



FRANQUEO
CONCERTADO Nº 08/91
PERIODICIDAD MENSUAL

Nº 5 - ABENDUA - 2010
Euskadiko Langile Komisoak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 BILBAO
Año 29 - D.L.: SS-704/77

biltzar *comisiones obreras*

www.ccoo-euskadi.net



Marcelino Camacho: una figura irrepetible

después desde las responsabilidades de dirección, en la clandestinidad y más tarde en la democracia que él y la organización, contribuyeron a construir. Durante más de 10 años ocupó la secretaría general de CCOO, una organización que él contribuyó decisivamente a transformar en el primer sindicato del país.

Símbolo del trabajo, memoria del sindicalismo

Nos dejó Marcelino Camacho. Toda una vida dedicada a la causa de los más débiles, a la conquista de una sociedad más justa y solidaria. En la guerra, en el exilio, en la dictadura y en la libertad, Marcelino Camacho siempre luchó al lado de los trabajadores.

Hablar de Marcelino es hablar de Comisiones Obreras. Él representó como nadie ese nuevo movimiento obrero que se reconstruye tras la guerra civil y la represión del franquismo, cuando las organizaciones sindicales históricas habían quedado desmanteladas por la represión y el exilio.

La guerra civil le hizo pasar numerosas vicisitudes, como a muchos militantes de izquierdas, que le llevaron durante un tiempo a la cárcel y al exilio para regresar posteriormente y continuar su vida militante impulsando las CCOO, primero desde la empresa Perkins y

Marcelino, un hombre abierto, firme, coherente. En estos tiempos donde, la derecha y el capital, las dos caras de la misma moneda, están envalentonados y tratan de arrumbar al movimiento sindical, el recuerdo de la persona y especialmente de su trayectoria, deben suponer un estímulo para perseverar en los valores que él siempre defendió: la democracia, la libertad, la solidaridad y la unidad de la clase trabajadora. Valores, que frente a otras renunciadas, sigue encarnando el sindicalismo.

Marcelino Camacho estará siempre presente en el proyecto sindical de CCOO, en la reivindicación y en la propuesta, en la negociación y en la movilización.

Nos ha dejado Marcelino Camacho, un hombre irrepetible.



Askatasun sindikaleko lehen urteak, Marcelino CCOO Gipuzkoako lankideekin.

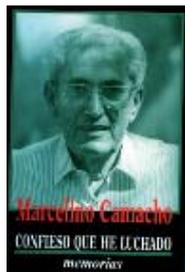


1988ko uztaila. Ordezkarien bilera orokorra Bizkaian.



Marcelino, Bermeoko Tostartekoan borrokari elkartasuna agertzen.

Fotos: José Unanue Fundazioa. Archivo Histórico.



48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22



Hauteskunde Sindikalak

más necesarios que nunca

Eskubideak berreskuratu | Estatu Soziala defendatu

LA MOVILIZACIÓN CONTINÚA

yo voy !!

MANIFESTAZIOA

DICIEMBRE 18

12:00 Sdo. Corazón BILBAO

ASI, SÍ!

Alternativas sindicales a la política económica y social del Gobierno

En materia económica y fiscal:

- Los Presupuestos generales, tanto del Estado como de Euskadi, deben orientarse hacia el crecimiento social y económicamente sostenible. No puede ser que se atienda sólo a los mercados y la UE sin hacerse cargo de las necesidades sociales.
- Adopción de una estrategia sostenible a largo plazo que favorezca el incremento de los ingresos y no prime únicamente el ajuste vía gastos. Por ejemplo, combatiendo la economía sumergida y el fraude fiscal; recuperando los impuestos de patrimonio y sucesiones, que en Euskadi fueron "eliminados"; incrementando el IRPF para las rentas más altas; creando una tasa específica para el sector bancario...

Empleo:

- No sólo hay que crear puestos de trabajo. Tiene que ser empleo con derechos. La reforma laboral no crea empleo, y el que se cree va ser un "empleo a la baja".
- Hay que luchar contra el desempleo juvenil y la precariedad que se ceba especialmente con los jóvenes.
- Mejorar la formación; en este sentido hay que poner en marcha el sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones obtenidas a través de la experiencia laboral y potenciar la formación profesional.
- La apuesta pasa necesariamente por reforzar y mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo. En Euskadi, con la transferencia de las políticas activas de empleo, tenemos la ocasión perfecta para ello.
- Es preciso ampliar y mejorar la protección por desempleo, ante el incremento del número de personas que no tienen ningún tipo de protección social.

Negociación Colectiva:

- Reafirmamos el hecho de que la Negociación Colectiva es el ámbito para negociar la flexibilidad en las empresas. Las propuestas que ya se empiezan a ver son un ataque directo a los derechos de los trabajadores.



Seguridad Social:

- El Pacto de Toledo es, y seguirá siendo, el mejor marco para enfrentar los retos que tiene el sistema de Seguridad Social. En este sentido hay que subrayar que Seguridad Social y específicamente las pensiones son un instrumento estratégico de redistribución de la renta. Y hay que poner el acento en que lo sigan siendo.
- Rechazamos la ampliación de la edad de jubilación a los 67 años, la congelación de las pensiones en 2011, la ampliación del periodo de carencia para tener acceso a una pensión y otras propuestas socialmente injustas y económicamente innecesarias.
- Debemos reforzar la estructura de ingresos del sistema: entre otras cosas con la mejora de las bases mínimas de cotización, de forma simultánea al salario mínimo interprofesional hasta alcanzar el 60% de los salarios medios negociados; culminar la separación de las fuentes de financiación.
- Y relacionado con el empleo, debemos mejorar las tasas de actividad entre jóvenes y mujeres, adoptando las medidas que sean necesarias para una mayor cualificación profesional y estabilidad en el empleo.

Modelo productivo y servicios públicos:

- Hay que apostar por una economía cuyo crecimiento no se sostenga casi exclusivamente sobre el ladrillo y servicios que aportan escaso valor añadido. Euskadi con sus cifras ha mostrado una parte del camino: con la misma legislación tenemos una tasa de desempleo que, aunque alta, es la menor del Estado.
- Impulsar políticas que favorezcan claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y establezcan objetivos de desarrollo sectorial en los sectores considerados estratégicos.
- Medidas que favorezcan la sostenibilidad energética y la ecoinnovación, invertir en infraestructuras y transporte, el desarrollo de nuevos materiales y procesos, biotecnología y salud, rehabilitación urbana...
- Refuerzo del Estado Social e inversión en Servicios Públicos. Sanidad, Educación y Dependencia no sólo no pueden verse recortados (deriva que están tomando tanto el Gobierno del Estado como los de algunas CCAA), sino que son la verdadera clave para un crecimiento económico sostenible, duradero y equilibrado.



Ez dago zalantzarik. Irailaren 29ko greba arrakastatsua izan zen. Testuinguruak eragin zituen zailtasunekin ere Estatuan langile askok hartu zuten parte jarrera sindikalistak indartuz enplegua eta langileen aurka dabilen krisiaren aurrean.

yo fuí !!



Madrilgo Vista Alegre Jauregian egindako ekitaldia izugarria izan zen.



CCOO Gazteek Donostiako Zinemaldira eramán zituzten erreformaren kontrako aldarrikapenak.



Atzerrian ere, mobilizazioak egin zituzte. Irudian, El Salvador-en greba egunean.



Euzkadin milaka langile atera ziren kalera manifestazioetara



Grebaren aurreko egunetan, CCOO Euskadiko milaka ordezkarri bildu ziren La Casillan.



Goizko lehenengo pikete informatiboak Donostiako Ospitalean, greba egunean.



Greba sekulako jipoia izan zen Zapateroren erreformaren aurka.



Irailaren 29a langileen garaipena

Más necesarios que nunca

Tú votas cada cuatro años; ellos y ellas son tu voz todos los días

Septiembre fue en Euskadi el pistoletazo de salida del que se considera, a nivel territorial, el primer periodo de concentración de elecciones sindicales en el Estado. En los próximos ocho meses se van a renovar el 60% de los delegados y delegadas de las empresas vascas. Vamos a trasladar a los trabajadores y trabajadoras la importancia de su implicación en la reivindicación de sus derechos de manera colectiva y organizada en torno a Comisiones Obreras de Euskadi, como lo hemos hecho de manera reforzada, estos últimos meses, en respuesta al mayor ataque de los últimos 30 años contra las organizaciones sindicales.

Afrontamos esta etapa con un discurso renovado y fortalecido en el sindicalismo de clase y confederal que representa CCOO. También es hora de reivindicar el trabajo realizado durante estos últimos cuatro años marcados de manera indeleble por la crisis con la que nos hemos encontrado, y a la que nos hemos enfrentado. Unos tiempos en los que el trabajo

desarrollado por los delegados y delegadas se ha visto engrandecido. Hemos dado respuestas y realizado propuestas en las negociaciones de los ERES y en la negociación colectiva, y también en la movilización cuando ha sido necesaria, hombro con hombro con aquellas y aquellos sobre los que ha recaído el peso de una crisis que no provocaron. Hemos dado una lección al sindicalismo nacionalista centrando las reivindicaciones de los trabajadores en propuestas y protestas también en clave de movilizaciones, ante una crisis que ataca los derechos laborales de todos, los de aquí y los de allí. Con la ambición común de la respuesta solidaria. Vamos a trasladar nuestra apuesta decidida por los convenios colectivos sectoriales ante aquellos que derivan por activa y por pasiva la negociación en exclusiva al ámbito de las empresas. Vamos a desbloquear la negociación colectiva en Euskadi sí o sí. Para ello es necesario avanzar en el cambio de la correlación de fuerzas en el ámbito sindical vasco, poniendo en valor nuestro modelo sindical.



Empresa: Promociones y Pavimentaciones Balgorza S.A.
Sector: Construcción
Plantilla: 40 trabajadores.
Representación: 3 (CCOO)
En la foto: Vicente, Miguel y Txetxu

Los buenos resultados en el sector de la construcción en Alava siguen siendo una constante. Un claro ejemplo, el de Balgorza, donde CCOO ha vuelto a obtener los 3 representantes en esta empresa vititoriana, cuando en esta ocasión se presentaron también 3 candidatos por ELA.

El éxito además es mayor cuando a una semana de las elecciones, la empresa despidió a varios trabajadores, afiliados a CCOO, despidos que el sindicato ya ha demandado y que fueron objeto de varias asambleas con la plantilla para presionar y solucionar este problema. Eficacia, compromiso y firmeza son las claves de CCOO en este sector, cuyos datos en las elecciones sindicales lo evidencia: el sindicato cuenta con 82 delegados, muy por delante de UGT o ELA.



Empresa: MAKRO Bilbao
Sector: Comercio
Plantilla: 115 (85% mujeres)
Representación: 9 (CCOO, 4)
Foto: Zalao, Raquel, Rocío y Guillermo.

Tan sólo la dispersión de un voto impidió que CCOO se hiciera con la mayoría absoluta en las elecciones celebradas en MAKRO Bilbao (centro de Erandio). Un vuelco electoral que pone fin a una larga etapa de muchos años de otra mayoría sindical, en la que la representatividad de los trabajadores había quedado diluida y no se contaba para nada con ellos.

"El trabajo previo a las elecciones ha sido fundamental, se trataba de concienciar a la gente de que el voto era importante para cambiar la situación". Tras un proceso electoral intenso, largo y no exento de dificultades, los resultados están ahí. La participa-

ción en los comicios fue histórica, de más del 90% y el nuevo comité estará liderado por 4 representantes de CCOO, que son conscientes de que *"llegamos en la época más dura, con una conflictividad y un descontento laboral muy grande, fruto de las consecuencias del llamado Plan Picasso que la empresa está imponiendo"*. Si bien Makro es una multinacional con centros en todo el territorio nacional, la política en teoría es común, pero a la libre interpretación y aplicación del gerente de cada centro. En el caso de Makro Bilbao, los trabajadores y trabajadoras lo saben bien y lo están sufriendo en pérdida de derechos y garantías adquiridos, cambios indiscriminados en la organización del trabajo, etc...

Por eso la representación de CCOO sabe que su tarea principal será la de frenar esa política. Lo afrontan con energía e ilusión, sabiendo que es *"una carrera de fondo"*, que la empresa no puede escudarse en argumentos como la crisis para el recorte de derechos cuando está teniendo los mayores beneficios de su historia. Ese es el compromiso con los trabajadores que decidieron que CCOO fuera el sindicato que mayoritariamente les representara, refrendando así el trabajo realizado por el sindicato en los últimos años en estos establecimientos comerciales CCOO sigue ganando terreno día a día (33%) para alcanzar la mayoría sindical a nivel estatal en MAKRO.

Para CCOO en el Ayuntamiento de Donostia, lo más importante del buen resultado obtenido en las últimas elecciones del pasado 27 de octubre, es que *"la representación va creciendo y poco a poco vamos consolidando nuestro espacio"*. La valoración de los resultados es más que positiva, teniendo en cuenta que la situación durante estos años pasados no ha sido fácil. Además, aseguran tener *"potencial de crecimiento"*, ya que disponen de compañeros que podrán dedicar un mayor tiempo a las tareas sindicales y consolidar una sección sindical dinámica y con ganas de participación.

Sus objetivos a futuro pasan por hacer de estos resultados y de la

sección sindical una herramienta útil para la defensa de los intereses de los empleados públicos y para la defensa del servicio público, muy deteriorado por la aplicación de recortes y políticas neoliberales, sobre todo en estos últimos meses.

Es momento de trabajar duro y dirigir todos los esfuerzos hacia esa defensa de derechos que están intentando rebajar. Un trabajo de nuestros compañeros que asumen con ganas y mucho ánimo en pro de este objetivo.



Empresa: GAM-Aldaiturriaga
Sector: Transporte (Grúas)
Plantilla: 227 (90% hombres)
Representación: 9 (CCOO, 7)
Foto: Aitor y Mikel, (ausentes: Oscar, Txomin, Ricardo, Eloy y Alain)

El referente sindical en Grúas Aldaiturriaga (hoy pertenece al grupo GAM) siempre ha sido CCOO. La labor constante del día a día ha vuelto a ser refrendada por los trabajadores que acudieron masivamente a votar en las últimas elecciones, consiguiendo en esta ocasión 7 delegados y renovando su mayoría absoluta. CCOO en esta empresa, que cuenta además con un centenar de afiliados, afronta la negociación del nuevo convenio, en un contexto económico difícil.

Los efectos de la crisis se están dejando notar en la paralización de nuevas contrataciones, contra-

tos de relevo o prejubilaciones...por lo que las negociaciones se prevén difíciles (la empresa pretende reducir salarios, dietas, aumento de horas extras...).

Eficacia, firmeza y responsabilidad son las bazas de CCOO en esta nueva etapa en la que tampoco defraudarán a los trabajadores y que gracias a una buena unidad de acción sindical en el comité, permite que *"cuando hay que pelear, todos a una"*.



Empresa: Industrias Alzuaran (Zaldibar)
Sector: Metal
Plantilla: 45 trabajadores
Representación: 3 (CCOO, 3)
En la foto: David, Jonathan y Jose Ignacio

La plantilla de este taller de estampación de Zaldibar ha vuelto a depositar su confianza en nosotros. El compromiso de los delegados y la atención constante a los problemas laborales han convencido a los trabajadores y trabajadoras de cuál es la mejor opción para defender sus derechos.

En el resultado también se ha reflejado el reconocimiento al buen convenio sectorial que CCOO sacó adelante hace un par de años en el metal de Bizkaia, con importantes subidas salariales y otras mejoras en derechos. Además, en Industrias Alzuaran seguimos apostando por la renovación continua de los delegados, y dos de los tres representantes elegidos desempeñarán esta responsabilidad por primera vez.



Beste hainbat lekutan ere...

CCOOK emaitza onak lortu ditugu hainbat lantokietan: **Bilboko Depósito Franco, Carrefour Erandio, Transportes AZKAR, Eder (Trapaga), Talleres Iper (Gallarta), Indasa (auxiliar La Naval), Hormigones Vascos, Bandas de Etxebarri, irakaskuntza zentruetan (Mercedarias, Leioa, Angeles Custodios, Bilbao, El Carmen, Portugalete, San Viator, Vitoria-Gasteiz, Santa Teresa, Donostia), Egoitzetan: León Trucios (Balmaseda), Argi Berria (Donostia), Zu eta Biok (Tolosa), San Juan de Dios (Arrasate), eta abar...**

La dispersión en múltiples centros (colegios, centros de día, guarderías...) de las trabajadoras de esta empresa de limpieza dificulta en ocasiones la labor sindical. Por eso, el objetivo principal de nuestras delegadas fue desde el principio, "que aunque alejadas unas de otras, estemos permanentemente comunicadas en todo". Y lo han conseguido. Y como fruto de ese trabajo, también han logrado numerosas reivindicaciones que el sindicato peleaba desde hacía tiempo en materia de vestuario, nóminas, etc...

De hecho, ellas ya están bregadas desde hace tiempo en la pelea continua por sus derechos, siendo protagonistas en los últimos años de movilizaciones cuando la empresa, subcontrata del Ayuntamiento de Barakaldo, era otra y tuvieron muchos problemas.

Esta labor se ha visto ahora refrendada con un magnífico resultado en las elecciones sindicales. El trasvase de votos hacia CCOO ha sido importante; reflejo de que las trabajadoras han visto quién soluciona problemas y quién trabaja por conseguir mejoras continuas.



Empresa: Clequali S.A. (Bizkaia)
Sector: Limpieza
Plantilla: 180 trabajadoras
Representación: 9 (CCOO, 3)
En la foto: Mari Carmen, Manoli (ausente, Cristina)

Comisiones Obreras seguimos siendo, tras las elecciones sindicales celebradas los pasados días 15 y 16 de noviembre, el sindicato con mayor respaldo en las plantas de Michelin en la Comunidad Autónoma Vasca. En los comicios la participación fue de más del 80% de las plantillas de las fábricas de Lasarte y Vitoria, formadas por 4.375 trabajadores (740 y 3.635 respectivamente).

En esta, que es una de las mayores empresas del sector en Euskadi, por décimo proceso electoral consecutivo de los celebrados desde 1978, CCOO obtuvo la mayoría, destacando como mayor éxito logrado en el centro de Vitoria donde hemos pasado de seis a siete delegados.

En el centro de Lasarte donde se ha reducido de 23 a 17 los miembros en el Comité de Empresa, se ha producido un importante revés para ELA (pierde dos delegados), al igual que ESK, que se queda sin representación.



Empresa: Michelin (Euskadi)
Sector: Caucho
Plantilla: 4.375 trabajadores
Representación: 44 (CCOO, 12)
En la foto: Compañeros de las plantas de Vitoria y Lasarte



Empresa: Corus Layde (Durango)
Sector: Metal
Plantilla: 140 trabajadores
Representación: 9 (CCOO, 4)
En la foto: Jose María, Manuel, Agustín, Ángel y Ángel Luis

En Corus Layde, una de las principales empresas metalúrgicas de Durango, el trabajo bien hecho de CCOO ha tenido recompensa. Las votaciones han deparado un espectacular vuelco en la composición del comité de empresa. ELA, que hasta ahora tenía la mayoría absoluta, ha sido relegada. CCOO se ha llevado 4 de los 9 representantes, obteniendo el 40% de los votos.

Este resultado es fruto del voto de confianza dado por las y los trabajadores a la labor de la Sección Sindical de CCOO durante los recientes duros momentos que ha atravesado la empresa, en los que hemos apostado por el mantenimiento del empleo y la consolidación del proyecto industrial.



Empresa: Interlat S.A. (Lezo, Gipuzkoa)
Sector: Agroalimentario
Plantilla: 135 empleados
Representación: 4 (CCOO, 4)
En la foto: Yolanda, Asun y Yolanda E. (ausente, Mónica)

Las elecciones del pasado 27 octubre en la empresa Interlat de Lezo supuso un éxito para CCOO. Los próximos cuatro años contamos con 4 delegadas dispuestas a trabajar por los derechos de sus compañeros y compañeras y continuar mejorando sus condiciones laborales en la empresa.

El incremento considerable en número de votos y por tanto en número de delegados ha subido el ánimo de nuestras compañeras para seguir en la brecha. Veteranas en Interlat, pues casi todas ellas llevan más de 30 años en la empresa se muestran satisfechas por los resultados y muy contentas también por las certificaciones de calidad de producto BRC y IFS que han recibido; sin duda una buena compensación al trabajo realizado. Su labor durante todos estos años ha permitido lograr uno de los mejores convenios de empresa del sector agroalimentario. "El esfuerzo ha dado sus frutos", reconocen.

Así somos

Uno de nuestros delegados más veteranos y una joven delegada elegida recientemente conversan sobre el sindicato, su experiencia y la realidad actual

Invitamos a una charla distendida a Imanol y a Alba. Dos personas muy distintas pero con un nexo común: son representantes de CCOO en sus empresas. Sin embargo, sus trayectorias, experiencias y realidades sindicales son completamente distintas. ¿Qué les une? ¿qué les separa? En principio, los tiempos. El año que Imanol nació (1957) se pone a la venta el primer Seat 600, la perra Laika es enviada al espacio en la nave Sputnik II. Alba es de 1986, el año del referéndum de la OTAN en España, el accidente de Chernóbil o de los acordes musicales de Europe. Imanol es delegado de CCOO desde hace 30 años en una gran empresa como Telefónica y Alba, que trabaja como educadora para el grupo Urgatzi en un centro de menores, se estrenó el pasado mes de febrero.

B. -¿Qué os lleva a cada uno en momentos y ámbitos diferentes a involucrarse en un sindicato, y en concreto a CCOO de Euskadi?

Alba: -A mí CCOO me llamó la atención porque es un sindicato muy realista, no te vende lo que no hay, sino que pone encima de la mesa realidades. Otros en cambio, en una asamblea te venden la moto de todo lo que van a conseguir y luego, nada de nada; es lo que he vivido en nuestro convenio, el de Intervención Social en Gipuzkoa. Tenemos una manera de negociar más cuerda.

Imanol: -La nuestra era una época en la que acabábamos de salir del franquismo, la transición. Yo militaba en la orga-



sindicato, por mucho que atravesemos épocas complicadas dentro y fuera de CCOO. Somos un sindicato progresista, de izquierdas, reivindicativo.

B. -Sin embargo, hemos vivido meses duros de ataques contra el sindicalismo y contra el sindicato...

Alba: -Sí, ha habido bastante tensión, y tampoco ayuda el tema de la división sindical. Yo lo he vivido en CCOO y especialmente en Gipuzkoa. Pero creo que hay que luchar y es imprescindible que nos unamos,

porque lo de las divisiones no suelen servirnos de nada.

Imanol: -Yo creo que la ofensiva fundamentalmente viene de los medios de comunicación fascistoide, porque no tienen otro nombre; ha sido una campaña desafortunada. Una auténtica salvajada.

nización obrera de trabajadores y en el sindicato unitario y cuando entró en fase de descomposición, un colectivo relativamente importante nos integramos en CCOO. En aquel momento, tenía más connotaciones políticas a parte de las propiamente sindicales de entonces.

B. -¿Y cuál es el balance de esa apuesta personal?

Alba: -Yo hago una valoración muy buena. Sobre todo por el apoyo recibido. Los compañeras y compañeros del sindicato, de la propia federación, me han acogido muy bien y nos están ayudando mucho. No nos dejan ni a sol ni a sombra, siempre dispuestos si necesitamos algo.

Imanol: -Yo creo que el mejor balance que se puede hacer después de treinta años es que aquí seguimos. Con sus momentos buenos y los malos, que los ha habido y los habrá. Pero seguimos porque sigue mereciendo la pena.

B. -El propio mundo y la vida sindical ha cambiado mucho en las últimas décadas...

Imanol: -Sí, mucho, pero yo diría que debiera cambiar incluso más. Perduran viejos tics de aquellos primeros momentos, aunque tampoco hay que perder nunca la esencia de este



Imanol: 30 urte eta gero egiten dudun balantzerik onena hemen jarraitzea da. Momentu on eta txarrak egon dira, baina hemen jarraitzen dugu honek merezi duelako. Oraingo egoerarekin ezin gara geldirik geratu. Behar bada borrokarako beste era batzuk bilatu beharko genituzke eta hori gazteei dagokizue, sindikatuan orain sartu zaretenoi.

Alba: CCOO sindikatu errealista da. Ez du existitzen ez dena saltzen, errealtateak mahaigaineratzen ditu. Ezinbestekoa da gazteriaren ahalegina. Ezin da onartu batzuek lan erreformaz paso egitea. Paso eginez gero ez goaz inora, beno bai, okerrera.

Alba: -Sí, sí, han pretendido crear un desprestigio total de la labor sindical. Y en algunos sí que ha calado. La gente, además, se queda con lo que quiere.

Imanol: -Yo opino lo mismo. Estamos en desigualdad de condiciones, porque no tenemos las mismas posibilidades de acceder a los medios de comunicación; no tenemos tres o cuatro periódicos, así que llegas donde llegas. Es una desventaja, pero luego está la labor del sindicato. En el día a día es donde más se desmonta todo eso. Pero calar sí, claro, la televisión es un arma demoledora. Parece que es la Biblia, el vademécum de todo.

B. -¿Y cómo es ese trabajo del día a día?

Alba: -Nosotros llevamos muy poco tiempo, desde febrero, es el primer comité de empresa, somos jóvenes...y está siendo complicado. Nos reunimos dos veces al mes con la empresa y a ver si empieza a dar frutos. La falta de apoyo por ejemplo del resto del comité (2 de LAB) que no acuden ni a las reuniones dificulta más el trabajo. Lo que podíamos hacer cinco personas con algo consensuado, con tres no se puede. Pero a pesar de todo, siento que estoy haciendo algo por mis compañeros, por nuestros intereses. Y he aprendido mucho, por ejemplo a la hora de poder resolverles dudas y problemas. ➔

Imanol: -Nuestra realidad no tiene mucho que ver. Tenemos una sección sindical muy estructurada y consolidada. Ahora mismo en Bizkaia tenemos siete representantes, más dos delegados sindicales, más delegados de salud laboral. Una decena personas para hacer tarea sindical. Nos reunimos una vez al mes, y después para temas puntuales. Tenemos al 22% de la plantilla afiliada a CCOO, somos mayoría desde que se hicieron las primeras elecciones.

B. -Destacad un momento importante de estos años...

Imanol: -La Huelga General de diciembre del 88, aquella huelga que se le hizo al PSOE, curiosamente. Y se paró este país. Eso de que la víspera a las 12 de la noche la televisión se quedara en negro era impensable. Posteriormente ha habido más huelgas, pero las circunstancias han cambiado. Y luego la realidad de la empresa, dos EREs consensuados... Pasar de 70.000 a 29.000 trabajadores de una manera pactada.

Alba: -Bueno, para mí esta última huelga general ha sido un referente porque es la primera... Y era una huelga totalmente necesaria por todo lo que estaba en juego. Es el principal arma que tenemos los trabajadores para luchar contra las medidas que nos quieren imponer.



Imanol: -Pues sí, es una reforma de mucho impacto. Ni Aznar se atrevió a realizar una propuesta de tanto calado como el tío este, con todo su talento. Sólo el ejemplo de las indemnizaciones por despido, que de 45 días por año ahora les puede salir [a los empresarios] a 12, porque encima pagamos entre todos a escote una parte. Es la mayor agresión en casi 35 años de democracia que ha habido contra los trabajadores.

B. -Pasada la huelga general...¿y ahora, qué?

Imanol: -No nos podemos quedar cruzados de brazos. El ejemplo francés es el más sintomático. Siete u ocho huelgas y se está desinflando como un globo. Como se suele decir, corren malos tiempos para la lírica y hay que agudizar el ingenio. Igual hay que buscar también otro tipo de formas de lucha, de resistencia o de contestación. Lo tenemos difícil pero estamos en ese tren y hay que seguir para adelante. Hay que hacer algo nuevo. ¿Qué? Eso os corresponde a los jóvenes, a los que estáis entrando ahora en el sindicato.

Alba: -Sí. Es fundamental que la juventud se mueva. No puede ser que haya quien la reforma laboral se la pase por el arco del triunfo. Eso sí que asusta. Que haya quien no quiera saber nada del tema ni mucho menos hacer algo. Si pasamos olímpicamente no vamos a ningún sitio, bueno sí, a peor.



Políticas activas y Lanbide

La transferencia de las políticas activas a Euskadi es ya una realidad

Tras muchos años de utilización política de las transferencias y de ser la única comunidad autónoma que no podía gestionar estas políticas, el 1 de Enero del 2011, Euskadi contará con las políticas activas y el Servicio Público Vasco de Empleo – Lanbide.

CCOO de Euskadi valoramos positivamente este hecho aunque entendemos que es improcedente llevar la materia de las transferencias a un mercado político entre partidos. Negociar entre partidos y en base a situaciones coyunturales supone una ruptura de las reglas de juego y de cuestionar el papel institucional que corresponde a cada Administración pública.

Pero dicho esto, también hemos valorado, que a pesar de la opacidad en que se ha producido este acuerdo, no hay en el contenido de la transferencia ninguna cuestión que rompa o altere los planteamientos que el sindicato ha defendido en materia de Seguridad Social.

Las políticas activas de empleo por sí solas no son capaces de crear empleo, pero sí pueden ser generadoras de dinámicas que faciliten y mejoren el empleo y la calidad de éste, intentando favorecer a los colectivos más desfavorecidos.

CCOO entendemos, además, que las políticas activas de empleo con un carácter integral tanto para personas desempleadas como ocupadas, deben contar con un sistema integrado de orientación vinculado al empleo y a la formación.



Participación de los agentes sociales

La base fundamental de esto es un potente Servicio de Empleo que garantice el desarrollo de estas políticas con un carácter público y fuertemente ligado al conjunto de la ciudadanía, trabajadores y desempleados. Hace algo más de un año CCOO junto a UGT, Confesbask y Gobierno Vasco abrimos un proceso de diálogo social, cuya materia principal ha sido ésta. Hemos trabajado en el desarrollo de este Servicio Público de Empleo y hoy podemos afirmar que fruto de ese trabajo en el marco del diálogo social tenemos la creación de Lanbide – Servicio Público Vasco de Empleo.

Lanbide tiene como finalidad contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras. La participación de los agentes sociales en Lanbide es una de sus principales características.

El máximo órgano de dirección será tripartito y paritario y las decisiones se tomarán por mayorías simples, evitando la posibilidad de vetos de parte. Esto obligará, no nos cabe la menor duda, a trabajar en la búsqueda del mayor consenso posible.

No debemos olvidar que esto supone una nueva forma de entender las relaciones laborales en nuestro país, con instrumentos reales de participación del conjunto de las organizaciones. Y aunque no está en nuestras manos, nos parece importante que participen en Lanbide el conjunto de las centrales sindicales vascas (cada una con la representación que le corresponde, como marcan los propios estatutos). Pero cada uno toma sus propias decisiones y es responsable de las mismas, aunque luego se quejen de que se les ha marginado de los ámbitos de negociación y hemos "usurpado" sus puestos, que libremente han decidido no ocupar.



FORMACION CONTINUA 2010 ETENGABEKO PRESTAKUNTZA



| FORMACION OCUPACIONAL 2010 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN DESEMPLEO SUBVENCIONADOS AL 100% | | | | | | | |
|---|-------|--------|-------------|-------------|-------------|----------|-----------|
| ACCION FORMATIVA | HORAS | LUGAR | INICIO | FIN | HORA INICIO | HORA FIN | DIAS |
| MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL | | | | | | | |
| SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION: CALIDAD, MEDIOAMBIENTE Y PREVENCIÓN DE RESGOS LABORALES | 310 | Bilbao | 20-dic-2010 | 30-mar-2011 | 15:00h | 20:00h | L-M-X-J-V |



INFORMACIÓN Y RECOGIDA DE SOLICITUDES:
En las sedes de CCOO y FOREM

Tomadura de pelo en el convenio del metal de Gipuzkoa

Después de diez meses mareando la perdiz en la negociación y tras siete días de huelga, ELA, LAB y UGT firman una revisión salarial mediocre y sin mejoras en el apartado social

El convenio del metal de Gipuzkoa 2010-2011 pasará a la posteridad como el peor acuerdo alcanzado nunca en la historia de este convenio. Han sido diez meses de intensas negociaciones y se han vivido siete jornadas de huelga en el sector, lideradas por ELA y LAB. El resultado, por contra, ha sido una mera revisión salarial de mínimos (IPC+0,5 en tablas e IPC en salarios reales) y ningún avance en derechos sociales ni jornada.

La Federación de Industria de CCOO de Euskadi, tras recoger el mandato de los delegados y delegadas en las asambleas de Gipuzkoa, ha decidido no estampar su firma en este convenio. Los convenios se firman cuando se consiguen contenidos, pero en este acuerdo brillan por su ausencia. La subida del 1,3% que tendrán este año los más de 55.000 metalúrgicos/as guipuzcoanos/as es una tomadura de pelo después de las jornadas de huelga y de los salarios perdidos durante todo el año en los EREs.

Desde el principio de la negociación, CCOO hizo una apuesta por dotar rápidamente al metal de Gipuzkoa de un convenio que protegiera a la clase trabajadora de la crisis. Por eso, propusimos el traslado de las mejoras conseguidas en los convenios de Bizkaia y Araba, donde las subidas provisionales de este año superan ampliamente el 3%. Curiosamente, ELA y LAB se negaron a firmar en su día los convenios de Bizkaia y Araba, alegando que eran insuficientes.

Hitzarmen hau ez sinatzea erabaki dute CCOOko ordezkariak: grebetan eta espedienteetan galdutakoa ez du orekatzen eta Bizkaian eta Araban sinatutakoaren azpitik dago



Corregir el desaguizado

La realidad de los diez meses de negociación ha sido una patronal dispuesta a salirse con la suya a toda costa, mientras que ELA y LAB se enrocaron durante meses en posturas maximalistas. Llegaron a plantear subidas del IPC+3 y una reducción de jornada de 32 horas. Con el tiempo, se ha demostrado que estas posturas eran un nuevo intento de instrumentalizar la negociación colectiva con fines electorales y propagandísticos.

CCOO denuncia también que tanto Adegí como ELA, LAB y UGT no han hecho nada para que las bajas por accidente laboral y enfermedad profesional se complementen al 100% del salario desde el primer día. Gracias al trabajo de CCOO, este derecho ya lo tienen reconocido los metalúrgicos vizcaínos y alaveses. Permite que los miles de trabajadores que sufren accidentes no sean, además, penalizados económicamente al cogerse la baja.

A partir de ahora, el sindicato trabajará para corregir en las empresas el desaguizado creado por este raquítico acuerdo. Desde ya mismo, redoblabremos nuestra labor para conquistar derechos y obtener mejoras importantes en el próximo convenio.

CCOO defiende un marco de negociación colectiva en Euskadi



Contra las reiteradas campañas de intoxicación por parte de algunos sindicatos sobre los ámbitos de negociación de los convenios a nivel estatal, CCOO alerta a los trabajadores y trabajadoras de no dejarse engañar; para ello, no hay más que echar un vistazo a la realidad y a los datos.

El verdadero debate en la negociación colectiva en Euskadi es quien defiende el sindicalismo útil y solidario (CCOO) y quien el corporativista y neoliberal que pretende individualizar las relaciones de trabajo para incrementar su afiliación (ELA).

Conviene saber que al 80% de los trabajadores vascos se le aplica convenios colectivos de ámbito vasco, y sólo a un 20%, convenios de ámbito estatal; que el 81% de los trabajadores vascos tienen un convenio sectorial, y un 19% convenios de empresa; y que el mayor incremento salarial (2,61%) se da en los sectoriales. CCOO firmó en 2009 convenios que protegían a 213.507 trabajadores, menos convenios que ELA, pero que protegen a más gente.

En conclusión, que a mayor representatividad de ELA, mayor abandono de convenios sectoriales y más trabajadores desprotegidos. Por lo tanto, que no traten de engañar a nadie: CCOO defiende la negociación colectiva en

Euskadi, defendiendo una estructura solidaria de convenios que sirvan para mejorar las condiciones de trabajo de la mayoría, y eso sólo se hace desde el sindicalismo solidario. Desde CCOO.

Residencias de Gipuzkoa, en interés de las trabajadoras

El pasado 4 de noviembre, tras diferentes reuniones con nuestras delegadas, se firmó el convenio de residencias privadas de Gipuzkoa. Un acuerdo que en sus 4 años de vigencia, 2009 a 2012, tendrá unas subidas salariales del 2,9%, 3%, 4% y 4% para cada uno de ellos. Hemos conseguido además mejorar el complemento de IT por accidente de trabajo. Pero lo más importante es que hemos conseguido salvar el convenio provincial. Se ha puesto fin a casi 2 años de negociaciones y el consiguiente riesgo de que un sector tan sensible como este pudiera quedar-se sin convenio como ha ocurrido en otros ámbitos.

Hemos logrado un buen acuerdo, frente a los intereses particulares de ELA y su séquito de LAB, ambos embarcados en una batalla que ni ellos saben dónde acaba. Y por un artículo que dice que si se pasa más de un año sin negociar, el convenio deja de ser aplicable. Las mayorías son para ejercerlas, no para ostentarlas. El resto de sindi-

catos no se ha acordado de que tenían esta negociación pendiente hasta ahora, probablemente para defender sus propios intereses, no el de las trabajadoras y trabajadores del sector.

Gipuzkoako egoitzen hitzarmenaren sinadurak lurralde hitzarmena salbatu du. la 2 urteko negoziatioak bukatu dira eta horrekin, beste sektore batzuei gertatu zaien moduan, hitzarmenik gabe geratzeko zuen arriskua. Sinadura esanguratsua izan da beraz.

Mejoras en Artes Gráficas de Bizkaia

Tras año y medio de negociación el convenio provincial de artes gráficas de Bizkaia, que afecta a más de 3.000 trabajadores y trabajadoras fue firmado por todos los sindicatos. Con una vigencia 2009-2011, y unos incrementos de IPC del año anterior más 0'7, 0'8 y 0'9 respectivamente para cada uno de los años de vigencia.

Además, de incrementarse la categoría mínima del sector, aplicación generalizada del contrato de relevo (reivindicaciones históricas de CCOO), un día de libre disposición, incremento del plus de relevo, etc. Un convenio que además de por sus contenidos, supone un espaldarazo importante en la cobertura y salvaguarda de las condiciones laborales del conjunto de las trabajadoras y trabajadores del sector.



La lucha de la asistencia domiciliar de Donostia

Las trabajadoras de CLECE continúan con movilizaciones por el bloqueo de la negociación de su convenio. El 15 de noviembre 400 trabajadoras secundaron de forma masiva el primer paro parcial de dos horas convocado para reclamar un convenio digno. Exigen al Ayuntamiento que interceda, ante la negativa de la empresa de sentarse a negociar, ya que consideran que la responsabilidad de garantizar la buena calidad del servicio que tiene subcontratado es del propio Consistorio.

A los que cuestionan la legitimidad de los sindicatos

Las dificultades para la acción sindical en un momento de crisis son conocidas. La inseguridad en el trabajo que genera incertidumbre y miedo, las coartadas de empresarios y patronales para renovar convenios... las hemos vivido otras veces. Pero en este momento hay una dificultad añadida que se está materializando con una saña y virulencia desconocidas hasta ahora. Es la feroz campaña de ataque al movimiento sindical desde sectores económicos, políticos y mediáticos ultraconservadores. Y que en Euskadi, desgraciadamente encuentra eco, incluso en parte del sindicalismo vasco.

Conviene no engañarse. Más allá del discurso zafio, manipulado y falso sobre el particular, la pretensión última de ciertos políticos, opinadores, odiadores y enteradillos en general es clara: hacer desaparecer la función de los sindicatos como legítimos representantes de los trabajadores y trabajadoras.



La campaña tiene varios frentes. El primero pretende cuestionar la legitimidad del sindicalismo "¿A quién representan éstos?" suelen preguntarse ardorosos sabelotodos. Pues bien, la respuesta es clara. Tenemos la legitimidad que nos confiera la legalidad vigente, empezando por la Constitución para representar los intereses de trabajadoras y trabajadores. De los millones de personas que participan en las elecciones sindicales (en torno a un 70% de los que pueden votar en las mismas). Tenemos los índices de afiliación más altos entre las organizaciones políticas y sociales. De largo. En Euskadi, 56.000 personas afiliadas y en España más de 1.200.000.

¿A quién representa un partido político? ¿A sus afiliados? (normalmente pocos) ¿A sus votantes? ¿A la ciudadanía? En efecto, a la ciudadanía, y nadie le cuestiona esa legitimidad (y menos que nadie, CCOO). Pero tampoco vamos a permitir que se nos cuestione a nosotros. Eso es antidemocrático, un germen de neo-autoritarismo.

Subvenciones justificadas

El segundo frente abierto es el referente a la financiación, los llamados "liberados sindicales" y las supuestas "prebendas" que algunos pretenden atribuir a los sindicatos. Sin ningún complejo afirmamos que el nivel de subvenciones públicas que recibe el sindicato es una parte menor de nuestro presupuesto. Qué esas subvenciones están fijadas con luz y taquígrafos en las normas vigentes y tienen una perfecta justificación. CCOO de Euskadi, cuando (por ejemplo) participa en los organismos sociolaborales, o en España negocia la defensa del Sistema Público de Pensiones, está ejercitando una acción sindical que beneficia a toda la población, no sólo a nuestra afiliación. Y por

cierto, es una actividad que genera numerosos gastos al sindicato que debiera asumir la afiliación con sus cuotas. ¿Sería eso justo? Por eso las subvenciones (repetimos, escasas y fiscalizadas) son perfectamente lógicas.

El rancio discurso de los liberados es otra de las mentiras de moda. Primero, la figura del liberado no existe. Los representantes de los trabajadores disponen de un crédito de horas tasado por la ley o por los acuerdos y convenios colectivos para realizar su actividad sindical. En algunos ámbitos (normalmente empresas de cierto tamaño o Administraciones Públicas) esas horas se ceden de unos representantes a otros para que uno o más, pueda dedicarse en exclusiva a la actividad sindical (dentro o fuera de la empresa). Resulta bochornoso tratar de vincular esto con la crisis o el déficit público.

Más allá de estas aclaraciones, conviene no perder la perspectiva de las cosas. Lo que se está produciendo no es ningún calentón de mangantes ultraderechistas (que también); quiere ser un ataque a la línea de flotación de la última trinchera que les queda por derribar a los grandes lobbies económicos. Los que pretenden deteriorar los derechos laborales y sociales de la gente a través del cuestionamiento del derecho laboral y de la interlocución sindical a través de la negociación colectiva y el diálogo social.

Mención aparte merece la situación en Euskadi. Que haya organizaciones sindicales que estén promoviendo ese discurso, es algo que asombra. Qué además se haga desde la cobardía del digo pero no digo, dejo caer pero no acabo de afirmar es bochornoso.

LÁSER DEPILACIÓN

LA VIDA SIN VELLO DE CLÍNICALONDRES

Alameda de Nazarredo, 67 Bis - bajo Bilbao 944 23 89 88

OFERTA EXCLUSIVA PARA CCOO

Disfruta tú y tus familiares directos de los precios especiales que Clínica Londres te ofrece en todos los tratamientos para hombre y mujer por ser AFILIADO DE CCOO EUSKADI. Y ahora, sólo de enero a marzo, disfruta de esta promoción especial en láser depilación ¡con sesiones ilimitadas durante 3 años! Imprescindible acreditación en la primera visita a la clínica.

15% dto. en el resto de tratamientos de medicina estética

| | TARIFADO COMPLETO DE LÁSER DEPILACIÓN | TARIFA PRIVADA | TARIFA CCOO EUSKADI | PROMOCIÓN CCOO EUSKADI DE ENERO A MARZO |
|--------|---------------------------------------|----------------|---------------------|---|
| MUJER | | | | |
| | INGLES + AXILAS | 785 € | 665 € | 625 € |
| | MEDIAS PIERNAS | 1.150 € | 975 € | 920 € |
| | FEMENINO GLOBAL | 3.600 € | 3.060 € | 2.880 € |
| HOMBRE | | | | |
| | CUELLO + NUCA | 810 € | 685 € | 645 € |
| | TÓRAX O ESPALDA | 1.920 € | 1.630 € | 1.535 € |
| | ANTEBRAZOS | 505 € | 425 € | 400 € |

Consulta precios especiales para el resto de zonas

Unidad de medicina estética • Unidad de cirugía estética • Unidad de obesidad www.clinicalondres.es

BARCELONA • BILBAO • CASTELLÓN • CIUDAD REAL • MADRID • MURCIA • PAMPLONA • SEVILLA • TARRAGONA

Dr. Carlos Sáiz Martín Pérez y las intervenciones de Cirugía Plástica se realizan en el Hospital San Juan de Dios y de San Francisco en la Clínica San Sebastián

R.P.S. 1º/17/07

Consigue
4 meses gratis
 y ahorra hasta
150€
 en tu Seguro de Auto

Ahora, todas las pólizas de ATLANTIS incluyen, de forma gratuita, la cobertura de Protección de Seguros por Desempleo.

¡Contrata ahora!

Infórmate en nuestras delegaciones:

Bilbao - C. Uribitarte, 4
Tel. 94 424 23 02

San Sebastián - C. Carlos I, 1-3
Tel. 94 344 56 47

Bilbao - C. Telesforo Aranzadi, 3
Tel. 94 410 47 10

Vitoria - C. Portal de Castilla, 50
Tel. 94 515 43 29

Levantemos un frente de oposición

CCOO, contra la gestión de la enfermedad común por parte de las Mutuas

Todas las Mutuas han lanzado una ofensiva comercial hacia sus empresas asociadas, (especialmente a aquellas sin índices elevados de absentismo) ofreciéndoles la gestión de la Incapacidad Temporal de la enfermedad común o accidente no laboral de los trabajadores protegidos; una oferta sin coste alguno para las empresas, asumiendo la prestación económica de la Incapacidad temporal a partir del decimo-sexto día de baja.

El empresario tiene ventajas como: la reducción de los periodos de baja, colaborando en la disminución del absentismo, mediante el seguimiento personalizado de cada trabajador en situación de baja, o que los trabajadores cuenten "con una segunda opinión médica". Para acogerse a esta cobertura, basta que la empresa lo solicite, olvidándose incluso del informe preceptivo de la representación de los trabajadores.

No es una ofensiva casual. Primero fue la bonificación del 3% para las Gestorías de las pequeñas empresas, más tarde extendido al conjunto de las empresas que concierten dicha gestión con las Mutuas. Ahora, el Gobierno aprovechándose del periodo vacacional (BOE 12-08-10) resuelve aumentar el porcentaje en beneficio de las Mutuas, aumentando el porcentaje de las cuotas del 0,06 al 0,062%, cuando las Mutuas acrediten que gestionan la contingencia común de un mínimo del 72% de los trabajadores protegidos en la contingencia de accidente y enfermedad profesional o haya aumentado durante el 2010 un 6% el número de trabajadores con dicha cobertura. Asimismo, podrán beneficiarse del 0,062% aquellas Mutuas, cuando el índice de incidencia mensual supera el 28,07 por mil trabajadores.

Contra el fraude

La acusación de fraude a la Seguridad Social por los trabajadores y profesionales de Osakidetza es inaceptable, especialmente cuando lo que ha quedado probado son sus propios fraudes, con los altos sueldos de los directivos o la utilización fraudulenta de recursos públicos. CCOO es partidaria del control del fraude de la IT por la Inspección Sanitaria, el abuso o fraude en bajas de enfermedad, hace que paguen los enfermos por culpa de quien realiza fraude, pero rechazamos que el control de las bajas de enfermedad común, sea realizada por Mutuas, gestionadas exclusivamente por organizaciones empresariales, que no ocultan su interés económico y aspiración de lograr la competencia de conceder altas y bajas, con el beneplácito de los gestores de la Seguridad Social, defensores de la gestión privada.



Informe preceptivo sindical

La contratación de la gestión de la ITcc con las Mutuas, exige la consulta y el informe preceptivo de la representación de los trabajadores. Esta es una buena oportunidad para levantar la oposición de la plantilla. Son varias las empresas y Administraciones Públicas que han aceptado en el articulado del Convenio o Pacto de empresa el rechazo a esta gestión por parte de las Mutuas. Ese es el camino.

CCOorentzat ezinbestekoa da Mutuek gaixotasun arruntarekin egiten duten kudeaketaren aurka enpresetan oposizioa ailtzatzea eta horretarako negoziazio kolektiboan ezarri beharko litzatekeen testua gehitu dut, gai honetan adostasuna dago erakunde sindikalen artean.

Oposizioa firma bilketarekin jakinaraztea, kudeaketa txarra salatzea eta abarrek negoziazio kolektiboan Mutuei aurre egitea erraztuko du. Mutuen kudeaketa atzera botatzea posible da, saiatu zaitetz.

(Texto a incluir en convenios)

Las empresas mantendrán la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social, las MATEPSS.

Las empresas que tengan vigente un convenio de asociación con las MATEPSS que incluya tal cobertura, renunciarán a la misma con la atención reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento del Convenio anual de asociación, sin dar lugar a prórroga alguna.

La energía en el cambio de modelo productivo

Un cambio que debe venir de otro, el del modelo social. CCOO tiene una gran reto por delante para liderarlo tanto en España como en la CES y la CSI.

Las jornadas de debate, organizadas por la Secretaría confederal de Medio Ambiente de CCOO, ISTAS y la Fundación 1º de Mayo, intentaron sentar las bases para cambiar un modelo productivo precario y desfasado, que ha llevado a la crisis global a todo el planeta y en especial al estado español. Además de reafirmarse que el modelo financiero tiene que cambiar necesariamente, en este modelo productivo, la energía tiene un papel estratégico.

El actual sistema energético, basado en el consumo indiscriminado de combustibles fósiles, tiene repercusión directa sobre la aceleración del cambio climático y sobre la contaminación ambiental. Como consecuencia, nos encontramos ante la destrucción de la biodiversidad de los ecosistemas y la mayor proliferación de enfermedades en la ciudadanía por la mala calidad del aire y el agua. La alta cualificación de los ponentes, (catedráticos, doctorados, economistas...) confirmaron la necesidad de ejecutar de manera urgente la denominada y por todos consensuada "TRANSICIÓN JUSTA", cuyos principales argumentos son:

La receta para salir de la crisis no es el crecimiento económico porque sí, sino la mayor productividad basada en la eficiencia y el ahorro. Se cuestiona el crecimiento del PIB como indicador sostenible de desarrollo, y se comienza a hablar de decrecimiento necesario en ciertos sectores.

El reparto equitativo de la riqueza y de los recursos ambientales es fundamental para partir desde una posición igual para todos. El planeta está totalmente descompensado y la diferencia de consumo entre primer y tercer mundo es abismal. La explosión demográfica de China, India y Brasil, mas su incipiente crecimiento económico, ponen fecha de caducidad a la sostenibilidad del planeta.

Los pocos yacimientos fósiles encontrados, cada vez son mas caros de extraer, por lo que la energía barata ya se ha terminado. Un reducido grupo de países (OPEP y Rusia) van a cerrar el grifo disminuyendo la oferta y elevando los precios, quedando las economías del planeta a su merced.

Uno de los ejes del cambio sería la penalización sobre las emisiones de CO2, quién contamina paga. La creación de una Fiscalidad Verde que desincentive las energías no sostenibles. El pagar un precio justo por la energía es clave para acabar con el derroche y apostar por el ahorro y la eficiencia. Actualmente se despilfarran 2/3 de la energía generada.



Incidir sobre los sectores claves. El transporte (30% consumo): debe trasvasarse las mercancías de la carretera al ferrocarril y del sector aéreo al naval. Movilidad sostenible, planes en empresas y ciudades. Edificación: convertir los edificios en productores de energía. Maximizar el ahorro y la eficiencia. Gran nicho de empleo en este sector.

Pacto de la energía: Presencia de los agentes sociales en este pacto donde se apuesta claramente por las energías renovables dentro de un proceso de descarbonización y finalización de la nuclear tras su vida útil y segura.

Energías Renovables(EERR): Recordar que se han destruido mas empleos con la inestabilidad generada por el gobierno actual en el campo de las EERR, que los que se puedan mantener con el carbón y la nuclear. La tecnología nacional en EERR es la única patente autóctona de referencia a nivel mundial, que corre riesgo de desaparecer en favor de EEUU y China. Es clave para el empleo seguir siendo punteros en esta tecnología.

Krisitik ateratzeko errezeta ez da hazkunde ekonomikoak besterik gabe baizik eta aurrezte eta eraginkortasunean oinarritzen den produktibitatea. BPGren hazkunde zalantzan jarri da garapen jasangarriaren adierazle moduan eta hainbat sektoreetan beharrezko deshazkundeaz hitz egiten hasi dira.

"La lucha por los derechos necesita antes del fortalecimiento de nuestra dignidad como mujeres"

Soplan aires de cambio en El Salvador. La llegada al poder del FMLV y su Presidente Mauricio Funes, después de un larguísimo periodo de continuas dictaduras, ha traído esperanza y por el momento, algunos avances en temas sociales como la sanidad o la educación. Sin embargo, los cambios económicos no acaban de llegar y persisten los obstáculos dado que la mayoría de la Asamblea Legislativa está compuesta por el centro-derecha.

Por tanto, la realidad de las mujeres en El Salvador sigue reflejándose en altos índices de desempleo, discriminación, violencia, economía sumergida... "La única fuente de empleo formal para las mujeres es la maquila". Así lo asegura, Montserrat Arévalo, miembro del grupo feminista "Mujeres Transformando" de Santo Tomás, municipio cercano a la capital, donde el 40% de su población femenina trabaja en las maquilas textiles de la zona franca. En su reciente visita a Euskadi, invitada por la Fundación Paz y Solidaridad, nos contó que su principal objetivo es "fortalecer la dignidad de las propias mujeres y a partir de ahí apoyarlas y animarlas a la denuncia y a la lucha por sus derechos".

B.-¿Cuál es la principal dificultad a la hora de conseguir este objetivo?

R.-El hecho de que las mujeres sufran una enorme carga en sus vidas, la triple jornada (laboral, la del hogar y la del cuidado familiar) les quita tiempo para el activismo y la organización. Y no existen políticas públicas para aliviar esa carga. La jornada de cualquier trabajadora salvadoreña puede empezar a las 4 de la mañana y terminar a las 11 de la noche.

B.-Las condiciones laborales en una maquila son de auténtica esclavitud...

R.-Sí, por eso reclaman obreras muy jóvenes, de entre 18 y 30 años, con la necesaria energía para soportar los altos ritmos de trabajo, el ruido y el calor excesivo, la falta de medidas higiénicas o de seguridad o la continua presión de los mandos que hasta les impiden beber agua para no tener que acudir al baño. Condiciones que sólo cambian el día que hay una inspección.

B.-La organización y la denuncia es por tanto fundamental.

R.-De ahí nuestro trabajo de formación a nivel de crecimiento personal y en materia de derechos laborales. Se trata de que refuercen su dignidad, que desnaturalicen la idea de que de un jefe deben tolerar todo, que son "territorio" de los hombres y que su dignidad merece un respeto



social y laboral. La cultura de la impunidad que existe en este país hace difícil la confianza de las mujeres en la justicia y sus derechos, pero ya hemos ganado algunas batallas y ahora por ejemplo, queremos que las trabajadoras puedan llevar sus propuestas para la nueva ley de zonas francas que se va a desarrollar o que se instaure un día oficial de la trabajadora de la maquila. También luchamos por hacer visible la denuncia de que detrás de las marcas de ropa internacionales de prestigio que todos conocemos hay una historia de violación de derechos laborales y de explotación.



Guatemalatic Euskadira

Mario Lopez Larrave Fundazioko kideak Mirna Nij eta Juan Francisco Mendoza urrian izan ziren gurekin. Guatemalako trebakuntza Sindikalerako Fundazioa da beraiena eta CCOO Euskadiko Bakea eta Elkartasuna Fundazioarekin kooperazio harremana hasi du Bilboko Udalak finantzaturako proiektu baten bitartez. Proiektuak Guatemalako mugimendu sindikalistaren antolaketa indartzea du helburu eta Fundazioa erreferentea da han gai horretan.