

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 4 - IRAILA - 2011

Euskadiko Langile Komizioak

C.S. de CC.OO. de Euskadi

biltzar@euskadi.ccoo.es

Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 30 - D.L.: SS-704/77

biltzar

comisiones obreras

www.ccoo-euskadi.net



iSíguenos en las redes sociales!

El sindicato aprovechará su presencia en Facebook, Twitter, Youtube... para fomentar el debate y el intercambio de ideas



Hoy en día, se calcula que uno de cada cuatro minutos que cada ciudadano consume en Internet es en las redes sociales. Por eso, nuestro sindicato también ha dado el paso de estar ahí, donde también están los trabajadores y trabajadoras, la gente joven, la ciudadanía. Como en tantos otros, también en este foro de la sociedad la voz del sindicato debe oírse.

En los últimos meses, CCOO Euskadi, así como otras federaciones y secciones sindicales, hemos aterrizado en Twitter y en Facebook. Hemos querido abrir un canal de comunicación con nuestra afiliación, nuestros delegados y delegadas y también con la sociedad. Vamos a volcar en las redes, información, estudios, reflexiones y materiales gráficos interesantes para todo el mundo. Y sobre todo, queremos fomentar el debate y el intercambio de ideas.

Como hasta ahora, seguiremos estando en tu centro de trabajo, a través de la presencia de nuestros representantes y de otro tipo de materiales. Con las redes sociales podemos ser más inmediatos y llegar a millones de trabajadores y trabajadoras a través de su teléfono móvil, SmartPhone o el ordenador.



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 CCOO de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas



CURSOS SUBVENCIONADOS AL 100%
 DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS EN DESEMPLEO



ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS
TÉCNICO EN SEGURIDAD DE REDES Y SISTEMAS	210	DOMOSTIA	13-sep-2011	16-nov-2011	9:00	14:00	L-M-X-J-V
OPERACIONES DE SOLDADURA	450	ASTIGARRAGA	19-sep-2011	7-feb-2012	14:00	19:00	L-M-X-J-V
TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE ORDENADORES, REDES E INTERNET	460	DOMOSTIA	27-sep-2011	24-feb-2012	14:30	20:30	L-M-X-J-V

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:
 FOREM GIPUZKOA - Camino Jai-Alai, 29 - 20012 Donostia
 Tlfo: 943 27 11 04 ; Fax: 943 29 38 82 ; email: gipuzkoa@foremeuskadi.ccoo.es
www.foremeuskadi.net

Y no estamos solos

Hoy, reivindicar el papel del sindicato es reforzar la sociedad. CCOO de Euskadi presenta un balance de movilización, propuesta y compromiso del que debemos sentirnos orgullosos.



Unai Sordo.
*Secretario General
de CCOO Euskadi*

Hemos atravesado uno de los veranos más revueltos en materia económica que se recuerdan. Seguimos instalados en una crisis profunda que tiene efectos muy graves. Sobre todo el paro, más de 150.000 personas en Euskadi. Las administraciones públicas tienen menos recaudación y amenazan con profundizar en recortes sociales.

Además de económica estamos ante una crisis política. De forma cada vez más clara se ve que los llamados mercados (básicamente grandes poderes económico-financieros) son capaces de doblegar la voluntad de los gobiernos. Están tratando de salvaguardar sus intereses poniendo en riesgo los intereses generales, la reactivación de la economía y el empleo.

Igualmente, se está provocando una crisis social. La propia legitimidad de las instituciones está siendo cuestionada. Y en ese paquete algunos quieren incluir a los sindicatos. Sin duda las situaciones de crisis siempre han provocado derivas de este tipo, pero debiéramos tener algunas cosas claras, para que los pescadores de siempre no aprovechen las aguas revueltas para llenar su zurrón.

Esta es una crisis gestada en el ámbito de la economía privada. La desregulación de los mercados financieros, la economía-casino. Los grandes bancos de inversión y sus prácticas tienen mucho que ver en lo que ha ocurrido. No necesitamos menos política, sino más. Entendida la política como la capacidad del poder democrático y público de marcar reglas y pautas con las que determinar que se puede y que no se puede hacer en el ámbito económico. Si la política democrática pierde luz, la tiniebla de los más poderosos se hace ley.

Reforzar el poder público implica hoy vincular la local con lo global. Sin más peso democrático y soberanía en el ámbito europeo no podremos hacer frente a las exigencias con las que los mercados chantajejan países para salvar sus intereses. Y eso vale en el plano político y sindical también.

La situación es compleja, pero hay cosas que se pueden hacer aquí. Y muy relevantes. Políticas de empleo, reforzar el papel de los convenios colectivos, mejorar fiscalmente la recaudación para hacer políticas redistributivas, sociales, de inversión pública...

CCOO de Euskadi presenta un balance de movilización, propuesta y compromiso del que nos debemos sentir orgullosos. Pero sin duda de poco sirve mirar atrás. Los retos que nos esperan son de una gran envergadura. Retos económicos y sociales ante los que el sindicalismo debe reforzarse. Hoy reivindicar el papel del sindicato es reforzar la sociedad. No estamos solos. Han surgido y surgirán movimientos de respuesta a las políticas antisociales ya practicadas y las que se anuncian. Ante esta realidad debemos buscar complicidades y causas a compartir.

Nuestros objetivos deben ser la capacidad de articular movilización para decir NO, de elaborar propuestas y compromiso de llevarlas a cabo para no instalarnos en el NO, y fortalecer el sindicato en las empresas. Más afiliación y más representación con las que construir alternativas al modelo de salida de la crisis que se nos propone. Si se deteriora el empleo y la protección social en el futuro, se empobrece la sociedad.

Nuestros objetivos deben ser la capacidad de articular movilización para decir NO, de elaborar propuestas y compromiso de llevarlas a cabo para no instalarnos en el NO, y fortalecer el sindicato en las empresas.



El déficit cero en la Constitución

Esta reforma supondrá en el futuro recortes muy drásticos en política social; conllevará más pobreza y más desempleo

PSOE y PP presentaban a finales de agosto una foto muy pocas veces vista: los portavoces de los dos partidos mayoritarios, eternamente enfrentados, llevaban a cuatro manos una propuesta de reforma constitucional al Congreso. El acuerdo incluía lo “innecesario” de convocar un referéndum.

Ahora bien, ¿en qué consiste exactamente la reforma constitucional? Básicamente, lo que se pretende es vincular en el texto dos conceptos como son deuda pública y déficit público. El primero hace referencia, sencillamente, al conjunto de las deudas del Estado. El déficit es la diferencia entre lo que ingresa el Estado y lo que gasta en un periodo de tiempo considerado (normalmente un año), y se produce cuando los gastos superan a los ingresos (en caso contrario se habla de superávit).

Es habitual que ambos conceptos se expresen numéricamente (los totales) o en porcentajes del Producto Interior Bruto (que a su vez es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos durante ese año en el país).

Con la reforma se introduciría el famoso “techo del gasto”, limitando el déficit en el que puede caer la Administración Pública, tanto central como autonómica y municipal. Finalmente la cifra concreta no se expresaría en la Constitución, sino en una ley orgánica, y sería del 0,4% del PIB para el año 2020.

Más allá de explicaciones simples y tramposas como que “no se puede gastar más de lo que se tiene”, este es un tema muy importante y grave. Esta medida supondrá en el futuro recortes muy drásticos en política social y traerá más pobreza y paro.

Movilización por un referéndum.

Una crisis que tiene su origen en un sobreendeudamiento fundamentalmente privado, en la financiarización económica y la desregulación de mercados, nos la quieren vender ahora como una “crisis presupuestaria”, que habría sido producida por el “despilfarro público”. Y todo, al menos por las declaraciones públicas de los impulsores de la reforma, para calmar a esos mismos mercados y a algunos de los socios europeos.

Por último, mención especial merece la forma en que se pretende aprobar la reforma del texto constitucional, sin un referéndum entre la ciudadanía, con un miedo más que evidente a que en el mismo se mostrase el rechazo asqueado a semejante barbaridad.

CCOO de Euskadi, además de rechazar categóricamente una propuesta de este tipo, exige la celebración de un referéndum necesario por higiene democrática y para no caer en una nueva y tal vez definitiva deslegitimación de la política a ojos de la ciudadanía.



El 6 de septiembre tuvieron lugar numerosas manifestaciones en todo el Estado. En la imagen, la concentración de Bilbao, convocada por CCOO, UGT y USO.



- En 2007 España tenía Superávit Público (más ingresos que gastos) y no Déficit Público (más gastos que ingresos) El gasto público no ha generado la crisis. El déficit es consecuencia de la crisis.

- Limitar anualmente el déficit al 0.4% impide en caso de crisis económica hacer políticas públicas frente a ella. Por ejemplo, entre 2008 y 2010 en España se incrementó muchísimo el déficit público. Con la norma que han aprobado, el Estado tendría que haber hecho recortes de más de 100.000 millones de euros. ¿De dónde?: ¿de la Sanidad?, ¿de la Enseñanza?, ¿Pensiones?, ¿Inversión Pública?

- Claro que las cuentas a lo largo del tiempo tienen que cuadrar, pero a veces se necesitan déficits para hacer políticas que frenen la crisis, generar más actividad y empleo, más recaudación y por tanto, reducir esos déficits de forma compatible con un Estado social.

CCOOrentzat onartezina da Konstituzioaren eraldaketa aurrera eramatea eroldarik eta erreferendumik egin gabe. Merkatuek eurentzako egokiak diren prozedurak ezartzen jarraitzen dute eta Gobernuak inprobisatu egiten du, langileen eskubideen aurkako neurriak onartuz. Defizit publikoa konstituzionalizatzeko erreformak enplegua, zerbitzu publikoak eta ekonomiaren susperraldia jokoan uzten du.

Oferta Exclusiva para



CLÍNICA BAVIERA
INSTITUTO OPTALMOLOGICO EUROPEO

902 130 100
www.clinicabaviera.com

VISTA CANSADA (PRESBICIA)



Poder disfrutar de lo cotidiano es lo que nos hace libres

En Clínica Baviera tenemos una **promoción limitada para ti y tus familiares directos** en los tratamientos de VISTA CANSADA O PRESBICIA, **por ser afiliado de CCOO EUSKADI**.

	Tarifa general VISTA CANSADA	Promoción VISTA CANSADA CCOO Promoción de octubre a diciembre	Tarifa VISTA CANSADA Resulto del año
Corrección de visión combinada*	1.300€/ojo	975€/ojo	1.040€/ojo
Corrección con lente multifocal*	1.510€/ojo	1.130€/ojo	1.205€/ojo
Consulta vista cansada	75€	35€	35€

*También año nuevo, para tratamiento de ambos ojos. Estas tarifas se incluyen Lente colorizada y lentes. Consultas de financiación personalizadas.

MEMBRANA DE afiliado

IMPRESINDIBLE PRESENTAR TU TARJETA DE AFILIADO en la 1ª visita a Clínica Baviera.

Resto de consultas y servicios

20% dto.*

*Exclusión de consultas de revisión, tratamientos, diagnóstico y control.

Bilbao: Alameda de Mazarredo, 65 - 945 61 20 32 - **Bilbao:** Calle Ibañez de Bilbao, 9 - 945 61 19 40 - **San Sebastián:** Calle Easo, 83 - 943 44 42 38 - **Vitoria:** Calle Manuel Irujo, 33 - 945 12 36 28

Bilbao: Dr. Andoni Añel Fernández, Dr. Julio Ortega Urbizaga, Dr. Ramón Jiménez de Murrúa y Dra. Begoña De Dalmás, **San Sebastián:** Dr. Pablo Artalejo Lantigua y Dr. Juan José Rodríguez López, **Vitoria:** Dr. Ramón Jiménez de Murrúa y Dr. Pío Jesús García Gómez. Todos especialistas en Oftalmología y Cirugía Ocular. R.P.S. Nº 311.

Gazte, etsipena ez da aukera bat. **Borrokatu**

Gazteak dira krisia eta hartzen ari diren neurrien ondorioz kaltetuen suertatu direnak. Gobernuak hartutako azken neurriak behin-behinekotasunera bideratzen ditu gazteak, soldata baxuekin eta bizitza duin bat sortu ahal izateko kontratu egonkorrik gabe.

CCOOk gazteengana iritsi nahi du gazte-enplegu arloan dituen proposamenak zabaldu ahal izateko egin den kanpainarekin eta honekin sindikatu barruko parte-hartzea eta mobilizazioak sustatu. Kanpaina honek, "prekarietatea eta langabeziaren aurka: oraina borrokatu, etorkizuna irabazi" txostenaren jarraipena izan nahi du.

CCOoko Gazteak idazkaritzako kanpaina konfederal honek honako proposamenak jasotzen ditu:

1. Kontratazio formala, Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazio guztiekin.
2. Soldata duinak, inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino baxuagoak
3. Justifikatu gabeko aldi baterako kontratuen aurrean kontratazio egonkorra
4. Prestakuntza eta arreta berezia langabezia dauden gazteentzako
5. Esperientzia profesionala eta kualifikazio akademikoaren mailaren aitortpena
6. Enplegu Zerbitzu Publikoen bitartez, orientazioa, prestakuntza eta lana bilatzea langabezia dauden gazteentzako
7. Negoziazio Kolektiborako eskubidea lan eskubide duinen defentsarako formula moduan.
8. Lan arriskuen prebentzioan beharrezko prestakuntza.
9. Laneko eta familiako bizitza bateratzea ahalbidetzen duten ordutegi eta lanaldiak.
10. 2010. urtean Gobernuak ezarritako lan erreforma ezabatu.



“La resignación no es una opción. Lucha”.

CCOO quiere dirigirse a los jóvenes mediante una campaña que tiene por objetivo difundir nuestras propuestas en materia de empleo juvenil, al tiempo que propicia la movilización y su participación en el sindicato.



El apellido ya no es masculino

La nueva Ley del Registro Civil, entre otras modificaciones, elimina una regla discriminatoria con las mujeres, suprimiendo la prevalencia del apellido paterno

El Congreso de los Diputados aprobaba en julio la nueva Ley del Registro Civil que se inspira en los valores constitucionales y muy especialmente, en el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Así, suprime la prevalencia del apellido paterno en caso de desacuerdo entre el padre y la madre, pone fin a la diferencia de trato entre hijos e hijas matrimoniales y no matrimoniales y reconoce el derecho al cambio de apellidos a las víctimas de violencia de género y a sus descendientes.

La Ley 1999 mantuvo esa prevalencia del primer apellido paterno en caso de desacuerdo lo que suponía una discriminación en detrimento de las mujeres, contraria al principio de igualdad consagrado en la Constitución, además de no tener en cuenta las recomendaciones que sobre este tema hace la Unión Europea.

En el trámite parlamentario de la Ley se ha decidido, por unanimidad, que la última decisión, en caso de desacuerdo, la tome la persona encargada del Registro Civil, aten-



diendo al interés superior del menor o de la menor. Siendo esta fórmula similar a la que se aplica en varios países europeos, entre otros, Suiza o Alemania, eliminando de este modo de la Ley una regla que discrimina a las mujeres.

CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

MÉDICOS QUE SÓLO PIENSAN EN TU SALUD

902 12 33 66 • www.clinicalondres.com

OFERTA EXCLUSIVA PARA



Tu piel también puede ser la protagonista de las miradas

Aprovecha ya esta promoción limitada para ti y tus familiares directos en los tratamientos de Láserdepilación de Clínica Londres para hombre y mujer con sesiones ilimitadas durante 3 años, por ser **AFILIADO DE CCOO EUSKADI**.

		TARIFA PRIVADA	TARIFA CCOO EUSKADI	PROMOCIÓN CCOO EUSKADI DE OCTUBRE A DICIEMBRE
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 €

afiliado

IMPRESINDIBLE PRESENTAR ACREDITACIÓN en la 1ª planta de Clínica Londres

Resto de tratamientos de medicina estética **15% dto.**

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

Tarifas válidas hasta 31/12/11. Promoción no acumulable a otras ofertas.

Dr. Carlos San Martín Pérez // Las intervenciones de Cirugía Plástica se realizan en el Hospital San Juan de Dios y el Barón Infragrátrico en la Clínica San Sebastián

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

Nuestras propuestas,

El Gobierno aprueba, con premeditación y alevosía, una reforma laboral soterrada que sólo conseguirá estimular la temporalidad y la precariedad laboral

Apenas unos días antes de conocerse la intención del PSOE y PP de reformar la Constitución española CCOO y UGT enviaban una serie de propuestas al Gobierno ante la gravedad de la situación económica del país. Propuestas de claro tinte social y con el interés de avanzar hacia un modelo económico más equilibrado y con mayor generación de valor añadido. Propuestas racionales en clave de justicia social frente a una gestión nefasta de las consecuencias de la crisis, que como estamos viendo, no nos está llevando en Europa a buen puerto.



Entre otras, los principales puntos que se abordaban:

- Mayor control de los precios, al objeto de **evitar la creación de burbujas** como la inmobiliaria.
- **Desbloqueo de la negociación colectiva** para evitar la pérdida de poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores.
- **El control de los precios** debe alcanzar especialmente a aquellos bienes que tienen mucha influencia sobre las rentas más bajas: energía, transporte público y alimentos, con una regulación pública más intensa si es necesario.
- **Mayor inversión de los beneficios** empresariales para ampliar y mejorar el tejido productivo.
- Garantizar que la recapitalización del sistema financiero permita que **el crédito fluya hacia empresas y familias**.
- **Mejorar la gestión pública y los ingresos** para sostener el nivel de gasto adecuado a las necesidades por las que atravesamos.
- En esta línea, se presentan actuaciones tan concretas como ineludibles: **la lucha contra el fraude**, recuperación de impuestos como el de Patrimonio y Sucesiones y Donaciones, revisión del IRPF, eliminación de las deducciones fiscales en el Impuesto de Sociedades que generan distorsiones...
- **Impulsar políticas de vivienda** que garanticen, por un lado, el acceso a las mismas y, por otra parte, que dinamicen este mercado con precios alejados de burbujas.
- La política económica debe dirigirse a **crear empleo**, especialmente entre las personas jóvenes, incidiendo en la necesidad de formación también en las empresas.
- **Mantener la protección a las personas desempleadas**, en un contexto en el que la tasa de cobertura (personas en el desempleo con algún tipo de prestación o subsidio) ha caído de manera preocupante.

su respuesta

Frente a ello, la respuesta ha sido una modificación de la Constitución y una nueva reforma laboral soterrada que sólo estimula la temporalidad y la precariedad laboral.

Jóvenes condenados

El nuevo contrato para la formación y el aprendizaje no da respuesta a la necesidad de articular un modelo formativo y de empleo para las personas jóvenes sin cualificación, como reivindicábamos entre las propuestas sindicales. Y la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida en el marco en que se presenta tampoco va a surtir resultados positivos.

Pero la mayor de las barbaridades llega con la suspensión temporal de la aplicación del encadenamiento de contratos y la ampliación de la edad a 30 años con carácter temporal y a 25 con carácter permanente en los nuevos contratos de formación.



Estas medidas suponen una vuelta de tuerca más de la reforma laboral, que tiñe aún más oscuro si cabe el panorama para las personas jóvenes: enfrentadas a un difícil acceso al mercado laboral, y condenadas a unas condiciones cualquier cosa menos dignas cuando al fin consiguen un empleo.

Tampoco son acertadas medidas de carácter estructural como la integración del FOGASA en el SPEE, ya que a nuestro juicio la eficacia y eficiencia de este organismo autónomo pasa por dotarle de los recursos humanos necesarios.



La única nota positiva, en la línea de lo mantenido por CCOO, llega con la prórroga del programa PREPARA, que viene así a mantener un cierto nivel de protección para las personas en desempleo que han agotado sus prestaciones y subsidios, y la no inclusión de la desregulación del contrato a tiempo parcial.

En la coyuntura económica en la que nos encontramos, las soluciones pueden optar por la aplicación ciega e irracional de las mismas medidas que nos han llevado a la crisis, o adoptar otras de tinte más social, más equilibradas y con el objetivo a medio y largo plazo de alcanzar un modelo económico y productivo que genere bienes y servicios de mayor valor añadido.

Las primeras, como estamos comprobando, sólo conducen al abismo y a la quiebra del Estado social. Las segundas, más valientes, pasan precisamente por reforzar el Estado de bienestar en el momento en que más lo cuestiona la derecha.



El maldito agosto del profesorado

Este verano 1.460 docentes en Euskadi han conseguido aprobar el concurso oposición para ser funcionarios de carrera. Seis meses de prácticas servirán para demostrar su aptitud para la docencia. Una buena noticia teniendo en cuenta los tiempos que corren para la estabilidad laboral. Los que no lo consiguieron podrán intentarlo en las próximas convocatorias, fruto del acuerdo que CCOO Irakaskuntza firmó con el Departamento de Educación en junio de 2010.

No podemos olvidar, sin embargo, que aún queda una cifra altísima de profesores y profesoras que ocupan vacantes reales pero interinas. Casi un 23% del colectivo de docentes de la enseñanza pública del País Vasco que cada curso escolar debe someterse a un proceso de adjudicación de puestos de trabajo en función de las necesidades de la Administración. Además de ser un índice porcentual inaceptable para garantizar cierta estabilidad en las plantillas de los centros, hablamos de miles de personas en situación de incertidumbre laboral y personal.

Un proceso de adjudicación que tiene lugar en el mes de vacaciones: agosto. Desde el Gobierno se escudan en que el sistema informático facilita la adjudicación y evita que las personas afectadas tengan que permanecer en Gasteiz, Bilbao o Donostia a la espera de su turno. Pero en CCOO sabemos son demasiados los errores y las situaciones excepcionales que obligan a estas personas a estar pendientes de su futuro en “cuerpo presente”.



Deusto Bilbaoko Unibertsitatean transparentziaren alde



Convocada por el comité de empresa (CCOO mayoría sindical, y ELA) la primera movilización laboral de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Deusto Bilbao. La plantilla rechaza la congelación salarial permanente que sufren desde 2008 que contrasta con el oscurantismo en las cuentas y gastos de la Universidad.

2008tik Irakaslearen Dedikazio Akademikoaren Planaren bidez instituzionalizatu egin da oinarriko soldata izoztea. Horrek erosteko almena nabarmen galarazi eta galarazten die Deusto Bilboko Unibertsitateko langileei, eta, ondorioz, murriztu egingo dizkie etorkizuean jaso ditzaketen gizarte-prestazioak (langabezikoa, pentsioak, etab.) Sistema hori Administrazio eta Zerbitzuetako langileei ere ezarri nahi die.

Enpresako Batzordeak hainbat aldiz eskatu dio Zuzendaritzari erakundearen kontu zehatzak emateko baina beti egin die uko eskari horiei. Langileek ez dakite zein baldintzatan jasotzen den diru publikoa, egiten ari diren azpiegiturako lan garesti bezain deigarriak finantzatzeko. Enpresa Batzordeak salatu egiten du langile kualifikatuei Zuzendaritzak eskaintzen dizkien kontratuen edukia murrizketa joera gero eta nabarmengoa, soldaten kostua murrizteko eta kontratu horiek nahi dituzten erara kudeatzeko bidea ematen baitu jokabide horrek.

Las quiebras fraudulentas se pagan muy caras

Los tribunales han impuesto una condena ejemplar a un empresario que arrastró a la ruina a su fábrica para no pagar sus deudas con los trabajadores

EL trabajo sindical de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi ha permitido que se castigue a un empresario que arrastró a su fábrica deliberadamente a la ruina para no pagar a sus trabajadores. Este tipo de quiebras fraudulentas están siendo habituales desde que comenzó la crisis, pero suele ser muy difícil que la Justicia las reconozca.

En el centro de este caso ha estado la empresa Mekanikalan, un taller metalúrgico originario de Arrasate y ubicado en Legutiano (Araba). El conflicto se inició hace dos años, cuando la compañía dejó de abonar las nóminas a sus 42 trabajadores, que acumularon 10 meses sin cobrar hasta que la empresa cerró.

Dos millones y medio de euros

Los obreros atravesaron un verdadero calvario y protagonizaron decenas de movilizaciones para denunciar su desesperada situación. Asesorados por nuestro sindicato, los trabajadores reclamaron que se investigasen las cuentas de la empresa y, en concreto, la relación financiera con otras dos sociedades del mismo dueño. Sospechaban de irregularidades contables para cargar sobre la empresa principal importantes pérdidas económicas con el fin de conducirla a la quiebra. Tenían razón. La sentencia ha

calificado el concurso de acreedores como culpable y ha condenado al dueño a abonar una cantidad que ronda los 2,5 millones de euros

A juicio de CCOO, el dictamen es apropiado pero no se puede hablar de éxito. Al contrario, una vez más se demuestra la injusticia de un sistema en el que siempre pagan los mismos. El conflicto se ha saldado con decenas de despedidos y sus indemnizaciones han sido abonadas por el Fogasa. Algunos de los ex trabajadores siguen hoy en paro.



Ante el laberinto de Babcock, soluciones sindicales

Babcock ha estado envuelta en la polémica en los últimos meses. Además de su cierre definitivo, esta pasada primavera se produjo un disparate jurídico al quedar anulado el ERE de 2004.

Elo desembocó en la reincorporación forzada de 251 prejubilados. De la noche a la mañana, se vieron obligados a interrumpir su jubilación y se quedaron sin ingresos por culpa de la anulación de su póliza de seguros.

CCOO propuso una solución sindical y solidaria para deshacer este embrollo. Se trataba de un trámite judicial colectivo al que se adhirieron 140 afectados. El juez nos ha dado la razón y el colectivo ha podido retornar a la normalidad. La sentencia es un espaldarazo para quienes apoyamos una salida justa a un problema causado por la avaricia de una minoría de directivos y otros trabajadores que, todavía hoy, siguen empeñados en exprimir a la 'Gallina de los huevos de oro'.

CCOO Euskadi, en la calle contra la crisis desde 2009...



12 diciembre 2009. Madrid



28 marzo 2011. Firmas ILP
contra reforma laboral



18 diciembre 2010. Bilbao



29 junio 2010. Huelga General



22 junio 2010. Contra los
recortes en el sector público

PONTES

fuer

Movilizaciones SEPTIEMBRE

BIZKAIA:
Miércoles 21 Marcha
Margen Izquierdo

GIPUZKOA:
Lunes 19 Marcha Donostia

ARABA:
Jueves 15 Marcha Vitoria
Jueves 22 Marcha
Valle de Ayala

- Los mercados siguen imponiendo recetas
- El Gobierno improvisa y aprueba leyes que reducen los derechos de los trabajadores y trabajadoras
- Reforma para constitucionalizar el déficit público. Referéndum ya!
- El empleo, los servicios públicos y la recuperación económica en juego





22 junio 2009. Donostia



17 diciembre 2010. Bilbao

en marcha

CCOO, fuerza sindical

**Sábado, 24
Madrid**

- Merkatuek eurentzako egokiak diren prozedurak ezartzen jarraitzen dute
- Gobernuak inprobisatu egiten du eta langileen eskubideen aurkako neurriak onartzen ditu
- Defizit publikoa konstituzionalizatzeko erreforma. Erreferenduma orain!
- Enplegua, zerbitzu publikoak eta ekonomiaren susperraldia jokoan

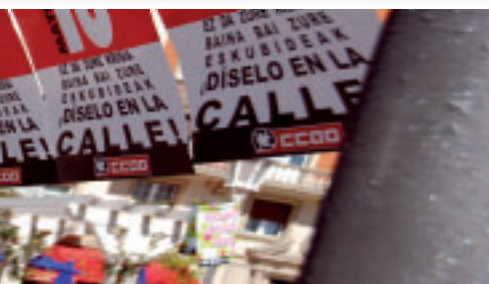
**martxan
JARRI**



29 septiembre 2010.
Huelga General



11 junio 2010. Gasteiz



**...y la movilización
debe continuar**

Dignificar el trabajo en el hogar

Acuerdo en el marco del diálogo social para abordar la integración del Régimen Especial de Empleadas/os de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social

Histórica reclamación de CCOO, este acuerdo es de gran relevancia, ya que éste es un sector altamente vulnerable, siendo ocupado casi en su totalidad por mujeres e inmigrantes y con un muy escaso reconocimiento social. El nuevo régimen entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012. Habrá un plazo de seis meses de adaptación a la nueva situación.

¿Qué cambia para el empleador o empleadora?

Entrará a formar parte de Registro de empresarios de la Seguridad Social. Será quien tenga que presentar la solicitud de alta, baja o variación de datos (en su defecto podrá hacerlo la trabajadora). Un aspecto novedoso y positivo es que las familias numerosas tendrán bonificaciones.

¿Qué cambia para el trabajador o trabajadora?

La equiparación de derechos con el resto de los trabajadores. Cotización desde la primera hora trabajada; derecho a contrato por escrito con todas las condiciones fijadas; prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral (a partir del cuarto día); por su parte, las bajas por enfermedad o accidente profesional estarán protegidas con efectos desde el 1 de enero de este año.

¿Es obligatorio el alta aunque se contrate por dos horas a la semana?

Sí; desde la primera hora de contrato. Además, se fija como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional, con dere-



cho a dos pagas extraordinarias de 30 días y a justificante de hoja de salario.

¿Y en caso de despido?

Debe notificarse con 7 o 20 días de antelación dependiendo del contrato. La indemnización se fija en 12 días por año hasta 6 mensualidades. Asimismo, se introducen modificaciones en el tiempo de descanso y las vacaciones.

¿Habrà una nueva base de cotización?

Se establece un régimen transitorio de bases de cotización, siendo a partir de 2019 la cotización por salarios reales y la equiparación total con la base mínima del Régimen General.



Etxeko langileen araudia berria aurrera pausoa da erabat zaharkiturik zeuden baldintzak zituen sektore baten lana duinagoa egiteko bidean. Sektoreko langileen gainean, gehien bat emakumeak, horrek zuen eragina kaltegarria zen oso.

Más de 135 días de unidad

La huelga de los lectores del Consorcio de Aguas de Bilbao se prolonga ya durante cinco meses, con la esperanza de profundizar en las negociaciones

El 4 de mayo fue el día que EEUU mataba a Bin Laden en Pakistán. Ese mismo día, la plantilla de Contadores Gómez decidía comenzar una huelga indefinida en protesta por la pretensión de la empresa de recortar sus derechos. Una nueva situación pero con los mismos trabajadores y trabajadoras como protagonistas de un conflicto heredado, fruto de la nueva adjudicación del servicio por parte del CAB a una empresa que no ha respetado el acuerdo sobre sus condiciones laborales, modificando y empeorándolas a su antojo.

El contrato de adjudicación ya auguraba problemas. Un flagrante incumplimiento del derecho de subrogación ha convertido a los trabajadores en víctimas de una bajada temeraria de precios, que Gómez Contadores pretende amortizar a costa de recortar derechos.

Y pasaban los días. Y la semanas. Y el primer mes. Y el segundo. En todo ese tiempo, el mundo seguía y cambiaba: Bildu dio la sorpresa en las elecciones autonómicas, Rubalcaba dejó el Ministerio del Interior, Donostia fue elegida capital europea de la Cultura, y en Europa planearon amenazas de varios rescates económicos... Y ellos, los lectores de contadores seguían en huelga.



Capacidad organizativa

Ana, delegada de CCOO y el resto de afiliados aseguran que los momentos más duros han sido los de la frustración, la impotencia ante “los encuentros con la dirección, en los que era toparte contra un muro una y otra vez y salías sin nada, sin ningún avance; y después la desazón de tener que comunicarlo a nuestros compañeros”. Unos compañeros de trabajo, que sin embargo, han sido la otra cara del conflicto, la positiva: la de la unidad.

Para todos ha sido lo más reconfortante y lo que ha mantenido la constancia de llevar el día a día. La plantilla no se ha quedado sólo en las concentraciones cada mañana a las puertas del Consorcio. Mediante una excelente capacidad organizativa en base a diferentes comisiones de trabajo, han llevado a cabo su protesta y acciones reivindicativas de las formas más originales.

Un día de luto negro al cumplirse el primer mes, otro verde color esperanza por la reunión de mediación, degustación popular de productos, la presencia en las redes sociales vía facebook, blogs, etc... todo ello con el objetivo también de llegar a los usuarios, otros de los perjudicados en este conflicto, a los que pese a sus quejas y reclamaciones el Consorcio, tampoco ha hecho caso. Más de 200.000 domicilios de 71 municipios vizcaínos han estado recibiendo facturas con un consumo irreal.

Al cierre de esta edición de Biltzar, la empresa ha presentado una nueva oferta a la que la plantilla ha respondido con una contrapropuesta, por lo que ya se abre la posibilidad de desbloquear la negociación.

Despidos en el banquillo

Juan Carlos Morla. Afiliado a CCOO.
Auditor de sistemas. 10 años de antigüedad en AENOR.

B. Fuiste el primer hombre de tu empresa que se acogía a una reducción de este tipo...

R. Así es. Después hubo más casos y algunos con consecuencias similares a las mías. Esto fue en 2008, cuando al tener mi primer hijo, decidí que quería disfrutarlo al máximo y solicité una reducción de jornada del 33%. En la práctica me encontré con que aquello sólo era una merma de salario porque la carga de trabajo era la misma. Esto va minando tu salud e impide el objetivo que es cuidar de tu hijo.

B. El despido se produce al cuarto año y en primera instancia se reconoce ya como improcedente.

R. Sí; pero no quise dejarlo ahí e interpusé un recurso ante el TSJPV que ahora ha resuelto declararlo nulo y condenar a la empresa a la readmisión y al pago de los salarios de tramitación.

B. Resulta paradójico que en una empresa como AENOR que otorga sellos calidad a otras empresas, incluido el del modelo Empresa Familiar Responsable, sucedan estas cosas.

R. Mi caso no es aislado. Presumen y abogan del respeto a las buenas prácticas en conciliación, planes de desarrollo, etc... y en los últimos años ya se han dado media docena de despidos improcedentes, incluso yo mismo denuncié ante la Inspección el que obligaran a los trabajadores a incumplir la jornada intensiva del calendario laboral, realizando horas extras de manera gratuita.

B. ¿Crees que ha merecido la pena esta pelea personal?

R. Por supuesto. Y volvería a hacerlo. Por principios. Es impresionante haber leído comentarios sobre mi caso aludiendo a que hombres como yo somos unos vagos o que si solicitaba la reducción para darle teta a mi hijo! ¿Eso es lo que esta sociedad entiende por conciliación? Estamos muy atrasados en esta materia con respecto a otros países de Europa y aún creemos que con legislar, el problema se ha resuelto.

B. ¿Qué valoración haces como hombre, como trabajador y como padre?

R. He disfrutado de la infancia de mi hijo y eso no tiene precio, a pesar de que mi empresa me ha



hecho pagar uno muy alto. Como trabajador, lo más duro has sido despertar a la realidad de que sigues siendo el eslabón débil de la cadena. También decepcionan las instituciones, la Judicatura, la propia Inspección de Trabajo, que pese a mis múltiples denuncias, ha mostrado su cara más desinteresada. Pero la pregunta que más me he hecho es ¿cuántas personas en la misma situación no habrán podido optar a recurrir la sentencia de improcedencia por no disponer de capacidad económica para soportar una espera de muchos meses pagando hipoteca, colegios, etc y han tenido que tragar con la sentencia de improcedente y quedarse con la indemnización?

La justicia resuelve a favor de los trabajadores.

AENOR despidió a Juan Carlos cuando disfrutaba de una reducción de jornada para el cuidado de su hijo y McDonald's de Irun protagoniza un largo episodio de discriminación sindical contra tres empleados senegaleses



Pape Ousmane Ndour.

Delegado de CCOO en McDonald's Txingudi.

tellano, no se animaron pero nos dijeron que nos apoyarían.

H. Y así fue, porque CCOO consiguió los tres representantes que se elegían...

P. Sí; hay muchos trabajadores que siempre nos han apoyado. Hasta entonces, la representación la tenían las encargadas y no se había hecho ninguna labor sindical. Nosotros por lo menos hemos conseguido mejorar algo y ahora hay muchos excompañeros que todavía nos lo agradecen cuando nos los encontramos por la calle.

H. ¿A partir de ahí cambió la actitud de algunos compañeros?

R. Nos apoyaban pero tenían miedo. Muchos que toman una actitud en la empresa, luego cuando te los encuentras en la calle te cuentan otra cosa. Todos sabemos lo que pasa allí, si haces lo que te piden las encargadas puedes subir de categoría, la empresa asusta a la gente, muchos consiguen mas horas de trabajo si hacen lo que les dicen... Es una presión muy grande la que hay que soportar. Nosotros intentábamos no hacer mucho caso a todo aquello, pero es muy difícil.

B. ¿Os sorprendió el despido?

R. Si. Yo sabía que no nos lo iban a poner fácil, que harían lo posible para impedirnos hacer nuestro trabajo sindical. Pero como nuestras tareas en la empresa las hacíamos bien no creía que llegaran hasta ese punto. Lo único que no le gustaba a la empresa era la labor sindical. No pensaba que un día pudieran echarme.

B. El proceso de movilizaciones fue largo y duro, con concentraciones diarias frente a la empresa y los propios compañeros...

R. Muy duro. Sobre todo por los compañeros de trabajo de tantos años que eran también amigos, pero que un día por miedo a la empresa se hayan puesto en contra nuestro y haciendo lo que la empresa les ordena, eso duele. Aunque ahora, con la sentencia todo queda mas claro y estamos más tranquilos, sobre todo para buscar un nuevo trabajo.

B. Todo empezó cuando decidisteis presentaros como delegados de CCOO. ¿Por qué ese paso?

R. Ya éramos afiliados al sindicato. En la empresa no nos trataban como a los demás compañeros y al principio pensamos que sería por no conocer el idioma, pero aprendimos rápido y las cosas seguían igual. Un año después se celebraban elecciones sindicales, lo cual supimos por el responsable de Comisiones Obreras de Irún, no por la empresa. Así que decidimos presentarnos para intentar cambiar cosas que no nos gustaban. Y aunque preferíamos que lo hicieran compañeros que hablaran mejor cas-

Sinfonía del dolor

CCOO saca a la luz las reclamaciones de músicos de orquestas vascas que sufren múltiples enfermedades profesionales. Mientras, las mutuas insisten en recurrir

Puede sorprender pero es su realidad. El colectivo de músicos está entre los profesionales que más daños físicos sufren fruto de su trabajo. Las dolencias son tan diversas y variadas como instrumentos en una orquesta: violines, contrabajos o chelos que provocan tendinitis, lesiones musculares en codos, hombros o brazos, dermatitis en el cuello...; flautas, trombones o fagots que afectan a las fibras de los labios,... Y todos ellos, susceptibles de causar lesiones derivadas del ruido.

Sí; la música puede convertirse en ruido profesional para un músico que soporta el sonido de otro instrumento a parte del suyo varias horas al día (entre ensayos y actuaciones) y a escasos centímetros de su oído. Los decibelios que pueden alcanzarse en el foso orquestal en algunos momentos, es el mismo que el de una avioneta al despegar. Un operario de un aeropuerto lo previene con protección auditiva... ¿pero el músico?.

Los movimientos repetitivos de una cajera de supermercado son reconocidos y origen de muchas enfermedades profesionales. ¿Cuántas veces puede llegar a realizar el mismo movimiento con el arco un violinista durante sus cuatro horas diarias de ensayo o en una función? Miles. Sin embargo, son muchas las dificultades a las que estos tra-

bajadores tendrán que enfrentarse para que se les reconozca el origen profesional de su dolencia.

Absentismo complicado

El entorno laboral de un músico puede considerarse más bien "agresivo", si tenemos en cuenta todo esto, a lo que habría que añadir los problemas derivados del espacio en actuaciones y ensayos (la separación entre un músico y otro es mínima).

Pero los problemas de los músicos no acaban ahí. La mitad de los instrumentistas sufrirá algún tipo de problema a lo largo de su carrera. Uno de cada ocho músicos, según un estudio alemán, deber retirarse antes de tiempo por motivos de salud.

De hecho, el absentismo entre este colectivo de trabajadores es alto. Algo que juega también en su contra, puesto que la falta de reconocimiento de estas enfermedades les perjudican económicamente a la hora de estar de baja, los tratamientos deben costeárselos muchas veces de manera individual y la inactividad es peligrosa para su carrera, puesto que el no poder practicar con el instrumento supone pérdida de entrenamiento y calidad en su trabajo.

Biolin-jotzaile baten lehen gorreria profesionalaren aitopenen aurka mutua jarritako helegitea atzera botatzea lortu du CCOOK

Sindikatuak sententzia hau eta gero Mutualiak Orkestra ezberdinetan galera auditiboen eta lesio muskuloeskeletikoen aurka jarri dituen hainbat helegite geldiaraztea espero du





Instrumentos que lesionan



La justicia comienza a dar la razón a los músicos en su lucha por el reconocimiento de sus enfermedades profesionales y en particular contra los recursos de las mutuas.

Así un juzgado de Donostia reconocía hace un par de meses la primera hipoacusia a un músico de la Orquesta Sinfónica de Euskadi. Un violinista, con 24 años de antigüedad en la orquesta al que se le reconoció una hipoacusia bilateral e indemnizada con 2.990 euros.

Los ejemplos de esta y otras dolencias que sufren los instrumentistas son múltiples. En el caso de Víctor Doru Artenie (en la imagen), su diagnóstico es bursitis y epicondilitis, inflamaciones propias de aquellas partes de las extremidades que más se resienten en su trabajo, fruto de las continuas horas de ensayo y las propias actuaciones.

Este músico rumano virtuoso de la viola forma parte de la BOS (Bilbao Orkestra Sinfonikoa) desde 1984 y tiene también su caso en los juzgados.

Con ATLANTIS,
si te quedas
en paro,
no tienes que
renunciar a
tu seguro



Auto | Hogar | Accidentes Personales | Vida | Caravanas

Ahora, nuestras pólizas incluyen, de forma gratuita, la cobertura de **Protección de Seguros por Desempleo.**

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 es la primera entidad aseguradora que obtiene el distintivo EthSI, que certifica que cumplimos criterios de orientación ética, solidaridad y responsabilidad social.

Lanera joateko beste modu bat

Irailaren 16a eta 22a bitarte Europako Mugikortasun Jasangarriaren Astea ospatuko da

“Mugitu modu eraginkorrean: hobetu zeure mugikortasuna” lelopean, hainbat udal eta gizarte erakundek, CCOO barne, babesa eman diote beste behin “neure kotxerik gabeko hiria” ekimen europarrari gaur dugun mugikortasun eta garraio sistemak eragiten dituen arazo larriak direla eta.

Lanegun bakoitzean milaka joan-etorri egiten dira. Langileen %75 kotxe edo motoan joaten da lanera. Horregatik, hiri eta industriadetan aparkatzea hazten ari den arazo bihurtu da. Ez dago poligonoetara joaten den hiribarruko autobus linearik eta azpiegitura berriak autoaren erabileran laguntzen dute talde garraioa sustatu beharrean.

Industrialdeak langileak bertara iristeko moduak pentsatu gabe egin dira. Autorik ez edukitzeak kontratazioan baztertua izateko arrazoi bihurtu da. Kutsadura, istripuak, estresa, aparkatzeko zailtasuna, kosteak eta garraio denbora, lanaldiaren zabalitzea eta abar hazten ari dira. Ez da eredu jasangarria, zerbait egin behar dugu eta sindikatuak ezin gara alde batera geratu.

Gobernu Zentralak Bideko Segurtasuna sustatzeko neurri multzoa onartu du 2020. urtea arte trafiko istripu biktimak erdira (59 heriotza milioi biztanlegatik) eta In Itinere autobatek harrapatuta ematen diren hildakoen kopurua %30



murrizteko asmoz. Laneko Ikuskaritzak, trafiko-istripu larriak edo hildakoren bat eragin duten istripuak izan dituzten enpresetara joateko Bisita Plan bat hasi du Arrisku Ebaluazioan istripu arriskua sartu dadin.

CCOOk ez ditu ahaztu nahi autonomia edo enpresako negoziazio kolektiboan mugikortasun seguru eta jasangarriko prebentzio planak. Geure parte hartzea ezinbestekoa da langileen garraio ohituren aldaketaren sentsibilizazioarako.

Ganamos todos: medio ambiente, seguridad, salud y sociedad

Comisiones Obreras apuesta por:

- El transporte colectivo, racional y eficiente, con servicios rápidos y cómodos, a los centros de trabajo.
- El uso compartido del coche compartido y la bicicleta sin peligro.
- Subvenciones empresariales al uso de medios sostenibles
- Crear la figura del gestor de movilidad, como representante de los trabajadores (en grandes empresas o convenios sectoriales) u órganos tripartitos para la movilidad
- Incorporar la movilidad In Itinere y el transporte para acceder al trabajo en el plan de de prevención y gestión ambiental de la empresa.



Gobernanza mundial

La IX Escuela Sindical Pedro Gómez, organizada por José Unanue Fundazioa, abordó los retos sindicales y sociales desde una perspectiva internacional

Los días 23 y 24 del pasado mes de junio tenía lugar en Bilbao la IX Escuela Sindical Pedro Gómez, organizada un año más por José Unanue Fundazioa. La temática no podía estar más en boga, ya que trató los retos del sindicalismo europeo e internacional ante la crisis, la gobernanza mundial y los derechos sociales y laborales. Para ello se contó con distintas voces que nos aproximaron a la realidad que atravesamos desde diferentes ámbitos.

Abría el fuego Pedro Rodríguez, Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi, quien centró su intervención en el análisis del Pacto por la gobernanza europea, y los efectos que el mismo tiene entre las trabajadoras y trabajadores europeos, desde los salarios hasta la negociación colectiva.

Philippe Pochet, director del ICECES Instituto Sindical Europeo. Comenzaba con una pregunta: ¿por qué hemos perdido? En 2008 parecía que el movimiento sindical iba a poner sobre la mesa sus reivindicaciones. Tres años después, viendo lo que ocurre por ejemplo en Italia o España, surge la necesidad de reflexionar a través de esa pregunta.

Por ejemplo, por qué nuestras prioridades no han sido tenidas en cuenta y los gobiernos de derechas vencen en las elecciones en Europa. Y por qué nos encontramos con una mayoría de centro derecha en el Parlamento Europeo. Para Pochet hemos perdido esta crisis, pero como no se ha resuelto nada habrá otra en pocos años, y debemos prepararnos para la misma.

La cuestión clave en ese sentido es cómo salir de esa nueva crisis con una agenda diferente a la actual. Continuaba con una autocrítica al movimiento sindical europeo, hablando de la necesidad de reconocer el fallo de diagnóstico y no conseguir “venderlo”, exponer y convencer por la fuerza de nuestros argumentos al conjunto de la ciudadanía. De ahí, la necesidad de articular lo nacional, europeo e internacional para ser un contrapoder real.

En los países emergentes

La intervención de Isidor Boix, actual director del Observatorio Sindical de la Globalización de la Fundación 1º de Mayo, se desplazó a la situación de los países emergentes en la actual coyuntura económica internacional. Para Boix, el punto de partida de nuestra reflexión, es que como sindicato somos una organización de intereses, intereses colectivos y ligados también a los individuales. Y ante la globalización debemos plantearnos si hay intereses contrapuestos entre los



Eskola Sindikala, krisi garaiko globalizazio eta eskubide sozialei buruzko mahainguru batekin bukatu zen. Sonia Gonzalez Euskadiko Bakea eta Elkartasuna Fundazioko koordinatzailea, Carlos Rodriguez UPV-EHuko irakaslea, CONFEBASKeko Jon Bilbao eta Eusko Jaurlaritzako sailburuorde Javier Ruizek parte hartu zuten. Eztabaida interesgarria sortu zen ikuspuntu desberdinek eskaini zituzten iritzi anitzei esker.

trabajadores de los diferentes ámbitos mundiales. Por ejemplo cuando hablamos de la deslocalización, que supone que se creen puestos de trabajo en un lugar, perdiéndose en otro (y habrá después que ver la calidad de los puestos de trabajo creados). O la cláusula

social en el comercio mundial, que puede reflejar la existencia de medidas proteccionistas, y es rechazada por los países emergentes. Y todo ello en un mundo donde se estima que la mitad de la clase trabajadora mundial está vinculada a las grandes multinacionales. Y la realidad continúa en movimiento, ya que en los últimos tiempos se habla de ejemplos de deslocalización en China (desde China), lo que podría significar, de ser cierto, que se está reequilibrando de alguna manera la situación que resultaba a todas luces insostenible.

El sindicalista de la UGT de Túnez, Abdelmajid Sahraoui, desgranaba las claves de lo ocurrido durante los últimos meses en los países árabes, especialmente en Túnez. Hablaba así de los retos a los que se enfrenta el sindicalismo en los próximos tiempos y de la importancia del papel al que aspira, en unas sociedades que reclamaban no sólo democracia sino también el reconocimiento y respeto de sus derechos, incluyendo por tanto aquellos de la esfera laboral.

Propuestas erróneas

Javier Doz, Secretario de Internacional de la Confederación Sindical de CCOO, retomaba a la tarde los desafíos que nos esperan a nivel global y especialmente europeo. En su análisis de la situación económica y social por la que transitamos en Europa, Doz remarcaba lo erróneo de las políticas mantenidas hasta ahora y la escasa visión de las mismas, centradas en la visión más germana de la economía. Al mismo tiempo, insistía en la necesidad de respuestas a nivel europeo.

En la misma línea se pronunciaba Miguel Portas, euro-parlamentario por el Bloco de Esquerda. Portas es además de economista, periodista, por lo que desgranaba al detalle lo erróneo de muchas de las propuestas sostenidas a nivel europeo. Alertaba, además, de la difícil situación en que se encuentran los países del área mediterránea y de la ceguera que supone no darse cuenta del tremendo retroceso a todos los niveles del camino emprendido. Señala, además, que no es posible un rescate conjunto o coincidente en el tiempo a

España e Italia, porque sencillamente no hay dinero suficiente para ello en toda la UE. Y las políticas adoptadas hasta ahora no hacen sino ahogar un poco más a estas economías.

La clausura corría a cargo de Unai Sordo, Secretario General de CCOO de Euskadi, quien remarcaba la importancia de actos como este. Y más aún en un contexto económico en el que los mercados han secuestrado a la política y desarmado a los estados.



Philippe Pochet, director del ICE-CES Instituto Sindical Europeo



Isidor Boix. Dir. Observatorio Sindical de la Globalización. Fundación 1º de Mayo



Abdelmajid Sahraoui. Sindicalista de la UGT de Túnez



Javier Doz. Secretario de Internacional de la Confederación Sindical de CCOO

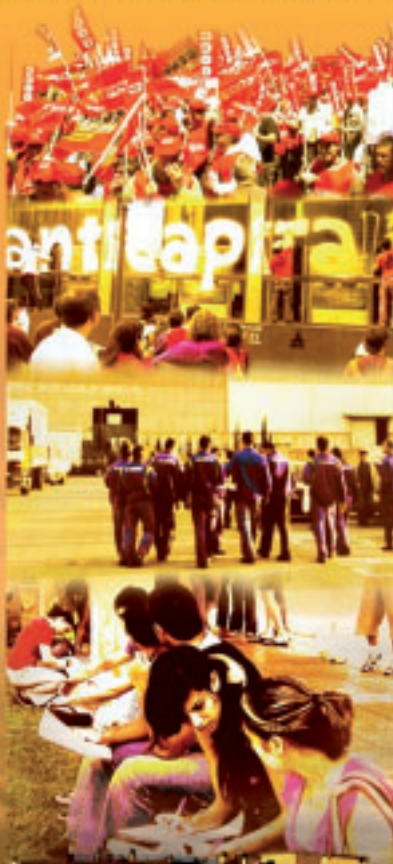


Miguel Portas. Euro-parlamentario portugués por el Bloco de Esquerda



DE LOS CREADORES DE "29S HUELGA GENERAL"

LLEGA A TUS PANTALLAS EL 24 DE SEPTIEMBRE



"la realidad de esta gente joven
pone los pelos de punta"

"no se entiende cómo han
podido aguantar tanto"

crítica de cine

LA RESIGNACIÓN NO ES UNA OPCIÓN LUCHA

protagoniza tu propia historia

DIRIGE Jóvenes CCOO PRODUCE J! CCOO

PROTAGONIZADO POR LA JUVENTUD PRECARIA, PARADA, ESTUDIANTE, BECARIA...

www.jovenesccoo.es juventud@cco.es [f](#) [@tuenti](#) [twitter](#) [YouTube](#)