión social que se complementa perfectamente con el criterio de la acción política en la proximidad. Reafirmamos nuestro carácter confederal; somos una organización vasca que pertenecemos a la Confederación Sindical de CCOO de España, entre otras cosas, porque es la mejor manera de defender de forma efectiva todos los intereses de los trabajadores vascos. Es necesario también un entendimiento entre los vascos para lograr la aceptación y la puesta en valor de la diversidad cultural de Euskadi, para ir más allá de la mera tolerancia y fomentar la integración, la mezcla y la síntesis. Sobre la base de una defensa del euskera y de la cultura, firme y con sentido estratégico, utilizando el estímulo y no la imposición.



BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata
Ainhoa Kortajarena

Sede central: Uribitarte, 4

48001 - BILBAO

Teléfono: 94 424 34 24

Fax: 94 424 38 98

E-mail: biltzar@euskadi.ccoo.es

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

Te hacemos llegar un resumen de las ponencias que se debatirán y aprobarán en el 9 Congreso del sindicato, para que puedas participar en el proceso congresual. Si quieres el texto íntegro, puedes pedirlo en las sedes del sindicato o a través de la web (www.ccoo-euskadi.net)

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

¡Participa!

El contexto socioeconómico de la CAV

En CCOO ya sabemos que cuando se enfría la economía, las primeras víctimas son los colectivos más desfavorecidos: inmigrantes, mujeres, jóvenes, los que tienen trabajo en precario (que no es sólo temporalidad) y los de rentas más bajas. Todos los datos macroeconómicos nos dicen que la economía vasca ha tenido un crecimiento más equilibrado y competitivo que la española. La industria tiene aquí más peso, no dependemos tanto del ladrillo. Pero, ¿es esto suficiente? La economía vasca tenía por resolver tres grandes cuestiones: la competitividad, la calidad del empleo y la cohesión social.

Sin embargo quedan todavía muchas cuestiones por resolver: seguimos con una alta precariedad laboral, no hemos hecho los deberes en formación y en I+D+i, nuestra productividad no crece lo suficiente, hay más familias vascas por debajo del umbral de la pobreza y se han incrementado las tasas de riesgo de pobreza.

Las reformas de IRPF e Impuesto de Sociedades han practicado una fiscalidad procíclica en lugar de contenerse para hacerlo anticíclica. Hoy nuestra fiscalidad no es más progresiva ni garantiza recursos suficientes para hacer frente al gasto social que necesariamente habrá que realizar en el nuevo escenario.

La unidad de acción

Las relaciones sindicales en estos cuatro años no han mejorado; han ido a peor. El sindicalismo nacionalista ha situado como prioridad en su acción sindical la lucha por el soberanismo y la creación de un marco autárquico de relaciones laborales, con clara voluntad frentista y excluyente hacia el sindicalismo confederal y hacia CCOO de Euskadi en particular. Tampoco hay un diagnóstico común entre CCOO y UGT, lo que, más allá de acciones puntuales, ha desembocado, de facto, en un alejamiento de las posiciones sindicales. La excepción, la movilización unitaria contra el Servicio Vasco de la Libre Competencia.

En los últimos años ha crecido de forma importante la población ocupada. La tasa de paro es de un 3,3%; la creación de empleo en los últimos años ha sido especialmente favorable para las mujeres, en profesiones claramente feminizadas y ligadas al sector servicios. La otra cara ha sido la precarización del empleo. No deben confundirse las tendencias a la baja del empleo temporal, fruto de la desaceleración económica (cuando se produce destrucción de empleo a los que primero afecta es a los contratos temporales). Euskadi registra una tasa de temporalidad que casi triplica a la media de la UE, sin que se observen avances significativos en este aspecto y las mujeres siguen soportando la tasa más alta, un 33,3% mientras que la de los hombres es del 24,2%.

Euskadiko CCOOK, bere baitan dituen balore eta ezaugarrietatik abiatuta, 30 urteren ondoren erronka berriei egin behar die aurre; hala bada, autogobernuaren gizarte garapenean aurrera egiteko alternatibak aurkeztu behar ditu, justizia maila handiagoa egon dadin sustatu behar du, eta aberastasunaren banaketa orekatuagoa egiteko tresnak babestu behar ditu. Horretarako, ekintza sindikalerako guneak aurkitu behar dira langileei eragiten dieten gaietan: gizarte babesa, fiskalitatea, etxebizitza, hezkuntza, osasuna, eta, nola ez, negozioazio kolektiboa.



Lo que dificulta cualquier avance es la posición ideológica ante el autogobierno y su desarrollo, donde se constatan proyectos estratégicos muy diferentes entre CCOO y los sindicatos nacionalistas. No deja de ser una razón artificial. Porque al margen de eso, hay campos de actuación comunes en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Esta es la encrucijada del sindicalismo vasco, politizar o sindicalizar la unidad. CCOO apuesta abiertamente por la segunda. Pero esto requiere el respeto inequívoco al proyecto estratégico de cada organización.

Empleo de calidad

La externalización de los servicios, la descentralización productiva y la subcontratación como formas de organización del trabajo y como instrumentos que se utilizan con el objetivo de reducir costes, están cada vez más en auge en las empresas vascas. Abordar estas nuevas realidades productivas analizando los procesos, promover nuevas normas y desarrollar instrumentos de intervención sindical, es una exigencia de los trabajadores y de las trabajadoras y una obligación para el sindicato.

Compromiso social y político contra la precariedad

CCOO reivindica este compromiso entendido no sólo como temporalidad sino como igualdad de trato, salarios dignos y derechos laborales.

- **Potenciar los servicios públicos**, con el objetivo de su calidad, para dar respuesta a los derechos de ciudadanía, lo que supone que hay que dotarlos de un empleo público digno. CCOO se opone a su privatización para evitar que los recursos públicos se transformen en beneficios empresariales, sin tener en cuenta la calidad, la eficacia y la eficiencia de los mismos.
- **Políticas de igualdad y no discriminación** para mejorar la posición laboral de las mujeres: elevar tasas de actividad, empleo y bajar la de paro; reducir la segregación ocupacional de las mujeres y reducir la creciente temporalidad. Crear servicios para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años.
- **Creación de empleo fijo en las Administraciones Públicas** en cumplimiento del compromiso de reducir la temporalidad a tasas máximas del 8%.
- **Control de la subcontratación pública** en materia de

calidad del empleo, igualdad, estabilidad y prevención de riesgos laborales.

- **Incremento de la inversión en Educación:** reglada, profesional y ocupacional para dotar al capital humano, al trabajo, como primera ventaja competitiva de la economía de cualificación, educación y tecnología y, por tanto, de productividad.
- **Establecer relaciones y colaboraciones entre el mundo educativo y la empresa** para dar más formación que responda a las necesidades profesionales que demanda nuestro mercado de trabajo.
- **Incrementar las medidas para ayudar a los más desprotegidos**, ante la actual incertidumbre económica o, lo que es lo mismo, protección y políticas activas para los desempleados.
- **Reorientar las bases para un nuevo modelo de crecimiento.** No hay mejora de la calidad del empleo si no hay mejora del tejido productivo.
- Por ello, **sólo apoyaremos incentivos fiscales que vayan en esa dirección** y nunca a empresas que inviertan en sectores no competitivos y que creen empleo de baja calidad.

Igualdad en el empleo para todas las personas

El compromiso con el impulso de políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo para combatir las discriminaciones que padecen mujeres, personas inmigrantes, juventud y las personas con discapacidad, tiene que hacerse realidad y ser prioritario en la acción sindical y en la negociación colectiva.

Con objeto de priorizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad, deben: fijarse compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley; promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo; limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva; cuando la empresa utilice la figura del "enclave laboral", se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral es prioridad garantizar un trabajo decente para las personas discapacitadas que desarrollan su trabajo en los centros especiales de empleo.

El fenómeno migratorio está configurando una nueva situación en el mercado de trabajo. Concentrados en determinados sectores, en puestos de escasa cualificación, baja



retribución y muy alta temporalidad, añadiendo la economía sumergida y las situaciones de explotación laboral y sexual delictiva por parte de mafias y de empresarios sin escrúpulos que se mueven al margen de las normas legales más básicas. Debemos promover actuaciones sindicales que combatan las malas condiciones laborales que puedan sufrir estos trabajadores por su condición de inmigrantes.

La negociación colectiva en Euskadi



Estatu eremuko enpresa hitzarmenak eta horien azpian dauden sektoreko lan hitzarmenak bat etortzea gertakari berria dugu. Patronalak tresnatzat erabiltzen du lurralde eta sektoreko lan hitzarmenen aurka, hauek eskubide gehiago jasotzen baitute langileentzat.

CCOOk lan hitzarmen onuragarriena aplikatzea aldarrikatzen du.

Bestalde, lehia askeko auzitegien jokabidea askatasun sindikalaren oinarriak urratzen ari da, eta zalantza-tan jartzen ditu sindikatuek eta patronalak aldean autonomia askea gauzatzeko lortutako akordioak.

En 2007 y 2008 se han cerrado una gran parte de los convenios sectoriales que estaban sin renovar, algunos desde hacia cuatro o más años. Pero ello no debe impedirnos ver la realidad. En estos años hemos asistido al despliegue de una estrategia de instrumentalización de la negociación colectiva. ELA pretendía, en demasiadas ocasiones con el acompañamiento acríptico de LAB, bloquear la negociación colectiva sectorial para centrar la acción sindical en el ámbito de las empresas.

En este contexto lo de menos han sido los contenidos de los convenios, produciéndose un empobrecimiento cuantitativo y cualitativo de la negociación colectiva. La campaña de denuncia permanente de CCOO y el trabajo de toda la estructura ha sido un elemento de primer orden en el mantenimiento de los ámbitos de negociación y ha repercutido muy favorablemente en la legitimación social de CCOO. Si la negociación colectiva del próximo período se presenta ya de por sí más dura y complicada que hasta la fecha por el cambio de ciclo económico, por la crisis del sector de la construcción y por el desbordamiento de los precios, será todavía más complicada por el reforzamiento del poder de los empresarios en la relación laboral.

Una patronal poco articulada

CONFEBASK no ostenta, a nivel de negociación colectiva, ninguna capacidad de interlocución y muy pocas de coordinación de las patronales territoriales. Crisis internas en Adegí, en SEA, poco papel de Ceбек...Una patronal

poco vertebrada que no hace ningún favor al objetivo de establecer un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que sirvan de instrumento al objetivo de la cohesión social.

Los ámbitos de negociación

Los procesos de externalización productiva, la subcontratación, la atomización de las empresas, da lugar a que se generen vacíos de regulación colectiva que afectan a colectivos significativos de trabajadores y trabajadoras, que aminoran la eficacia del convenio colectivo. Por lo que es necesaria una vertebración y articulación apropiada de los diferentes ámbitos de negociación sectoriales y de empresa.

CCOO propone en el marco del CRL un acuerdo de negociación colectiva que estableciera la articulación entre ámbitos diferentes y definiera aquellas materias que preferentemente deben negociarse en cada ámbito, teniendo presente que no hay recetas iguales para situaciones diferentes.





Eskubideen esparruan eta Euskadiko langileen bizi baldintzen hobekuntzan aurrera egin ahal izateko, beharrezkoa da ordezkatzeko ditugun pertsonen behar orokorreko erantzun zuzenak aldarrikapenak egitea.

Los salarios

En los últimos años los salarios han perdido peso en el conjunto de la riqueza, muy al contrario que los beneficios empresariales que han incrementado notablemente su peso relativo. La terciarización de la economía ha provocado el desplazamiento del empleo a un sector donde los salarios son en general, más bajos.

Los incrementos pactados en los convenios colectivos deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento anual de los precios al consumo. Para eliminar los salarios muy bajos hay que establecer el Salario Mínimo Sectorial. Es prioridad de CC00 de Euskadi eliminar de los convenios colectivos las diferencias retributivas motivadas por razón de género, edad o procedencia.

Prioridad, la igualdad

Se abre un nuevo escenario con la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Sitúa a la negociación colectiva ante un espacio que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

El elemento de mayor calado es el deber de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas. La obligación legal de que los convenios colectivos incluyan planes de igualdad es para nosotros una importante base de actuación y por tanto, se debe organizar un trabajo coordinado y práctico: sistematización de realidades, propuestas e información; evaluación de éxitos y fracasos, coordinación de las Secretarías de Acción Sindical y Mujer.

El proceso será sin ninguna duda difícil, progresivo pero es una prioridad comenzar a poner en marcha los primeros planes sobre los que se desarrollarán sin duda otros posteriores, mejorándolos y corrigiendo errores.



La jornada

El objetivo de las 35 horas semanales y 1.592 horas año sigue plenamente vigente para CC00 de Euskadi, estrechamente ligado a un control sindical en su distribución para poder crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar los derechos que regulan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Cada sector determinará el nivel de prioridad de esta reivindicación con respecto a otras propuestas de negociación. No puede haber un tratamiento igual para situaciones bien diferentes.

osamenak

Proposamen landuak eta egokiro kudeatuak egin behar ditugu, eta negoziazio-mobilizazio binomioa zentzuz uztartu.

Otros contenidos de la negociación colectiva

Desde la negociación colectiva debemos incidir en otros contenidos que mejoren la calidad de vida y el futuro profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Entre otras: Medidas para la calidad del empleo y contra la precariedad; una formación de calidad sin discriminaciones que garanticen en pie de igualdad la cualificación, clasificación profesional y formación; profundizar o impulsar en las medidas que garanticen la salud y seguridad en el trabajo o la igualdad de trato para colectivos desfavorecidos, son objetivos estratégicos de CC.OO. de Euskadi.

En las Administraciones Públicas

En la Mesa General de negociación se tratarán todas las cuestiones comunes al conjunto de los empleados públicos de todas las administraciones públicas de la CAPV. Y en las sectoriales las de cuestiones propias.

- Mesa de Negociación de convenios: Se negociarán, en el ámbito que corresponda, convenios colectivos para el personal laboral de las Administraciones Públicas.
- En Administraciones Locales y Forales se constituirán mesas generales de negociación a los efectos de trasladar los acuerdos adoptados en la negociación de los acuerdos suscritos en ámbitos superiores.
- Proponemos también la creación de mesas sectoriales únicas para funcionarios y laborales en las que se negocien las materias que les son comunes y que están establecidas en la normativa vigente.

Beste eduki batzuk negoziazio kolektiboan

Negociazio kolektiboaren bidez, langileen bizi kalitatea eta etorkizun profesionala hobetuko dituzten edukietan eragin behar dugu.

Besteak beste: enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriak eta prekarietatearen aurkakoak; diskriminaziorik gabeko kalitatezko prestakuntza, gaitasuna, lanbide sailkapena eta prestakuntza berdintasunean eskuratzea bermatzeko; kolektibo kaltetuenezat tratatu berdintasuna edo laneko osasuna eta segurtasuna bermatuko duten neurriak bultzatzea edo horietan sakontzea. Horiek guztiak helburu estrategikoak dira Euskadiko CCOOrentzat.



La dimensión social del autogobierno

CCOO de Euskadi hemos venido haciendo desde nuestro V Congreso, una apuesta nítida y decidida por la construcción social del autogobierno, para garantizar su reforzamiento en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y de los colectivos más desfavorecidos.

La dimensión sociopolítica de nuestra organización da relevancia a las propuestas de CCOO en cuestiones de gran trascendencia para la ciudadanía en general y para los trabajadores en particular porque afecta de forma directa a su calidad de vida. Es hora de que en nuestro país pongamos en las prioridades del debate social la vivienda, la educación, el empleo de calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la sanidad pública, los servicios sociales, el medio ambiente o la protección social, frente a los que subordinan todos los debates a estrategias excluyentes de construcción nacional, confrontaciones identitarias, soberanismos autarquistas o pretenciosos papeles del lobbys políticos. Para abordar todas esas cuestiones sería necesario alcanzar un gran Pacto Social en Euskadi.

Lamentablemente, en las actuales circunstancias de las relaciones sindicales, de la actitud de la patronal y de la negativa de los poderes públicos, es posible que todo esto se quede en un mero deseo, pero CCOO de Euskadi lo presenta, al menos, como propuesta al resto de sindicatos.

Los servicios sociales

CCOO defiende y apuesta por una red pública de servicios sociales. Su escasa cobertura hace imprescindible la creación de un Sistema Nacional de Atención a la Dependencia para que el Estado de Bienestar no se asiente sobre la familia y fundamentalmente sobre las mujeres que son las cuidadoras. El papel de la iniciativa privada concertada será en todo caso subsidiario o complementario de lo público; y que el papel del tercer sector no implicará en ningún caso una rebaja en las exigencias de calidad.

CCOO valora que la CAPV, haciendo uso de las competencias exclusivas que tiene en esta materia elabore una nueva Ley de servicios sociales (la vigente no responde a la demanda ciudadana) que contemple la atención a la dependencia y que intente superar la actual dispersión que existe entre las distintas administraciones, siendo fundamental la homogeneidad en los 3 territorios, para que desaparezcan los agravios comparativos existentes.



Esta Ley debe reconocer el derecho subjetivo a los servicios sociales, garantizando el carácter universal de las prestaciones y los servicios. La importancia del reto hace necesario lograr la máxima adhesión del conjunto de los agentes sociales, económicos y políticos. El sistema de servicios sociales vasco deberá fomentar la calidad en la prestación de sus servicios de forma que asegure los derechos de las personas usuarias. Se garantizará la homogeneidad de la calidad en el conjunto del sistema mediante la dotación de unos estándares comunes en cuanto a personal, medios materiales y funcionamiento, así como un sistema de información común.



La vivienda

El acceso de todas las personas a una vivienda digna es un objetivo prioritario para CCOO de Euskadi. Hoy el acceso a la vivienda es especialmente dificultoso para los jóvenes y para las familias con menos recursos económicos, que sólo podrían acceder a viviendas protegidas o de protección pública. CCOO estima prioritaria una Ley de Vivienda que garantice el derecho al acceso a la misma como un derecho subjetivo. Es necesario priorizar el alquiler, evitar la especulación y crear un Observatorio de la vivienda con representación de todos los agentes sociales.



La educación

Una de las mayores preocupaciones de CCOO Euskadi. Nuestro sistema educativo tiene un bajo gasto por alumno y año, alto porcentaje de abandono escolar prematuro, una formación en demasiadas ocasiones, ajena a las necesidades profesionales de nuestras empresas. La educación pública es un factor esencial e imprescindible para el desarrollo económico y social de un país. Es necesario un nuevo pacto escolar que se sustente en niveles de consenso más amplios, si cabe, que los del pacto de 1992 (PNV/PSE-EE), base del actual sistema educativo. Un pacto que configure una oferta escolar pública suficiente; garantice el avance en una educación bilingüe, potencie la formación profesional; impulse una oferta universitaria acorde a las demandas actuales...

Actuar para evitar el deterioro de la escuela pública y garantizar el reparto equilibrado del alumnado; condicionar la financiación a los centros concertados a los objetivos de homologación de las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Un impulso de la educación que debe tener en cuenta a los trabajadores de la enseñanza como principales protagonistas (formación y reciclaje, carrera profesional, refuerzo de su legitimación, evaluación de la labor...)

La sanidad

A parte de datos como que el gasto sanitario en Euskadi en relación con el PIB es de un 4,4%, inferior a la media del resto de las Comunidades autónomas; que su peso desciende en el conjunto para 2008 ya que el presupuesto tiene un crecimiento global del 13,7% y el capítulo de sanidad se incrementa en un 12,9%, la imagen pública de nuestro sistema sanitario se ha deteriorado por la conflictividad generada en el ámbito de la negociación colectiva sectorial.

Nuestra sanidad pública necesita una financiación suficiente, mejorar su calidad y recuperar el nivel de aceptación y valoración de hace años e incrementar notablemente su plantilla. Además de más recursos, Osakidetza precisa de una gestión caracterizada por la responsabilidad y una nueva organización con la elaboración de un nuevo mapa sanitario público, reforzando la atención primaria y especializada.

➤ **CCOorentzat lehentasunezkoa da Etxebizitzaren Legeak etxebizitza eskuratzeko eskubidea bermatzea, eta eskubide subjektiboa izatea. Aurrerago egoera politikoak eta hauteskundeak aurreratuak izateko aukerak gai honen inguruan ezkor izatera bultzatzen gaitu.**

➤ **Hezkuntzako itunean jaso behar den kurrikularen garapena gizarteak eskatutako helburuei egokitutakoa izan behar da, ez helburu soberanistei lotutakoa; lanbide heziketa indartu behako luke; unibertsitate ikasketen eskaintza egungo eskariaren arabera izan beharko litzateke, eta Europako errealitate berriari egokitua; eskaintza publikoak 3 urtetik beherako haurrei ikastetxe publikoetan eskolaratzeko aukera bermatu beharko lieke.**

➤ **Osakidetzan, ezinbestekoa da ospitaleen alorreko plantillan 3.000 langile berri sartzea 2010. urte amaierarako, eta lehenbailehen giza baliabideak areagotzea ospitaleez kanpoko alorrean.**



La **renta básica** y ayudas a la emergencia social

Cuando hablamos aquí de renta básica, lo entendemos como una cobertura mínima que el Gobierno Vasco en nuestro caso, concede a la ciudadanía para evitar su exclusión social, reconocimiento supeditado a que se produzca o no la inserción laboral. Por parte del Ejecutivo, ya se ha puesto de manifiesto la intención de recortar los presupuestos en gasto social. CCOO de Euskadi entendemos que si el gasto social se va a disminuir o modificar a la baja, como consecuencia de la adecuación del marco normativo, no sirve hablar de nuevos principios o modelos. Exigimos que se de una correlación entre la capacidad real que se depositará en el gasto social frente a las necesidades diagnosticadas a las que se pretende dar protección.

CCOO reivindicamos una Renta Básica que iguale el 100% del SMI ya que con el 80% los perceptores no tienen asegurada la inclusión social; 18 años como edad mínima para percibirla; y que las Ayudas de Emergencia Social se constituyan como un derecho subjetivo, no sujetas a presupuestos anuales. De esta manera se evitarían trasvases de fondos de renta básica a AES, límites en la concesión de ayudas a vivienda; ampliación de requisitos, escasa flexibilidad en el trato de situaciones, fraudes...



La **Seguridad Social** y la Previsión Social Complementaria

CCOO seguimos apostando por un sistema público de pensiones solidario y de reparto. La Ley de 2008, sobre medidas en materia de Seguridad Social profundiza en esta línea. A pesar de la existencia de estudios concluyentes sobre la viabilidad del sistema, en los últimos tiempos, partidos y sindicatos nacionalistas están insistiendo en poner en marcha una Seguridad Social Vasca emancipada y no comunicada con la Seguridad Social española. Insisten por el carácter mutualista de las propuestas del Gobierno Vasco en materia de protección social, lo que supone que las coberturas del sistema público se reduzcan a la mínima expresión haciendo de la EPSVs un sistema no complementario, sino sustitutivo de las pensiones públicas. Y en esto a CCOO nos van a tener enfrente.

El Plan del Gobierno vasco decidió no apostar por un modelo u otro, dejando que se resolviera esta cuestión en el marco de la negociación colectiva. Sin embargo, se ha dado un reiterado incumplimiento en este sentido. CCOO propone una nueva Ley de Entidades de Previsión Social Complementaria, adaptada al nuevo escenario. En la modalidad de empleo, proponemos redefinir los actuales incentivos fiscales; así como el sistema de aportaciones y prestaciones a la PSC.



Una fiscalidad progresiva y suficiente

CCOO de Euskadi reivindica una política fiscal basada en la equidad, la progresividad y la suficiencia. Además, el modelo debe garantizar que paguen más los que más tienen y que paguen todos. Suficiencia para garantizar que haya recursos suficientes para hacer frente a las políticas públicas y al gasto social que nos garantice un Estado de Bienestar más desarrollado. En Europa hay más gasto social, donde hay más presión fiscal y a la inversa, como ocurre en la CAPV. El Concierto Económico Vasco, cuyo sistema siempre ha defendido CCOO de Euskadi, es la concreción de la autonomía fiscal vasca pero no siempre se ha utilizado de forma solidaria y equitativa.

CCOO apuesta por hacer uso de la Ley 3/89 de armonización, coordinación y colaboración fiscal para que no haya tratamientos diferentes a la ciudadanía en función del territorio; que sea el Parlamento Vasco quien ostente la capacidad normativa fiscal; que la tarifa general del IRPF tenga cinco tramos con tope mínimo 15% máximo 45%; crear una tarifa para las rentas del ahorro con una estructura progresiva entre el 15% y el 25%; establecer un límite unificado de 8.000 € en las aportaciones a las EPSV,s y planes de pensiones; 6.000 € para los sistemas de empleo y 2000 a los individuales; el traslado progresivo de las deducciones

por compra de vivienda a una política pública directa con mayor peso del incentivo al mercado de alquiler; un Impuesto de Sociedades con un tipo de gravamen no inferior al 30% y el fortalecimiento de la lucha contra el fraude con mayores recursos humanos y normas legales.



La formación de los trabajadores

Gure lehen aberastasuna, gure lehiarako abantaila nagusia langileak dira. Halakotzat hartuz gero, prestakuntza, kualifikazioa eta teknologia eskaini behar zaie, hau da, lanbide prestakuntza eta etengabeko prestakuntza eskaini behar zaie, zalanarik edo aitzakiarik gabe. Horrela, gure ekonomia lehiakorra bultzatuko dugu, eta gizartearen kohesiorik eza, bidegabekeria eta gatazka arinduko ditugu. Halaber, eragotzi eragotzi da gure hazkundera lan esplotazioaren bidez eta dumping sozialaren bidez lortzea.



Con los acuerdos de 1995, teníamos el convencimiento de que la formación continua de los trabajadores vascos tomaba un impulso definitivo en Euskadi. Sin embargo, Hobetuz se ha dado por finiquitado por los sindicatos nacionalistas que han terminado por abandonarla.

Euskadi junto con Ceuta y Melilla, es la única comunidad que carece de las transferencias de las políticas activas de empleo. La estrategia de veto e imposición ha significado que la formación continua se ha efectuado de forma poco normalizada financiada con fondos provenientes del Gobierno Vasco y de la Fundación Tripartita Estatal.

CCOO de Euskadi apuesta por un modelo de formación que garantice la calidad de la formación a través de una oferta de formación modular acreditable; la existencia de una doble vía de acceso a la formación: de demanda y oferta, en base a contratos programa; regulación de los permisos individuales de formación; derecho de los trabajadores de acudir a la formación de cualquier sector de la actividad; establecimiento de un mecanismo de control y seguimiento; participación en la gestión de las organizaciones sindicales a través de fórmulas tripartitas.

Para todo ello, es imprescindible que se resuelvan, de una vez por todas, los conflictos entre el Gobierno Vasco y el Gobierno Español para que sean transferidas sin mayor dilación, las políticas activas de empleo.

El diálogo social en Euskadi

El diálogo social es el instrumento básico para la construcción democrática de las relaciones laborales. A través de él, se canaliza la participación de los agentes sociales en el diseño y la ejecución de determinadas políticas públicas. Gobierno Vasco y Diputaciones tienen importantes competencias en materia de fiscalidad, empleo, previsión social complementaria, políticas sociales y vivienda entre otras, por eso es necesario el establecimiento de diálogo y concertación social.

Pero en Euskadi eso no existe. Los sindicatos nacionalistas no creen en las políticas de concertación como instrumento de la defensa de la calidad de vida de los trabajadores y, en segundo lugar, porque sólo entienden el diálogo social en un marco propio de relaciones laborales en el sentido más soberanista del término.

La actitud de los diferentes gobiernos que hemos tenido en Euskadi, tampoco lo ha reforzado; se encuentran muy cómodos con las reuniones bilaterales con patronal y sindicatos, porque les permite gobernar lo que les transmite cada organización y porque así no molestan a los sindicatos "de su cuerda".

CCOO de Euskadi plantea la necesidad de compartir con el resto de los sindicatos una apuesta estratégica para que el autogobierno vasco tenga una dimensión social. CCOO propone una mesa de diálogo social que trate de alcanzar acuerdos en materia de empleo, fiscalidad, competitividad, salud laboral y formación continua, además de un pacto global sobre otras cuestiones.

Gizarte eta lan erakundeak

Herriarrek herriaren gizarte eta ekonomi bizitzan parte har dezaten sustatzeko balio dute, eta hori demokratikoa den sistema ororen baitakoa da, horren oinarrian dago. Horretarako, Euskadin hiruko gizarte eta lan erakundeak eratu dira, hala nola CES, OSALAN eta HOBETUZ, eta alde biko bat, LHK. Baina une honetan erakunde horietatik gehienek ez dute jarduerarik, edo dagozkion eskumenetatik batzuku bakarrik burutzen dituzte. Foro horiek jardunak ez dutenean, erabiltzarritasuna eta zilegitasuna galtzen dituzte.

Eusko Jaurilaritzak organo horiek erregulatzan zituen legea aldatu eta beto eskubidea ezarri zuenean, patronalaren eta sindikatu abertzaleen botoak nagusi egin ziren. Euskadiko CCOO gizarte eta lan erakunde horiek biziberritzearen aldeko apustua egiten du, baita beraien erregulazioa aldatzearen aldekoa ere, beto eskubidea ezabatzeko. Legea aldatzea beharrezkoa da, halaber, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak gure zerga-legeei buruzko epaiak igorri ahal izateko, zerga-legeak lurralde historiko bakoitzeko Batzar Nagusietan onartzen diren foru arauetatik datozenez. Gaur egun CESen jardueratik kanpo daude.



La salud laboral

Visualizar la enfermedad profesional y laboral, reducir los accidentes con la participación e implicación preventiva, objetivo central de CCOO

Las condiciones de trabajo seguras y saludables se han convertido en uno de los mejores indicadores de la viabilidad y competitividad de las empresas. La precariedad laboral es una de las causas de la siniestralidad, pero no la única. Los incumplimientos empresariales de las normas, las irregularidades de los Servicios de Prevención, la falta de formación e información de los riesgos a los trabajadores, el olvido de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, la falta de integración de la vigilancia de la salud en el Plan de Prevención o la nula integración de planes de coordinación de actividades preventivas con las subcontratas, son el origen de la mayoría de los daños.



La intervención y participación sindical en la defensa de la salud, es la garantía de la calidad preventiva, porque puede producir recortes en la inversión preventiva. Sin ninguna duda, el sindicato se convierte en el mejor instrumento preventivo, pues los daños en el trabajo son inversamente proporcionales a la presencia y acción sindical en la empresa.

Aunque se han producido avances, existe el riesgo de un retroceso como consecuencia de la crisis económica, porque puede producir recortes en la inversión preventiva. Contra la gestión de las Mutuas, la acción sindical específica es clave y debe orientarse a su democratización. Resulta inaceptable que estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, continúen gestionadas por las organizaciones empresariales y con fuerte competencia comercial para captar pólizas, primando los resultados económicos, frente a los buenos servicios al enfermo o accidentado. Sin duda, la división sindical en la respuesta ante las muertes es injustificable. La defensa de la salud de los trabajadores requiere la unidad de acción. Pero su actual inviabilidad, no puede condenarnos a la parálisis, y menos porque unos y otros, estén molestos por el liderazgo y protagonismo de CC.OO en la respuesta sindical a la siniestralidad laboral.

En Euskadi, tenemos el reto de visualizar las enfermedades de origen laboral. Estamos muy lejos de las cifras

del entorno europeo, con la particularidad, de que la mayoría de las que se reconocen son enfermedades leves o sin baja, mientras se ocultan los cánceres y otras graves enfermedades, eludiendo su prevención. Consideramos necesario impulsar un cambio cultural entre los trabajadores, generando sospecha sobre la relación causal de las condiciones de trabajo y la enfermedad, promoviendo la acción sindical para su reconocimiento.

Es necesario modificar el puesto de trabajo, tras declarar una enfermedad profesional. Es nuestro objetivo la actualización anual de las cuantías del baremo de secuelas y su trámite cuando corresponda. Hay que reducir los accidentes laborales, creando instrumentos de intervención en la microempresa y las subcontratas. CCOO propone desbloquear los fondos de la Fundación de PRL. Hay que regular la responsabilidad de servicios de prevención ajenos. CCOO apuesta por un Acuerdo Interprofesional que regule unas medidas transitorias para cubrir el déficit de médicos y que la Administración adopte medidas urgentes para la formación de especialistas en Medicina del Trabajo.

CCOO rechaza la gestión y control de la Incapacidad Transitoria por enfermedad común sea parte de las Mutuas, por el riesgo de dualización sanitaria y porque priorizan los criterios de rentabilidad económica frente a los sanitarios. Es preciso aprovechar las oportunidades de sensibilización preventiva, para extender la influencia sindical a los alumnos de centros educativos. Es preciso abordar de frente la drogodependencia y el consumo abusivo de drogas, impulsando planes de prevención.

La industria como sector estratégico de la economía vasca

Durante el ciclo expansivo de la economía, la CAPV ha experimentado un notable y equilibrado crecimiento económico. Nuestra economía está sustentada en el sector servicios (60%), industria (29,9%), y construcción (9,3%); destacando principalmente las actividades terciarias, y con escasa creación de empleo en la industria. Pero en pleno cambio de ciclo económico comprobaremos que también hay una economía real mucho menos boyante, más allá de los discursos optimistas.

La crisis del sector de la construcción no va a ser compensado por la obra civil por lo que es hora de apostar por un cambio de modelo de crecimiento, dando mayor impulso a nuestra industria. El sector industrial está estancado en su peso relativo sobre el VAB y en cuanto a nivel de empleo; empresas y Administraciones Públicas deben implicarse en situar a la industria en el centro de nuestro crecimiento económico.

CCOO propone medidas como acordar, entre Gobierno Vasco y agentes económicos y sociales, un plan para el desarrollo de nuestra industria y su internacionalización; medidas para impedir la recalificación del suelo industrial evitando las deslocalizaciones que sólo tratan de eludir derechos laborales de los trabajadores, burlar las obligaciones medioambientales y situarse en el beneficio a corto plazo; un mayor gasto en I+D+i; una política de suelo industrial como clave de competitividad evitando las apuestas localistas y provinciales, que han impedido disponer de patrimonio suficiente para poder hacer una oferta pública de suelo industrial; medidas para la mejora de la movilidad del transporte por carretera y ferrocarril y la sostenibilidad del transporte público con un plan de acceso sostenible a los polígonos industriales; ayudas públicas sólo a los proyectos empresariales sustentados en una competitividad basada en el valor añadido de los productos y a las que contribuyan a la diversificación del tejido económico y productivo de la CAPV.

Ziklo ekonomikoa aldatzen ari zaigularik, hauxe egiaztatu ahal izango dugu: datu makroekonomikoen alde ona erakusten diguten mintzaldi ofizialeetatik harantzago benetako ekonomia dago, diskurtso baikor horietan antzematen dena baino askoz ahulagoa.

Aberastasun erlatiboa ez da bakarrik biztanle bakoitzeko BPGaren moduko zifra hotz batean ikusten. Badira beste aldagai batzuk, hala nola giza baliabideen kualifikazio mailak, enpleguaren prekarietatea, azpiegituretako hutsuneak, familien zorra, aberastasunaren banaketa okerra egitearen ondorioz euskal familien %3 pobreziazen ataritik behera egotea, pobrezia arriskuaren tasa igo izana eta 25en Europar Batasuneko bano askoz gorrigo egotea, edo batez ere elikaduran, jantzieta eta hezkuntzan dagoen inflazio basatia.



Los servicios públicos como derecho de ciudadanía



Euskadiko CCOOk ez ditu ontzat ematen langileen eskubideak babesteko eta zerbitzuen kudeaketa publikorako eredia defendatzeko egiten ez diren mobilizazioak. Aitzitik, zenbaitek interes orokorreko zerbitzu publiko batzuen irudia hondatzea eragiten dute, eta horiekin lehiatzen den kudeaketa pribatuaren ereduari jarraitzen dietenei bakarrik egiten die mesede.

Euskadiko CCOOk zerbitzuen kudeaketa publikoaren eredia babesteko du, eta langileen eskubideen hobekuntzarekin bateratuko du. Oso argi izango du, ordea, beti zerbitzua ematen duenari zerbitzuaren izaerari baino arreta handiagoa emateko joera hori gainditu egin behar dela. Gure iritziz, hori da zerbitzuen kudeaketa publikoaren eredia babesteko modurik egokiena, demokrazian sinisten dugulako, klase sindikatua garelako, eta eskubideen jabe garen herritarrak garen aldetik, gure interesak babestu behar ditugulako.

CCOO de Euskadi se reafirma en la defensa de unos servicios públicos de calidad, basados en la universalidad, la igualdad y la eficiencia.

Porque es el conjunto de derechos que derivan del concepto de ciudadanía y un instrumento para una distribución más justa de la riqueza.

Los primeros responsables son las Administraciones Públicas que lo ejercen y hacen realidad, pero también lo somos los trabajadores, que debemos defender el mantenimiento de los servicios públicos de interés general en la esfera de lo público.

Las Administraciones Públicas no deben dejarse vencer por los grupos de presión sino incrementar los gastos, en términos de PIB, en los servicios públicos de interés general. Y en el caso de los sindicatos, hay que interiorizar que la defensa de los servicios públicos debe ir más allá del simple y reiterativo discurso.

La acción sindical y la defensa de los derechos de los trabajadores a través de la negociación colectiva, debe compatibilizar los intereses legítimos de los empleados públicos con los intereses generales de la ciudadanía.

Por eso, CCOO no comparte las movilizaciones que no tienen como objetivo ni la defensa de los derechos de los trabajadores y la de un modelo de gestión pública de los servicios, sino el deterioro de la imagen de algunos servicios públicos de interés general, en beneficio de los que se sustentan en el modelo de gestión privada, con los que tienen que competir.



Cohesión para avanzar y consolidar la organización

CCOO de Euskadi tiene que estar preparada para dar respuesta a las demandas actuales y de futuro de los trabajadores y trabajadoras, en una realidad tremendamente cambiante. Nuevos sectores al alza, mayor globalización en un marco de problemas comunes. Ello nos obliga a situarnos organizativamente en un plano dinámico y vivo para ofrecer una mejor respuesta.

El desarrollo comarcal debe de seguir siendo un objetivo prioritario a mantener y profundizar. Consolidar y reforzar los recursos desde las Federaciones y la propia Confederación en este ámbito nos dará sin ningún lugar a dudas, mayores cuotas de afiliación y de representación; como también la mejora de la calidad del servicio hacia nuestros representados, pudiendo así competir en mejores condiciones ante nuestros adversarios sindicales. Debemos redimensionar las propias áreas Confederales donde es necesario el trabajo en común con equipos estables entre las Federaciones y la Confederación; fomentando valores como la Confederalidad, polivalencia, visión global, transversalidad, estrategia sindical, etc.

El trabajo sindical especialmente dirigido a las pymes para combatir la precariedad, la potenciación del compromiso y respaldo de nuestras secciones sindicales, la defensa de la Negociación Colectiva en los sectores, control de la contratación, lucha contra la discriminación y control de la prevención y seguridad en el trabajo, serán nuestros objetivos sin perder la referencia de la afiliación y representación. Por lo tanto, este nuevo periodo, debe estar dirigido al reforzamiento de nuestra legitimación, así como a rendimientos organizativos.



La militancia, un valor añadido a la afiliación

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres socialmente comprometidos, impulsados por la voluntad de conseguir un mundo mejor. Tenemos que ser capaces de transmitir a todos los ámbitos de nuestra organización y en especial a la afiliación, la necesidad de contar con su implicación, trabajo y militancia para lograr en el menor tiempo posible poner al sindicato como primera fuerza sindical de este país, que es el puesto que merecemos.

CCOO Euskadi demuestra día a día que es la auténtica alternativa sindical comprometida con los intereses reales de los trabajadores y trabajadoras vascas, y fruto de ello han sido nuestros resultados de crecimiento en afiliación y representación, en estos últimos cuatro años. Nuestra afiliación tiene que interiorizar, y sentir, que con su implicación en CCOO de Euskadi, tendremos la herramienta transformadora que, desde nuestro ámbito, intervenga socialmente. Que necesitamos más afiliación y más representación para que nuestras propuestas lleguen a más personas trabajadoras, y nuestro modelo sindical penetre en el tejido social y laboral vasco con más fuerza aún.

Erakunde osoak CCOOren baitako Fundazioetan garatzen diren jardueren berri eman behar du lantokietan; Forem-ek langileen prestakuntza sustatzeko lana egiten du, CITEK langile etorkinen arretan jarduten du, Bakea eta Elkartasunak garapenerako lankidetzaz egitasmoak jorratzen ditu Chiapas-en, Salvador-en...; Jose Unanue Fundazioak etengabeko lana burutzen du gizarte eta ekonomi gaietan interesgarriak diren ikerketak eta eztabaidak bultzatzeko, eta bere helburua da gure koadro sindikalen prestakuntza sindikala eta soziopolitikoak areagotzea.

Guztion lana, ziurtasuna eta militantzia bilduta, nahikoa osagai izango dugu Euskadiko CCOO dagokion tokian jartzeko, hau da, lehenbailehen, Euskadiko lehen indar sindikala bihurtzeko.

La afiliación como objetivo prioritario

Nuestra idea fuerza es "queremos más afiliación para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras vascos y esto hoy sólo lo puede hacer CCOO de Euskadi", porque somos más de 54.000 afiliados y el único sindicato que lucha por la mejora global de las condiciones de trabajo. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables y nuestro poder se basa en nuestra afiliación, la representación y la organización. Sin una afiliación fuerte, nuestra fuerza en las empresas se debilita, nuestra capacidad de interlocución se minoriza y nuestros objetivos se diluyen.

Tenemos que contar con más personas afiliadas, en los sectores productivos nuevos y en los más débiles. Es necesario afiliarnos, dotarles de representación y hacerles ver que sólo desde esta posición es posible mejorar sus condiciones de trabajo. Debemos constituir todas las secciones sindicales registrándolas en el SIGIS, con sus correspondientes responsables de áreas. Junto a esto, cada Federación tiene que elegir al responsable del área de afiliación correspondiente, encargado de la conexión directa con los delegados de las secciones, para dirigir, orientar y responsabilizarse de los problemas que éstos trasladen al ámbito federal; igualmente en el ámbito confederal y desde la secretaría correspondiente se cerraría el círculo, para coordinar y planificar con los responsables federales las estrategias y criterios afiliativos.

La importancia de estar afiliado, va más allá de la immediatez de los problemas laborales. Hay que avanzar en el cobro de cuotas por banco, desarrollo de planes de trabajo enfocados al incremento y fidelización afiliativa; fijación de objetivos y evaluación, mejora continua del servicio al afiliado (visitas, llamadas, asesoría...), mejorar y priorizar nuestra información poniendo al servicio de la afiliación las nuevas tecnologías...



Seguir creciendo en representación

Todo el entramado sindical, desde la negociación colectiva a la representación institucional, e incluso la legitimación social, tiene su base en el resultado de las elecciones sindicales. La mayor concurrencia y el mapa sindical de cada momento en Euskadi condiciona en parte algunas decisiones de ámbito político, transferencias pendientes en materia laboral, etc.

CCOO Euskadi necesitamos la fuerza de la representación, para desarrollar nuestras apuestas en la negociación colectiva y en la defensa de lo público, apuestas dirigidas a mejorar las condiciones de los trabajadores, trabajadoras y de la sociedad en general. Hemos demostrado que no tenemos techo sindical: somos más de 4.200 delegados y delegadas y hemos conseguido consolidar el 20% de representatividad. Nuestra nitida apuesta por un modelo de negociación colectiva defensora de los convenios sectoriales es un elemento diferenciador de gran calado, que tienen que conocer y valorar todos los trabajadores y trabajadoras, que nos tiene que permitir lograr nuestro reto de seguir creciendo.

Las elecciones sindicales son un trabajo permanente; ese espacio lo necesitamos como organización y lo necesitan las trabajadoras y trabajadores vascos más desprotegidos, en sectores con problemas: discriminación, contratación fraudulenta, falta de prevención, precariedad, calendarios laborales, convenios que no se aplican, etc.. Además siempre podemos ofrecer información general o sectorial, formación, etc. Para avanzar en este reto, más representación, más legitimación, más poder de interlocución frente a la Administración y empresarios, solo hay un camino, trabajar día a día en conseguir convencer a los trabajadores que somos la única alternativa sindical real de este país y que merece la pena confiar en nosotros. La descentralización de estructuras, confederal pero sobre todo federal, debe permitirnos una atención más especializada, en cada local del sindicato y en la medida de lo posible, en cada centro de trabajo.

Formación sindical para reforzar la organización

El capital humano es lo más importante en nuestra organización y la capacitación de las personas que conforman CCOO será lo que mejor retroalimente nuestra organización en su función de transformación social. La formación sindical debe ser un derecho para nuestros delegados y delegadas y un deber para todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato. Como acción transversal y de apoyo a la estrategia sindical, requiere del compromiso de todas las organizaciones.

La formación sindical debe servir también para la renovación y movilidad de cuadros sindicales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida. Además de mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, al tiempo que permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas. La formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición.

El modelo formativo debe asentarse en premisas como: un sistema de formación sindical integral de delegados y delegadas, y de cuadros dirigentes; que asegure la estabilidad con independencia de las fuentes de financiación; estable, que permita la cooperación en las competencias de todas las organizaciones a través de un sistema estructurado; que incorpore la transversalidad de género. Implica la creación de un área de formación en la que participarán el responsable confederal y los responsables federales con un plan de trabajo común y de forma coordinada.



Ziurrenik, klase sindikalgintzaren eta gainerako en artean dagoen ezberdintasun nagusia eduki ideologikoa eta baloreak dira, horien arabera esku hartzen baitute sindikatuak alderdi guztietan.

Beraz, prestakuntza sindikalaren ibilbide osoan zehar baloreen inguruko prestakuntza eskainiko da.

Horrexegatik, hain zuzen, sindikatuak berak diseinatu, planifikatu eta irakatsi behar du.

Hala, prestakuntza sindikala gure erakundearen eginkizun saihestezina eta ordezkazina izango da.

Euskadiko CCOO, bere historian zehar genero berdintasunaren alorrean egindako lanean, lider sindikala izan da beti.

Esparru honetako prestakuntzan ere ahalegina egin beharko dugu, tratu berdintasunean eta diskriminaziorik ezan aurrera egiteko proposamenak eta hobekuntzak gure lan sindikalean sartu nahi baditugu.



Estructura organizativa

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

Los objetivos son:

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

Funciones C.S. CC.OO Euskadi

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

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

- 1ª - Organización, Finanzas, Afiliación y Servicios
- 2ª - Acción Sindical y Función Pública
- 3ª - Comunicación
- 4ª - Formación y Empleo
- 5ª - Salud Laboral
- 6ª - Mujer, Juventud, y Política Social.

Responsables confederales y federales en estas materias trabajarán en equipo para la puesta en común de aquellas acciones que se deban desarrollar para su aplicación en el conjunto del área; diseñar estrategias, objetivos, planes de trabajo...

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

Órganos Confederales de Dirección

Secretario/a General; Comisión Ejecutiva; Consejo Confederal. Sus funcio-

nes serán definidas por los Estatutos.

Funciones de las Federaciones

- Organizar y encuadrar la afiliación teniendo como base la Sección Sindical.
- Asumir y dirigir en su ámbito, compartiendo todas las tareas de organización, finanzas, política reivindicativa, industrial y sectorial, formación, salud laboral, comunicación, etc.
- Dirigir, organizar en su ámbito, compartiendo la negociación colectiva dentro de su ámbito de actuación.
- Fijar objetivos anuales, con evaluación semestral, para el incremento de la afiliación y la representación.
- Atender a los delegados y trabajadores de las pymes.
- Gestionar y dirigir el desarrollo y acción sindical de sus secciones sindicales.
- Las secciones sindicales de empresas de más de 250 trabajadores pondrán a disposición de los sindicatos provinciales, o en su caso las federaciones, al menos un 25% del tiempo que disponen tanto los delegados sindicales como los miembros de CC.OO. en el Comité de Empresa y Junta de Personal, para el desarrollo de la actividad sindical.
- Articular diferentes equipos de apoyo a las federaciones que se estructurarán en base a las bolsas de horas sindicales, que la federación articulará de acuerdo con el punto anterior.
- Cada federación dispondrá de los medios económicos que le correspondan de acuerdo a la carta financiera y la distribución del FEDOC.
- Garantizar la extensión de las elecciones sindicales, dedicando atención especial a las pymes.
- Definir su estructura organizativa, garantizando la existencia de una persona en cada territorio.
- Podrán elaborar y realizar planes de formación consensuados y acordados con la Secretaría Confederal, que se gestionarán a partir de la contratación con FOREM. (Sigue pág. 20)



Estructura organizativa

(Viene de pág.: 19)

Territorios/Comarcas

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

● Los responsables territoriales además de las funciones de representa-

ción institucional coordinarán un equipo de trabajo provincial con la presencia de federaciones y comarcas, que se reúna al menos una vez al trimestre con las siguientes funciones: garantizar el conocimiento y extensión de las campañas y objetivos confederales y federales en toda la organización; organización y relación con federaciones y comarcas en su territorio; canalizar todas las demandas de apoyo al trabajo federal; formación, que asegure que ésta llega a las pymes; coordinación sindical de todos los sectores que nos queden descolgados. El citado equipo debe asegurar que cada sede comarcal que permanezca abierta tiene un responsable y grupo de trabajo que

elabore su correspondiente plan de actuación. Los responsables territoriales, al presentar los planes de trabajo con respecto a su Territorio, presentarán al Consejo los equipos de trabajo comarcales con sus correspondientes responsables, para su aprobación.

● Para un funcionamiento acorde a las diferentes realidades de entramado económico y productivo de los territorios y comarcas, se pondrá en funcionamiento la comisión de seguimiento y control organizativo. La Comisión Ejecutiva podrá delegar en cada momento las funciones que considere necesarias en el responsable territorial.

Avanzar en el desarrollo federal

SON tres las herramientas que podemos utilizar para seguir el desarrollo federal: fusiones federales, código de utilización de las horas sindicales y movilidad de cuadros. Entendemos necesarias las fusiones como la adaptación necesaria para aprobar y optimizar mejor los recursos de los que dispongamos y para dar una respuesta a los problemas de los y las trabajadoras en los sectores, más acorde con la realidad que viven en el día a día.

➤ Consolidar las fusiones, dejando la puerta abierta a otras nuevas que se puedan aprobar a nivel confederal, y abrir nuevos campos de colaboración en el trabajo sindical y organizativo entre aquellas federaciones que queden más débiles tiene que ser un compromiso del conjunto de la organización.

➤ Organizar las contratadas y subcontratadas, situados en los centros de trabajo, de la empresa matriz, coordinando sus acciones en base al punto 1.3

➤ Avanzar en la movilidad de los cuadros sindicales entre federaciones y territorios. Este es uno de los aspectos claves para consolidar organizativamente nuestras estructuras dado el desequilibrio que todavía existe en la distribución de recursos humanos y financieros.

➤ Hacer realidad los puntos anteriores tiene que ver con consolidar una política de formación de cuadros sindicales que nos permita dar respuesta a las necesidades que se puedan plantear en cualquier organización.

➤ Planificar cuáles deben ser las estructuras mínimas en cada federación y vincular su desarrollo al FEDOC.



Instrumento eficaz para la igualdad de género

ANTE la insuficiencia de igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CCOO ha apostado permanentemente por dos estrategias complementarias: la acción positiva y la transversalidad de género. CCOO es un sindicato pionero en la defensa y práctica de ambas, en nuestra acción sindical y en nuestra política organizativa. Las mujeres constituyen un valor insustituible en toda organización democrática para conectar con las nuevas realidades y demandas sociales y laborales, y también para ganar en representatividad y legitimidad.

CCOO seguirá impulsando acciones positivas para garantizar la participación de las mujeres en todos los ámbitos del sindicato; aplicar las políticas de género de forma transversal en todos los ámbitos de nuestra acción sindical y organización; garantizar la presencia de la Secretaría de la Mujer en todas las federaciones dotándola de medios humanos y materiales, así como abrir un proceso de reflexión acerca de las medidas orientadas a compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y personal de hombres y mujeres, partiendo de un diagnóstico de la realidad del sindicato.

Política financiera

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

Cuota y Fondo de Solidaridad. El cobro y distribución de la cuota es tarea de la UAR y su reparto:

- 30% Confederación de CC.OO. de Euskadi.
- 10% Confederación estatal.
- 45% Federaciones de CC.OO. de Euskadi.
- 15% Federaciones estatales.

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

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

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

Cobro por banco. La apuesta por la implantación del cobro de la cuota por banco, como única modalidad, nos debe obligar a que todas las nuevas afiliaciones independientemente de su origen, se realicen por descuento bancario.

Centro contable. Se encargará de la contabilidad y de la concentración de los recursos económicos de aquellas estructuras que así lo acuerden, para lograr un mejor desarrollo del conjunto de las mismas. La aplicación de los recursos de cada organización, serán competencia de los órganos de dirección de las mismas, siempre que se corresponda con el equilibrio presupuestario.

Presupuestos y balances. Las organizaciones que no consoliden con la

Confederación harán entrega de sus balances y presupuestos a la misma para su presentación y conocimiento de los órganos pertinentes. A la hora de la elaboración de los presupuestos, se impondrá el rigor y el equilibrio financiero, para potenciar la buena marcha de cada una de las organizaciones.

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

Política de transparencia. En el desarrollo del contrato moral y como ejercicio de la ética y la transparencia de nuestra política de finanzas y del ejercicio de responsabilidades de dirección en relación a nuestra afiliación, todos los miembros de los órganos de dirección, con responsabilidades ejecutivas y de gestión y que pertenezcan a la Comisión Ejecutiva confederal, presentarán la declaración de sus bienes económicos y patrimoniales al inicio y al final de su mandato sindical. La declaración de bienes se presentará ante la Secretaría de Finanzas y en el plazo de 3 meses después de la elección producida para desarrollar el cargo de dirección.

Compras. La centralización de las compras, independientemente de su contenido, se realizará a nivel territorial, con el fin de avanzar en la reducción de los gastos. Para la gestión y tramitación de viajes, desplazamientos, estancias, se procurará centralizar la gestión, con el fin de cohesionar entre aquellas organizaciones y personas que lo demanden con el objetivo de abaratar los costes a las partes afectadas.

Política de liberaciones. La utilización de los recursos de los créditos horarios tienen que ser una labor preferente a

desarrollar por parte de las federaciones, confederación y secciones sindicales con el objetivo de trasladar el máximo de liberaciones posibles a la organización para su aprovechamiento en las diferentes estructuras. Trabajaremos también con el objetivo de liberaciones parciales de los compañeros y compañeras para su adecuación a las diferentes actividades del sindicato.

Antolaketa kultura

Federazio eta lurralde egituretan konpromiso kolektiboa eta lan bateratua egin behar da gure antolaketa eronka nagusiei, afiliatuei eta hauteskunde sindikalei, aurre egin ahal izateko. Antolaketa horrek ezin du onartu lantoki bat kale, poligono edo udalerrri berean egonda bisitarik ez egitea, beste helburu bat zegoelako soilik.

Gure lana etengabe planifikatu eta ebaluatu beharra daukagu, zenbakidun helburuak ezarri behar ditugu, eta horietara iristeko zenbat falta zaigun eta zergatik aztertu. Sindikatuko langileek beren lana eraginkortasunez eta baliabideak egokiro kudeatzu egin ahal izateko, sindikalistei zuzendutako prestakuntza planen barruan kontratazioari, gizarte segurantzari, negoziozko kolektiboari eta arriskuen prebentzioari buruzkoak maiztasunez eskaini behar dira. Gainera, federazio bakoitzak berriazko planak diseinatuko ditu bere sindikalistentzat.



Imagen y comunicación

La comunicación en el siglo XXI es un importante activo para el desarrollo del sindicato. Su desarrollo y mejora ha sido una constante en estos últimos cuatro años que hay que seguir afianzando. El proceso de cambio de nuestra imagen corporativa ha posibilitado dar a la organización una imagen sólida, fuerte y unificada reconocible para el conjunto de los trabajadores y la sociedad. Es imprescindible coordinar la comunicación, canalizándose a través del área confederal que estará formado por el/la coordinadora confederal de comunicación y los responsables de comunicación de las diferentes federaciones.

El aprovechamiento de las nuevas tecnologías (email, web, sms...) es una herramienta fundamental para mejorar la comunicación interna y externa: permiten establecer canales de información, coordinación y distribución permanente entre las diferentes estructuras con el área de comunicación para generar y difundir nuestros mensajes y propuestas como organización social.

La formación en esta materia para la estructura sindical tiene como objetivo mejorar nuestra acción sindical en materia de comunicación, tanto para trasladar nuestros mensajes en los centros de trabajo, como a la hora de hacer de portavoces ante los medios de comunicación, siendo indispensable el extender en ese sentido el uso de euskera en ambos casos.

Cultura organizativa

El desarrollo de una cultura organizativa que junto a nuestros principios básicos y programa reivindicativo permitan que cualquier persona afiliada, esté orgullosa de pertenecer a CCOO. Esta cuestión adquiere una importancia esencial, en la medida que afianzamos y desarrollamos nuestra independencia y autonomía, en un ámbito de actuación complejo. Nuestra capacidad de movilización ante las grandes cuestiones está más que demostrada, pero necesitamos avanzar más en la micromovilización. La solidaridad con nuestra gente, cuando se le sanciona o despiden, tiene que ocupar un espacio permanente en nuestra organización, no sólo con la defensa jurídica, también con la denuncia pública y la acción permanente. En ese sentido, hay que desterrar el voluntarismo y plantearnos que cada organización planifique un retén disponible ante la necesidad de concretar la movilización.

Necesitamos además avanzar más en aspectos como la manifestación en la calle, a la hora de hacernos visibles en número y en mensaje y en imagen. Nadie nos va a regalar espacios para potenciar eso; al menos utilicemos todos nuestros medios para ocuparlo. Esto, junto al compromiso colectivo y trabajo conjunto de todas las estructuras, la planificación y evaluación de objetivos, servirá para crear más ilusión dentro de la organización y que ésta sea también motor de nuevas iniciativas que ayuden a cambiar una sociedad que no nos gusta.

El euskera como elemento de integración

Ante la realidad de una sociedad social y culturalmente plural como la nuestra, compuesta por distintas realidades lingüísticas, CCOO de Euskadi apuesta por el desarrollo social del euskera, que no es monopolio ni patrimonio cultural de nadie, sino de la sociedad vasca en su conjunto. CCOO seguirá con sus esfuerzos en las dinámicas potenciadoras del uso del euskera, en el ámbito de las relaciones laborales, en la sociedad y en el ámbito interno de nuestra organización, impidiendo los intentos de exclusión y discriminación por parte de aquellos que pretenden trasladar una imagen equivocada con el euskera.

La Comisión Ejecutiva nombrará entre sus miembros un Responsable de Seguimiento del Plan de Euskaldunización, que se elaborará anualmente. En las nuevas contrataciones se valorará el conocimiento del euskera. Además, CCOO es partidario de que en la negociación colectiva en las empresas se reivindique el acuerdo sobre planes de normalización lingüística.





ATLANTIS
seguros



Nuevo Seguro de Auto ATLANTIS

Uno de los mejores
del mercado

Por la protección de tu coche,
de tu familia y del entorno.

En ATLANTIS somos conscientes de los retos medioambientales actuales. Por ello, para personas que ponen en práctica el consumo responsable [vehículos híbridos o ecológicos] ofrecemos las mejores tarifas del mercado.

¡Infórmate de nuestras condiciones y
descuentos exclusivos para afiliados/as a

CCOO

En tu delegación más próxima:
C. Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao
Tel. 94 410 47 10

Servicio de Atención Telefónica
901 500 400



CCOO Euskadi. Polo Norte.

Latitud: 89°

Roberto Gallego, trabajador de BEPSA y afiliado a CCOO, el pasado mes de marzo realizó durante diez días su segunda expedición al Polo Norte.

