

El sistema de pensiones blinda su futuro



**La jubilación ya no será
obligatoria a los 67 años**

- Pentsioen erreforma 3, 4, 5, 6
- Hauteskunde Sindikalak 7,8, 9, 10
- “Irakatsi nahi dugu” 11
- Arabako Metal Hitzarmenaren onurak 14
- Lan Osasuna talde berria 17
- Merkataritzako ordutegiak 18, 19
- CCOO Lasarte-Oria eskualdean 21
- José Unanue Artxibo Historikoa 22, 23

90 nuevas viviendas de VITRA Euskadi en Gasteiz

Se han iniciado las obras de construcción de las 90 viviendas de protección oficial, de régimen general, que la cooperativa de viviendas impulsada por Comisiones Obreras, VITRA EUSKADI, promueve en el barrio de Salburúa de Vitoria-Gasteiz. Tras la decisión de los socios de la cooperativa, las viviendas tendrán un importe previsto de adjudicación de un 4% por debajo del módulo de precios de vivienda protegida del Gobierno Vasco.

Próxima a esta promoción, en la parcela RCP-6 del sector Olaran, la cooperativa VITRA Euskadi va a promover 81 viviendas protegidas de régimen general. Se ha abierto un periodo de inscripción gratuito que permitirá, a todas aquellas personas que deseen optar a estas 81 viviendas protegidas y que, además, estén empadronadas en cualquier municipio del País Vasco, sin antigüedad mínima y que cumplan los requisitos para ser adjudicatarias de una vivienda VPO, apuntarse a una lista que ya está disponible en la **oficina de VITRA en Euskadi (C/Abendaño, 3. Bajo)**. Las personas interesadas también pueden llamar por teléfono (945 12 33 51) o realizar su petición por e-mail (comercial.vitoria@gps-gestion.es).



BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata

Helena Ferreras, Ibai Cereijo

y Oskar Arenas

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 CC.OO. de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas

CUOTAS 2011 KUOTAK

TIPO CUOTA/ Kuota mota	CANTIDAD MENSUAL/ Hilero Zenbatekoa
General / Orokorra	12,25 €
Especial / Berezia	7,45 €
Reducida / Murriztua	5,50 €



63

65

67

- La capacidad de **presión y propuesta** del sindicalismo confederal que representa CCOO consigue llevar la negociación de la reforma del Sistema Público de Pensiones hacia un modelo basado en la **flexibilidad** y **no** en la **obligatoriedad** en la edad de jubilación.

61

- Se incorpora como **nuevo derecho** subjetivo una nueva jubilación voluntaria a los 63 años.

- El acuerdo blinda el sistema Público de Pensiones. Habrá **pensiones públicas** en las próximas décadas.

- Los cambios comenzarán a aplicarse en **2013** y de forma progresiva hasta **2027**.

El futuro de las pensiones, garantizado

El esquema de pensiones pasa de tener los **65 años** como edad obligatoria para jubilarse, a permitir un abanico de salidas con coste neutro para el sistema.

Concepto	Antes	Con el acuerdo	Sin el acuerdo <i>(tal como quedaría con pacto entre Gobierno, CIU y PNV)</i>
Acceso a la jubilación	15 años	15 años	Entre 18 y 25 años
Jubilación a los 65 (con el 100% de la pensión)	35 años de cotización	38,5 años de cotización	41 años de cotización
Jubilación a los 67 (con el 100% de la pensión)	-	37 años de cotización	41 años de cotización
Nueva jubilación voluntaria a los 63 años	No existe	33 años	No se contempla
Jubilación parcial (contrato relevo)	61 años	61 años	Eliminar o reducir hasta hacerla marginal

La edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años

Tras un proceso de negociación difícil y lleno de escollos, la presión sindical ha logrado neutralizar, reconducir y reorientar las medidas que pretendía imponer el Ejecutivo en materia de pensiones. CCOO y UGT han conseguido corregir de manera considerable la posición del Gobierno. Por ello, para entender la importancia y dimensión del acuerdo hay que establecer las comparaciones con lo que pretendía imponer el Gobierno.

El principal activo del acuerdo que permitirá llevar adelante una nueva reforma del sistema público de pensiones es que permite situarnos en un esquema de jubilación flexible, frente a la pretensión del Gobierno de imponer como única edad posible para jubilarse los 67 años.



La lógica de este acuerdo no es el recorte de derechos. Supone un **nuevo sistema de acceso a la jubilación**, de forma que más de la mitad de los trabajadores ya jubilados podría seguir retirándose a los 65 años, y no todos a los 67 años como pretendía el Ejecutivo.

Habrà también una **jubilación anticipada a los 63 años**, sin necesidad de que medie un despido o de estar en situación de desempleo, ya que esta opción se consolida como un derecho individual y subjetivo.

CCOO seguirá trabajando en todos los frentes: negociación con el Gobierno, con el conjunto de grupos parlamentarios, explicando a los trabajadores y trabajadoras... **con el objetivo de garantizar la viabilidad del Sistema Público de Pensiones, que será nuestro legado más importante para las generaciones futuras.**



Edad de jubilación	Tipo de jubilación
61 años	Jubilación anticipada en situación de crisis en la empresa
61 años	Jubilación parcial (contrato de relevo)
63 años	Nueva jubilación voluntaria
65 años	Jubilación con el 100% de la pensión con 38,5 años de cotización
67 años	Jubilación con el 100% de la pensión con 37 años de cotización
En función de la ocupación	Catálogo de profesiones tóxico-penosas con jubilación anticipada y 100% de la pensión

- Ez da 67 urteko derrigorrezko ez erretiro orokorrik egongo
- CCOOk egiten duen sindikalismo konfederalaren presio eta proposamenek Pentsio Sistema Publikoaren erreformaren negoziazioa, erretiro adinaren malgutasunean oinarritutako eredu batetarantz eramatea lortu dute.

- 63 urteko hautazko erretiroa ezarri da eskubide subjektibo berri moduan.
- Akordioak Pentsioen Sistema Publikoa korazatu du. Datozen hamar kadetan pentsio publikoak egongo dira.
- Aldaketak 2013an aplikatzen hasiko dira era progresiboan 2027 urtea arte.

Mujeres y jóvenes

Otro de los aspectos claves de la reforma es que aproximadamente el 85% de los trabajadores que llegarían ahora a la edad de jubilación podrían jubilarse a los 65 años, o antes. Además, se toman medidas para favorecer a colectivos que podrían tener más dificultades en tener carreras largas de cotización, sobre todo mujeres y jóvenes. En el caso de **nacimiento o adopción de hijos** se considerarán cotizados (además de los 112 días actuales) 9 meses por hijo hasta un máximo de 2 años. Los periodos de **programas formativos o de investigación** (becas) a partir de ahora habrán de cotizarse como los contratos de formación.



Garantía de viabilidad para el sistema

El acuerdo supone una reconducción sustancial de las propuestas del Gobierno en materia de pensiones. De nuevo, por cuarta vez en los últimos 15 años, se aprueba una reforma sobre el sistema de pensiones en la lógica de lo que el sistema necesita. El acuerdo es un acuerdo coherente, pensado y diseñado para actuar sobre las necesidades futuras del sistema y para absorber los propios retos que el sistema de pensiones tiene desde el punto de vista demográfico y financiero a medio y largo plazo. Por eso el acuerdo, conlleva medidas de aplicación en el corto, pero los más importantes son de aplicación en el medio y largo plazo.

A pesar de que el acuerdo se ha discutido y desarrollado en un contexto de crisis, y que el propio Gobierno ha utilizado el sistema de pensiones como una aparente medida anti-crisis, este no es un acuerdo para responder a la misma crisis. No tiene esa lógica, sino la de afrontar retos futuros porque el sistema necesita actuaciones permanentes. La reforma aborda la necesidad del sistema de afrontar su propia involución. ¿Cómo? Mejorando coberturas de prestación, reforzando la contributividad del sistema y por tanto, afrontando esos retos demográficos y financieros del sistema en las próximas décadas.

En un contexto de crisis, en medio de la mayor presión financiera nacional e internacional para liquidar el Sistema Público de Pensiones, este acuerdo supone garantizar la viabilidad del mismo para los próximos 30 años. No debemos perder de vista de que lo que pretenden poner en riesgo de manera permanente es el modelo público de pensiones, por lo que este acuerdo permite que el sistema quede fuera del juego de los intereses políticos y financieros que pretendían imponer una hoja de ruta hacia un sistema de capitalización (fondos privados de pensiones). En nuestro sistema la pensión supone de media el 84% del último salario. Tenemos la tasa más alta de Europa, y este acuerdo garantiza la salud del sistema frente a esa ofensiva para privatizarlo.



Pacto Social frente a la crisis

Pese al acuerdo, CCOO mantiene su rechazo a la reforma laboral y la congelación de las pensiones



Hace ya muchos meses que CCOO venía insistiendo en la necesidad de llegar a una gran concertación, para hacer frente a una situación excepcional de crisis como la que estamos atravesando. Un gran pacto, con participación de todas las fuerzas políticas y sociales, que abarcara, además de las pensiones, asuntos como la negociación colectiva, algunos aspectos de la reforma laboral, las políticas activas de empleo (especialmente para jóvenes y parados de larga duración), industriales, energéticas y la recuperación del acuerdo de la Función Pública.

Este pacto ya es una realidad, ultimadas las materias relativas a pensiones, negociación colectiva y la recuperación de las prestaciones de los parados sin otros ingresos. A estas tres cuestiones prioritarias se han incorporado referencias a los empleados públicos, la política industrial, o las políticas energéticas, entre otras y se abordarán en Mesas de negociación específicas. El acuerdo significa un "balón de oxígeno" para los ciudadanos, para los futuros pensionistas y los parados. Un acuerdo, consecuencia de la huelga general del 29-S y de que estuviera latente la convocatoria de otra.

ILP y reforma laboral

Tras la huelga general del 29 de septiembre contra la reforma laboral impuesta por el Gobierno, CCOO va a seguir la batalla. Seis meses han servido para poner en evidencia que la Reforma Laboral no ha logrado ninguno de los objetivos declarados. No sólo no ha servido para crear empleo como ya avisamos, sino que ha aumentado el desempleo, y la temporalidad no cesa de crecer.

Tampoco ha logrado calmar la voracidad de los mercados financieros, que era el auténtico objetivo. El rumbo de la reforma es profundamente equivocado y está causando graves perjuicios a la personas y a la sociedad en su conjunto.

Una ley se cambia con otra ley. Y ese es el sentido de la ILP. En breve podrá iniciarse la recogida de firmas de la Iniciativa Legislativa Popular que CCOO y UGT han presentado para que con el respaldo de la firma de millones de personas, forzar a los partidos políticos a debatir de nuevo la reforma y que tengan la oportunidad de corregirla.

La ILP es un instrumento de movilización para conseguir recuperar la figura del despido procedente; la del despido nulo; la progresiva erradicación de la temporalidad injustificada. Para ello se debe penalizar la cotización de los contratos temporales y reducir la de los contratos fijos. Con la ILP, se trata de propiciar que nos dirijamos a hacia unas relaciones laborales para el cambio del modelo económico, que está en el origen de los gravísimos problemas de nuestra economía.





CCOO, primer sindicato en el sector financiero de Euskadi

En bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito. Barclays es sólo un ejemplo de los buenos resultados obtenidos. En la imagen, Miguel Angel, Alberto, Begoña, Jesus y Joaquín.

Finalizado el proceso de renovación de la representación sindical en el conjunto de las entidades financieras del País Vasco

–bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito– la victoria de las candidaturas de CCOO ha sido arrolladora. Con 158 representantes (el 35,03%) CCOO, se sitúa a más de 11 puntos del segundo sindicato, ELA (23,95%). Hemos mejorado nuestros resultados en este proceso respecto al de hace 4 años, alcanzando en el conjunto de Euskadi casi tanta representación como ELA y LAB juntos.

CCOO es el primer sindicato en los tres territorios históricos, con mención especial al caso de Alava, en donde supera en 24 puntos al segundo sindicato. También en los tres subsectores, destacando la victoria en las cajas de ahorros, doblando en representación al segundo sindicato y sumando también más representantes que la suma de ELA, LAB y UGT.

Finalmente hay que señalar que las plantillas han vuelto a dejar en evidencia la pretensión de ELA y LAB, reiterada de nuevo en las pasadas elecciones, de negociar un “convenio de banca de Euskadi”. Sus candidaturas justamente han alcanzado en ese sector el 40%. Poco bagaje para erigirse en intérpretes de la voluntad de los trabajadores y trabajadoras del sector.

elecciones sindicales

Las últimas elecciones en SER Bilbao volvieron a dar la victoria a CCOO. Pero esta vez, debido al aumento de plantilla, los anteriores 3 delegados han pasado a ser cinco y por tanto estrenan comité. Un comité que además representa a todos los sectores de trabajadores en la empresa, desde el área comercial, al administrativo, al técnico o al de redactores.

Completando el círculo, con el representante obtenido en SER San Sebastián y pendientes de renovar el de Vitoria, la SER en Euskadi es sindicalmente de CCOO.

A nadie se les escapa que son tiempos difíciles y los medios de comuni-

cación están viviendo un periodo de reconversión. En los últimos días, el Grupo Prisa ha planteado un importante proceso de reestructuración al que el sindicato se opone. Pero este nuevo equipo afronta con ilusión y energías renovadas su labor, planteándose como objetivo principal la defensa del mantenimiento del empleo y el cumplimiento del convenio colectivo que extiende su vigencia hasta finales de 2012.



Empresa: Radio Bilbao-Cadena SER
Sector: Medios de comunicación
Plantilla: 50 trabajadores
Representación: 5 (CCOO, 5)
En la foto: Arantxa, Jesus, Aitor, Montse y Oscar.

Hasta hace unos años, el comité de esta contrata de montaje y mantenimiento estaba copado por ELA. Sin embargo, el trabajo diario de CCOO ha permitido darle la vuelta y conseguir 4 de los 5 delegados en liza. Los trabajadores han premiado así el esfuerzo y la lucha contra la precariedad. Con una plantilla de casi 100 trabajadores desperdigados por varias fábricas de Bizkaia y Araba, CCOO ha apostado por que los trabajadores de esta contrata sean trabajadores de primera, y no de segunda, en derechos y condiciones laborales.



Empresa: Montajes Metálicos Jauregui (Derio)
Sector: Metal
Plantilla: 95 trabajadores
Representación: 5 (CCOO, 4)
Foto: José y Alfonso, dos de los nuevos delegados.



Empresa: Servicios Sociales Maiteder (Vitoria-Gasteiz)
Sector: Ayuda a domicilio
Plantilla: 194 trabajadoras
Representación: 9 (CCOO, 5)
Foto: Araceli, Pilar, Santi, Raúl y Alicia.

Servicios Sociales Maiteder, S.L. de Vitoria-Gasteiz es la empresa prestataria del Servicio de Ayuda a Domicilio para el departamento de Intervención Social de la Diputación Foral de Alava. En sus últimas elecciones, CCOO ha obtenido la mayoría absoluta del comité, con 5 delegados y delegadas sobre un

comité de 9. Esto supone un incremento considerable ya que la representación anterior era de 5 delegados en un comité de 14.

Dado que la situación por la que está atravesando el sector de la ayuda a domicilio en la provincia de Alava es complicada, los objetivos de nuestros delegados será al igual que en las movilizaciones que han tenido lugar en 2010, la exigencia de la aplicación del convenio colectivo del sector y contra el recorte presupuestario para su prestación.

La candidatura de CCOO obtuvo el respaldo mayoritario de la plantilla de Viajes Iberia-Bizkaia haciéndose, además, con la mayoría absoluta del comité de empresa. Mejora con ello los resultados de 2006 (pasando de 3 a 5 delegadas) en detrimento de ELA que cae en votos y pierde la cómoda mayoría absoluta que hasta entonces mantenía.

Estos resultados son la consecuencia de una labor sindical sostenida en el tiempo. Una labor que no se va a detener, porque "ahora se trata de consolidar ese apoyo electoral y generar una estructura sindical en una empresa que por tamaño y por entidad puede ser un referente en el sector". Avanzar sin retrocesos será la misión de la nueva mayoría sindical.

Tarea tan difícil como estimulante para nuestras delegadas que con el apoyo de

CCOO, afrontan los próximos cuatro años con optimismo pero sin triunfalismos. En lo inmediato les espera ahora la negociación del Plan de Igualdad en una empresa mayoritariamente femenina (el 78% de la plantilla son mujeres) pero que en los puestos de toma de decisión, su presencia es casi testimonial, repitiéndose en lo laboral, los estereotipos.



Empresa: Viajes Iberia Bizkaia
Sector: Agencias de viajes
Plantilla: 156 trabajadores
Representación: 9 (CCOO, 5)
Foto: Mar (en representación también de Alvaro, María Jesús, Sara y Nerea).

2010 ha sido un buen año para el centro de Carrefour en Erandio. Por dos razones: una, la de conseguir ser el más productivo de todo el Estado y otra, que CCOO ha doblado su representación en las últimas elecciones sindicales del 18 de noviembre.

Unos resultados que han supuesto cambios significativos ya que FASGA, sindicato de la empresa, ha perdido su liderazgo, pasando de 5 a 2 delegados, dejando a UGT sin representación y a CCOO con 4. La respuesta de los trabajadores fue acudir masivamente a las urnas y mostrar con su voto el descontento generado por la actuación sindical llevada a lo largo de los últimos años por parte de Fasga, entre otras cosas, por la firma de un nefasto convenio estatal de grandes superficies.

Así, CCOO ha visto recompensado su constancia y trabajo incansable en dar respuesta a los problemas y necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

“Hasta ahora teníamos las manos atadas y no podíamos hacer mucho, por eso estamos ilusionados y con ganas de empezar a hacer un buen trabajo sindical para conseguir los objetivos que nos hemos planteado”.



Empresa: Carrefour Erandio
Sector: Comercio. Grandes superficies
Plantilla: 249 empleados
Representación: 9 (CCOO, 4)
Foto: Mada, Laura, Puri, Jorge y Nieves.



Empresa: Vicrila (Lamiako)
Sector: Vidrio
Plantilla: 336 trabajadores
Representación: 13 (CCOO, 3)
Foto: Angel, Jose y Castilla.

Con un 95% de participación en las elecciones en la empresa Vicrila, dedicada a la vidriería y cristalería, Comisiones Obreras fue el sindicato más votado consiguiendo 3 delegados. De esta manera,

mantiene su representación en el comité. Tras CCOO, UGT consigue también 3 delegados, mientras que LAB que tenía 4 pierde 2. El resto se reparte entre ELA, USO, ATV y TUC. La labor sindical de CCOO a lo largo de los años en esta empresa es ya un referente consolidado y de esta manera, los trabajadores y trabajadoras mantienen su apuesta por seguir con-

fiando en un sindicato que ante las dificultades ha mantenido siempre una actitud responsable con resultados eficaces para los intereses de la plantilla.

CCOO ha revalidado su mayoría en esta fábrica de lácteos, obteniendo como en los anteriores comicios, cuatro delegados. La buena noticia se ha visto sin embargo empañada por el incendio que el pasado 29 de diciembre sufrió la empresa, por causas que todavía se desconocen. La plantilla ha tenido que dejar a un lado la negociación del convenio, que llevaba ya un año bloqueada, y unir esfuerzos para que la empresa empiece a funcionar de manera normalizada lo antes posible.

La preocupación por el futuro es grande ya que los daños son mayores de lo previsto y la empresa, pasados más de 20 días del acci-

dente, no está dando demasiada información. De momento se ha presentado un ERE de 10 meses por causas de fuerza mayor, aunque los trabajadores esperan que el expediente sea de menor duración y puedan reincorporarse a sus puestos lo antes posible. Ese es ahora el objetivo de todos y todas.



Empresa: Esnelat (Grupo Iparlat). Urnieta
Sector: Industria Láctea
Plantilla: 200 trabajadores
Representación: 9 (CCOO, 4)
Foto: Manolo, Javier y Enrique (ausentes, Juan y Asier).



Empresa: Alcoa (Amorebieta)
Sector: Metal
Plantilla: 600 trabajadores
Representación: 17 (CCOO, 5)
Foto: Mariano, Igor, Andoni y Felipe.

En un entorno de gran competencia sindical, CCOO ha sido la fuerza más votada en esta fábrica de aluminio.

Los trabajadores y trabajadoras han reconocido el inagotable trabajo de la Sección Sindical de CCOO, cuyo logro más reseñable ha sido la firma de un convenio colectivo con importantes mejoras económicas y sociales hasta 2013.

Los delegados de CCOO también se han distinguido por su activa labor en materia de seguridad laboral, y han contribuido a obtener mejoras en la conciliación de la vida laboral y personal, fondos de pensiones y ayudas para la salud.

Los resultados en las elecciones sindicales celebradas en Bridgestone han dado la victoria a CCOO. El sindicato fue el más votado en la planta de Usánsolo, donde obtiene 2 delegados. En la de Basauri, CCOO aumenta su representación pasando de 7 a 8 representantes.

CCOO destaca la participación masiva y ejemplar de la plantilla superando ampliamente el 90%. El sindicato ve así refrendada su labor en esta empresa donde seguirá trabajando por la mejora de las condiciones de trabajo y en defensa de los intereses de los empleados y empleadas, y de manera muy especial en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad, la salud y el medio ambiente en ambas fábricas.



Empresa: Bridgestone-Firestone (Usánsolo-Basauri)
Sector: Caucho
Plantilla: 1.500 trabajadores
Representación: (CCOO, 10)

Empresa: Alcampo Oiartzun
Sector: Grandes Almacenes
Plantilla: 230 trabajadores
Representación: 9 (CCOO, 4)
Foto: Nieves y Begoña (ausentes, Arantxa y Elena).



Después de las elecciones del 30 de diciembre en Alcampo de Oiartzun, CCOO se convierte por primera vez, en el sindicato con mayor representación.

Una mayoría que hasta entonces tenía LAB, sindicato que pierde un delegado, mientras que CCOO dobla sus dos anteriores. Un buen resultado fruto del trabajo que han realizado las delegadas estos últimos cuatro años.

“Pero el esfuerzo ha merecido la pena y tenemos muchas ganas de seguir trabajando como hasta ahora

atendiendo a los compañeros cuando así lo necesiten”, nos comentan. A partir de ahora, el objetivo es llevar a cabo un trabajo conjunto con el resto de sindicatos para conseguir sacar el máximo partido al trabajo sindical. Además, ha sido un gran paso para el sindicato a nivel estatal porque aumenta la representación de CCOO y esta posición favorece para poder conseguir mejoras laborales de cara a la próxima negociación del convenio.

“Me gusta ser docente, me gusta enseñar”: algo más que acción sindical

En pocos días, se celebran las elecciones sindicales entre los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en Euskadi. En paralelo a su campaña electoral, CCOO Irakaskuntza reivindica el papel y el sentimiento de la labor como docentes.

Sabemos cuáles son las líneas de trabajo que identifican a cada sindicato y cómo se mueven en el logro de sus objetivos, pero ocurre que muchas veces estos grupos de representación social quedan anclados en prioridades o ideológicas sin moverse hacia delante, sin progresar en sus métodos de negociación.

CCOO Irakaskuntza ha apostado por ampliar su horizonte de trabajo añadiendo a sus principios ideológicos y metodológicos un objetivo ligado al sentimiento de reconocimiento de las personas que estamos inmersas en el fascinante mundo de la educación. En paralelo a nuestra campaña electoral hemos planteado la reivindicación de nuestros sentimientos como docentes. “Atsegin dut heztea eta irakastea” es el título que resume nuestra postura. Nos gusta educar, nos gusta enseñar, pero queremos hacerlo en condiciones que nos permitan sentirnos bien ante un trabajo bien hecho.



IRAKATSI NAHI DUGU

Irakasleak gara gustatzen zaigulako eta atsegin dugulako irakastea eta heztea, eta badakigulako gura lana beharrezkoa eta baliagarria dela.

Kontziente gara gure lehen erantzukizuna profesional onak izatea eta bere garaian aukeratutako lana ondo egitea dela. Esan dezagun, bidenabar, gure ustez, lan hori egiteko ongi prestatuta gaudela.

Reconocimiento social e institucional

Desde CCOO Irakaskuntza hemos dado un paso al frente. Esta campaña no es más que el inicio de un trabajo que pretende cambiar un ambiente, –en muchos casos– agresivo, para el colectivo educadores. Nuestro trabajo afecta a toda una jerarquía de valores, a un sistema de relaciones que marcarán el entramado social a medio plazo. Queremos que la sociedad reconozca esta labor. Que la Administración nos apoye, nos anime, nos proteja, nos reconozca.

Que las familias vean en nuestro trabajo una imprescindible aportación a la formación de la personalidad de sus hijos e hijas, queremos que lo agradezcan con la misma sinceridad y educación que sería recomendable agradecer a quien te está prestando una ayuda enorme. Queremos que alumnos y alumnas nos vean como especialistas, como personas que saben, como presencias importantes en su vida, que les ayudan a crecer, que siempre les van a ayudar a ser mejores. Que todo ese espectro social reconozca a las personas que tanto hacemos por su futuro.

tiempo libre vacaciones 2011

CCOO

Montaña: vacaciones, puentes, fines de semana... (establecimientos participantes por CCOO)

El Teularret (Valencia)



- Situado en la Sierra de Espadós, en la ctra. Muevite-Hosofón, Km 11. A 20 km de Alzira, a 90 km de Valencia por la autovía Valencia-Albacete. Primer centro de esqui-rancho del País Valenciano.

- Dispone de 70 parcelas de 50 m² con luz y agua. Análisis de energía por energía solar, fotovoltaica y eólica, agua caliente por energía solar. Bar, restaurante, salas de juego, pistas deportivas e instalaciones deportivas. Actividades recreativas y turísticas.

- Información y reservas, en el propio camping: Tel.: 96 225 30 24. Fax: 96 225 30 42.
- Web: www.teularret.com.
- Consultar tiempos y precios.
- 10% de descuento a afiliados en el alojamiento.

Hostería del Huerna (Asturias)



- La hostería se encuentra situada en el Valle del Huerna al pie del Pico Ubiña (2.417 m) rodeada de bonitos bosques. Dispone de 30 habitaciones dobles, 8 de ellas con baño privado y calefacción. Cuenta con cafetería, restaurante, sala de juegos infantil y parking. Se ubica a la hora ideal para disfrutar de los mejores paisajes de la zona. Además, se puede realizar numerosas excursiones en plena naturaleza.

Información y reservas: Tel.: 91 207 00 28. Fax: 91 430 41 05.
Web: www.hosteriadelhuerna.es. Consultar tiempos y precios.
Email: reservas@hosteriadelhuerna.es. 10% de descuento a afiliados. Ofertas especiales de fin de semana y temporadas bajas.

Morillo de Tou, Ainsa (Huesca)



- Situado a orillas del Embalse de Madriano, en el Parque Central Aogip-pés, a 4 km de Aínsa. Morillo de Tou es un lugar ideal para las actividades de aventura. Se encuentra en el punto intermedio de acceso a las zonas del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido, destacan infinitas las rutas del senderismo por los parajes más impresionantes del Pirineo y la compañía de los museos tradicionales contribuyen por la zona. Descuento del 14% en el alojamiento para afiliados. Ofertas especiales de fin de semana en temporadas bajas. Información y reservas: 976 20 04 95 - 974 30 07 93. Web: www.morillodeinou.com. Consultar tiempos y precios. Email: info@morillodeinou.com

Reserva tus viajes en:

VIAJES CIBERIA

DESCUENTOS AFILIADOS:

- Contratación vacaciones de verano 45 días antes de la fecha de salida: 8% de descuento.
- En el resto de contrataciones y reservas: 6% de descuento.
- Todos los descuentos serán aplicables en el momento de la reserva.
- 700 euros en todo lo consumible autónoma.

Infórmate: 902 10 81 08

Ventajas Afiliación

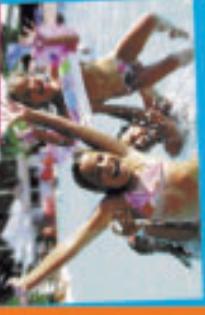
VTF VACACIONES TURISMO FAMILIAR

- CCOO realiza un acuerdo con VTF - una de las más importantes asociaciones de turismo en Francia - con permiso de muchos afiliados y afiliadas para a su conveniencia de vacaciones para, campo, montaña o a largo de todo el año en Francia en las mismas condiciones que a sus propios socios.

- VTF te garantiza... Vacaciones a lo largo del año para el esquí, la primavera, el verano y el otoño con clubes y familias (según las fechas, disponibilidad y alojamiento adaptado). Especifica en persona, compañía, media persona o adulto en solo alojamiento. Actividades y animaciones gratuitas para todos durante cuatro períodos.

- Información y reservas (atención en español): 902 180 785. Horario de atención de 9.30 a 12.30 h y de 13.30 a 17.30 h de lunes a viernes.

EN EL MAR



Sus vacaciones

EN EL CAMPO



en Francia con VTF!

Reserva de atención (en español): 902/180785

De lunes a viernes 9h30 (2h30) - 13h30 (7h30)

vtfhionville@vtf-vacances.com

Y 19 destinos Invierno 2010/11

- Alpes Norte:** Chamrousse, Combloux, La Plagne, Morzibert, Doucy Valmorel, Arèches, Rezatort, Valmeinier (residencia asociada), Courchevel (residencia asociada).
- Alpes Sur:** Montgenèvre, Pralognan La Sanne, Arvieux, Savines le Lac, Allon y Alpe d'Huez.
- Pirineos:** Val Louron, Cauterets.
- Jura:** Méribiel.
- Auvernia:** St. Sauron.
- Alsacia/Vosgos:** Sautzheim.

* Las reducciones asociadas pueden ser utilizadas por los afiliados y afiliadas a CCOO, pero en sólo su horario de descuento.

Panxón (Pontevedra)

- En primera línea de playa de Pratos la Pasadoña-Région.
- Salas de estar, TV, parking (gratis), apartamento con piscina.
- 2, 3 y 4 plazas (los trabajadores cobradores sólo pueden estar ocupados por dos adultos y dos niños menores de 12 años).
- Temporada de 9/10 días, entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio mínimo 27 €, subvencionados de 2 años gratis si no utilizan el comedor, niños 2-12 años 50% de descuento, familias numerosas y mayores de 60 años (con justificación y presentación del libro) 30% de descuento, discapacitados 20-30% de descuento. Descuentos no acumulables.

El Puig (Valencia)

- En primera línea de playa. A 2 km del pueblo.
- Acceso desde Valencia, por la autopista A-7.
- Piscina, apartamento, parque infantil, lavadero, sala de estar, TV, comedor, autocaravana, aire acondicionado.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Temporada de 10 días, entre el 1 de julio hasta el 11 de septiembre.
- Precio adultos 43,17 €, niños 2-12 años 21,59 €. Menores de 2 años gratis si no utilizan el comedor.

Llançà (Girona)

- Habitación de playa. Acceso por ferri, línea de transporte A-701-D1.
- Sala de estar, parking (gratis), DVD, TV, video, bar, lavadero, biblioteca, comedor, autocaravana.
- 2 plazas.
- Temporada de 10/20 días (el 10 de julio y el 14 de septiembre).
- Precio julio-agosto adultos 42,16 €, niños 2-12 años 20,79 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Precio septiembre adultos 41,70 €, niños 2-12 años 20,20 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Familias numerosas con justificación y presentación del libro 10% de descuento.

Tarragona

- Frente a la playa.
- Informes, fondo, apartamento, TV, video, lavadero, sala de estar, comedor, autocaravana, bar y biblioteca.
- Habitaciones de 2 plazas y habitaciones con sala de 3 a 3 plazas.
- Temporada de 9/10 días del 1 de julio al 9 de septiembre.
- Precio julio-agosto adultos 42,75 €, niños 2-12 años 20,20 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Precio septiembre adultos 41,70 €, niños 2-12 años 20,20 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Familias numerosas con justificación y presentación del libro 10% de descuento.

Montaña

Carballiño (Ourense)

- Zona de montaña, Estación térmica en el pueblo.
- Biblioteca, sala de estar, bar, comedor, lavadero, piscina, TV, parking (gratis), autocaravana.
- 2 y 4 plazas (las habitaciones cuadradas sólo pueden estar ocupadas por dos adultos y dos niños menores de 12 años).
- Temporada de 9/10 días entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio adultos 27 €, niños menores de 2 años gratis si no utilizan el comedor, niños 2-12 años 50% de descuento, familias numerosas y mayores de 60 años (con justificación y presentación del libro) 30% de descuento, discapacitados 20-30% de descuento. Descuentos no acumulables.

Orrihuela del Tremedal (Teruel)

- En los Montes Universales, a 1.650 m de altitud, a 79 km de Teruel y a 28 km de Santa Eulalia.
- Piscina en el pueblo, sala de estar, comedor, TV, autocaravana desde Teruel y Santa Eulalia.
- 2 y 3 plazas.
- Temporada de 10 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
- Precio adultos 59 €, niños menores de 2 años gratis si no utilizan el comedor, niños 2-12 años 29 €, discapacitados 2-65% de descuento, aplicar el tarifa familiar numerosa 10% de descuento. Aplicar el 8% de IVA. Descuentos no acumulables entre sí.
- Descuento a mayores 60 años.

Lés (Valle de Arán, Lleida)

- Montaña. Autobuses desde Barcelona y Lleida ciudad hasta Vella (Valle de Arán).
- Piscina infantil, salas de estar, TV, video, comedor, autocaravana, bar, lavadero, biblioteca y piscina.
- 2, 3 y 4 plazas (en habitaciones cuadradas la 4ª plaza sólo puede ser ocupada por menores de 12 años).
- Temporada de 9/10 días del 1 de julio al 9 de septiembre.
- Precio julio-agosto adultos 42,75 €, niños 2-12 años 20,20 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Precio septiembre adultos 41,70 €, niños 2-12 años 20,20 €, niños 0-1 año 5,35 €.
- Familias numerosas con justificación y presentación del libro: 10% de descuento.

Resto de residencias:

- Las solicitudes para las residencias andaluzas se envían, en temporada alta, a la Junta de Andalucía y el resto del año a las propias residencias.
- Las solicitudes para Navacerrada se envían siempre a la residencia.

Resto de residencias: situación, características, condiciones y formularios de solicitud en www.ccoo.es

- Las solicitudes para las residencias andaluzas se envían, en temporada alta, a la Junta de Andalucía y el resto del año a las propias residencias.
- Las solicitudes para Navacerrada se envían siempre a la residencia.

Marbella (Málaga)

- Chalets en primera línea de playa.

La Línea (Cádiz)

- En primera línea de playa y a 1,5 km de la población.

Navacerrada (Madrid)

- Situada en el pueblo de Navacerrada en plaza Sierra de Madrid.

Siles (Jaén)

- En el interior de Andalucía, en el Parque Natural de los Sierreros de Caorles, Segura y las Villas.

Aguadulce (Almería)

- En primera línea de playa. A 8 km de Almería.

Pradoliano (Granada)

- En Sierra Nevada, a 20 km de Granada. Zonas de interés turístico en alrededores.

Punta Umbria (Huelva)

- A 1,5 km de la playa. Zona de pinos.

Permanecen cerradas por obras: Sant Joan (Alicante), Perfora (Asturias), Cádiz y Plentzia (Vizcaya)

Conciertos con paradores, hoteles, red de residencias universitarias, casas rurales, albergues, campings, parques temáticos y otros establecimientos



El convenio del metal de Araba ha elevado los salarios un 15% en 4 años

CCOO afronta la negociación del convenio provincial con la intención de seguir mejorando las condiciones laborales de más de 20.000 trabajadores metalúrgicos

La renovación del convenio del metal de Araba, que ha estado vigente durante el periodo 2007-2010, será uno de los principales objetivos de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi en este año 2011. Se prevé que la patronal se escude en la crisis para poner difícil la negociación. Por ello, los más de 20.000 metalúrgicos y metalúrgicas del territorio deben estar preparados para presionar y, llegado el momento, movilizarse por un acuerdo digno.

El convenio 2007-2010, logrado por CCOO y firmado también por UGT, ha proporcionado en los últimos 4 años un incremento salarial acumulado cercano al 15%. Ha permitido transitar por la crisis con un marco laboral regulado, aportando incrementos de poder adquisitivo y estabilidad en las relaciones laborales.

Otro hito ha sido que las bajas por accidente laboral y enfermedad profesional se complementen al 100%. Así, los trabajadores que sufren siniestros no se ven, además, penalizados económicamente durante el tiempo que precisara para recuperarse.

Espantada de ELA y LAB

Hay que recordar que ni ELA ni LAB firmaron los últimos convenios ni en Araba ni en Bizkaia, como parte de su estrategia de bloqueo de la negociación colectiva sectorial. ¿Con qué pretexto? Que los contenidos logrados eran "insuficientes".

Pero, con el tiempo, tanto ELA como LAB han acabado reconociendo la validez del convenio, reclamando su aplicación en juicios y conciliaciones, y repartiéndolo en las empresas como si se tratara de una conquista propia. Y es que es imposible negar la realidad cuando es tan aplastante: estamos hablando, sólo el año pasado, de unas subidas salariales superiores al 4% en ambos territorios.

Además de la crisis, en la negociación que se abrirá en Araba existe otro importante elemento de preocupación. El convenio del metal Gipuzkoa, donde tras siete días de huelga ELA, LAB y UGT firmaron una mera revisión salarial sin contenido social alguno, puede sentar un peligroso precedente a favor de la patronal.

Año de desafíos, año de lucha

Los delegados y delegadas de la Federación de Industria se fijan como principal objetivo para 2011 la defensa del estado de bienestar

La Federación de Industria de CCOO de Euskadi ha comenzado el año con una ronda de asambleas comarcales por toda la geografía vasca para debatir los enormes retos que presenta el nuevo curso sindical. Las asambleas han registrado una importante asistencia y el nivel de participación y debate han reflejado el compromiso y las ganas de los delegados y delegadas de defender el estado de bienestar frente a los ataques de los gobiernos y ese ente indefinido llamado mercados.

En las asambleas ha quedado patente la apuesta de las bases del sindicato por combinar la negociación y la movilización en defensa del sistema público de pensiones. Y también se ha dejado claro el papel esencial del convenio provincial en la negociación colectiva, frente al empeño histórico de la patronal —ahora respaldada por el Gobierno— de atomizar las relaciones laborales y relegarlas al ámbito de la empresa.



Hasta el final contra el incumplimiento del convenio de construcción en Bizkaia

La Federación de Construcción se ha volcado estos últimos meses en poner toda la carne en el asador y recurrir a cuantas vías posibles para denunciar el incumplimiento por parte de muchas empresas del convenio provincial de manera escandalosa, reiterada y flagrante en materia de jornada y retribución.

La situación se ha agravado en los últimos meses, sumándose a ello el malestar entre los trabajadores del sector ante la falta de empleo y el abuso de horas extraordinarias. Así, CCOO elaboró un ránking de empresas para conceder un "premio" a la más incumplidora, recayendo éste en EBA del Grupo San José, encargada de las obras del futuro edificio del IMQ en Bilbao.

Con carácter ordinario en esta obra, se está realizando una jornada de 12 horas diarias de lunes a sábado, excediéndose del máximo legal de 80 horas extraordinarias, retribuyendo por debajo de lo establecido en convenio (un especialista en estas condiciones debería cobrar 6.108,16 euros, cuando en realidad su retribución no supera los 3.000 euros).

Vía penal

Esto viene sucediendo con empresas transnacionales, generalmente portuguesas, que están trabajando en torno al 50% por ciento del salario de un trabajador de manera que se pierde casi un empleo de cada dos.

La campaña de denuncia de CCOO está llevando también a realizar asambleas semanales en cada obra con una invitación a los trabajadores a que dejen el tajo

cuando se cumplan las ocho o nueve horas que establece el convenio, no más de las seis de la tarde.

CCOO ha interpuesto asimismo denuncia ante la Justicia y la Fiscalía al considerar los hechos como infracción penal. El sindicato puso el tema en conocimiento del TSJPV en abril de 2010, ante el peligro de que estos incumplimientos pudieran generar alarma social y desordenes públicos, como ha ocurrido en otros lugares, al poder confundir la ciudadanía un problema de incumplimiento legal y dumping social, con otro de xenofobia.

Fue la propia Fiscal Jefe quien remitió a CCOO a coordinar la denuncia a través de la Inspección de Trabajo, del Juzgado de Instrucción, y de la propia Fiscalía, una vez se comprobaran, como así ha sido, la veracidad de las informaciones, concretando casos y empresas afectadas.



Lan hitzarmen berriak Gureserbi eta Euskaltel-en

Gipuzkoako Gureserbiko (Gureak Taldea) langileen hitzarmena sinatu zen zortzi hilabetez negoziatzen aritu eta gero. Hitzarmenak 175 langileri eragiten die, Gureserbiko enplegu egoitza bereziko desgaitasunen bat duten langileei eta enpresak kontratatutako eta desgaitasunik gabeko gainontzeko langileei. Hiru urteko indarraldia dauka 8 orduko lanaldi murrizketarekin, KPI + %1,6ko soldata igotzeko 2010 urterako eta %0,5eko igotzeko urteerako, gainera hobekuntzak jai-egunetan eta gauez lan egiteagatik plusetan.

Euskaltelen II. Hitzarmena sinatu da eta ez da lan erraza izan. Zuzendaritza prozesua oztapatzen saiatu da eta langileak presiopean egon dira negoziazioaren hainbat unetan. Hala ere, CCOO, ordezkaritza gehien duen sindikatu den neurrian, laneko hobekuntzak lortu ahal izateko ahaleginekin aurrera jarraitu du, batez ere langileen lanaldia luzatzearen alde. Azkenean zuzendaritzak aurrera pausoa eman eta testuan luzapen horren ustezkoak mugatzeko beharra ezarri dute.

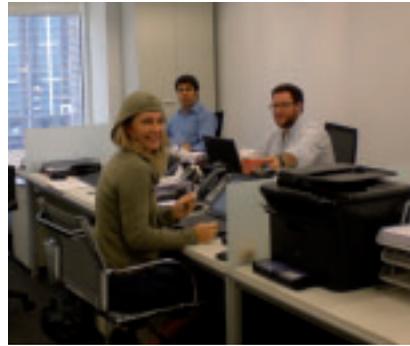
Efectos de la privatización de Aena

CCOO asegura que la privatización y ruptura de la red de Aena pone en peligro miles de puestos de trabajo en la CAV y las inversiones previstas y necesarias en los aeródromos, por lo que ha pedido la retirada del Decreto que privatiza los aeropuertos y pedido a las instituciones vascas que expliquen sus gestiones para exigir a Fomento que no cierre ningún aeropuerto en la CAV, como puede suceder con Foronda y Hondarribia. Un cambio en el modelo de gestión sólo beneficia a los intereses de las grandes empresas; los perjudicados serán los trabajadores cuyas condiciones laborales empeorarán, los usuarios, que tendrán que pagar tasas más altas por un peor servicio, y las PYMES, que verán como el negocio que generan los aeropuertos se lo repartirán entre dos o tres grandes corporaciones. Tras los encierros llevados a cabo en todos los aeródromos del Estado por parte de los sindicatos, Aena ha accedido a mantener en un único convenio a sus 11.000 trabajadores, al margen de que queden divididos en empresas distintas afectados por la privatización.



Compromiso en Oficinas y despachos de Bizkaia

Como era previsible, el convenio de oficinas y despachos vizcaíno solo fue ratificado por CCOO y UGT. Con una duración de cuatro años contempla un incremento salarial del IPC pasado más 0,5 puntos los dos primeros y más 0,6 puntos los dos siguientes. Además incorpora un día más de libre disposición, el complemento de la prestación por Incapacidad Temporal al 100% desde el primer día, la igualación al alza de los importes que por dietas existen en las dos tablas salariales y la equiparación de las parejas de hecho al matrimonio a efecto de permisos retribuidos. ELA ha demostrado una vez más su falta de compromiso con los verdaderos problemas



de los más de 20.000 trabajadores y trabajadoras del sector. En el contexto de crisis e incertidumbre en que estamos inmersos, regular sus condiciones laborales era una prueba de responsabilidad que no deberían eludir.

Los comercios en pie de guerra

La huelga en el comercio vizcaíno en plenas rebajas se desconvocó in extremis en aras de afianzar ciertos avances en la oferta patronal y no echar por tierra lo conseguido hasta el momento. Se espera que los convenios de todos los sectores implicados (textil, alimentación, general, mueble, piel y calzado...) estén cerrados próximamente. CCOO ha apostado siempre por que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo en un sector con salarios bajos.



Gipuzkoako Gizartegintzako langileek sektorea duinduko duen hitzarmena eskatu dute

CCOO, LAB, ELA eta Gizartelana Langileen Batzordea kalera atera dira beste behin "ukatuak zaizkigun eskubideak aldarrikatu eta bertaratutako Administrazio eta erakundeei erantzukizuna hartu eta negoziazio prozesuan zein hitzarmenaren sinaduran esku hartu dezaten eskatzera beharrezkoa eta onuragarria izango delako sektorearentzat".

Gipuzkoako Gizartegintzako I. Hitzarmenaren negoziazioak hasi zirenetik 8 hilabete pasa dira eta oraindik blokeatuta jarraitzen du.

Comercio textil en Alava

La huelga sí se llevó a cabo en Alava. El día 7 de enero y con un importante respaldo por parte de las trabajadoras que se manifestaron principalmente por las calles de Vitoria. Sirvió para que la patronal del sector de comercio textil accediera a un nuevo encuentro en el que "CCOO teníamos depositadas bastantes esperanzas, y sin embargo la nueva propuesta ha sido decepcionante", aseguran. Si bien se ha retirado el planteamiento inicial de aumentar en 20 horas la jornada anual, el incremento salarial propuesto supone una congelación salarial de facto. Por tanto, esta es todavía inferior a la última realizada antes del verano y se ha rechazado. Pese a que el Presidente de la patronal ha presentado su dimisión, CCOO insiste en que hace falta poner encima de la mesa una propuesta seria y responsable y que no suponga la pérdida de poder adquisitivo de las trabajadoras.

CCOO Lan Osasunean, gehiago eta eraginkorragoak

Sendoagoa egin den taldearekin sindikatuak tinkotasunez sustatuko du arrisku prebentzioan eta laneko gaixotasunak onartzeko egiten duen lana

2010ean EAEn eman den istripu kopuru murrizketa datu positiboa da, “inplikaturta dauden eragileen eta arrisku handien duten sektoreetan eman den jarduera murrizketagatik”. 2010. urteko heriotza gehienak “in itinere” gertatu direla eta ehuneko handi bat ez direla traumatikoak izan azpimarratu nahi du CCOO (bihotzekoak jota eta abar). Horregatik sindikatuak “lantokira joateko mugikortasun jasangarriko prebentzio plan espezifikoak” beharrezkoak direla jakinarazi nahi du.

Sindikatuak bere ahaleginaren parte handi bat laneko gaixotasunak onartzeko egiten duen lanera bideratuko du “onartzen ez den gaixotasuna ez duelako prebentzio beharrik”. Oraintxe, EAE, Nafarroarekin batera, laneko gaixotasunak gehien onartzen dituzten artean dago (Estatu osoko %16,28). Estatuko batz bestekoa 1.080 langile bakoitzeko gaixotasun batean dago, EAEn ordea 345 langiletik bati aitortzen zaio laneko gaixotasuna.



Con un equipo de Salud Laboral reforzado, el sindicato impulsará con más fuerza su trabajo en materia de prevención de riesgos en las empresas y reconocimiento de enfermedades profesionales.

En esta tarea y a través de una gestión transparente y efectiva, es a lo que dedicará CCOO los fondos recibidos de la Fundación para la prevención. Aunque el descenso de la siniestralidad en 2010 es un dato positivo, aún queda mucho por hacer, especialmente en la denuncia (incluso, vía penal) de las prácticas fraudulentas de los servicios de prevención.



De izqda. a dcha.: María Jesús Roa, Luis Mouliá, Juncal Rodríguez, Jesús Uzkudun, David Veliz y Aitzpea Goñi

Silikosia eta Karpoko Tunelaren sindromea

Gaixotasun hauek estaltzen saiatzen diren prebentzio zerbitzu batzuen jardun txapuzeroa dela eta CCOO “prest dago horrelako jardunak delitu moduan esetsi eta bide penaletik salatzeke”. Beraz, sindikatuarentzat lehentasunezko gaia da 2010. honetan Eusko Jaurlaritzaren Gizarte Segurantzza eta Osasuneko Plan Estrategikoaren Akordioa era eraginkorrean garatzea eta “Osakidetzako medikuei laneko gaixotasunen inguruko susmoa jakinaraztera animatu eta behartu”.

Bestetik silikosiaren (amiantoarena baino larriagoa bihur daitekeen epidemia) eta karpoko tunelaren (bereziki emakumei eta mugimendu errepikakorrek egiten dituzten langileei eragiten die) inguruko kanpaina sutua hasiko du sindikatuak orain.



La apertura del comercio

¿Por qué

La apertura de Opencor en Bilbao y el pretendido conflicto entre empresas

1. ¿Por qué los trabajadores y trabajadoras de Comercio luchan permanentemente por mantener su descanso en domingo y festivo?

Porque son esos días cuando se puede ejercitar la vida familiar dedicando el resto de la semana a la vida laboral; esa es la conciliación de ambas que otro modelo impide. Porque durante décadas se ha mantenido en Euskadi este modelo conviviendo los intereses de trabajadores, consumidores y empresas sin problema alguno.

2. ¿Por qué otros sectores trabajan esos días sin oposición sindical?

Porque hay sectores que cubren servicios “esenciales” como la seguridad, la salud, el transporte...o que sirven a las diferentes actividades de ocio como la hostelería, espectáculos, etc. El comercio ni es un servicio esencial, ni es un servicio de ocio. La pretensión de convertir la compra en una actividad de ocio es interesada y choca con el consumo responsable.

3. ¿Se crearían puestos de trabajo abriendo domingos y festivos?

No. El nivel de consumo viene dado por la renta disponible y por tanto es finito, no por haber más tiendas ni más tiempo abiertas se vende más. La apertura produciría sustitución de empleo de unas empresas (las que no podrían sostener el coste) a otras (las que sí pueden) no produciendo, por tanto, empleo neto.

4. ¿Es moderno, necesario, innovador abrir domingos, festivos e incluso noches?

No. Sólo obedece al interés de un sector comercial por disputar una parte del consumo a los sectores de ocio en esos días –hostelería, espectáculo, cultura, deporte...– y al pequeño comercio que no podría soportar el coste. No es necesario. El comercio abre hoy 72 horas semanales; 6 días a la semana 12 horas diarias; por tanto no hay ningún ciudadano que quede desabastecido; ni que trabaje 6 días a la semana a 12 horas al día; luego los adjetivos positivos a la apertura son engañosos e interesados.

5. ¿Son privilegiados los trabajadores y trabajadoras del comercio?

No. Trabajan en condiciones duras (como en cualquier trabajo de atención al público), generalmente cinco días y medio semanales; desconocen en su mayoría lo que es un fin de semana (se trabajan los sábados) o un “puente”, por tanto su distribución de la jornada ya es de esfuerzo suficiente. A esto se añade el abuso de la contratación, a tiempo parcial y los horarios irregulares, que les hacen reos de las franjas horarias de ventas durante toda la semana. Como colofón, todo ello retribuido con salarios mileuristas que contrastan con la exigencia de buena presencia y buen trato que conlleva su profesionalidad.



en domingos y festivos.

¿Qué NO?

El debate vuelve a reabrir el debate empresas, trabajadores y consumidores.

6. ¿Por qué sólo se mantiene el descanso en Euskadi?

Hay tres agentes implicados en ello: los intereses contrapuestos de los diferentes segmentos comerciales-empresariales son comunes a otros ámbitos y por tanto no se pueden considerar determinantes. Los consumidores según los estudios de opinión –no interesados– no ven necesaria su apertura. Por último los trabajadores y trabajadoras coinciden con todos sus iguales de otros territorios en rechazar la apertura... ¿entonces?. En Euskadi la batalla se inclina favorablemente hacia los trabajadores fruto de la unidad sindical. Esa unidad sindical –no lograda en otros ámbitos por la intromisión de sindicatos amarillos en el sector– ha propiciado la confluencia de empresas y consumidores.

7. ¿Entonces no es cierto que ELA sea –como ellos dicen–el artífice del “exotismo” de Euskadi?

ELA es exótico en sí mismo y hoy, y en el sindicalismo de clase más, pero en la batalla de los horarios comerciales no es más que una parte –necesaria como el resto, pero no suficiente– que sin la unidad sindical mantenida por todos los sindicatos hubiera visto los efectos de la división: la derrota. Hay que recordar que CCOO ha protagonizado huelgas sectoriales en otras Comunidades, que la división sindical allí (sindicatos amarillos) abortó los objetivos, que en Euskadi no ha sido necesaria (hubo un solo conato) debido sólo a eso, a la unidad sindical. Por eso CCOO recordamos permanentemente a ELA que no utilice el protagonismo ni la división porque juega con el “descanso semanal” de todo el comercio vasco.

8. ¿Aportaría más “vida” a nuestras ciudades la apertura en festivos?

Al contrario. La apertura en festivos profundizaría en la desertización comercial que hoy ya vemos en muchos de nuestros pueblos como consecuencia del cultivo intensivo de los grandes centros comerciales en Euskadi. La imposibilidad de soportar los costos que conlleva la prolongación de la jornada semanal a domingo y festivos llevaría a una gran parte del pequeño comercio a claudicar, entregando el sector a las grandes marcas multinacionales, uniformando la oferta comercial con el de cualquier ciudad haciéndola anónima comercialmente y al final produciendo el efecto “sin vida”.

9. ¿Sería beneficiosa la apertura en precios para el consumidor?

Sólo al principio. En la guerra a desatar por la supervivencia se podría dar ventajas en precio, pero una vez concentrada la oferta de nuevo en menos manos y con el costo que conlleva la apertura total se produciría un alza de precios ineludible.

10. ¿No crearía más riqueza abrir más días los comercios?

Al contrario. El volumen de ventas no varía, se repartiría de otra forma tras la transición al nuevo modelo. Con el agravante de que la renta que hoy produce el comercio en el pequeño empresario local y que alimenta el flujo económico también local, se desplaza a las cuentas de resultados de grandes multinacionales con razón social lejana y reinversión en bienes o servicios cercanos sujeta a decisiones complejas y ajenas.



Contrátalo ahora y consigue...



SEIS



MESES



GRATIS

Visita tu delegación ATLANTIS más cercana:

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

ATLANTIS ofrece ventajas y condiciones
exclusivas para afiliados/as a





“Son tiempos duros en los que hay que defender más que nunca los derechos de los trabajadores”

Para Abi Muñumer, Mário Sanchez y Alfredo Garcia, que se mueven en la comarca de Zarautz, Tolosa y Hernani los últimos meses han estado marcados por los EREs, las huelgas, paros y despidos en empresas. Características de esta crisis, a la que además hay que añadirle la firma del convenio del metal de Gipuzkoa por parte de ELA y LAB y el proceso de elecciones sindicales. Aseguran que ha sido uno de los años más duros de su trabajo como sindicalistas, aunque también esperan recoger sus frutos obteniendo buenos resultados en las empresas.

B.-¿Hay indicios de mejora de la situación?

R.-Las empresas que han sobrevivido se mantienen y de aquí en adelante se va a intentar remontar y crecer. Hasta marzo hubo un aluvión de expedientes en cadena; ahora sigue habiendo despidos pero la sangría brutal ya se ha producido. Eso no quiere decir que las empresas ahora estén contratando igual que antes. Contratan pero con cuentagotas. El empleo perdido tardará en recuperarse.

B.-¿Ha variado el trabajo sindical en ese sentido?

R.- La labor de asesoría ha subido mucho pero se ha polarizado. El tipo de consulta y las reclamaciones responden a una situación distinta, más dramática. Se aprecia desánimo, incertidumbre... hay empresas en las que desde septiembre no se ha cobrado; la gente tiene unas realidades muy concretas, por eso hacer hoy trabajo sindical en las empresas exige ser valiente y exponerte a un riesgo.

B.-¿Cómo está yendo el proceso de elecciones sindicales?

R.-También ahí la crisis ha afectado. El número de delegados a elegir ha disminuido por el cierre de empresas o recorte de plantillas y la proporción de pérdida no es la misma para el que tiene 500 delegados o 100. Pero en cuestión de resultados nos ha pasado de todo, nos llevamos sorpresas para bien y para mal: de no tener a ningún delegado en una empresa a tener 2 o a encontrarnos con que cierran otra empresa y pierdes 3... Nuestra prioridad ahora es esa y los resultados se verán al acabar el período, aunque ya hemos aumentado la representación de CCOO en algunas empresas referentes en la zona, muy sindicalizadas y consiguiendo mayor número de votos que los sindicatos nacionalistas.

Gipuzkoako metalgintzan ELA eta LABek grebaren erabilera okerra egin dute; grebak langileen zaletasun huts bat zirudien sindikalgintzaren tresna garrantzitsua baino. Sindikalista sena duen edonorentzat greba behar den denborarekin prestatu eta ondo oinarritu behar da jendeak zergatia ondo ulertu dezan.

B.-¿Qué papel ha jugado el convenio del metal?

R.-La verdad, nos ha dado trabajo explicar nuestra postura. Pero hay que decir que el convenio es un desastre, muy malo, no hay mas que compararlo con los anteriores. Y es doblemente malo por cómo se ha llegado a su firma: desde la desunión sindical y la discriminación por parte de ELA y LAB con el resto de sindicatos además del mal uso de la huelga. Han hecho que pareciera un hobby de los trabajadores cuando para una persona que siente la camiseta de sindicalista es una cosa muy seria que hay que organizar con tiempo, explicar y fundamentar muy bien para que la gente lo entienda y se sume. Por 15 euros mensuales han convocado 7 jornadas de huelga, la verdad, no parece que salga muy rentable...

LOCALES CCOO

Hernani	Latxunbe kalea, 1	Tfno.: 943 55 38 24
	<i>Lunes a jueves de 16:00 a 19:30</i>	
Tolosa	Herrerros kalea, 2	Tfno.: 943 6716 95
	<i>Lunes a jueves de 16: a 19:00</i>	
Zumaia	E. Gurrutxaga Plaza, 10	Tfno.: 943 86 05 01
	<i>Martes y jueves de 16:00 a 19:00</i>	

Recuperar nuestra memoria histórica:

Archivo Histórico José Unanue

Desde 2006 viene funcionando en José Unanue Fundazioa un área de recuperación de la memoria histórica de las Comisiones Obreras de Euskadi. Más recientemente hemos creado el Archivo Histórico José Unanue para archivar todo los materiales que vamos recuperando de nuestra actividad, recogiendo, archivando y digitalizando documentación, fotos, sentencias del TOP, panfletos, revistas, etc. desde 1980 hacia atrás. El objetivo: conservarlos y que así puedan ser consultados.

“Historias de vida”

Una de las vías de recuperación que se está realizando son las entrevistas en profundidad a los militantes de aquellos años; “Historias de vida”. Una tarea intensa y laboriosa por la dificultad para ir seleccionando las personas a entrevistar, ya que, por razones de clandestinidad, no hay una relación oficial de militantes de aquella época. Si a eso le añadimos que quienes estamos impulsando esta labor no estábamos en aquellos tiempos, puede que cometamos algún error, por lo que pedimos disculpas por los olvidos y se nos ayude a rectificarlos. En la medida que podemos, tratamos además de rememorar y homenajear a aquellas personas que dedicaron los mejores años de sus vidas a la defensa de los trabajadores y a la lucha por las libertades democráticas.

Jose Unanue Fundazioak memoria historikoa berreskuratzeko aurrera eramaten ari den proiektuetako bat orduko militanteei elkarrizketa sakonak egitea da; “Historias de vida”.

Lan gogorra eta neketsua da elkarrizketak egiteko pertsonak hautatzea, klandestinitatearen erruz ez baitago orduko militanteen zerrenda ofizialik.

Colabora con el Archivo Histórico.

Si conservas documentación de aquella época estaríamos encantados de que la donases al archivo o, al menos, nos la permitas digitalizar. La conservaremos con el máximo cuidado además de dejar constancia de quien ha sido la persona donante.

Nos tienes en:

Sede de CCOO en Bilbao: Uribitarte, 4. Tfno. 94243424.
e-mail: j-unanuefundazioa@euskadi.ccoo.es.

Niños de la guerra acogidos por la URSS.



Revista de CCOO de la GEE de 1977

José Unanue a la salida de la cárcel de Carabanchel junto a Fonsi, su mujer, Santiago Álvarez y Simón Sánchez Montero. 1976.

Protesta en Barakaldo contra la contaminación de Sefanitro y la nueva planta contaminante. Años 70.



40 aniversario del "Juicio de Burgos"

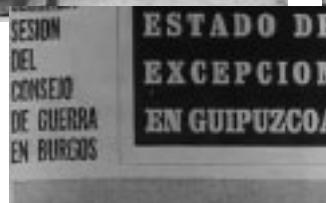
En diciembre pasado se cumplieron cuarenta años del proceso de Burgos. El régimen franquista, en un juicio militar, sin ninguna garantía, condena a una serie de militantes de ETA, varios de ellos a muerte. CCOO y el PCE, fundamentalmente, promueven actos de protesta que dan lugar a grandes movilizaciones en Bizkaia y Gipuzkoa, menores en Álava y Navarra y que se extenderán al conjunto del Estado y el extranjero.

El llamamiento conjunto a estas movilizaciones por ETA y PCE, aun siendo criticado por el mundo nacionalista, supone una gran movilización obrera y social a la vez que un proceso de confluencia de la lucha por la liberación social y nacional. Éste había tenido sus primeras experiencias en la Comisión Obrera Provisional de Gipuzkoa a mitad de los sesenta y se continua con la incorporación al movimiento de CCOO de numerosos militantes de ese ámbito ideológico.

Una charla recordatorio

José Unanue Fundazioa ha editado un díptico con algunos testimonios de militantes que participaron en aquellas movilizaciones, alguno ya fallecido, además de organizar una charla debate en la que participaron José Antonio Pérez, doctor en Historia y especialista en el movimiento obrero vizcaíno durante el franquismo, junto a Antton Karrera, unos de los juzgados, además de los fundadores de las Comisiones Obreras en Navarra.

A la jornada asistieron también varios militantes de aquella época que recordaron los hechos, algunos con gran emoción. El objetivo pretendía no solo recordar hechos sino también, transmitir a los asistentes, la historia del sindicato y las raíces de su pensamiento. Para aquellos que no pudieron asistir tienen en la fundación y en su web el díptico de recuerdo.



"Globalizazioa eta lan eskubideak" II. Komiki Lehiaketako sari-banaketa

María Villarrek irabazi du lehiaketa "La fábrica" komikiarekin eta Marisa diMartino geratu da bigarren, "Inmigración femenina. ¿Empoderamiento o nueva esclavitud?" izeneko lanarekin.

Izan ere ekimen horiek sindikatuen arloan sartzen dira, baina ez dira horren ohikoak eta oso baliagarriak dira lan aldarrikapenak publiko gazte eta anitzari helarazteko.

Bakea eta Alkartasuna Fundazioaren bidez, CCOO oso positiboki baloratzen ditu horrelako ekimenak.



CATÁLOGO DE CURSOS SOLICITADOS EN PLANES INTERSECTORIALES DE FORMACIÓN CONTINUA PARA 2011

- PRIORITARIAMENTE PARA TRABAJADORES/AS EN ACTIVO - SUBVENCIONADOS AL 100% -

MODALIDAD: PRESENCIAL	Horas	MODALIDAD: PRESENCIAL	Horas
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		- TRANSPORTE, ALMACENAJE, CARGA Y DESCARGA -	
CONTABILIDAD BÁSICA + CONTAPLUS	85	LOGÍSTICA DE ALMACENAJE Y MAMP. DE GARRITILLAS ELEVADORAS	35
DERECHO LABORAL, CONTRATOS, NORMAS Y B. SOCIALES	85	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA TRANSPORTISTAS (*)	100
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FÍSICAS. IRPF	85	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE LA RENOVACIÓN DEL CARNET ADR (*)	33
CALIDAD		PREP. PARA LA OBTENCIÓN DE CARNET ADR + ESPECIALIDADES CISTERNAL, EXPLOSIVOS Y MATERIAS RADIATIVAS (*)	80
CALIDAD TOTAL	80	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "C" -CAMIÓN + CAP (*)	200
GESTIÓN DE LA CALIDAD	30	PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "D" -AUTOBÚS (requiere carnet B) + CAP (*)	200
IDIOMAS		PREP. PARA LA OBTENCIÓN DEL CARNET "E" -REMOLQUE/TRAILER (*)	100
ALEMÁN INICIACIÓN	80	OFIMÁTICA	
ALEMÁN INTERMEDIO	80	ADOBE PHOTOSHOP: APLICACIONES CÁMARA DIGITAL	45
ARABÉ INICIACIÓN	85	APLICACIONES INFORMÁTICAS: CONTAPLUS	35
FRANCÉS INICIACIÓN	40	APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS	35
FRANCÉS INTERMEDIO	80	APLICACIONES INFORMÁTICAS: NOMINAPLUS	35
FRANCÉS PARA VIAJES	80	GESTIÓN DE NOMINAS INFORMATIZADA	60
INGLÉS INICIACIÓN	80	INICIACIÓN A OFFICE: WORD, ACCESS Y POWERPOINT	80
INGLÉS INTERMEDIO	80	INTERNET EXPLORER	35
INGLÉS AVANZADO	80	OFFICE: ACCESS AVANZADO	35
INGLÉS GESTIÓN COMERCIAL	85	OFFICE: ACCESS INICIACIÓN	35
INGLÉS PARA VIAJES	85	OFFICE: EXCEL AVANZADO	35
INFORMÁTICA		OFFICE: EXCEL INICIACIÓN	35
APLICACIONES DE DISEÑO GRÁFICO: ADOBE ILLUSTRATOR CS	45	OFFICE: POWERPOINT	35
APLICACIONES DE DISEÑO GRÁFICO: ADOBE INDESIGN CS	45	OFFICE: WORD AVANZADO	35
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL: AUTOCAD	85	OFFICE: WORD INICIACIÓN + WINDOWS	45
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL: CAD 3D	85	RECURSOS HUMANOS	
APLICACIONES DE DISEÑO PÁGINAS WEB: MACROMEDIA FLASH MX 8.0	85	ASERTIVIDAD Y HABILIDADES SOCIALES	30
DISEÑO DE SITIOS WEB DINÁMICOS: MACROMEDIA DREAMWEAVER	20	CÓMO HABLAR EN PÚBLICO	30
MANUTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMÁTICOS	80	GESTIÓN DE CONFLICTOS	40
PROGRAMACIÓN CON ASP.NET	40	GESTIÓN DEL ESTRÉS PROFESIONAL	30
PROGRAMACIÓN CON JAVA	40	GESTIÓN DE RR.HH.	60
SISTEMAS OPERATIVOS PARA SERVIDORES: LINUX BÁSICO	90	INTELIGENCIA EMOCIONAL	35
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS		TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y LIDERAZGO	35
- EDIFICACIÓN Y OBRA PÚBLICA -		TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL	35
OPERADOR DE GRUA MÓVIL AUTOPROPULSADA - CATEGORÍA "K"	300	TRABAJO EN EQUIPO	35
OPERADOR DE GRUA MÓVIL AUTOPROPULSADA - PASO A CATEGORÍA "E"	100	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL	
OPERADOR DE GRUA PUENTE	35	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - NIVEL BÁSICO	30
OPERADOR DE RETRO-EXCAVADORA	85	EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	30
PRESTO - PRESUPUESTOS Y MEDICIONES	30	SALUD LABORAL: ESPALDA SANA Y ENTRENAMIENTO POSTURAL	30
- EDUCACIÓN -		MODALIDAD: MIXTA (Distancia + Presencial)	
FORMACIÓN BÁSICA EN LA ESCUELA 2.0	90	CHNO	100
- ELECTRICIDAD Y ENERGÍAS RENOVABLES -		EXCELENCIA EN LA ATENCIÓN TELEFÓNICA	130
ELECTRICIDAD I	85	ATENCIÓN SOCIOASISTENCIAL A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES I	170
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS SOLARES Y EÓLICOS	85	INGLÉS INICIACIÓN	100
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA	35	INGLÉS INTERMEDIO	100
- FABRICACIÓN MECÁNICA -		INGLÉS AVANZADO	100
INTERPRETACIÓN DE PLANOS	85	MODALIDAD: MIXTA (Teleformación + Presencial)	
MÉTODOS Y TIEMPOS	40	ESTUDIOS DE VIABILIDAD DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	120
SOLDADURA CON ELECTRODOS	80	MODALIDAD: TELEFORMACIÓN	
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA MIG	40	AUDITOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	200
SOLDADURA TIG	40	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100
- MADERA Y MUEBLE -		DIRECCIÓN DE EQUIPOS	100
CARPINTERO REGISTRADOR	85	GESTIÓN DE LA CALIDAD	120
- SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL -		INGLÉS NIVEL AVANZADO	200
DEMENCIA Y ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	35	INGLÉS NIVEL INICIACIÓN	200
FUNDAMENTOS Y CUIDADOS BÁSICOS EN ENFERMERÍA	37	INGLÉS NIVEL INTERMEDIO	200
INTERVENCIÓN CON INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA	85	INICIACIÓN A PHOTOSHOP	35
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	11	PROGRAMA AVANZADO DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL (PADE)	270
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES	20	PROGRAMA AVANZADO DE SOCIAL MEDIA MANAGEMENT	120
TÉCNICAS DE CONTENCIÓN FÍSICA	20	OFIMÁTICA BÁSICA	100
TÉCNICAS DE CONTENCIÓN PSICOLÓGICA	20	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA P.R.L. (CURSO SUPERIOR) OSHAS	100
		TECNOLOGÍA PNEUMÁTICA	40

(*) Consultar requisitos de acceso.

- Los cursos se impartirán en Araba, Bizkaia y/o Gipuzkoa en función de su demanda.
- Todos los cursos podrán incluir un módulo a distancia de 5 horas de orientación laboral.
- Se entrega a los alumnos/as el material didáctico necesario para la realización del curso
- En todos los cursos se entregará un certificado o diploma acreditativo a aquellos participantes que cumplan el % de asistencia mínima obligatoria.



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