

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

Nº 2 - APIRILA - 2011

Euskadiko Langile Komisoioak
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



Podemos conseguirlo

ILP contra una reforma laboral fracasada

José Unanue Fundazioa reestrena web



Aprovechando la apertura del espacio de memoria histórica del movimiento obrero en el franquismo, se ha actualizado la imagen y contenidos de la web de la fundación. La podeis encontrar en internet en www.unanuefundazioa.org, además del enlace en la web de CCOO de Euskadi.

Dentro de la web se puede acceder al apartado dedicado a la memoria, donde podréis ir encontrando testimonios de militantes de los que la fundación ha grabado sus "historias de vida". Un método de recuperar la

historia de los trabajadores y trabajadoras especialmente en épocas de dictadura donde los documentos son escasos, ya que su posesión podía suponer la cárcel para los militantes.

La web general incorpora nuevos espacios como el de Opinión y Noticias, junto a los ya existentes de Publicaciones y "En diez minutos". Se trata de poner análisis y reflexiones sobre asuntos laborales y socioeconómicos a disposición de quien quiera leerlas.

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

Nuestro afiliado más viajero

Roberto Gallego, nos saluda desde la entrada de la Ciudadela de Hué, el monumento histórico más grande e importante de Vietnam.

Nada que envidiar, dice, al del Palacio Imperial de Pekin.



Oferta Exclusiva para



CLÍNICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLÓGICO EUROPEO

902 130 100
www.clinicabaviera.com

CIRUGÍA REFRACTIVA LÁSER | MIOPIA | HIPERMETROPIA | ASTIGMATISMO

Todas las facilidades para que veas mejor

En Clínica Baviera te financiamos en 18 meses sin intereses tu tratamiento de CORRECCIÓN VISUAL POR LÁSER y el de tus familiares directos, por ser afiliado a CCOO EUSKADI.

Tarifa general
1.095€/ojo
Consulta médica preoperatoria
75€

Promoción
CORRECCIÓN LÁSER
CCOO
Promoción de abril a junio
54€ mes/ojo
Consulta médica preoperatoria
35€

Teñi
CCOO
Precio Total
975€/ojo
Consulta médica preoperatoria
35€



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

Resto de consultas y servicios

20% dto.*

*Excepción en patentes

Bilbao, Alameda de Mariposado, 65 1946 61 20 32 - Bilbao, Calle Bañer de Bilbao, 9 1946 61 19 40 - San Sebastián, Calle Easo, 83 1943 44 42 38 - Vitoria, Calle Manuel Isquier, 33 1945 12 36 28

Bilbao: Dr. Andrés Arías Fernández, Dr. Julio Ortega Usobiaga, Dr. Ramón Jiménez de Muñana y Dra. Begoña De Garmas. San Sebastián: Dr. Pablo Artamendi Larrañaga y Dr. Juan José Rodríguez López. Vitoria: Dr. Ramón Jiménez de Muñana y Dr. Pío Jesús García Gómez. Todos especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica. R.P.S. Nº 3/11.

Arranca la recogida de firmas para **cambiar la reforma laboral**

La ILP es un llamamiento a los trabajadores para que, a través de sus firmas, obliguen a los políticos a reflexionar sobre los problemas diarios de los ciudadanos

El 29 de Septiembre de 2010 (en Euskadi, también el 29 de Junio) millones de trabajadores y trabajadoras secundaron la Huelga General contra la reforma laboral impuesta por el Gobierno Zapatero. El pasado 29 de marzo daba comienzo oficialmente en Euskadi la campaña de recogida de firmas con las que CCOO y UGT quieren respaldar una Iniciativa Legislativa Popular contra esta reforma fracasada.

Fue en la Plaza del Arriaga de Bilbao donde delegados y delegadas sindicales, apoyados por las direcciones de ambos sindicatos, comenzaron a recabar las al menos 500.000 firmas necesarias para que se tramite en el Parlamento español una Proposición de Ley por el Empleo Estable y con Derechos.

El objetivo es conseguir este medio millón de firmas de aquí a mediados de mayo, para lo que se espera que ambas organizaciones en Euskadi recojan alrededor de 120.000.



El objetivo de esta iniciativa es que se revise en profundidad una reforma laboral inútil, injusta e innecesaria, que no ha conseguido crear empleo desde que se puso en marcha hace 10 meses, como anunció el Gobierno, y que tampoco ha corregido los problemas del mercado de trabajo en nuestro país. Todo lo contrario, esta es una reforma que lo que ha hecho ha sido profundizar en la temporalidad, en la precariedad y en el aumento del desempleo.

La ILP es también un llamamiento a los trabajadores para que, a través de sus firmas, obliguen a los políticos a "reflexionar" sobre los problemas diarios y cotidianos de los ciudadanos.

Quiénes firman y dónde

Hay que recordar que pueden firmar esta ILP los ciudadanos españoles, mayores de edad y que estén inscritos en el censo electoral. Los pliegos de firmas estarán a disposición de los ciudadanos en las empresas y centros de trabajo, así como en las sedes del sindicato.

¿Qué queremos cambiar?

Los objetivos de la ILP son reformas normativas dirigidas a reducir la segmentación de nuestro mercado de trabajo (la brecha entre trabajadores fijos y temporales), favoreciendo el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras a través de empleos estables y con derechos.





... recogida de firmas para cambiar la reforma laboral

La ILP persigue favorecer el empleo (especialmente de jóvenes y personas desempleadas), así como fomentar la contratación estable a tiempo parcial, y el contrato fijo discontinuo en los sectores donde la actividad es estacional y en los que, en estos momentos, se abusa de la temporalidad.

Se pretende evitar el fraude en la contratación, combatiendo la utilización abusiva de los contratos temporales; estableciendo para ello límites en caso de sucesión de contratos, así como una duración máxima de 2 años para los contratos de obra o servicio.

Igualmente se apuesta por penalizar las cotizaciones por desempleo de los contratos temporales y reducir las de los fijos. Se propone que sea la negociación colectiva sectorial la herramienta encargada de regular los niveles de empleo fijo y temporal que se requieren en cada sector productivo.

Por otro lado, reordenar las medidas de flexibilidad interna (que deberán ser negociadas con los sindicatos) para resolver los problemas organizativos y productivos de las empresas, y garantizar que no se recurra al despido como única alternativa para salir de la crisis.

La ILP recupera la causalidad en el despido, sobre todo en el objetivo y el disciplinario; restablece la figura del despido nulo, y da en algunos casos al trabajador despedido de forma improcedente la posibilidad de elegir entre la indemnización o recuperar su empleo. También se aboga por que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) no realice aporta-

ciones para pagar despidos que no estén justificados. Se apuesta por fortalecer y potenciar los servicios públicos de empleo, y en relación a las ETT pretenden restringir su actuación en sectores de especial peligrosidad y en las Administraciones Públicas.



Pentsioen erreformaren inguruko bilerak

CCOOk hainbat bilera egin ditu azken hilabete hauetan urtarrilean sinatutako pentsioen akordioa azaltzeko aurrera eraman den kanpaina dela eta. Ordezkarri eta afiliatuek parte hartu dute enpresetan eta hiru lurraldeetan egin diren eskualdeko bila hauetan.

Razones para firmar la ILP

Combatir la segmentación y precariedad del mercado de trabajo. Empleos estables y de calidad.

Recuperar la causalidad del despido, con garantías para los trabajadores

Favorecer el empleo, especialmente de los jóvenes y personas en paro

Reordenar las medidas de flexibilidad interna negociada con los sindicatos como alternativa al despido

Reforzar elementos de la negociación colectiva debilitados con la reforma

Avanzar hacia la progresiva sustitución del actual modelo productivo

Soy joven y voy a firmar

CCOO Gazteak insta a cambiar el contexto y conseguir un panorama más alentador para los jóvenes. A través de la ILP podemos hacerlo.

Cojamos los datos de un reciente estudio publicado sobre la situación de los jóvenes en el mercado laboral, en este caso en Bizkaia. Nos dibujan un mapa de chicos y chicas bien preparados académicamente (46,6% con estudios superiores y 40,4% con estudios secundarios), siendo los de estudios superiores los que los han compatibilizado con prácticas en empresas (71,2%).

Por otro lado, tanto el porcentaje de temporalidad en la contratación como el de los que no llegan a 1.000 euros de salario se acerca al 50%. En Euskadi, nos encontramos además con que sólo una de cada cuatro personas jóvenes trabajan, en el caso de las menores de 20 años, o cuatro de cada diez en el de menores de 25 años.

Pero hay que recordar que además de datos existen contextos y este en el que vivimos nos recuerda que la reforma laboral que provocó la última huelga general del sindicalismo confederal estatal, está siendo un fracaso con mayúsculas, que ni ha logrado crear empleo, ni por lo tanto ha generado empleo de calidad y que sigue haciendo que los jóvenes nos convirtamos en auténticos paganos de la crisis económica.

De hecho en los más de seis meses que lleva en vigor se ha reducido la contratación indefinida, elevando la temporalidad; es decir, todo lo contrario de lo que se pretendía con su aprobación. Por todo ello, CCOO ha puesto en



marcha una campaña de recogida de firmas en apoyo a la Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos que vamos a llevar al Congreso para que se modifiquen los aspectos más lesivos de la reforma laboral.

En CCOO Gazteak, cada día constatamos que detrás de las cifras hay una realidad, y más cuando hablamos de las personas jóvenes, llena de anhelos, esperanzas y sueños. A través de nuestro trabajo diario, y ahora, a través de la ILP presentada, queremos cambiar los contextos para que un día los datos dibujen panoramas más alentadores y queramos animar a la gente joven a levantarse y firmar, y así contribuir de algún modo a que no nos dejen "aquí sentados, mirando como nos matan los sueños".

Zertan eragiten die erreformak gazteei?



Krisiak bere alderik gaiztoena erakutsi du gazteekin, lan erreformaren ondorioek gazteen lan merkatuko egoera okertu besterik ez dute egin.

- 2010 urteko jarduera tasa %39,08koa izan da 25 urtetik beherakoen artean, ia 2007 urtean baino 4 puntu gutxiago, juxtu krisi hasieran.

- 2010. urteari dagokionez, Biztanleria Aktiboaren Inkestak 25 eta 34 urte bitarteko jendearen artean 15.700 pertsonako galera dago langile diren artean; talde horretatik gora okupazioa mantendu da, baita zertxobait igo ere; hau da, lan erreforma eta gero lanik gabe dauden gehienak gazteak dira. 25 urtetik beherako 4 gazteetatik batek bakarrik egiten du lan, eta hamar gazteetatik lauk 20 eta 24 urte bitartean.

- Langabe tasaren igoera handiena beraz 25 eta 34 urte bitarteko taldean eman da (7.500 langabe gehiago bigarren seihilekoan) eta eragin handiagoa dauka gizonen artean (+5.300) talde horretako emakumeen artean baino (+2.300).

Los sindicatos y la participación institucional. ¿Por qué y para qué?

La jornada “Participación institucional y diálogo social”, organizada por José Unanue Fundazioa tuvo lugar el primero de abril en Bilbao, y reflexionó, entre otros aspectos, sobre el papel de los sindicatos en los órganos de participación institucional.

Para ello, se contó en la apertura con Juan Mari Otaegi, presidente del CES vasco, y Tomás Arrieta, presidente del CRL-LHK. El primero señalaba que en un momento como en el que nos encontramos se están dando profundas transformaciones, que junto con la globalización y la internacionalización deben llevarnos a reflexionar sobre el papel de la política y el trabajo de los órganos de participación institucional. Para el segundo, en este contexto de crisis, donde lo público y la participación institucional corren el riesgo de diluirse, hay que reivindicar la política y su papel, y en consecuencia la participación institucional.



La experiencia catalana

Josep María Rañé, presidente del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), exponía la experiencia catalana en cuanto a la recuperación de este órgano, que tiene sus raíces en la II República española. El primer cometido de esta institución fue, de hecho, intentar racionalizar la negociación colectiva, además del seguimiento y control de la actividad de las administraciones públicas. Más tarde, a medida que se van adquiriendo competencias y se modifica su estructuración, se convierte en un órgano más activo que no se limita a esa función de seguimiento y control.

Por su parte Eduardo García, Secretario de Relaciones Institucionales de CCOO de Euskadi, delimitaba en su intervención la situación actual del CES y del CRL vascos y las reformas necesarias. Hacía especial hincapié en lo ocurrido en la renovación de ambos órganos, cuando ELA y LAB decidían no participar en un intento claro de boicotear y paralizar la actividad de los mismos. Así, aclaraba punto por punto la posición de CCOO de Euskadi en este asunto, y cómo el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestimaba el recurso de ELA utilizando los mismos argumentos que manejaba CCOO, negando por tanto que existiera ninguna vulneración de la libertad sindical.



Tomás Arrieta, José Luis Ruiz y Juan Mari Otaegi.

La intervención de la catalana, Doctora en Derecho, Helena Ysás Molinero, desgranó el papel que juegan los sindicatos a través de la participación institucional en la defensa de los intereses generales. Cuestión de gran importancia, en un momento en que se está produciendo un fuerte cuestionamiento de los sindicatos y su capacidad de intervención en la esfera pública. Así, la participación institucional no es algo que surja de la nada, sino que tiene su desarrollo a lo largo del articulado de la Constitución española y en este sentido ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional. Señalaba además lo necesario de una Ley de Participación Institucional que acabara con la dispersión de esta materia en diversas leyes.



Josep María Rañé



Helena Ysás Molinero

Sí a la fusión de las cajas, pero con garantías

La fusión entre las cajas vascas no es un asunto nuevo. De hecho, podemos decir que lleva seis años de retraso. Ya hubo otros intentos, cuando la crisis no era sino un mal presentimiento. Entonces, aquellos acercamientos frustrados tenían forma de procesos de fusión “al estilo tradicional”: por un lado entran las tres cajas (o dos, abriéndole la posibilidad de incorporarse más adelante a la tercera) y por el otro, sale una única caja.

En ese período de seis años transcurridos se han modificado algunos de los parámetros de la fusión, porque ni la situación económica es la misma, ni tampoco la normativa que regula las cajas (la ley se modificaba en verano del año pasado). Existiendo todavía la posibilidad de acudir al estilo tradicional, se abona el camino para lo que se da en llamar “fusiones frías”.

¿Qué significa este concepto de fusión? En este modelo las cajas, al menos en un primer momento, siguen conservando su naturaleza y personalidad jurídica. Pero la actividad que normalmente desarrollan se va a dividir incluso orgánicamente: por un lado la obra social y por otro lado el negocio bancario. Esto es, las cajas siguen existiendo pero crean un banco participado por ellas que va a gestionar ese negocio bancario.

Simplificando mucho, un modelo de este tipo tiene fundamentalmente un beneficio y un riesgo: por un lado, facilita la capitalización de las cajas a través de la entrada de inversores privados en el accionariado del banco resultante de la fusión (con derechos políticos); y es precisamente ahí donde reside el gran peligro, ya que perfectamente puede ocurrir que el peso de la antigua caja en el nuevo banco se diluya como un azucarillo en el café, y con ella la función social que han mantenido las cajas desde su origen.

CCOO, la misma postura que en 2005

Así las cosas, lo que no ha cambiado es la posición del sindicato. En 2005 las secciones sindicales de CCOO en BBK, KUTXA y VITAL ya dejaban bien clara la postura de este sindicato, como decíamos aún vigente.

En la coyuntura financiera actual una fusión entre las tres cajas vascas parece lógica. Ahora bien, desde la lógica sindical dicho proceso debe ser muy cuidadoso en tres ámbitos.

Para empezar, cualquier proyecto debe contemplar y mantener la Obra Social. Porque precisamente es lo más parecido que nos queda a una banca pública, la “caja” resultante debe poner el acento en contribuir al progreso económico y social de nuestra comunidad. Y eso incluye desde revertir el beneficio a la sociedad en forma de diferentes proyectos sociales, hasta garantizar que el crédito llegue a familias y empresas, especialmente PYMES, estranguladas por la contracción del dinero circulante.

La siguiente condición es la composición de los órganos de gobierno de la nueva entidad, donde debe quedar asegurada la presencia de los representantes de las y los trabajadores.

La función social de este nuevo banco sólo quedará garantizada en la medida en que esos órganos sean plurales y democráticos y no ejecutivos o consejos como en cualquier otra entidad privada de crédito.

Y, finalmente, el garantizar la estabilidad y condiciones laborales de las personas que trabajan en las mismas. En este sentido el esquema territorial que tradicionalmente han mantenido las cajas vascas favorece la posibilidad de un proceso de reestructuración ligero, ordenado y garantista para con las trabajadoras y trabajadores de las cajas y sus grupos y empresas subsidiarias.

No es una tarea sencilla, ni mucho menos. De alguna manera se trata de alcanzar equilibrios fundamentales en un momento extremadamente complejo: dotar a las cajas de una correcta dimensión sin perder el horizonte del modelo social. ¿Crecer? Sí, pero no de cualquier manera.



Unai Sordo junto a miembros de Comfia-CCOO y los responsables del sindicato en BBK, Kutxa y Vital.

Rostros del conflicto

La conflictividad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz conoció su punto álgido en la convocatoria de 9 días de huelga en marzo. Sin embargo, los problemas se remontan a 2007, año en el que finalizó la vigencia del convenio de más de 3.000 trabajadores y trabajadoras. Sin negociar sus condiciones laborales desde entonces, el malestar de la plantilla municipal ha ido in crescendo, al ver cómo el consistorio, con el alcalde Patxi Lazcoz a la cabeza, imponía de manera unilateral y única en el resto de grandes ayuntamientos una serie de medidas que modifican aspectos sustanciales firmados con anterioridad. Fernando Ugarte es uno de los 9 delegados de CCOO en el Ayuntamiento y ha sido protagonista de las continuas protestas, encierros y manifestaciones multitudinarias, así como testigo directo de la cerrazón de la Junta de gobierno, (en manos del PSOE) para derogar unas medidas que van en contra de los derechos de los trabajadores y que no son la mejor forma de ahorro ni de reducir el absentismo como pretende el consistorio. El de Vitoria es un Ayuntamiento que se niega a adherirse a Udalhitza, que ha obligado a sus empleados a ir a trabajar enfermos y que tiene en contra a 2/3 del espectro político municipal. Todo ello, haciendo también víctima de su desastrosa gestión a la propia ciudadanía.



La situación de la negociación del convenio de ayuda a domicilio de Gipuzkoa sigue congelada. Las trabajadoras del sector llevan ya 6 años con las mismas condiciones salariales y sociales, sin subida de salarios y con largas jornadas. En 2005 las trabajadoras hicieron un gran esfuerzo para



que pudiera ser CLECE la subcontrata encargada de llevar a cabo el servicio del Ayuntamiento de Donostia y firmaron, a petición de la nueva empresa adjudicataria y el consistorio, un convenio con el compromiso de abordar mejoras salariales y sociales a la finalización de su vigencia y poder así acabar con la situación de precariedad que todavía siguen padeciendo. La situación no mejora, la empresa se escuda en la crisis para no llevar a cabo la mejora prometida. Son 6 años de bajos salarios y disponibilidad total de trabajadoras, como es el caso de Begoña Couce, para poder cubrir las necesidades de la empresa CLECE y el Ayuntamiento por eso llevan convocando paros parciales desde el pasado octubre. El Comité de Empresa formado por ELA, ASADE, CCOO, UGT y LAB tiene el apoyo de todas las trabajadoras y si la negociación sigue bloqueada y el conflicto no se resuelve próximamente hay convocada una huelga indefinida a partir del 2 de mayo.

El conflicto que mantiene la plantilla de los PACs (puntos de atención continuada) de toda la CAV se origina por la imposición, por parte de Osakidetza, de modificaciones en las condiciones de trabajo: cambio de carteleras, cierre nocturno de centros, imposición de sábados por la mañana, atención pediátrica, etc. Un cambio arbitrario que ni siquiera cumplió el trámite previo de negociación con los representantes de los trabajadores.

Pilar Ruiz, enfermera en el PAC de Durango, sufre las consecuencias de esa caótica reordenación tras el cierre del punto de Matiena los sábados y ha sido partícipe de las movilizaciones convocadas. Tras las primeras protestas, tuvo lugar una huelga de 12 días entre noviembre y diciembre, cuyo único resultado fue la convocatoria de una mesa sectorial que no consiguió acercar posturas. En enero y febrero se sumó a Bizkaia, el territorio de Gipuzkoa pero Osakidetza sigue sin escuchar las voces de los que están en contra de esta reestructuración: trabajadores, ayuntamientos, sindicatos... incluso el Parlamento vasco le instó a replantearlo de manera consensuada. Este es un problema que afecta a más de 500 trabajadores, además de a todos los usuarios de la sanidad pública vasca, demostrando por parte de Osakidetza una contumaz falta de interés.



Diez años de denuncias y movilización permanente contra la privatización más nefasta de la historia industrial de Euskadi no han servido para solucionar el problema de Babcock. El

cierre de esta empresa emblemática en la Margen Izquierda es inminente y, entretanto, tanto el Partido Socialista como los gobiernos central y vasco continúan mostrando la misma apatía cómplice que ha llevado a esta situación.

Comisiones Obreras no va a dejar a nadie en la estacada y va a priorizar una solución global para el conjunto de la plantilla. Pero Alfonso Bustamante, delegado de CCOO en la empresa, advierte de que la pérdida de 400 empleos directos y cientos de ellos indirectos dejará una herida que permanecerá en el tiempo, y que debe tener responsabilidades políticas. ¿Quién ha permitido que una empresa tractora y tecnológicamente puntera acabe muriendo? Una vez más, a los trabajadores y trabajadoras se les arrebató su futuro laboral y se les hace pagar una situación que no han generado.

Lanbide ya es una realidad

En sus primeros meses de andadura, el nuevo servicio vasco de empleo ha puesto en marcha varios programas de formación y contratación

El Servicio Público Vasco de Empleo–Lanbide abrió sus puertas el 1 de enero. Esto supone la materialización de la transferencia de las políticas de empleo a Euskadi, tan reclamadas en las últimas décadas. Al mismo tiempo, supone la culminación de un largo proceso de diálogo social que refrenda el acuerdo alcanzado sobre políticas de empleo y en el instrumento que las tiene que desarrollar, que no es otro que este nuevo servicio público.

El acuerdo alcanzado en relación a los estatutos de Lanbide implica una nueva forma de entender las relaciones laborales y la participación institucional de los agentes sociales (patronal y sindicatos). Su máximo órgano de dirección es un Consejo de Administración, de composición tripartita y paritaria, con capacidad decisoria y donde se tomarán las decisiones por mayoría simple, sin posibilidades de veto. La constitución del consejo en febrero (CCOO, UGT, patronal y Gobierno vasco) no contó con la presencia de los representantes de ELA y LAB, que desde el mismo momento en el que designaron a sus representantes en este órgano, anunciaban ya su no participación. Una nueva forma de bloqueo por parte de estos sindicatos que siguen aludiendo a la exclusión de un proceso de diálogo social del que se negaron a formar parte desde el principio. Además, apuestan por que la toma de decisiones se realice por mayoría de parte, es decir otorgando capacidad de veto a la patronal vasca entre otros.



Programación en marcha

Lanbide, aunque con un recorrido todavía escaso, ya ha tomado sus primeras decisiones. Una primera convocatoria de formación ocupacional para mejorar la cualificación de las personas que actualmente están en desempleo. Asimismo, un plan de choque de fomento de la contratación destinado a 4.000 personas en desempleo y sin prescripción. Estas contrataciones deben realizarse en actividades de interés social y no habituales en los municipios y entidades locales, garantizando además la aplicación del convenio colectivo del sector correspondiente y el control sindical.

Uno de los principales retos que ya se está empezando a trabajar, es acordar el diseño del que será el modelo de orientación profesional, el desarrollo del sistema integrado de formación y la puesta en marcha del dispositivo de reconocimiento de las competencias profesionales vía experiencia laboral. Todo ello tiene un papel fundamental en la utilidad y eficacia futura de este nuevo servicio, del que como sindicato CCOO debemos seguir siendo partícipes para poder incidir realmente en las políticas de empleo.



Lanbidek oraindik ibilbide laburra duen arren dagoeneko hartu ditu lehen erabakiak. Gaur egun lanik gabe daudenen kualifikazioa hobetze asmoz prestakuntza okupazionalerako lehen deialdia egin du. Bestetik, prestaziorik gabe eta langabezian dauden 4.000 pertsonen kontratazioaren sustapenera bideratutako txoke plana garatu du.

Empresa: Administración General del Estado (CAV)
Sector: Administración Pública
Plantilla: 5.000
Representación: CCOO, 20
 (total funcionarios-laborales)
Foto: Candidatos y candidatas de Bizkaia y Araba.



Langileen erreferente sindikala

Como en todos los anteriores comicios, CCOO ha vuelto a ser el sindicato más votado en la Administración del Estado en el País Vasco. Cerrado 2010 con fuertes recortes en materia salarial y de empleo y con el diálogo social en las Administraciones completamente roto, las elecciones sindicales del 2011 se celebraban en un momento duro e inestable para el sector.

Son momentos en los que se fortalecen las opciones corporativas. Sin embargo, a la espera de finalizar el proceso con algunas elecciones entre el personal laboral (muy disminuido con las últimas transferencias), CCOO mantiene su primera posición en el sector, destacando los buenos resultados en Bizkaia donde se da el mayor número de trabajadores y trabajadoras.

El panorama sindical queda muy fraccionado, con ocho fuerzas representativas, aunque seguirá siendo un sindicato de clase y confederal, CCOO quien tenga la mayoría.

Hauteskunde Sindikalen lehen fasea igarota CCOOk emaitza onak izan ditu enpresetan. Arku sindikaleko ordezkartzako ehunekoek aldaketa handirik jasan ez badute ere beharrezkoa da eguneroko lanean era iraunkorren hobetzea. Maiatzaren 31an bukatuko da bigarren fasea, beraz ahaleginak batzeko unea da, denon artean CCOO sindikatu onenean bihurtu behar dugu langile guztientzat erreferente eraginkorrena izan dadin. Inoiz baino beharrezkoagoak garelako.

Las elecciones sindicales de esta empresa de la comarca de Lasarte-Oria tuvieron lugar el pasado mes de febrero. CCOO ha sumado un delegado a los dos que ya tenía pasando de tener dos a tres. La representación es ahora únicamente de CCOO y ELA pierde el único delegado que tenía.

La participación de este año ha sido alta, casi el 70% de la plantilla hizo uso de su derecho a voto y apoyó mayoritariamente el trabajo del sindicato realizado en esta última legislatura dando la confianza para que un nuevo compañero de CCOO pueda participar en el comité. Esto reforzará el trabajo sindical en la empresa para poder lograr los nuevos objetivos propuestos.

Empresa: Limpiezas Faiso.
(Lasarte-Oria)

Sector: Limpieza
Plantilla: 34 trabajadores/as
Representación: 3 (CCOO, 3)
Foto: José Antonio, Jesús y Eduardo.



Empresa: Nervacero
(Trapaga).

Sector: Metal

Plantilla: 550 trabajadores

Representación: 17 (CCOO, 5)

Foto: Jorge, Alcalde, Richar, Víctor, Antúñez, Luisma, Elexpe, Óscar y Pablo.

CCOO se ha convertido en la segunda fuerza sindical de Nervacero al obtener un delegado más en las urnas.



Este resultado muestra el aval de la plantilla al trabajo realizado por nuestros delegados. CCOO ha ganado las elecciones en el área de taller, superando en votos a la UGT y dejando a una notable distancia a ELA y LAB.

La Sección Sindical se presentó a las elecciones con un balance de trabajo en el que destacan la buena gestión en los recientes EREs que ha atravesado la empresa y también con un gran acuerdo para prejubilarse a los mayores de 59 años con el 85% del salario neto.

Empresa: Prosegur CIA de Seguridad
(Alava)

Sector: Seguridad privada

Plantilla: 112

Representación: 9 (CCOO, 6)

Foto: Luki, Juan, Noelia, David, Jessica y José Manuel.



En la mayor empresa de seguridad de Alava, ha ampliado su mayoría absoluta. Tras obtener más del 65% de los votos, y conseguir 9 representantes en el nuevo comité de empresa. Un resultado producto del excelente trabajo realizado estos últimos años en una empresa con un 40% de la plantilla

afiliada a CCOO. Por eso, la línea de trabajo futura será la misma, consolidando la labor y el servicio que ofrece la sección sindical. Destaca la incorporación de dos compañeras al comité, la apuesta clara de

CCOO por la formación e información específica del sector a los trabajadores y trabajadoras, así como el rechazo al convenio estatal de seguridad privada que el sindicato no ha firmado. *“El peor de toda la historia de la negociación colectiva, refrendado por UGT y USO, que supone congelación salarial de 2009 y 2010”*. CCOO seguirá reivindicando la apertura-articulación del convenio estatal hacia la negociación colectiva en el ámbito autonómico, ya que el principal objetivo es lograr que los trabajadores disfruten de unas condiciones socioeconómicas dignas para este sector.

Empresa: Jugettos Seyma
(Bizkaia)

Sector: Comercio

Plantilla: 37

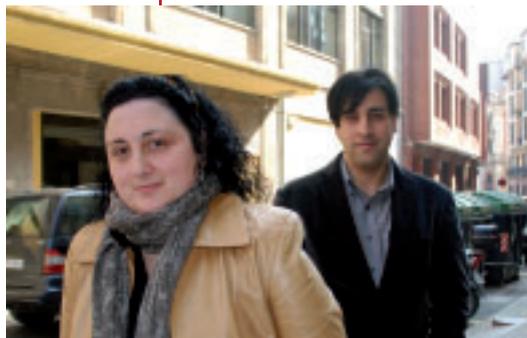
Representación: 3 (CCOO, 2)

Foto: Txaro y Javier.

Repartidos en 14 establecimientos por toda la geografía vizcaína y mayoritariamente joven, este colectivo ha visto cómo los últimos cuatro años han pasado de vacío, sufriendo reiteradamente problemas de horarios,

valientes y decididos. Los dos representantes de CCOO en Jugettos saben que la suya es una empresa “difícil y en la que sindicalmente está todo por hacer”, pero no por ello van a dejar de aprovechar la oportunidad de cambiar a mejor las cosas. El vuelco en las elecciones sindicales, al pasar de un comité de “independientes” a representación de CCOO y UGT, deja entrever el malestar de una plantilla de trabajadores y trabajadoras que apostaba por un cambio.

salarios y decisiones de la empresa, *“por decreto”*. Por lo tanto, hay mucho trabajo por hacer, aunque se van a centrar fundamentalmente en mejorar temas de jornada y salario. Por increíble que parezca, *“no tenemos ni calendario laboral”* y esa es ahora su prioridad.





**Contro
S. Francesco**

erreformenti

Lan

**por su
cambio**

Bilbao: 70 - - 11:30
Gran Vía, 70 - - 12:00
Donosti:
Alderdi Eder - - 12:00
Vitoria-Gasteiz: 12:00
Virgen Blanca - - 12:00

2011

maiatzaren lehen

mayo

Si no avanzamos, retrocedemos

El pasado 8 de Marzo, CCOO Euskadi reivindicó el no poner freno al trabajo por la igualdad y seguir avanzando en mejorar la situación desfavorable de las mujeres en la sociedad, más aún en contextos de crisis.



Bajo el lema "No avanzar es retroceder. Krisia bada ere, berdintasunaren alde" la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi celebró el Día Internacional de la Mujer, un año más en un contexto de crisis económica, en el que las políticas macroeconómicas han desplazado el esfuerzo y la preocupación por las políticas de igualdad que años atrás habían adquirido especial relevancia. Por eso, la crítica del sindicato es que la reactivación de la economía ofrece espacio para cambios y reajustes, pero en ningún caso puede ser un pretexto para ignorar la discriminación o la desigualdad que siguen padeciendo las mujeres en el mercado laboral.

Según un informe elaborado por el sindicato, los indicadores pueden darnos una lectura en positivo de la situación de las mujeres en el mercado laboral, en Euskadi, pero la realidad es que esto se da porque la de los hombres ha evolucionado peor, fruto de que la crisis ha incidido más en sectores muy masculinizados. 2010 cerró con un total de 68.631 mujeres registradas en las listas del paro, con una tasa de actividad femenina del 51,61 por ciento, (13 puntos menos que la de los hombres), el 87% las mujeres ocupadas trabajan en el sector Servicios; la tasa de temporalidad es 5 pts superior a la masculina, mucho más alta en el sector público (32,4%) donde el 68,2% de los asalariados son mujeres. En 2010 hubo 487 contratos indefinidos, de los que el 50,15 % corresponde a las mujeres, lo cual demuestra que el Gobierno está buscando el abaratamiento del despido más que eliminar las desigualdades estructurales que tienen las mujeres en el mercado de trabajo.

Estar mejor no significa estar bien

Si bien la situación de las mujeres en el trabajo no ha empeorado al mismo ritmo que el de los hombres, tampoco ha mejorado. Esto esconde la profunda desigualdad que siguen teniendo las mujeres en el empleo fruto de la segregación ocupacional que condiciona a las mujeres. CCOO sigue denunciado que la precariedad sigue teniendo cara de mujer: somos las que

tenemos salarios más bajos, ocupamos trabajos con mayor temporalidad porque seguimos soportando la carga de las responsabilidades familiares y domésticas que conlleva que tengamos una menor protección social.

Por tanto, "la reactivación de la economía lleva a cambios y ajustes pero en un caso puede ser un pretexto para ignorar la discriminación que sufrimos las mujeres y por eso es necesario las políticas de igualdad". Es necesario por tanto impulsar medidas para corregir esta situación, sobre todo en el ámbito de la negociación colectiva, para que cuando llegue la recuperación económica y del empleo no se vuelvan a disparar los diferenciales entre las situaciones que se dan en empresas entre hombres y mujeres.



La lucha organizada en América Latina

En colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO Euskadi, este año el 8 de marzo permitió a las delegadas y delegados compartir las experiencias de mujeres de El Salvador y Bolivia, que participaron con nosotras en la habitual jornada celebrada en Bilbao y que pusieron de relieve las dificultades junto con el entusiasmo y la lucha continua de las mujeres organizadas en América Latina.

La psicóloga y feminista Montserrat Arévalo pertenece al movimiento de mujeres de El Salvador desde hace 15 años. Ha trabajado con mujeres supervivientes de violencia política después del conflicto armado en el país, con jóvenes en conflicto con la ley y actualmente, desde la Asociación Mujeres Transformando, con mujeres trabajadoras de la maquila textil. Su exposición versó sobre la organización de las obreras de la maquila textil para la incidencia política, la denuncia y defensa de sus derechos humanos laborales.

María Muñoz, mujer campesina que actualmente dirige la Central de mujeres indígenas, originarias, campesinas y productoras Bartolina Sisa de Bolivia. Nos relató su labor como dirigente mujer en un contexto muy adverso, en un Municipio donde la mayor parte de la población mantiene los códigos machistas y patriarcales, existen tremendas diferencias asimétricas de propietarios de grandes extensiones de tierra y una población viviente en condiciones de pobreza y extrema pobreza.



Montserrat Arevalo (Mujeres Transformando. El Salvador). Bere herriko emakumeen mugimenduko kidea da psikologo eta feminista hau. El Salvadorreko gatazka eta gero bizirik dirauten politika bortizkeriaren biktima izan diren emakumeekin eta legearekin arazoak izan dituzten gazteekin lan egin izan du, gaur egun ehungintza maquilako emakumeekin ari da. Bere hitzaldia, ehungintzako maquilako emakume langileek politikan parte-hartu ahal izateko, salaketa egiteko eta euren lan eta giza eskubideen defentsaren aldeko lanaren antolaketaren ingurukoa izan zen.

María Muñoz (Bolivia). Gaur egun Bartolina Sisa emakume indigena, nekazari eta ekoizleen Zentrala zuzentzen du. Zuzendaritza lanak egiten ditu egoera zaileko testuinguruan, herritar gehienak arautegi matxista eta patriarkalean bizi dira eta desberdintasun esanguratsuak daude lur jabe handi eta pobrezia egoera larriari bizi diren herritarren artean.

La hora de la verdad para el cambio de modelo productivo

La crisis ha demostrado que industria vasca se ha quedado atrás en capacidad tecnológica e innovación, pero la solución no pasa por recortar empleo y derechos, sino por más inversión productiva e I+D+i

Los dos años y medio de crisis que venimos sufriendo han mostrado la cara más vulnerable de la industria vasca. Más allá de las innumerables fotos que los empresarios se hacen todas las semanas sacando pecho en foros variopintos, en estos últimos años ha quedado claro que tenemos un tejido industrial obsoleto y que es demasiado vulnerable a los cambios de ciclo económico.

A lo largo de la década larga de bonanza económica que precedió a la crisis, CCOO había venido reclamando insistentemente que se den los pasos necesarios para avanzar hacia un cambio del modelo productivo. El crecimiento basado en el consumo interno, el endeudamiento y el empleo de baja cualificación tiene unas bases demasiado débiles. Al más mínimo tambaleo de la economía, el castillo se derrumba. Decenas de miles de trabajadoras y trabajadores vascos lo están sufriendo en sus carnes.

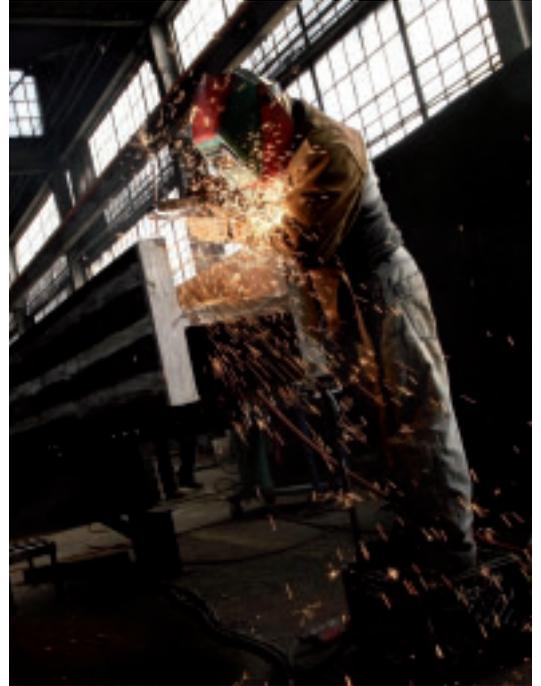
La industria ha sido y debe seguir siendo el motor económico de Euskadi. Hoy día, el sector representa el 30% de la riqueza que se genera en nuestra tierra, pero en un mundo cada vez más cambiante y globalizado, con nuevos países (India, China, Brasil...) compitiendo en el mercado, esa realidad podría desmoronarse.

La patronal está hilando un discurso tan interesado como falso, basado en achicarle espacios a los derechos de los trabajadores con una filosofía cortoplacista de más recortes, más precariedad y peores condiciones de trabajo. Su palabra fetiche es la competitividad, pero la competitividad se basa en un modelo organizativo adecuado, en la inversión productiva, en la innovación y en la formación. Nuestra industria nunca llegará a los niveles de estabilidad y pujanza de, por ejemplo, Alemania o Francia con esas recetas del pasado.

En lugar de especulación, inversión

Una industria nueva, moderna y generadora de empleo requiere del esfuerzo coordinado de todos los agentes implicados. Hasta ahora, los gobiernos no están apostando con la suficiente fuerza por el cambio de modelo productivo. Una mera política de subvenciones es un lavado de cara, pero si no se realizan seguimientos estrictos del destino de las ayudas, nunca cumplirán su objetivo.

La cualificación de los y las trabajadoras debe jugar un papel clave en la transformación de nuestro tejido industrial pero, en cambio, la formación siempre queda relegada a un segundo plano en el debate político. El sector financiero debería mostrar una mayor responsabilidad en la concesión de crédito, dejando de alimentar proyectos especulativos y facilitando la inversión productiva y el respaldo a iniciativas que generan empleo.



Y, por supuesto, los empresarios deberían cultivar una nueva mentalidad de reinversión del beneficio e innovación que hasta ahora brilla por su ausencia. Y en eso los trabajadores tenemos mucho que decir.

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para participar en la organización del trabajo. Ahí es donde podemos influir sindicalmente en el interior de las empresas para conseguir compromisos de inversión e Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). El convenio no sólo es negociar jornada y salario: también puede ser una plataforma para apostar por productos de alto valor añadido y productos complejos.

Ikerkuntza, garapena eta berrikuntzaren aldeko inbertsioak lor ditzakegu negoziazio kolektiboaren bitartez industriaren etorkizuna bermatzeko

Estrategia de dilación en el Udalhitz

La defensa del Udalhitz, el convenio que regula las condiciones laborales de los 30.000 empleados de los Ayuntamientos y Diputaciones vascas, se ha convertido en una de las batallas más importantes para CCOO.

Desde octubre de 2010 cuando CCOO demanda el inicio de la negociación, Eudel demora la constitución de la mesa negociadora hasta febrero con la absoluta pasividad de ELA y LAB, que abandonan la mesa de negociación en el mismo mes.

Desde entonces no se ha producido una nueva convocatoria cuando apenas quedan dos meses para las elecciones municipales. Esta situación supone dejar sin convenio a los empleados para 2011 y con una considerable reducción salarial desde 2010 (superior al 8.5%).

En estos últimos meses se han sucedido actos reivindicativos por parte CCOO, que desde el primer momento reclamó unidad sindical, exigiendo a ELA y LAB mayor compromiso con el convenio y un calendario real de movilizaciones, con la participación y unidad de todos los sindicatos ya que eso es lo que nos demandan los trabajadores y trabajadoras municipales. Del mismo modo, criticamos el “challaneo” de Eudel con los sindicatos nacionalistas para debilitar este marco de negociación que ha regulado durante 30 años las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras.

CCOO teme que con esta estrategia de dilación se pretende potenciar la negociación en cada institución como ya ha ocurrido en Muskiz, Derio, Trapagarán o en los próximos días se prevé que ocurra en Bilbao. CCOO rechaza las condiciones previas que Eudel pretende imponer: mantenimiento de los recortes laborales impuestos en 2010, aplicación de nuevas reducciones salariales para 2011, acuerdo para un solo año y negociar exclusivamente aspectos sociales sin coste económico alguno.



CONTRA LOS DESPIDOS
EN EL GRUPO PRISA
CCOO

- PRISAko EREaren aurka. Euskadiko PRISA Taldeko langileek egin diren mobilizazio desberdinetan parte hartu dute Taldeko zuzendaritzak justifikaziorik gabe eta enpresa kudeaketa kaxkar baten ondorioz desegin nahi dituen 2.514 lanpostuen aurka.



- Jazarpen sindikala McDonaldsen. CCOOk ordezkarri senegaldarren aurka eman den jazarpena salatu du eta hainbat protesta egin ditu hori gizarteratzeko. Langileak euren artean aurrez aurre jartzen saiatu da zuzendaritzak lan sindikalaren aurka aurrera eramanez politika.

Sectores en lucha, patronales intransigentes

El convenio de transporte de mercancías por carretera de Bizkaia, que afecta a unos 7.000 trabajadores, ha iniciado movilizaciones, convocados por CCOO y UGT.

La negociación de este convenio permanece estancada, habiéndose celebrado varias reuniones desde finales de 2009 y sin ningún resultado, ya que la postura patronal permanece inamovible e intransigente desde entonces (vigencia 3 años, 0,5 de subida salarial, revisión de retirada de carné entre otras...), mientras que los sindicatos abogan por 2 años de vigencia, incremento salarial de IPC+2, interrupción de las vacaciones por IT, mejoras en renovación carnés, permisos, clasificación profesional, entre otras cosas. A ELA y LAB que cuentan también con representación en el sector no se les han visto ni oído.

Tampoco en Gipuzkoa, la patronal Adegi se lo pone fácil a los trabajadores y trabajadoras del sector de gráficas. Su nula intención de llegar a acuerdos ha llevado a la convocatoria de huelga para tres días en abril. CCOO, ELA y LAB han mostrado su voluntad negociadora con importantes movimientos en la mesa pero Adegi responde con la misma oferta que hiciera en diciembre. Los trabajadores están dispuestos a defender su convenio hasta el final.



- Negoziazioa itopuntuan. Bizkaiko egoitza pribatuetako 4.000 langileek hitzarmenik gabe jarraitzen dute 2008. urtetik. Patronalak ez du mahaian duen jarrera aldatu eta soldata igoerari dagokionez urte bakoitzeko KPIra ere iristen ez den eskaintza proposatu du.



- Azkenean, hitzarmena. Negoziazio luzeko hiru urte eta gero lortu da Bizkaiko Kirol zelai eta lokalen Sektoreko Hitzarmenean aurrera egiteko akordioa. 4 urteko iraunaldia izango du eta aurreko urteko KPI + 1 baina gehiagoko soldata igoerak izango ditu sektoreko 1.500 langilerentzat.

La enfermedad profesional existe

No al negocio de su ocultación

Durante años, la prevención realizada por empresas y Servicios de Prevención se ha visto reducida al accidente laboral. Un problema visible y dramático pero que sólo representa el 10% de las muertes o jornadas de trabajo perdidas por la falta de prevención. Todo este tiempo se han ignorado las enfermedades profesionales y los riesgos que las generan.

Lenta pero progresivamente y gracias al esfuerzo de todos (también a la destrucción de empleo en sectores de mayor riesgo) los accidentes de trabajo disminuyen. Debemos seguir trabajando en su reducción con una acción planificada y conjunta de empresas, representantes sindicales y trabajadores y trabajadoras. Hay que investigar las causas de cada incidente o accidente, (aunque sean leves o sin baja) reforzando los recursos preventivos en la empresa.

Las cifras avalan el trabajo de CCOO

La acción sindical realizada por CCOO Euskadi en el reconocimiento de las enfermedades profesionales (con campañas específicas sobre hipoacusias, silicosis, tunel carpiano...) ha sido fundamental para que Euskadi sea la comunidad autónoma con mayor número de enfermedades declaradas (16,55% del total). Sólo la provincia de Gipuzkoa, por ejemplo, supera a Madrid poniendo al descubierto el inmenso reto de la visualización.

Hipoacusias (sordera profesional):	2007 (551) 2010 (1.865)
Silicosis:	2008 (87) 2010 (255)
Cáncer por amianto:	2007 (7) 2010 (25)

(Datos CEPROSS)

Esta visualización no hubiera sido posible sin la acción perseverante de CCOO. Porque aquí entra en juego la pasividad de los profesionales de los Servicios de Prevención. El que unos cobren 33 euros por realizar la vigilancia médica y otros el doble favorece la ocultación del origen profesional de las enfermedades y supone un fraude a la prevención de riesgos reales. Hay que poner a prueba la calidad de estos servicios (ver qué se contrata, precio, horas, comunicación de sospechas a Osalan...) Los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho y queremos acabar con sus prácticas fraudulentas.

¿Qué negocio hay detrás de la ocultación?

Si la enfermedad profesional se oculta no hay razones para

evaluar y prevenir en los puestos de trabajo los ambientes tóxicos, movimientos repetitivos, malas posturas,..., Lesiones y enfermedades son tratadas como comunes en Osakidetza. Así, la sanidad pública asume costes que no le corresponden y deteriora su imagen y servicio. Las Mutuas, encargadas de este coste alardean de la "eficacia de su gestión" y en 2010 contaban con un superávit de 5.000 millones de euros. Esta cifra ha abierto el apetito insaciable de la CEOE y políticos neoliberales que reclaman reducir las cotizaciones por accidente y enfermedad profesional. La actividad anti-visualizadora de las Mutuas se traduce en recursos judiciales, bloqueo al trámite de sospechas recibidas, obstáculos a la indemnización de secuelas, congelación desde hace 5 años del baremo que mejora las prestaciones económicas al enfermo....

Asko eta mota askotarikoak dira laneko gaixotasunak eta horien prebentzioa ere zeure konpromiso eta jardunaren esku daude. Apirilaren 28an, langileen osasunaren Nazioarteko Egunean, urtean munduan dauden 2 milioi hildakoak gogoratzeaz gain zure lanpostuko prebentzioa hobetzen lagundu behar dugu. Zurekin gaituzu!

Asambleas y Manifestaciones

26 Abril. Vitoria-Gasteiz
Sede CCOO 10:00 h.

27 Abril. Donostia
Kirol Arte 10:00 h.

28 Abril. Bilbao
Bizkaia Aretoa (Av. Abandoibarra, 3) 10:00 h.

Contrata ahora tu **seguro de hogar**
y consigue...



SEIS



MESES



GRATIS

Visita tu delegación ATLANTIS en:

Bilbao - C. Uribitarte, 4

Tel. 94 424 23 02

Bilbao - C. Telesforo Aranzadi, 3

Tel. 94 410 47 10

San Sebastián - C. Carlos I, 1-3

Tel. 94 344 56 47

Vitoria - C. Portal de Castilla, 50

Tel. 94 515 43 29

Y TAMBIÉN
EN TU SEGURO
DE VIDA

6 MESES
GRATIS



Los acontecimientos reactivan el debate energético

Nuestro modelo actual es insostenible

De la noche a la mañana, la escalada de precios del petróleo, como consecuencia de la revuelta democrática del pueblo árabe, nos supone 24.000 millones de euros más en nuestra factura energética. Somos más pobres y menos competitivos que hace 9 meses. Nuestra dependencia de los combustibles fósiles es absoluta.

En 2010 nuestro país importó petróleo por valor de 25.512 millones de euros, 10.300 millones más que el año anterior y los precios siguen aumentando. Para rebajar la factura y ahorrar un 15% en gasolina y un 11% en gasóleo, el Gobierno ha limitado la velocidad en autopistas y autovías, con lo que se estima un ahorro del 5,4% (1.400 millones de euros) en importación de crudo. Estas son medidas coyunturales. Las que realmente se necesitan en el ámbito del transporte deben ser más drásticas y duraderas.

¿Las nucleares, la solución?

La mayoría parlamentaria ha decidido eliminar de la Ley de Economía Sostenible la referencia a los 40 años de vida útil de las centrales, tratando de prologar su funcionamiento, incluida la de Garoña. Los pro-nucleares lanzan su ofensiva, menospreciando los problemas de seguridad y la problemática de los peligrosos residuos radiactivos, que con una alta actividad durante miles de años, pretenden dejarlo como legado tóxico a generaciones futuras.

Es indiscutible que los riesgos de accidente o escape radiactivo crecen exponencialmente prolongando la vida de las centrales nucleares (fueron diseñadas y construidas para una vida útil de 25 años). El uranio empleado en la energía nuclear, como el petróleo, se agota a velocidad creciente, como creciente es el CO₂ que emite la minería de uranio.

Lo sucedido en Fukushima en Japón, tras el terremoto y el tsunami, han puesto en evidencia lo insostenible del sistema nuclear. Ocultar información sobre la dimensión del problema y su descontrol no elimina, ni reduce la catástrofe nuclear.

Que Rosa Aguilar, Ministra de Medio Ambiente, considere "no ser responsable, ni oportuno crear alarmas sobre la energía nuclear" resulta una frivolidad.

Alemania ha reaccionado inmediatamente, dejando en suspenso su plan de reactivación nuclear.

Ha sido necesaria una catástrofe para cuestionar y poner al descubierto los problemas de seguridad de las centrales nucleares y sus imprevisibles consecuencias.



CCOO eta beste kolektibo batzuen alternatibak

Testuinguru honetan, CCOO, Greenpeace eta beste eragile batzuk eredu energetikoa aldatzearen aldeko alternatiba sorta aurkeztu dute: eman-korra, jasangarria, enplegua sortuko duena eta dependentzia murriztuko duena. Funtsezko oinarriak hauek lirateke:

- Eskaera energetikoa asetzeko energia berriztagarriak sustatu.
- Lurraldearen antolaketa politikak, joan-etorriak murriztu, mugikortasun jasangarria sustatu, gaurko ibilgailuak elektrikoengatik aldatuta.
- Eraikuntzan energia aurreztu eta efizientziaz jardun eraikinetan energia berriztagarriak ezarriz.
- Energia pilaketarako teknologiak garatu, hidrogenoa barne.
- Hondakinen birziklapen eta bilketa selektiboa.



¿Hay valores y valoras?

PNV y PP unen sus votos en el Parlamento Vasco para conseguir que los centros educativos concertados que mantienen modelos educativos diferentes para chicas y chicos sigan recibiendo dinero público.

Desde el PNV se defiende que la enseñanza diferenciada por sexos es “una opción más”, mientras que el PP afirma que este modelo “no supone una discriminación”, defendiendo la tesis de que estos colegios suelen obtener mejores resultados en las evaluaciones. Dejando de lado intereses políticos que puedan tener y réditos electorales que obtener, llama poderosamente la atención una actitud de este tipo (cercana la fecha entonces del 8 de marzo) ¿Para qué celebramos un día que pretende recoger las reivindicaciones de igualdad de oportunidades de las mujeres? ¿Sólo folclore? ¿Escarparate en lila?

Una familia que decide escolarizar a su hija en un colegio sólo para niñas, una familia que decide escolarizar a su hijo en un colegio sólo para niños, es una familia que entiende que niñas y niños, mujeres y hombres no solamente somos distintos, –que lo somos–, sino que hay que educarnos de distinta forma. El primer axioma del que parte cualquier modelo de educación democrático es el de igualar las oportunidades de conocimiento, de relación, de desarrollo, de progreso personal y profesional. De todos, de todas. ¿Podría mantenerse hoy día esta argumentación que defienden PNV y PP sobre un colegio sólo para blancos? ¿Sólo para vascos? ¿Sólo para las hijas de banqueros?



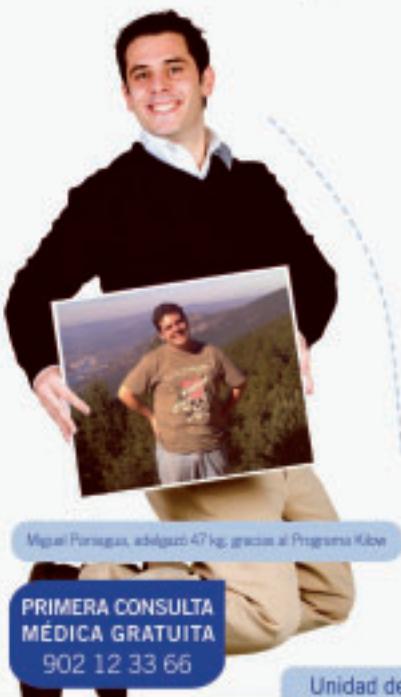
Negamos con rotundidad la bondad de un modelo educativo segregador en razón de sexo. Las niñas tienen derecho a convivir con niños en todos los ámbitos de su vida. ¡Qué decir en un ámbito tan importante como la educación! Y se les está privando de este derecho. ¿Qué interés hay en separarlos? ¿Los valores, las ideas, las creencias, la moral? Nos dicen PP y PNV que la ética es distinta según el sexo? Pues sí. Lo dicen y lo hacen. ¡Ah! Pero lo pagamos entre todos.

CCOO Irakaskuntza

CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

MÉDICOS QUE SÓLO PIENSAN EN TU SALUD

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



PRIMERA CONSULTA
MÉDICA GRATUITA
902 12 33 66

Unidad de medicina estética • Unidad de cirugía estética • Unidad de obesidad

902 12 33 66
www.clinicalondres.com

OFERTA EXCLUSIVA PARA



PIERDE PESO Y ENCUENTRA TU EQUILIBRIO IDEAL

Disfruta tú y tus familiares directos del precio especial para AFILIADOS A CCOO EUSKADI en los tratamientos de adelgazamiento de Clínica Londres, donde un MÉDICO EXPERTO TE ACOMPAÑARÁ Y GUIARÁ EN TODO EL PROCESO DE ADELGAZAMIENTO para conseguir el peso ideal que tu cuerpo necesita. Y ahora, sólo de abril a junio disfruta de esta exclusiva promoción. Imprescindible acreditación en la primera visita a la clínica.

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

TRATAMIENTOS ESPECIALES	TARIFA PRIVADA	TARIFA CCOO EUSKADI	PROMOCIÓN CCOO EUSKADI DE ABRIL A JUNIO
MOLDEA 5 PÉRDIDA DE 5 KG EN 20 DÍAS	810 €	685 €	645 €
MOLDEA 10 PÉRDIDA DE 10 KG EN 60 DÍAS	1.110 €	940 €	885 €
PROGRAMA KILOW TRATAMIENTO CON BALÓN INTRAGÁSTRICO	5.825 €	5.220 €	5.125 €

R.P.S. N° 7107

EL TOP en Euskadi



Presos en el penal de Soria en 1969, durante una visita de sus familiares niños.

El aumento de conflictividad llevó al régimen franquista a endurecer las políticas represivas contra los grupos de oposición. Las repercusiones internacionales de la ejecución de Julián Grimau (PCE) supusieron la puesta en funcionamiento en 1963 del Tribunal de Orden Público (TOP) para dar una imagen de legalidad a las actuaciones contra la oposición. Durante sus 14 años de vigencia fueron incoados 22.660 procedimientos y se dictaron 3.798 sentencias.

Este tribunal se encargó de juzgar los delitos previstos en la ley de 1940, tras la supresión del Tribunal Especial de Masonería y Comunismo; en conclusión, prácticamente la totalidad de los actos cometidos por la oposición a la dictadura. No sólo juzgó a miembros de partidos políticos, sino que al ser considerados actos ilegales las huelgas, muchos de los militantes obreros fueron procesados. En su mayoría por los “delitos” de asociación, reunión y propaganda ilegal. A partir de 1967, tras la ratificación por el Supremo



David Morin, uno de los primeros procesados en el País Vasco, junto con cuatro miembros más de la Comisión Obrera Provincial de Vizcaya en 1964,

describe así el TOP: “No era un Tribunal de justicia como tal. Era un elemento político del régimen, que ajusticiaba, que lo utilizaba para que la represión tuviera viso de legalidad”

¿Cuándo y por qué te procesan la primera vez por el TOP?

En la detención de la Comisión Obrera Provincial de Vizcaya, que es la primera detención de Comisiones Obreras en Espa-

ña, porque las demás estaban bajo la égida del Partido Comunista. Somos acusados de asociación ilícita.

TOP en Euskadi

El alto nivel de conflictividad que vive el País Vasco en aquellos años hace que se convierta en uno de los escenarios con mayor represión del Estado. Se abrieron más de 3.000 procedimientos. Una parte muy importante corresponderá a residentes, no nacidos en Euskadi, que habían venido a trabajar aquí. Un amplio número de militantes de Comisiones Obreras de Euskadi fueron encarcelados o procesados por ser miembros de ellas o por participar en acciones en defensa de los trabajadores y de las libertades tanto sindicales como civiles. Por todo ello, desde José Unanue Fundazioa estamos trabajando para ir dando luz a todos aquellos sumarios. Visita www.unanuefundazioa.org

Ordena Publikoaren Auzitegia 70. hamarkadaren erdialdean sartu zen indarrean, erakunde antifrankisten berrantolaketa prozesua eman zenean, auzitegia erreprezioaren tresna esanguratsu bihurtu zen indarrean sartu zenean diktaduraren azken garaian.

¿Te condenaron más veces por el TOP?

Sí. Una por una manifestación que hicimos sobre Bandas, ahí me metieron 1 año y un día; y por otra, “la gorda”, me metieron cinco años. Gran parte la pasé en la sexta de Carabanchel y luego me mandaron cumplir el resto de la condena en Soria, porque habíamos tenido ya varias huelgas de hambre.

¿Cuánto tiempo?

Nos condenaron a tres años. El resto de compañeros los cumplieron en Basauri, pero a mí me habían cogido en la deportación que habían hecho a Ayamonte y me hicieron pagar la cárcel en Huelva, en un sitio horrible por el calor, por las condiciones en general.



CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA - PRIORITARIAMENTE PARA TRABAJADORES/AS EN ACTIVO SUBVENCIONADOS AL 100%								
MODALIDAD: PRESENCIAL (incluye un módulo a distancia de 5 horas)								
ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	LUGAR	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS	
INTERNET EXPLORER	25	VITORIA-GASTEIZ	04-06-11	19-06-11	17:00	19:00	L-M-X-J	
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES	25	VITORIA-GASTEIZ	23-06-11	27-06-11	19:30	20:30	L-M-X-J-V	
EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	25	VITORIA-GASTEIZ	09-06-11	13-06-11	19:30	20:30	L-M-X-J-V	
OPERADOR DE GRUA-PUENTE	25	VITORIA-GASTEIZ	16-06-11	20-06-11	19:00	20:00	L-M-X-J-V	
TECNICAS DE CONTENCIÓN FÍSICA	25	VITORIA-GASTEIZ	06-06-11	10-06-11	9:30	13:30	L-M-X-J-V	
TECNICAS DE CONTENCIÓN PSICOLÓGICA	25	VITORIA-GASTEIZ	30-06-11	03-06-11	9:30	13:30	L-M-X-J-V	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: CONTAPLUS	25	VITORIA-GASTEIZ	11-06-11	24-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS	25	VITORIA-GASTEIZ	25-06-11	07-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
OFFICE: EXCEL AVANZADO	25	VITORIA-GASTEIZ	04-06-11	17-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
OFFICE: POWER POINT	25	VITORIA-GASTEIZ	23-06-11	02-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
OFFICE: WORD AVANZADO	25	VITORIA-GASTEIZ	18-06-11	31-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
DERECHO LABORAL: CONTRATOS, NOMINAS Y S. SOCIALES	85	VITORIA-GASTEIZ	04-06-11	14-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES-NIVEL BASICO	35	VITORIA-GASTEIZ	10-06-11	08-06-11	19:00	21:30	M-K	
SALUD LABORAL: ESPALDA SANA Y ENTRENAMIENTO POSTURAL	25	LEJOA	02-06-11	01-06-11	18:00	20:00	L-X	
DERECHO LABORAL: CONTRATOS, NOMINAS Y S. SOCIALES	85	BILBAO	03-06-11	06-06-11	19:00	22:00	L-M-X-J	
ARABE INICIACION	85	BILBAO	03-06-11	16-06-11	19:00	22:00	L-M-X-J	
INGLES PARA VIAJES	55	BILBAO	04-06-11	16-06-11	19:00	21:30	M-X-J	
GESTION DE LA CALIDAD	39	BILBAO	05-06-11	20-06-11	19:00	21:30	L-J	
ADOBE PHOTOSHOP: APLICACIONES CAMARA DIGITAL	45	BILBAO	05-06-11	01-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
OFFICE: EXCEL AVANZADO	25	BILBAO	07-06-11	26-06-11	9:00	14:00	S	
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FISICAS: IRPF	85	SESTAO	16-06-11	24-06-11	19:15	21:15	L-M-X-J-V	
OFFICE: ACCESS AVANZADO	35	SESTAO	16-06-11	08-06-11	19:15	21:15	L-M-X-J	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS	25	BILBAO	21-06-11	11-06-11	9:00	14:00	S	
INTERNET EXPLORER	25	BILBAO	06-06-11	16-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
SALUD LABORAL: ESPALDA SANA Y ENTRENAMIENTO POSTURAL	25	LEJOA	PROXIMAMENTE		9:00	14:00	S	
DEMENCIA Y ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	25	BIZKAIA	PROXIMAMENTE					
FUNDAMENTOS CUIDADOS BASICOS EN ENFERMERIA	37	BIZKAIA	PROXIMAMENTE					
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES	25	BIZKAIA	PROXIMAMENTE					
EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	25	BIZKAIA	PROXIMAMENTE					
GESTION DEL ESTRÉS PROFESIONAL	25	BIZKAIA	PROXIMAMENTE					
CARPINTERO RESTAURADOR	85	BASURI	PROXIMAMENTE					
ALEMÁN INTERMEDIO	80	IRUN	18-04-11	13-06-11	19:30	21:30	L-M-X-J-V	
APLICACIONES DISEÑO GRÁFICO: ADOBE ILLUSTRATOR	45	DONOSTIA	02-06-11	02-06-11	19:30	21:30	L-M-X-J	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: FACTURAPLUS	25	DONOSTIA	23-06-11	07-06-11	19:00	20:00	L-M-X-J	
APLICACIONES INFORMÁTICAS: NOMINAPLUS	25	DONOSTIA	03-06-11	16-06-11	19:00	20:00	L-M-X-J	
INGLES GESTIÓN COMERCIAL	55	DONOSTIA	02-06-11	13-06-11	18:00	20:00	L-M-X-J	
OFFICE: ACCESS AVANZADO	35	DONOSTIA	04-06-11	30-06-11	20:00	22:00	L-M-X-J	
OFFICE: EXCEL AVANZADO	25	DONOSTIA	23-06-11	07-06-11	19:00	20:00	L-M-X-J	
OFFICE: EXCEL INICIACIÓN	25	DONOSTIA	04-06-11	19-06-11	19:00	20:00	L-M-X-J	
SOLDADURA TIG	45	ASTIGARRAGA	16-06-11	09-06-11	19:00	21:30	L-M-X-J	
MODALIDAD: TELEFORMACIÓN								
ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	OBSERVACIONES				
PROGRAMA AVANZADO DE SOCIAL MEDIA MANAGEMENT	120	02-05-11	14-06-11	La plataforma estará disponible las 24 horas del día, todos los días de la semana				
INICIACION A PHOTOSHOP	35	04-05-11	21-06-11					



Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales



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



CURSOS SOLICITADOS A LA DIPUTACION FORAL DE ALAVA SUBVENCIONADOS Y DIRIGIDOS PRINCIPALMENTE A MUJERES DESEMPLEADAS

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y OPERADOR DE CARRETTILLA ELÉCTRICA	233	VITORIA-GASTEIZ	9-sep-2011	15-nov-2011	19:00	20:30	L-M-X-J-V
GESTOR DE ALMACEN	230	VITORIA-GASTEIZ	12-sep-2011	15-nov-2011	8:30	14:00	L-M-X-J-V
MANEJO DE MAQUINARIA DE MANEJO DE MERCANCIAS Y PERSONAS	230	VITORIA-GASTEIZ	12-sep-2011	15-nov-2011	19:00	20:30	L-M-X-J-V

INFORMACION E INSCRIPCIONES: FOREM ARABA - C/Pasaje General Alava, 11 - 1º 41085 Vitoria-Gasteiz
Tfn: 945 14 98 12 ; Fax: 945 23 45 28 ; Email: araba@forem-euskadi.ccoo.es



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