

biltzar

comisiones obreras

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 34 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo-euskadi.net

UZTAILA
2015
número 6

Acción sindical y organización. Hauxe da bidea!!





editoriala



Acción sindical y Encontremos o

Son muchos los análisis que hemos hecho sobre las reformas que se han producido en el mundo del trabajo. También de las actitudes de Gobiernos y patronales. Las políticas antisociales han tratado de deteriorar los convenios colectivos, los sistemas de protección social, la igualdad... más incertidumbres e inseguridades. Empobrecimiento de buena parte de la gente del trabajo.

Tenemos un buen ojo para analizar las amenazas impuestas por las políticas de austeridad y recorte. Pero tenemos que esforzarnos también en encontrar oportunidades que sirvan para hacernos más útiles en los centros de trabajo. Es mucho el caudal organizativo que tiene CCOO de Euskadi. Debemos incentivar su utilización.

Hay unas 3.200 personas que han sido elegidas como representantes de sus compañeros y compañeras con las siglas de CCOO de Euskadi. De ellas, unas 1.200 en empresas con menos de 50 trabajadores. Para hacernos una idea, el número total de Concejales/as elegidos en Euskadi en las últimas elecciones municipales es de 2.628.

Por tanto tenemos un fenomenal activo al que dotar de herramientas, ideas y apoyo organizativo para ser útiles. Para fortalecer un proyecto sindical solidario, que busca la igualdad, la defensa de los derechos de la gente trabajadora frente a quienes quieren deshumanizar la economía, el trabajo y la empresa.

Sabemos que los convenios colectivos sectoriales corren riesgo de desaparecer en Euskadi. El sindicato está haciendo todo lo posible para que esto no suceda, y lo va a seguir haciendo en estos meses. Pero tenemos un activo en las empresas que puede velar para que las condiciones laborales no se deterioren. En muchas lo estamos haciendo con pactos o convenios de empresa. El sindicato intentará generar normas sectoriales que faciliten esa tarea desde la propuesta y desde la movilización.

Sabemos que se pretende que la formación para el empleo sea negocio de consultoras o academias. Pero hay muchas oportunidades en las empresas de negociar planes formativos sin coste para la empresa. Tenemos que evitar que el acceso a la formación a lo largo de la vida de las personas sea una herramienta de discriminación. De igual manera hay que buscar cómo se reconoce la experiencia adquirida en el puesto de trabajo. Y en todas estas materias el sindicato

biltzar

comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

El periódico sindical de los trabajadores y
las trabajadoras vascas desde 1967

www.ccoo-euskadi.net

Dirección

Comisión Ejecutiva

Redacción

Oskar Arenas, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Sede central

Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono

94 424 34 24

FAX

94 424 38 98

Email

biltzar@euskadi.ccoo.es

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



organización. oportunitades



tiene conocimiento sobrado para informar y organizar a la gente, en base a sus necesidades como persona trabajadora.

Sabemos que la inseguridad en la contratación, la rotación o la precariedad inciden en el nivel de riesgos laborales. Son accidentes o son condiciones insalubres que nos pueden afectar en el futuro en forma de enfermedades profesionales. CCOO es un referente en la materia y debemos hacer acción sindical en cada tajo, en cada oficina, en cada centro de trabajo, para mejorar la prevención, reducir y eliminar riesgos. Hacer un puesto de trabajo más habitable.

Sabemos que la competitividad del neoliberalismo se basa en la desigualdad. Desde la acción sindical

cotidiana se puede incidir ante esto. Detectando esas desigualdades, promoviendo planes de igualdad, tratando de estabilizar la contratación, etc.

Son muchas materias en las que nuestra afiliación y nuestra representación se puede y se debe implicar. Y son muchos los retos que como organización tenemos para dar cobertura, soporte y apoyo a estas iniciativas. Fomentarlas, facilitarlas, formarlas, ponerlas en común, comunicarlas... En definitiva, tejer sindicato, red social, fortalecer organización.

Desde esa base sólida tenemos que seguir construyendo una alternativa sindical en Euskadi y una alternativa social, económica y laboral en todos los ámbitos.

Asko dira lan munduan egin diren erreformen inguruan egin ditugun analisiak. Baita ere Gobernu eta patronalen jarreraren inguruan. Gizartearen aurkako politikak hitzarmen kolektiboak, gizarte babeserako sistemak, berdinatzen eta abar urratzen saiatu dira.

Ezjakintasun eta segurtasun eza. Lan munduko jendearen zati handi baten txirotea. Herstura eta murrizketa politikek ezarritako mehatxuak aztertzeko begi ona dugu.

Baina lantokietan erabilgarriak izateko aukerak ere bilatu behar ditugu. Euskadiko CCOOk duen antolaketa indarra handia da. Horren erabilera sustatu behar dugu.

Asko dira gure afiliazioa eta gure ordezkaritza inplikatu daitezkeen gaiak, eta hala egin behar dute. Asko dira erakunde moduan ekimen hauei estaldura, oinarria eta babesa emateko ditugun erronkak. Hauek sustatu, erraztu, prestatu, amankomunean jarri, jakitera eman...

Azken finean, sindikatua saretu, gizarte sarea. Erakundea indartu. Oinarri sendo horretatik jarraitu behar dugu Euskadin alternatiba sindikala eraikitzen, baita gainontzeko esparruetan ere gizarte, ekonomia eta lan arloko alternatiba bat.

La situación de la m

En Euskadi la negociación colectiva sigue atravesando una situación complicada. Salvo alguna excepción, la negociación colectiva sectorial sigue paralizada y en las empresas como veremos, tampoco avanza de forma significativa. La situación de gravedad lo manifiestan los datos de cobertura.

Los convenios actualizados solo cubren a poco más de 150.000 personas asalariadas, frente a prácticamente 300.000 que se encuentran con los convenios vigentes fruto de la ultraactividad indefinida, pero con sus condiciones sin actualizar y algunos de ellos, dese hace muchos años. A esto hemos de sumar un colectivo importante, algo más de 95.000 trabajadoras y trabajadores que tienen sus convenios decaídos.

Los convenios que se han negociado en 2015 afectan a poco más de 18.000 personas, y los contenidos de los mismos son modestos con unos incrementos salariales medios del 0,72% y con una ausencia significativa de cláusulas de garantía, en previsión de la deriva que pueda tener la inflación a lo largo del año.

Para CCOO la situación solo puede ser de gran preocupación y estos datos, deberían de ser suficientes para que esta preocupación se generalizara. La responsabilidad sindical de ELA y LAB

en lo que esta ocurriendo en Euskadi, es evidente: apuestan por bloquear la negociación colectiva sectorial y nos está llevando por un lado, a una en situación en la CAV de pérdida del espacio de la negociación colectiva propia, y por otro, a la pérdida de derechos de manera generalizada.

Los convenios de empresa, por sí solos, ni han sido, ni son, ni serán quienes garanticen la conservación y mejora de los derechos ni la extensión de los mismos, de forma generalizada. Los datos son tozudos y nos sitúan en la cruda realidad de que hasta finales de mayo del año en curso, en la CAV, solo se han firmado 74 convenios de empresa, la mayoría son renovaciones ya que solo 22 son de nueva creación.

Desde CCOO de Euskadi vamos a seguir apostando por la negociación colectiva sectorial, articulada con los convenios de empresa. Este es un modelo que extendió notablemente el grado de cobertura de la negociación llegando a proteger casi al 98% de las personas asalariadas, alcanzando a todas las empresas, en especial a aquellas donde las dificultades de interlocución y negociación se agrandan.

Desde el sindicato sabemos que este es el ámbito que sigue sirviendo para generalizar los derechos y en consecuencia, contribuir al incremento de la cohesión social y evitar la competencia sobre la base de la degradación de los derechos de las personas trabajadoras.

Somos conscientes de las dificultades objetivas a las que nos enfrentamos fruto de la correlación de fuerzas, lo que nos lleva a explorar todos los escenarios posibles partiendo de la realidad de cada sector. En este escenario, la firma del III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Co-

lectiva (AENCIII) es una buena noticia, no solo por sus contenidos, ampliamente recogidos en el Biltzar anterior, sino también porque recupera el papel de la negociación colectiva como instrumento para determinar las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de nuestro país tras el ataque frontal de la reforma laboral a la misma y el intento de limitar el poder contractual de los sindicatos de clase.

Este acuerdo, a pesar de su carácter obligacional, debería de servirnos también en Euskadi para desbloquear la negociación colectiva, contemplando la situación diferente que tenemos aquí, al encontrarnos con muchos convenios que llevan años sin negociarse y que en consecuencia hay una pérdida de poder adquisitivo mayor. Tenemos que ver cómo responde Confebask a este reto en lo concreto, más allá de las declaraciones que han hecho.

Desde CCOO queremos, no solo llamar a la responsabilidad de Confebask y sus territoriales (Adegi, Cebeq y SEA) para dar una salida a la negociación colectiva sectorial, sino también a los sindicatos ELA y LAB para que dejen de bloquear este ámbito de negociación, condenando a miles de personas trabajadoras, a mantener congeladas, en el mejor de los casos, sus condiciones salariales y sociales.

El cambio en la correlación de fuerzas es necesario en Euskadi para mantener un buen sistema de negociación colectiva, por ello es tarea de todos y todas extender el sindicato, hacer llegar a todos los rincones las propuestas de CCOO para crecer en afiliación y en representación. Solo con un sindicato fuerte con políticas comprometidas, responsables y solidarias podemos poner freno a esta situación de inseguridad y desregulación de las condiciones laborales.



negociación colectiva en Euskadi

La negociación colectiva en Euskadi, en lo que llevamos de 2015, manifiesta rasgos muy similares a lo que fue en 2014.

- Los convenios actualizados a mayo 2015 cubren a 150.000 personas.
- Los convenios vigentes por la ultraactividad indefinida cubren a 300.000 personas.
- Los convenios decaídos afectan a 95.000 trabajadores y trabajadoras.
- Los convenios negociados en 2015 afectan a 18.000 personas.
- Se han creado en 2015, 22 convenios de empresa nuevos.



Euskadin, negoziazio kolektiboak garai korapilatsua igaro du oraintxe. Salbuespen baten bat badago baina sektoreko negoziazio kolektiboa geldituta dago eta enpresetan, ondoren ikusiko dugun bezala, ez du era esanguratsuan aurrera egiten.

Indarren korrelazioa dela eta aurre egin behar diegun zailtasunak zeintzuk diren badakigu, eta horrek egoera posible guztiak aztertzeraz garrantzitsua da sektore bakoitzeko errealitateak abiatuta. Eskenatoki honetan, Enplegua eta Negoziazio Kolektiborako Konfederazio arteko III. Akordioa berri ona da.

Euskadin indarren korrelazioaren aldaketa beharrezkoa da negoziazio kolektibo sistema on bat mantentzeko, horregatik denon lana da sindikatuaren lana zabaltzea, CCOOren proposamenak bazter guztietara iritsi araztea afiliazioa eta ordezkaritza handitzeko.

Un gran día



El teatro presentaba un aspecto inmejorable, con el aforo desbordado. Planteamos dos elementos visuales centrales: la red y el paraguas. La red de protección y garantía social que defendemos y el paraguas simbolizando el convenio colectivo de amplia cobertura, como garantía de derechos generales para el conjunto de la clase trabajadora. De fondo el sindicato como elemento organizativo central para potenciar esos marcos de derechos sociales y laborales que afectan a una clase trabajadora y a una ciudadanía, amenazada por los efectos de las políticas de austeridad.

Hacia 4 años que en el mismo recinto hacíamos otra asamblea en la que decíamos “No a los recortes. Convenio + sindicato. Europa soziala baten alde. Soldata duinak” Podría parecer que no ha pasado el tiempo y sin embargo muchas cosas han cambiado.

Con la coartada de una crisis económica brutal, se han acometido políticas que han incrementado las desigualdades y el desempleo, rebajado los salarios, deteriorado los sistemas públicos... Estas políticas y la forma de llevarlas a cabo han provocado una profunda crisis también social y política, que cuestiona crecientemente la legitimidad del aparato representativo que caracteriza nuestras democracias.

En todo este contexto el sindicato tiene materias sobre las que actuar de forma decidida. Sin saltos en el vacío, ni desnaturalizando lo que somos, pero con voluntad de traducir nuestras reflexiones en medidas de carácter sindical y organizativo.

- En primer lugar debemos reforzar nuestra capacidad de análisis autónomo de la realidad. Buena parte del poder de quienes han impuesto las medidas de austeridad viene de su capacidad para marcar las reglas de juego y la visión social “hegemónica” al respecto. Es difícil hacer sindicalismo, generar organización que sume intereses parecidos, pero con un punto de diversidad, en una sociedad súper-individualista.



- En segundo lugar debemos readaptar las principales herramientas de acción sindical. Porque el contexto ha cambiado. Las empresas no son como hace 30 años. Se relacionan y operan entre ellas (subcontratación, empresas en red, externalización de actividades, etc.). El marco legal es distinto. Aspiramos a cambiarlo, pero la contratación, la negociación colectiva, etc. son distintos y se pueden tener respuestas, pero si cambian las preguntas hay que repensar. La clase trabajadora también es más diversa. La actuación conjunta de los dos factores señalados determina que en el mundo del trabajo haya personas en situaciones muy variables. Y a todas tiene que aspirar a representar CCOO.

Ekainaren 12an Euskadiko CCOOk arrakastatsua izan zen ekitaldia ospatu zuen. Planteatutako helburuak bete ginen eta balorazio orokorra oso positiboa izan da. Ekimena bi helbururekin planteatu genuen. Lehena eztabaida sindikala koiuntura ekonomiko, sozial eta politikoa aintzat hartuta bideratzea. Bigarrena, erakundearen aktiborik baliotsuenaren talde identitatea indartzeko giroa sortzea, hau da, enpresetako lankideak ordezkatzeko dituzten milaka pertsonen talde identitatea, alegia.

El 12 de junio CCOO de Euskadi desarrolló un acto que podemos calificar de exitoso. Y satisfactorio. Se cumplieron los objetivos planteados y la valoración general ha sido muy positiva. Planteábamos el acto con dos objetivos. Uno centrar el debate sindical teniendo en cuenta la coyuntura económica, social y política. Dos, crear un ambiente que refuerce la identidad colectiva del activo más valioso de la organización, que son las miles de personas que en los centros de trabajo representan a sus compañeros y compañeras.



- En tercer lugar debemos relegitimar el valor de la acción sindical. Tenemos que hacer mucha más y mejor pedagogía sobre lo cómo se genera el derecho para las personas trabajadoras, el papel del sindicato, y la necesaria corresponsabilidad afiliativa de la gente. Para con el sindicato y de esa manera para con sus propios derechos colectivos. Para todo esto debemos recuperar el valor de la negociación colectiva sectorial. Es fundamental para situar un cuadro de derechos compartidos. Pero a la vez tenemos que desarrollar actuaciones útiles en el centro de trabajo, con la lucha contra las desigualdades como principal prioridad. Y aquí es muy grave el riesgo de desaparición de los convenios en Euskadi por voluntad de patronal y algunos sindicatos.

Debemos incidir también en el papel sociopolítico del sindicato. No partidista, pero no nos podemos quedar dentro de los muros de la empresa.

La creciente desigualdad social condiciona las relaciones laborales. Subir un punto el salario, si suben 2 los impuestos a las rentas bajas o hay copagos sanitarios, sirve de poco. La defensa de los sistemas de garantía de ingresos, o la ILP que impulsaremos para una renta mínima garantizada están en esta línea.

Por último debemos impulsar códigos de transparencia, conducta y ejemplaridad en la acción sindical. Ésto o es un compromiso ético o no es. Todo ello siendo intransigentes con quienes pretenden “cazas de brujas” sobre el sindicalismo de clase y sus recursos.

De todas estas cosas hablamos, con un reconocimiento expreso a compañeras y compañeros que en sus empresas han suscrito acuerdos y convenios colectivos, así como a quienes han protagonizado movilizaciones o huelgas en los últimos meses.

El día 12 de junio podía ser un gran día, y en efecto, lo fue.



La clase trabajadora también es más diversa. La actuación conjunta de los dos factores señalados determina que en el mundo del trabajo haya personas en situaciones muy variables. Y a todas tiene que aspirar a representar CCOO.

NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

Mientras no varíe la correlación de fuerzas, los posibles acuerdos no van a resolver los problemas de la negociación colectiva en Euskadi, pero sin ellos el riesgo de desaparición de nuestros convenios es casi una certeza.

Es ya mucho tiempo el transcurrido desde que el conjunto de metalúrgicos y metalúrgicas se encuentra en una situación de auténtica incertidumbre respecto a la aplicación de sus convenios provinciales. La mayoría de las empresas siguen aplicando el contenido del convenio, pero sin revisiones salariales que llevan congeladas hasta 5 años.

Por un lado, las continuas reformas laborales de los diferentes gobiernos, por otro, unas patronales con posiciones neoliberales rompiendo cualquier puente capaz de salvar la negociación colectiva en el ámbito de Euskadi a través de un acuerdo interconfederal. Además, la posición de ELA alineada con el modelo de negociación colectiva recomendado por la Troika que con la colaboración de LAB, han situado en serio riesgo de desaparición nuestro ámbito sectorial de negociación colectiva.

Tras la realidad de no poder abordar una negociación de revisiones salariales en las pequeñas empresas sin la pérdida de importantes derechos a cambio, y ante la posibilidad de la desaparición de nuestros convenios provinciales, que supondría condenar a

los jóvenes futuros trabajadores y trabajadoras del sector a incorporarse con condiciones muy inferiores, tenemos la obligación de dar un impulso a la negociación colectiva que nos permita salvar estas situaciones.

Afortunadamente, el III AENC (Acuerdo de Negociación Colectiva) es una herramienta que nos va a servir en ese impulso. Pero por sí solo no nos puede resolver algunos de los problemas específicos de nuestro ámbito, como es la negociación colectiva atrasada, a la cual corresponde a CCOO dar respuesta.

Hoy, el conjunto de nuestra organización, a través de la socialización de la situación con nuestros delegados y delegadas, afiliados y afiliadas, tiene muy claro cuál es nuestro objetivo: salvar el ámbito de negociación colectivo sectorial, revitalizando nuestros convenios colectivos. Está en juego el conjunto de derechos de miles de metalúrgicos y metalúrgicas que están sufriendo en sus carnes el desprecio de sus gobiernos y de algunas organizaciones sindicales que los utilizan con fines corporativos en un intento perverso de privatizar la negociación colectiva.

Por eso, en coherencia con la defensa de nuestro modelo de negociación colectiva y de sindicalismo de clase solidario, CCOO Industria va a propiciar los acuerdos que sean posibles y que tengan en consideración los sobreesfuerzos realizados por los metalúrgicos y metalúrgicas, a



través de revisiones salariales, contribuyendo además a que la salida de la crisis sea de forma más acelerada.

Solo a través de la resistencia obrera organizada junto a CCOO, seremos capaces de salvar la herramienta que representa la fórmula más real y cercana en el mundo del trabajo de seguir redistribuyendo de forma justa las plusvalías de las rentas del capital. Hoy más que nunca, continúa el conflicto capital trabajo.



Alde batetik gobernu ezberdinen etengabeko lan erreformak, bestetik, jarrera neoliberalak dituzten patronalak konfederazio arteko akordio baten bitartez Euskadiko negoziazio kolektiboa salbatzeko gai den edozein zubi hausten.

Gainera, troiak gomendatzen duen negoziazio kolektibo ereduarekin bat datorren eta LABen laguntza duen ELA sindikatuaren jarrera. Desagertzeko arriskuan utzi dute gure sektore eremuko negoziazio kolektiboa.

CCOorekin eta antolatutako langile erresistentziaren bitartez bakarrik izango gara gai lan munduko formularik gertuko eta errealena irudikatzen duen trena salbatzeko gai.

Total apoyo y solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de Grecia

Las razones principales de la irracional conducta de las instituciones de la UE y del FMI en el caso griego son ideológicas y políticas, de la peor muestra del neoliberalismo económico contemporáneo, con un nulo respeto a la democracia

CCOO de Euskadi considera que los acontecimientos que están sucediendo en Grecia son de una extraordinaria gravedad. Las decisiones del BCE, las presiones del FMI y los ministros de Finanzas del Eurogrupo están empujando a Grecia hacia la salida del euro, con imprevisibles consecuencias en varios aspectos.

En primer lugar, el Eurogrupo pretende condenar al pueblo griego a más miseria sin ninguna perspectiva de crecimiento. Más austeridad y recortes en un país donde más de una de cada tres personas están por debajo del umbral de pobreza. Pero además de estas exigencias de ajuste, se pretende entrar en la distribución del mismo, desde un sesgo netamente ideológico y con un intervencionismo claro en decisiones de política interna.

Según el texto de la última propuesta de los acreedores, las exigencias de estos se centran en una reforma de las pensiones que empeora la situación actual: por una parte exige que el aumento de la edad de jubilación a los 67 años termine de aplicarse en 2022, en lugar de en 2036 como establecía la primera propuesta del Gobierno griego, y que se elimine en 2017 la paga extra compensatoria para las pensiones. No se puede olvidar que los pensionistas y la clase trabajadora griega ya han sufrido severos recortes, en sus pensiones vigentes y en sus derechos futuros, como consecuencia de los dos planes de rescate anteriores.

Resolución aprobada por la Ejecutiva de CCOO de Euskadi (30 de junio)



En sentido contrario, la antigua Troika plantea eliminar la mayoría de los impuestos y contribuciones de los empresarios que estaban en el nuevo plan de Tsipras, incluyendo el aumento del 3,9% en las contribuciones de los empleadores al principal plan de pensiones, la subida del impuesto de sociedades de modo general hasta el 29% y la aportación única en 2015 del 12% de los beneficios empresariales por encima de 500.000 euros.

En segundo lugar, las propuestas de los acreedores niegan la posibilidad de un acuerdo global de reestructuración de la deuda griega que permitiera ofrecer un horizonte de futuro al gobierno y a los ciudadanos griegos. Los propios expertos económicos del FMI han reconocido que la austeridad que se pretende seguir manteniendo en contra de Grecia ha sido un fracaso.

En tercer lugar, la salida de Grecia del euro socavaría la credibilidad internacional del conjunto de la zona euro, podría descarrilar la modesta recuperación económica de Europa y crear tensiones

geopolíticas de imprevisibles consecuencias en el sudeste de Europa.

Consideramos que este quebranto social, este sinsentido económico y este riesgo geopolítico no pueden estar motivados por la ignorancia. Las razones principales de la irracional conducta de las instituciones de la UE y del FMI en el caso griego son ideológicas y políticas, de la peor muestra del neoliberalismo económico contemporáneo, con un nulo respeto a la democracia.

La UE y el FMI tienen el deber de alcanzar un compromiso con Grecia que incluya: la reestructuración de la deuda, un plan financiero para revertir la situación de emergencia social y reactivar la inversión.

CCOO de Euskadi hace suya la posición de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la que se insta a los dirigentes políticos que rompan con las actuales políticas punitivas y tomen decisiones basadas en los intereses de la clase trabajadora y de la ciudadanía de Europa.

Kontuz, Silikosia!

CCOO de Industria está recorriendo Euskadi alertando de los riesgos de la sílice cristalina para los trabajadores y trabajadoras.

El conocimiento por parte de la federación de la situación en varias empresas y el incesante goteo de nuevos casos de silicosis, ha sido el detonante para que esta federación inicie la campaña informativa *Kontuz, Silikosia!*

Esta campaña tiene dos objetivos: el primero dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los riesgos de trabajar con sílice y el segundo, concienciar de que ante cualquier alteración del estado de salud por parte de los trabajadores y trabajadoras, acudan a CCOO para iniciar los trámites para que sea reconocido el daño.

Como ya informamos anteriormente, *Kontuz, Silikosia!* arrancó en la Comarca de Durangaldea el pasado mes de febrero. No fue causal que CCOO Industria iniciase aquí esta campaña, ya que son muchas las fundiciones que se concentran en esta comarca y demasiados los trabajadores y trabajadoras afectadas por silicosis.



La lacra social en la que se ha convertido la silicosis, ha llevado a CCOO Industria a socializar y extender los derechos en materia preventiva.

La sílice es el principal componente de la tierra, y la segunda sustancia con mayor presencia en el planeta, tras el oxígeno, por lo que cualquier proceso que incluya la manipulación de arena es susceptible de causar daños a los trabajadores. En la industria siderúrgica y fundición es donde mayores exposiciones se dan.

Kontuz, Silikosia!, ha venido para quedarse y tras estar en pueblos como Durango y Ordizia, el 28 de mayo CCOO Industria organizó una charla-coloquio

en Zumarraga con trabajadores afectados por silicosis y amianto, dando a conocer de primera mano la historia y experiencia de compañeros envenenados por silicosis y amianto. *Kontuz, Silikosia!*, también ha visitado otros pueblos como Vitoria, Llodio y Sestao.

Y ese es el objetivo de *Kontuz, Silikosia!* Porque los trabajadores y trabajadoras deben conocer tanto los riesgos que les puedan rodear en sus puestos de trabajo, como sus derechos en materia preventiva.

CCOO Industria iniciará otra serie de campañas informativas en materia de salud laboral.



KONTUZ!
SILIKOSIA

INFORMATE EN: 
94 424 34 24

Kanpaina honek bi helburu dauzka: lehenengoa langileei silizearekin lan egiteak dituen arriskuak ezagutaraztea eta bigarrena, langileen osasun egoeraren edozein aldaketaren aurrean CCOOra jo behar dela kontzientziatzea kaltea aitortzeko beharrezkoak diren izapideak hasteko. Kontuz Silikosia! Geratzeko etorri da eta Durango eta Ordizia bezalako herrietan egon eta gero maiatzaren 28an CCOO Industriak hitzaldia antolatu zuen Zumarragan, silikosiak eta amiantoak eragindako langileekin, substantzia hauekin pozoin dutako lankideen esperientzia eta istorioa lehen eskutik ezagutzera emaneke. Kontuz Silikosia! Gasteiz, Llodio eta Sestaoen ere egona da.

Resultados electorales



Seguimos inmersos en el proceso de elecciones sindicales, sirvan estas páginas para mostrar un extracto de algunas noticias publicadas sobre resultados electorales. Durante todo el periodo, en las distintas páginas web del sindicato y publicaciones se han ido comunicando algunos de los resultados que vamos teniendo.

Hauteskundeak irabazi ditugu Casa Ezeiza Tolosako gozotegi famatuan

Hauteskunde sindikalak irabazi ditugu Casa Ezeiza gozotegian hiru ordezkari eskuratuta LABek izan dituen bi ordezkarien aurrean. Primerako emaitza CCOO sindikatuak lortu duena Tolosako enpresa famatuan. Sindikatuak ordezkari bakarra izan du orain arte baina oraingoan 3 ordezkari lortu ditu batzordeko gehiengo absolutua eskuratuz.



Muy buen resultado en Bizkaibus

Hemos ganado las elecciones en Bizkaibus en la circunscripción de Margen Izquierda y Zona Minera al obtener 25 votos más que UGT. Así, CCOO ha obtenido 6 personas delegadas en un Comité de 17. En el conjunto de concesionarias el resultado ha sido positivo, hemos conseguido representación en todas ellas. Enkarterri (2) Txorierrri (3) Durangaldea (1) y en Busturialdea y Lea Artibai (1). Un gran trabajo el realizado por los compañeros y compañeras.

Mayoría absoluta de CCOO en Aena (Aeropuerto de Loiu)

Muy buen resultado el que hemos obtenido, de nuevo, en el Aeropuerto de Loiu. Tras las elecciones sindicales repetimos otros 4 años al frente del aeródromo vizcaíno. De los 9 miembros del comité, 5 forman parte de nuestro sindicato. Un gran resultado que solo se entiende por el magnífico trabajo realizado en Loiu.

En Adif-Renfe hemos ganado las elecciones

Buen resultado de CCOO en las elecciones sindicales de Adif-Renfe siendo el sindicato que más delegados y delegadas ha obtenido con 13.

CCOO ha ganado las elecciones sindicales en Adif Renfe, un sector que desde las pasadas elecciones sindicales ha sufrido una gran reordenación centralizando los distintos ámbitos en uno. Es ahí donde hemos obtenido mayoría 13 representantes, un gran resultado que refrenda el buen trabajo de nuestros delegados y delegadas.

Reforzamos la mayoría absoluta en Exbasa Obras y Servicios

Las y los trabajadores han votado masivamente las candidaturas de CCOO en la empresa Exbasa reforzando la mayoría absoluta. CCOO pasa de 6 a 7 representantes en un comité de 9.



Las y los trabajadores, con este apoyo, han avalado:

- 1º: La apuesta clara y nítida por la consecución y firma del Convenio Colectivo de la Construcción, en exclusiva por parte de CCOO.
- 2º: Las sucesivas subidas salariales, todos los años, a pesar de la crisis en el sector, por parte de CCOO en exclusiva.
- 3º: La firma del calendario anual a lo largo de los años que supone dotar de regulación al sector y a la empresa, aspectos que han beneficiado a la totalidad de la plantilla.

Gran resultado en AXA Seguros Generales de Bizkaia

Los trabajadores y las trabajadoras de AXA Seguros Generales, adscritos a la sucursal de Bilbao, han dado su apoyo mayoritario a los delegados y delegadas de nuestro sindicato, eligiendo a 5 de ellos como miembros del Comité de Empresa, compuesto por 13 miembros.

Con un porcentaje de participación muy alto (el 80,2%), la candidatura de CCOO ha sido la más votada con un 35,5%.

Emaitza bikaina Ermuan ere gehiengo absolutua indartuz

Hauteskunde sindikalak izan dira Ermuko Udalean eta boto gehiago eskuratu dugu bageneuzkan ordezkari kopuruari beste bat gehituz. Irabazi ditugu hauteskunde sindikalak, beraz, Ermuko Udalean eta gehiengo absolutua berretsi dugu. Osaketa horrela geratu da CCOOK 6 (1 gehiago) ELAK 2 (bat gehiago) eta UGTK 1 (2 gutxiago).



Revalidamos la mayoría en el sector de Justicia

En las elecciones sindicales en justicia celebradas recientemente hemos vuelto a ser el sindicato más votado y que más representantes obtiene con un total de 17, repitiendo así en número de delegados y delegadas aunque con mayor número de votos que hace 4 años.

Un buen resultado que solo se entiende por el excelente trabajo realizado por los y las compañeras del sector. Este sindicato vuelve a ser el referente del sector.

Conseguimos mayoría en Quirón Servicios Erandio

Con un porcentaje de participación superior al 92%, la candidatura de CCOO fue la más votada con el apoyo de más del 50% de la plantilla. Esto supone que hemos conseguido 2 de los 3 delegados a elegir, y que seguimos manteniendo la confianza de los trabajadores y trabajadoras por el buen trabajo realizado.



Conseguimos representación por primera vez en FCC, S.A. Jardines de Donostia

Por primera vez CCOO hemos obtenido representación en Jardines de Donostia ya que los 11 trabajadores han votado a la candidatura de este sindicato.

Celebradas las elecciones sindicales de la empresa FCC, S.A. Jardines de Donostia, donde no había representación y con una plantilla de 11 trabajadores, nos han dado a CCOO todo su apoyo.

CCOO gana las elecciones sindicales en TECSA Empresa Constructora, S.A. en Gipuzkoa

De los 3 representantes a elegir, CCOO ha obtenido 2 delegados frente a 1 de UGT. Desde la Federación han querido agradecer la confianza de los trabajadores y trabajadoras depositada en sus compañeros de CCOO.

Gran resultado electoral de CCOO de Industria en Montero Fye

El comité lo formaban dos representantes de CCOO y uno de ELA. Tras estos comicios, CCOO se hace con tres delegados y ESK con dos.

Los trabajadores y trabajadoras de esta empresa situada en Barakaldo y dedicada a la industria química, eligieron con su voto a los compañeros que les representarán los próximos cuatro años. Tres de los cinco representantes sindicales serán de CCOO.

Hernaniko Katea Legaian gehiengo sindikala

Gehiengo eskuratu dugu Hernaniko Katea Legaiako enpresa batzordean, CCOOK hauteskunde sindikaletan aurkeztu zuen hautagaizari langileek eman dioten konfiantzari esker. Lehen ELAK 2, LABek 2 eta CCOOK ordezkari bat izatetik CCOOK 4, ELAK 3 eta LABek 2 izatera pasa gara.

Victoria en las elecciones en la empresa de Bizkaia de Tratamiento Profesional de Limpiezas S.L.

Nuestro sindicato ha obtenido 4 delegadas de un comité de 5, subiendo uno más con respecto a los comicios de hace cuatro años.

El trabajo de las y los delegados de estos años ha sido recompensado con el apoyo mayoritario, con 33 votos de los 41 totales, teniendo la candidatura de CCOO cuatro veces mas votos que el sindicato ELA.

Ganamos las elecciones en Alta Seguridad S.A. (ASLE) en Bizkaia

CCOO obtiene 5 delegados de los 13 a elegir en estos comicios, 2 más que en las Elecciones Sindicales anteriores. El sindicato ha obtenido 110 votos del total de 316, siendo el sindicato más votado.

Gracias al esfuerzo y el trabajo en equipo de los compañeros y compañeras de la candidatura de CCOO durante estos 4 años se han ganado estas elecciones. Mención especial al papel desempeñado por Joseba, sin él, el resultado hubiera sido otro...



Somos mayoritarios en Carrefour Oiartzun

En las elecciones sindicales en Carrefour Oiartzun hemos obtenido un gran resultado para CCOO. Así, el sindicato pasa de 4 a 5 representantes gracias al buen trabajo realizado en la legislatura pasada que ha sido básico para obtener en estas elecciones más votos.

La representación queda de la siguiente manera: CCOO ha sido el sindicato más votado con un delegado más que hace cuatro años, arrebatando así la mayoría a ELA que baja 1. LAB ha obtenido 4.

CIRUGÍA REFRACTIVA LÁSER

VIVE LA VIDA SIN GAFAS NI LENTILLAS

PROMOCIÓN EXCLUSIVA
para afiliados
y familiares directos de
CCOO EUSKADI



SÓLO HASTA EL 31 DE AGOSTO

775€
POR OJO

+ CONSULTA
PREOPERATORIA
GRATUITA

SOLICITA YA TU 1ª CONSULTA PREOPERATORIA

Bilbao - Lehendakari Leizaola, 5 posterior - 944 27 46 30 / Bilbao - Ibañeta de Bilbao, 9 - 946 61 19 40
San Sebastián - Easa, 83 - 943 44 42 38 / Vitoria - Manuel Iradier, 33 - 945 12 36 28

TARIFAS Y PROMOCIÓN VÁLIDAS SÓLO EN EL PAÍS VASCO

clinicabaviera.com



CLINICA
BAVIERA

La arrogancia de Osakidetza

El clima laboral en Osakidetza está complicado. Varios son los frentes abiertos y vista su actitud no habrá solución a corto plazo. Aquí os explicamos cómo están las cosas.



La estrategia negociadora de Osakidetza en los últimos dos años ha sido solo convocar reuniones en cualquier ámbito (mesas sectoriales o bilaterales) aunque no tuvieran intención alguna de negociar contenidos. Es decir, para Osakidetza ha sido más importante el número de reuniones convocadas que el hecho de negociar contenido alguno. Aun así, no quieren ni hablar de las reivindicaciones de su plantilla, reivindicaciones que han acarreado hasta ahora cuatro días de huelga. La prueba es que los acuerdos brillan por su ausencia. Han aprobado el Segundo Plan de Euskera y la convocatoria de la OPE sin el apoyo de ninguna organización sindical y el Plan de Ordenación de Recursos Humanos con el único apoyo del Sindicato Médico. Y esto son solo algunos ejemplos.

Lo que sí ha conseguido Osakidetza con esos documentos es condicionar todas las negociaciones posteriores. Es decir, han marcado unilateralmente las reglas de juego para cualquier otra negociación posterior: No hay vuelta atrás en las 1.014 plazas de la próxima OPE (de las que solo 507 son nuevas); no hay más



posibilidad de tratar las fechas de preceptividad de euskera; Osakidetza deja al personal no sanitario al pie de los caballos con su Plan de Ordenación y su OPE. Ahora mismo solo queda margen para negociar flecos, nada más.

Además hay que afrontar la negociación sin herramientas tan necesarias como las plantillas estructural y funcional de Osakidetza, es decir, el listado de la plantilla que trabaja en Osakidetza y en qué plaza. Se nos ha dicho innumerables veces que se nos van a entregar en breve, en unos días, pero las plantillas jamás terminan de llegar. ¿Cómo vamos a controlar la OPE sin ellas? Sería raro, pero pudiera ser que Osakidetza tuviese razón en sacar esas 507 plazas. Pero no lo sabremos sin las plantillas para comprobarlo. Osakidetza nos pide que nos creamos ciegamente lo que nos dicen.

Y Osakidetza, si algo ha demostrado en los últimos tiempos, es que no es nada fiable. En 2009 firmamos en la mesa general una OPE de unas 5.900 plazas, de las que finalmente solo convocaron unas 2.200. ¿Y las más de 3.000 plazas que faltan? ¿No convocaron ni la mitad de las plazas firmadas y ahora nos quieren hacer creer que 507 plazas nuevas son algo bueno para Osakidetza?

Su actitud ha sido similar con el acuerdo de condiciones de trabajo 2007-2008-2009. De ese acuerdo surgían varios grupos de trabajo muy relevantes en los que los firmantes del mismo debían participar: Euskera, Prevención de riesgos, Agresiones, Igualdad... Pues no contentos con dejarlas morir, ahora resulta que todas las organizaciones pueden participar en ellas ¿Es esa la importancia que nuestra firma tiene para Osaki-

detza? ¿Para hacerse la foto el primer día y dejarnos en la estacada después?

Mención aparte merece lo sucedido con el Desarrollo Profesional, donde Osakidetza no solo rompe unilateralmente lo pactado con la Federación de Sanidad de CCOO, sino que nos quieren chantajear de nuevo, exigiendo ahora nuestra firma para conseguir mucho menos de lo que ya acordamos en su momento.

En definitiva, que ya es hora de desmontar la farsa de negociación que ha construido Osakidetza. Es hora de que demuestre que verdaderamente tienen intención de negociar y de acordar, no solo de reunirse con nosotros y nosotros. En su mano está adoptar las medidas y gestos necesarios para afrontar un proceso de negociación real, con contenidos y con margen suficiente para llegar a acuerdos.

Osakidetzaren negoziazio estrategia azken urteetan edozein arlotan bilerak deitzea besterik ez da izan (sektoreko mahaiak edo biladekoak) nahiz eta edukiak lantzeko asmorik izan ez. Hau da, Osakidetzarentzat garrantzitsuagoa izan da deitutako bilera kopurua bertan edukiren bat negoziatzea baino.

Hala ere, ez dute euren langileen aldarrikapeninguruan hitz egin nahi, orain arte lau eguneko greba ekarri duten aldarrikapenak. Froga, akordiorik eza da. Euskarako Bigarren Plana eta OPEaren deialdia onartu dute erakunde sindikalen laguntzarik gabe eta Giza Baliabideen Ordenazio Plana bakarrik Sindikatu Medikoaren babesarekin. Hauek adibide batzuk besterik ez.

Registro Civil:

La movilización da sus frutos

Uno de los objetivos del Gobierno del PP desde que llegó al poder (y que, en otros aspectos, aún no ha abandonado) fue entrar a “mejorar” la Administración de Justicia de la peor manera posible: privatizándola. Su primer intento fue reformar el Registro Civil para entregar sus competencias a los Registradores de la Propiedad y Mercantiles, en pleno verano y contra la opinión general.

El Registro Civil es un servicio público y gratuito para la ciudadanía, que se presta dentro de la Administración de Justicia desde su creación, en 1870.

En los Registros Civiles se documentan todos los actos relativos a la vida y estado de las personas, siendo obligatorio tener que pasar por él en algún momento de nuestra vida. Para inscribir un nacimiento o una adopción; matrimonios y divorcios; incapacidades, defunciones, licencias de enterramiento o incineración; todos los expedientes de nacionalidad, y cualquier certificación de todos esos datos, se expide gratuitamente en el Registro Civil correspondiente. (Por ejemplo: las certificaciones literales de nacimiento para realizar el DNI o la fe de vida que anualmente se exige para poder cobrar la pensión de jubilación).

Además, la extensa implantación de la Administración de Justicia garantiza la existencia de un Registro civil en cada municipio, acercando el acceso al mismo a todos los ciudadanos y ciudadanas.

El traspaso de todas estas competencias a los Registradores de la Propiedad y Mercantiles iba a tener tres graves consecuencias: el servicio dejaría de ser gratuito, puesto que sus ingresos provienen de los aranceles que cobran por los trámites realizados; se reduciría notablemente el número de oficinas de Registro, con el consiguiente alejamiento del servicio para la ciudadanía, y por último, toda esa serie de datos personales sensibles, dejarían de estar protegidos por el deber de guardar secreto que garantiza la fun-

Desde el trabajo como delegados y delegadas se oye a menudo que la movilización no sirve para nada. En el Sector de Justicia han podido demostrar que la movilización de un colectivo y la presión social y mediática dan sus frutos y pueden obligar a cambiar voluntades e incluso derogar leyes, como la del Registro Civil.

ción pública, para pasar a gestionarse por manos privadas, y pudiendo ser utilizados para otros fines.

Ante esta amenaza, CCOO no ha dejado de pelear, llevando a cabo, entre otras acciones, la de reunirse con la Defensora del Pueblo y los grupos políticos para impulsar la interposición de recurso de inconstitucionalidad contra la ley que acordaba el traspaso de competencias; denunciando al presidente Rajoy y al ministro Gallardón ante la Fiscalía por el intento de favorecer a un colectivo al que ellos o sus familiares directos pertenecen y presentando una Iniciativa Legislativa Popular para modificar la ley vigente.

Todo esto, unido al apoyo de numerosos Parlamentos autonómicos y municipios, y a la presión de la opinión pública y de las movilizaciones apoyadas por el personal de la Administración de Justicia, ha conseguido que el gobierno del PP diera marcha atrás y derogara la ley que aprobó hace un año.

Askotan entzuten dugu ordezkari moduan egiten dugun lanetik, mobilizazioek ez dutela ezertarako balio. Justiziaren sektorean erakutsi digute talde baten mobilizazioak eta gizarte zein hedabideen presioak fruituak ematen dituela eta asmoak aldarazi edo legeak indargabetzea eragin ditzaketela, Erregistro Zibilaren kasuan gertatu den moduan.

Gobernuaren jakinarazpenetik, CCOOk ez dio borrokatzeari utzi. Bilerak, konstituzionaltasun ezagatik errekurtoak, salaketak Ministroari eta Rajoy berari eta hainbat Autonomia Parlamentu eta udalherriren babesarekin, iritzi publikoaren presioarekin eta Justiziako Administrazioko langileek babestutako mobilizazioekin batera, PPren Gobernuak atzera egin eta duela urte bete onartutako legea indargabetzea lortu dugu.



“Hay que intentar cambiar que no te cambien a ti, luch



Felipe Juaristi. Azkoitia, 1957

Es conocido sobre todo por su trabajo en poesía aunque también ha publicado prosa que le ha situado entre los principales novelistas que escriben en Euskera.

Ha publicado libros de literatura infantil y ha recibido el premio de la Crítica 2014 en la modalidad de poesía por 'Piztutako etxea' (La casa encendida). Es compañero de CCOO y en esta entrevista profundizamos en su faceta personal y, por supuesto, profesional.

- BILTZAR: ¿Cómo presentarías 'Piztutako etxea'?

- Felipe Juaristi: Es un libro muy sencillo, lo puede entender cualquiera. No busco la gloria de la literatura. Lo que quiero decir lo digo de la manera más sencilla posible, pero también de la manera más musical posible. Hay mucha música en este libro. He intentado prescindir de todos los adjetivos y metáforas que he podido, es la palabra por la palabra. Creo que lo que este libro busca es transmitir verdaderamente el pensamiento. La lucha de la poesía siempre ha sido entre el sentimiento y la razón, y creo que aquí todo eso está muy mezclado, de tal manera que no se interponen ni se molestan, van uno detrás del otro de una manera sencilla y

sin buscar artificios para que la gente las entienda.

- ¿Has basado el libro en historias o vivencias personales?

- Empiezo de mis sentimientos personales para después ir trascendiendo... Hago una valoración. En primer lugar el hecho más importante de estos últimos años ha sido que ETA ha dejado de matar y eso crea un antes y un después y cuantos más años pasen más lo valoraremos. Creo que eso nos va a

condicionar. Pero los sentimientos que yo expreso no son necesariamente los míos son sentimientos que he visto en otros. Hablo de sentimientos de mi generación, de gente que está muy cercana a mí, no hablo de mis sentimientos íntimos. Convertirse en protagonista de su obra no tendría sentido.

- ¿Cómo te ha marcado que ETA haya dejado de matar? ¿Cómo lo reflejas en el libro?

- A mí me ha hecho reflexionar sobre lo que hemos hecho hasta ahora. Tengo una sensación de frustración por pensar que nosotros hemos hecho muchas cosas que no se nos han reconocido y hay mucho de eso en el libro. Pero es verdad que tampoco podemos pasar la vida pensando en eso. Hay que cerrar heridas. Si actúas es porque quieres, no porque quieras un premio o un castigo por ello. En el libro hago una reflexión generacional, hablo de un nosotros, nosotros que hemos hecho tanto por este país y que tan poco se nos ha reconocido. Pienso que se ha reconocido más a los que han dejado las armas que a los que se han enfrentado a ellos y esa es una consideración dolorosa, pero bueno, creo que la reflexión que tenemos que hacer es que estamos mucho mejor ahora que antes.

- ¿Cuál es la conclusión que sacamos después de leer el libro?

- Que cada uno tiene que hacer lo que quiere hacer aunque luego no salga todo como esperamos. Pero hay que intentarlo, al menos arriesgarse e intentar cambiar el mundo, y si tu no puedes cambiar el mundo, que no te cambien a ti. Seguir siempre luchando por unas ideas. La mayor represión es el pensar ¿y si...?

- ¿Cómo ves el panorama político social de ahora?

- No lo veo mal. La izquierda no ha cambiado, pero se ha transformado, hay más juego. El problema radica en cómo esa iz-



“el mundo y si no se puede, luchar por tus ideas”

quierda puede llegar a acuerdos, porque Podemos, que a mi me gusta y no me gusta a la vez, me parece que pasa por alto muchas cosas, creen que hasta que ellos han llegado no ha habido nada aquí, y eso me molesta y me parece una arrogancia. También veo que no hay ninguna teoría política detrás de eso, ninguna práctica política.

- ¿Va a haber un cambio político social?

- A nivel nacional, sí. Se va notar el cambio porque el surgir de Podemos va a obligar a los demás partidos a colocarse. Las formas están cambiando, va a ser todo más transparente. Obligaré a todo el mundo a posicionarse aunque eso no significa que vaya a cambiar mucho. Los de Podemos, no se quieren ensuciar con la casta, pero así no pueden tener poder para conseguir cambiar las cosas, es el infantilismo que decía Lenin en La enfermedad infantil del “izquierdismo”. Una fuerza muy votada si no puede cambiar la realidad no sirve para nada. Una cosa es la teoría y otra la práctica. La política es muy complicada, tienes que dar algo, contar con los demás que también juegan.

- ¿Qué papel juega una organización sindical en un momento tan complicado, cuando la socialización de la gente es tan diversa?

- Creo que los sindicatos siempre han jugado un papel importante, estoy hablando sobre todo de CCOO. Creo que CCOO es un sindicato con gran prestigio, con una trayectoria intachable. Es un sindicato que puede ayudar cambiar la situación de la clase trabajadora que es de lo que se trata, y yo creo que lo está haciendo bien.

Es cierto que la gente no tiene un trabajo fijo, la gente que está en el paro se busca la vida como puede y no en organizaciones y los sindicatos no están preparados para responder a eso. Ahora todo es mucho más confuso y difuso. Habría que plantearse como actuar frente a la nueva situación.

- ¿Qué suponen las CCOO de Euskadi en un país que está atravesando transformaciones tan profundas? ¿Son útiles organizaciones de clase que aspiran a una sociedad diversa y plural en la nueva Euskadi?

- Creo que CCOO sí ha sabido hacer las cosas, ha sido cómplice de esa transformación, ha pactado con todos los gobiernos y ha dejado muchas cosas ahí. Yo soy afiliado a CCOO y no tengo ninguna vergüenza en decirlo además me parece que ideológicamente es significativo. Pero no es lo mismo ser de un sindicato que de otro, cada uno tiene su historia y yo, personalmente, creo que la historia más interesante es la de CCOO.

La historia heroica de la clase trabajadora española. CCOO se ha preocupado mucho más del bien social que de la propia marca.

“Libreak ote gara, ala esklabo?, esklabo, agindua betetzen duena? libre, bere nahiera dabilena?, sonanbulu traketsak ote gara? Amets betean ditugu egiten esna egiten ez dituen gauzak”

Si CCOO hubiera dicho no aceptamos nada ni pactos de Moncloa ni nada, CCOO sería un sindicato muy luchador y muy valiente pero residual y no sería CCOO. Comisiones Obreras es lo que es porque ha sabido reformarse sin perder su identidad, y creo que eso es lo que hay que pedir a un sindicato o a un partido político.

Negocias, cambias, pero sigues siendo lo que has sido siempre sin perder tu identidad. Un sindicato no puede estar siempre en contra, un sindicato tiene que construir, pero poniendo límites, porque está defendiendo algo que a lo mejor nadie más defiende, ¿quién defiende a los obreros? ¿Al que está en una obra o en la fábrica? Yo creo que en ese sentido son necesarios.

Sobre todo en Euskadi aunque no se le vaya a reconocer, pero creo que ha hecho una gran labor. Pero como aquí somos nacionalistas o no nacionalistas, pues el problema ha sido nación sí o nación no. Pero bueno, cada uno tiene que hacer lo que cree que tiene que hacer, como decíamos antes.



Cicatrices de una crisis: polarización social y desigualdad

El pasado 18 de junio tuvo lugar en Bilbao la **XIII Escuela Sindical de Verano Pedro Gómez**. En esta ocasión la escuela se ha centrado en las consecuencias de una crisis que, a juicio de algunos, parece haber pasado. Sin embargo, conviene no confundir crisis con recesión, y lo cierto es que la mayor parte de la población no comparte esos optimismos que en la reciente campaña electoral han aflorado.

Una crisis que como recalca en su intervención Bruno Estrada, adjunto a la Secretaría General de CCOO, hunde sus raíces de manera inequívoca en una ideología neoliberal que rompía con el pasado del estado de bienestar. Y que, además, pone en el punto de mira al sindicalismo de clase precisamente por ser uno de los elementos esenciales de oposición a las políticas imperantes.

Unas políticas de austeridad como respuesta a una crisis brutal, que en

su aplicación han acabado por generar profundos cambios en nuestra sociedad. En este sentido, Patricia Campelo, socióloga y profesora de la UPV-EHU, señalaba que puede afirmarse que “nuestra sociedad ha cambiado, ya no es la misma”. Algo que sin duda entra en la reflexión del sindicato.

Si algo ha quedado de manifiesto es que crisis y austeridad han afectado al conjunto de la población, pero en el caso de las mujeres llueve sobre mojado. Amaia Otaegui, socióloga de la Fundación 1º de mayo, exponía la cruda realidad con cifras en la mano. El resultado de las reformas laborales efectuadas y de la precarización del mercado laboral incide sobre la situación de las mujeres, fuertemente afectadas por la contratación a tiempo parcial, por ejemplo, o por la brecha salarial, sin olvidar los efectos de otras reformas legales con impacto directo. No obstante, Otaegui señalaba una de las fortalezas del sindicato: el trabajo ya realizado en materia de igualdad y la capacidad de incidir a través de la acción sindical y la negociación colectiva.

También en el papel que puede jugar el sindicato en el futuro cercano se centraba Carlos Bravo, secretario de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO. Entre otras cosas, a través de la Iniciativa Legislativa Popular de Prestación de



Ingresos Mínimos, una propuesta que encaja directamente con el carácter sociopolítico del sindicato, y con efectos muy importantes para un colectivo de personas que actualmente carecen de recursos.

Unai Sordo, Secretario General de CCOO de Euskadi, cerraba la escuela reflexionando precisamente sobre el importante papel que tiene el sindicato en este contexto donde han saltado todas las alarmas sobre la pobreza en nuestra sociedad. Un papel que forma parte de nuestra identidad, como lo es la apuesta por la negociación colectiva, y que hay quien pretende coartar. Unai Sordo ponía en valor también la importancia de acciones como esta escuela sindical para garantizar una reflexión necesaria.

Ekainaren 18an, Bilbon, Udako Pedro Gomez XIII.

Eskola Sindikala ospatu genuen. Oraingoan, batzuek bukatutzat ematen duten krisiaren ondorioetan zentratu da Eskola. Hala ere, ez da egokia krisia eta atzeraldi ekonomikoa nahastea, eta egia da herritarren gehiengoak ez duela azken hauteskunde kanpaina atera den optimismo horrekin bat egiten.



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as



En tu seguro de Coche, Moto o Scooter



Nuestra diferencia: Calidad, precio y compromiso social



- Primer grupo asegurador certificado en **gestión ética y solidaria**: sello EthSI.
- Invertimos **sin ánimo especulativo** y con criterios éticos.
- **Fondo de Solidaridad** para clientes y organizaciones benéfico-sociales.
- Garantía gratuita de protección de seguros por **desempleo**.
- **24 millones** de clientes en Europa avalan nuestra forma de entender el seguro.

Infórmate en tu oficina más cercana:

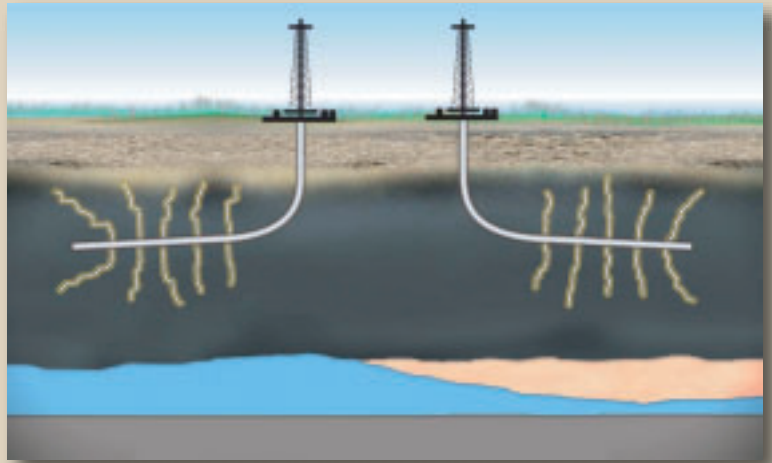
BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
cva@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47
anv@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29
ama@atlantisgrupo.es

Fracking, ni aquí ni e

Es un debate que está a la orden del día. Fracking ¿sí? ¿No? ¿Por qué? ¿Qué es? En este debate vemos cómo diversas instituciones están empeñadas en hacernos ver las bondades del sistema de extracción de gas no convencional mediante fractura hidráulica, eso es el fracking.



Gran perjuicio para el medio ambiente

Hay aspectos de esta técnica que cabe resaltar. En primer lugar que es menos rentable que yacimientos convencionales de gas debido a las grandes inversiones económicas que conlleva. Contemplando el coste medioambiental, podemos afirmar que no es rentable en absoluto.

Pese a ello, el Ministerio de Industria ha ampliado el permiso Gran Enara hasta 2017. Este permiso nos afecta directamente, puesto que comprende otros permisos que ya estaban activos en la zona de Euskadi, Burgos y Cantabria.

El fracking tiene graves consecuencias en el medio ambiente, siendo la más preocupante la contaminación del agua. Los acuíferos subterráneos pue-

den resultar contaminados por los productos químicos, se añaden al agua a presión y su objetivo es hacer el proceso más eficiente. Entre estos productos se encuentran más de 500 sustancias, la mayoría de ellas con propiedades altamente contaminantes e incluso algunas cancerígenas y mutágenas.

El fluido de retorno también puede hacer aflorar a la superficie sustancias muy peligrosas de las propias capas de pizarra, como mercurio o plomo. Las aguas de superficie se pueden ver afectadas por derrames y filtraciones de los fluidos de fractura, tanto durante su transporte como durante su almacenamiento.

La Universidad de Manchester afirma en un informe que existe un considerable número de casos en EEUU en los que esto se habría podido producir.

Otros efectos nocivos

Hay otros efectos no menos importantes, como las excesivas emisiones de gases de efecto invernadero, principalmente metano y CO2 derivados de la evaporación de los gases disueltos en los fluidos de retorno, de la maquinaria de perforación y del tráfico de camiones. Otros efectos adversos son el excesivo consumo de agua necesario, que puede llegar incluso a perjudicar los suministros locales, la dificultosa gestión de los residuos generados o la posibilidad de aparición de terremotos asociados a la técnica, entre otros.

En Euskadi y en otros puntos del Estado se han concedido varios permisos de investigación, cuyos promotores son fundamentalmente compañías extranjeras, ignorando todos estos peligros. Empresas del sector, Gobierno central y diversos gobiernos autonómicos pretenden no ver una oposición social que crece constantemente, y podemos citar como ejemplo que más de 400 municipios se han posicionado en contra del fracking. La inmensa mayoría en las zonas afectadas por los permisos.

Ante esta creciente oposición el Gobierno del PP no deja de presionar, se pretende acallar esa oposición social y las evidencias en las que se basa. Hemos asistido a cómo un informe del Instituto Geológico y Minero era devuelto por el Gobierno a este organismo.



en ningún sitio

¿Qué es el fracking?

Es una técnica que consiste en extraer el gas que está en la roca madre, normalmente pizarra de muy baja porosidad y a gran profundidad (entre los 400 y los 5000 metros), mediante la inyección a gran presión de grandes cantidades de agua acompañadas de arena y otros productos químicos necesarios para el proceso, en perforaciones primero verticales para llegar a la roca madre y posteriormente horizontales. La técnica implica también el uso de explosivos para fracturar la roca.



El informe alertaba sobre los riesgos que hemos comentado, pero se requirió que fuese suavizado, al parecer debido a las presiones de las empresas promotoras del fracking sobre los Ministerios de Industria y Medio Ambiente.

El Tribunal Constitucional también pretende ignorar los peligros que conlleva el fracking, al anular la norma que prohibía esta técnica en Cantabria y La Rioja. Y en este sentido, también el tratado trasatlántico de libre comercio que se está negociando de forma nada transparente entre la Unión Europea y EEUU (TTIP), pretende facilitar la implantación de técnicas agresivas para el medio ambiente, como es el caso del fracking.

Postura CCOO de Euskadi

El décimo Congreso Confederal de CCOO de Euskadi, celebrado en 2013 aprobó una resolución en la que, apelando al principio de precaución y viendo la situación y la experiencia en otros países, se pide la prohibición del fracking y se insta a las instituciones vascas a prohibirlo en la medida de sus competencias. Es lo que continuamos exigiendo.

Más que crisis por dependencia energética, lo que padecemos es una crisis del actual modelo energético, y no podemos seguir apostando por los combustibles fósiles. A medio plazo, la

mejor vacuna para no necesitar del fracking vendrá a través de la transformación de nuestro modelo energético actual por otro en el que el consumo de energía sea razonable, y ésta producida a través de fuentes renovables y respetuosas con el medio ambiente, mientras que el fracking ralentiza la transformación hacia un modelo energético más limpio y menos perjudicial.

Por todo ello es necesaria la movilización de cuantos entendemos que ese nuevo modelo es el más deseable, así como la coordinación de todos los sindicatos, movimientos sociales y agentes que estén dispuestos a ello.

No estamos hablando solo de medio ambiente, que también, sino de las graves consecuencias que técnicas como el fracking puede tener para la salud humana.

CCOO de Euskadiren postura

CCOO Euskadiko hamargarren Batzar Konfederalean (2013ko urtarila) arduratsu izatearen printzipioari dei eginez eta beste herrialdeen egoera eta esperientzia ikusita, frakingaren debekua eskatzen zuen ebazpena onartu genuen.

Euskal erakundeei, euren eskumenen eremuan, hau debekatzeko eskatu diegu eta hori da oraindik ere eskatzen duguna. Eredu energetikoaren krisia bizi dugu une honetan, eta ezin dugu erregai fosilen aldeko apustuarekin jarraitu.

Ez gara bakarrik ingurugiroaz ari, baizik eta frakingak bezalako teknikek giza osasunean izan ditzaketan ondorio larriez baizik.

Zer da frackinga?

Harri aman dagoen gasa ateratzean datzan teknika da, normalean porositate oso gutxiko arbelatik eta sakonera handian (400 eta 500 metro bitarte), harearekin batera ur kantitate handiak produktu kimikoekin batera presio handiz sartuta.

Cimentando el futuro

CCOO de Euskadi, a través de Gazteak y de la Fundación Paz y Solidaridad, tiene entre sus prioridades dar a conocer los derechos laborales y el contexto laboral al que se aproxima el colectivo de estudiantes que definimos como prelaboral y que situamos en la Formación Profesional o en la ESO.

Después de años de intervenciones en aulas de centros de estudio en Euskadi hemos dado un paso más con la creación de una serie de recursos didácticos novedosos. El objetivo es llegar de un modo más atractivo y dinámico a las aulas y que el profesorado puede usar para complementar el temario de la asignatura de Formación y Orientación Laboral en la FP o para abordar la temática laboral en la ESO.

Este material aborda temáticas como la normativa laboral, el tipo de contrataciones más frecuentes que “sufren” las personas jóvenes cuando entran en el mundo laboral, o la importancia de la organización sindical para la defensa de sus derechos.

Además hemos incluido un dvd con testimonios en primera persona cuyas protagonistas son personas trabaja-

doras cercanas a nuestra realidad sindical y a la casuística que sirve de ejemplo a algunos de los temas planteados en el recurso que ofrecemos. Este no es un trabajo cerrado sino que se irán incorporando nuevos recursos didácticos en el futuro.

Tanto para la elaboración del material como para su contraste en las aulas hemos recibido la colaboración de la federación de Enseñanza. Además otras federaciones han participado en las intervenciones que hemos realizado en diferentes centros de estudio. Las valoraciones están siendo positivas porque supone un acercamiento a la realidad laboral concreta del alumnado que recibe la información de cómo se estructura el sector en el que se están formando.

Creemos que, en especial en este contexto de crisis, sigue siendo muy importante que el alumnado asuma la necesidad de conocer sus derechos para poder ejercerlos y defenderlos de forma organizada a través del sindicato. Ser conocedores de nuestros derechos nos empodera como clase trabajadora, el desconocimiento provoca que muchas personas jóvenes asuman como normales prácticas que precarizan su presente y su futuro. Al fin y al cabo el desconocimiento lo que genera es miedo, por ello formarse es clave para no resignarse.

Esta iniciativa tiene una acogida muy positiva en general y desmitifica en muchos casos la imagen de una juventud pasiva. Las personas receptoras en muchos casos ven con sorpresa alguna de la información que se les traslada. No solo se forman sobre el mundo laboral sino que hacen una reflexión crítica del mismo. Visualizan que la precariedad es un elemento que convive con la entrada en las empresas.



Conocer el sector en el que comenzarán a trabajar y las condiciones de trabajo del mismo es uno de los elementos claves para estas personas. El profesorado es receptivo a repetir tras la primera intervención, elemento que tenemos que agradecer.

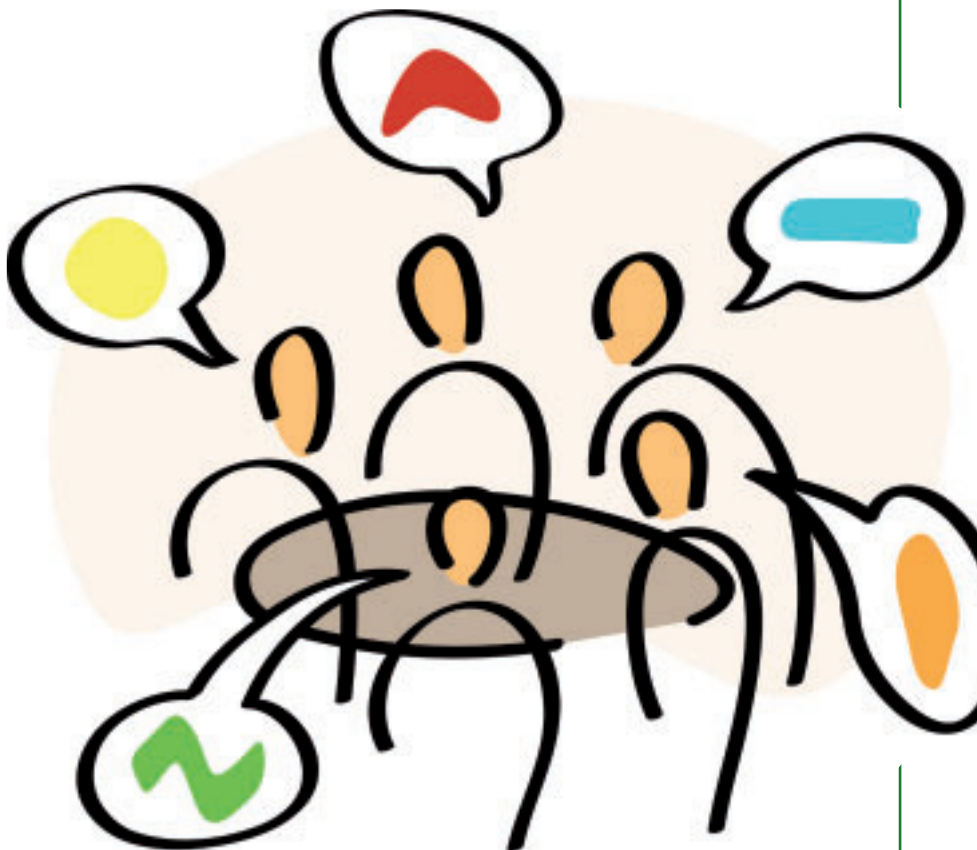
Por todo ello os invitamos a seguir colaborando con nosotras en este objetivo. Si queréis más información sobre este material y nuestras intervenciones en centros educativos podéis poneros en contacto mediante las siguientes direcciones de correo electrónico.

gazteak@euskadi.ccoo.es

(Estibaliz Montero)

pazsolida-ed@euskadi.ccoo.es

(Santi Martínez)



Euskadiko CCOOk, Gazteak eta Bakea eta Elkartasuna Fundazioaren bitartez, Lanbide Heziketan edo DBHn dauden ikasleei, gertu duten lan testuingurua eta lan eskubideak ezagutzera ematea du bere lehentasunen artean.

Euskadiko ikastetxeetako geletan bi urteetan egindako lana eta gero, pausu bat gehiago eman dugu berritzaileak diren baliabide didaktiko sorta bat sortuta. Helburua ikasgeletara era erakargarriago eta dinamikoagoan iristea da eta gero irakasleek ere Prestakuntza eta Lanbide Orientazio ikasgaia osatzeko Lanbide Heziketan erabili ahal izatea edo lan esparrua lantzeko DBHn.

Ekimen honek harrera positiboa izan du orokorrean eta gaztetasunaren pasibotasun irudi hori desmitifikatu egiten du. Informazioa jasotzen dutenek askotan harrituta hartzen dute hau. Ez dira bakarrik lan munduaren inguruan prestatzen ari, honen inguruko hausnarketa kritikoa ere egiten dute. Enpresetan sartzearekin batera prekaritatea badagoela ikustarazten zaie horrela. Lanean hasiko diren sektoreko errealitatea ezagutzea eta bertan izango dituzten lan baldintzak zeintzuk izango diren jakitea elementu gakoa da lan munduan sartzearen dauden pertsona hauentzat.

Horregatik guztiagatik eta helburu honetan gurekin lan egiten jarraitzeko dei egiten dizuegu. Materialaren edo ikastetxeetan emandako informazioaren inguruan gehiago jakin nahi izanez gero jar zaitezte harremanetan gurekin honako helbide elektronikoen bitartez.



**CURSOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA
SUBVENCIONADOS AL 100%**



DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR METAL



ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS	
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS	ARABA	25	23-09-15	08-10-15	18:30	21:00	L-M-X-J	
OPERADOR DE GRÚA PUENTE	ARABA	20	13-10-15	28-10-15	18:30	21:00	L-M-X-J	
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS	GIPUZKOA	25	23-06-15	11-07-15	17:30 08:00	21:00 14:00	M-J S	
OPERADOR DE GRÚA PUENTE	GIPUZKOA	20	14-07-15	23-07-15	17:30	21:00	L-M-X-J	
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA	GIPUZKOA	90	07-09-15	27-10-15	18:30	21:00	L-M-X-J	
INTERPRETACIÓN DE PLANOS	GIPUZKOA	50	08-09-15	21-10-15	18:00	20:00	L-M-X-J	
DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR 3D	GIPUZKOA	60	08-09-15	29-10-15	20:00	22:00	L-M-X-J	
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL	GIPUZKOA	20	INICIO SEPTIEMBRE					
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS	BIZKAIA	25	08-07-15	14-07-15	18:30	21:30	L-M-X-J	
SOLDADURA TIG I	BIZKAIA	90	15-09-15	28-10-15	18:00	21:00	L-M-X-J-V	
INTERPRETACIÓN DE PLANOS I	BIZKAIA	50	PRÓXIMAMENTE					
OPERADOR DE GRÚA PUENTE	BIZKAIA	20						
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL	BIZKAIA	20						
FORMACIÓN CONTINUA, COMÚN PARA LAS ESPECIALIDADES DE TRANSPORTE DE VIAJEROS Y DE MERCANCÍAS	BIZKAIA	35						

DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR FRÍO INDUSTRIAL



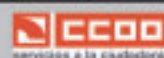
ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS	
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	GIPUZKOA	10	INICIO SEPTIEMBRE					

DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR ELÉCTRICAS



ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS
AUTÓMATAS PROGRAMABLES	BIZKAIA	30	14-09-15	05-10-15	18:00	21:30	L-M-X-J
SOLDADURA	BIZKAIA	60	21-09-15	27-10-15	18:00	21:00	L-M-X-J

DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR TRANSPORTE



ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS	
TACÓGRAFO DIGITAL	BIZKAIA	20	PRÓXIMAMENTE					
TACÓGRAFO DIGITAL	GIPUZKOA	20						

DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR COMERCIO



ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS	
DECORACIÓN EN TIENDAS Y ESCAPARATISMO	BIZKAIA	35	PRÓXIMAMENTE					
DECORACIÓN DE ESCAPARATES	BIZKAIA	35						

DIRIGIDOS A TRABAJADORES/AS CUYA EMPRESA PERTENEZCA AL SECTOR HOSTELERÍA



ACCIÓN FORMATIVA	LUGAR	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DÍAS
COCINA MOLECULAR Y DECORACIÓN	BIZKAIA	30	14-09-15	01-10-15	18:45	21:15	L-M-X-J
COCINA ASIÁTICA	BIZKAIA	35	05-10-15	28-10-15	18:45	21:15	L-M-X-J

INFORMACIÓN Y SOLICITUDES:

FOREM ARABA
D/Florida 42 - D1305 Vitoria-Gasteiz
Tfno: 945 14 60 12
email: araba@foremeuskadi.ccoo.es

FOREM GIPUZKOA
Camino Ja-Añai, 26 - 20012 Donostia
Tfno: 943 27 11 04
email: gipuzkoa@foremeuskadi.ccoo.es

FOREM BIZKAIA
C/ Nicolás Alonso, 4 - 48003 Bilbao
Tfno: 94 427 83 43
email: bizkaia@foremeuskadi.ccoo.es



@FOREM_Euskadi



http://www.facebook.com/ForemEuskadi

www.foremeuskadi.net

