



Sindikatura gara

Las personas jóvenes somos uno de los colectivos más precarizados. Nuestras altas cuotas de paro, la falta de estabilidad laboral, el becañado eterno, la parcialidad, falta de oportunidades...

Todo esto nos deja en una situación de vulnerabilidad y nos condenan a una emancipación lejana en el tiempo.

Pero esta situación, lejos de ser una excusa para someternos a nuestro destino, debe de ser un empuje para luchar. Esta situación no es estática sino que está en nuestras manos cambiar esta realidad. Nos quieren dóciles, vulnerables y apáticas, pero es la hora, tenemos que mostrar nuestra fuerza.

No podemos resignarnos sino luchar de un modo colectivo y organizado para revertir la situación de la que partimos. Son muchos los elementos que tenemos en contra, pero la fuerza de lo colectivo es imparable.

No queremos ser precariado, no queremos estar sometidos y sometidas al patriarcado ni a los designios de la patronal o de las elites. Debemos ser parte del cambio y por ello las personas jóvenes debemos ser parte activa del sindicalismo. El sindicato es una herramienta para transformar nuestra realidad, fortalecernos como clase, conocer nuestros derechos y luchar por ellos. La juventud no está apática, ni el sindicalismo está muerto. Somos la fuerza de la clase trabajadora como lo fuimos y como lo seremos. Somos el miedo de la contraparte que nos intenta debilitar.

Somos capaces de transformar nuestra realidad y construir una sociedad más justa. No es una tarea fácil, pero sí ilusionante y transformadora.

Están jugando con nuestra dignidad. Jóvenes, ¡ja la ofensiva!!

Gazteak gara prekarizazioa gehien jasaten dugun kolektiboetako bat. Langabezia kuota handiak, lan egonkortasun falta, beka amaiezinak, partzialitatea, aukera falta... Honek guztiak ahultasun egoeran utzi eta emantzipazioa berandu egitera behartzen gaitu.

Egoera honek borroka egiteko bultzada izan behar du.

Ezin dugu amore eman, era kolektibo eta antolatuan borrokatu behar dugu egoerari buelta emateko.

Ez dugu prekario izan nahi, ez dugu patriarkatuaren ez eta patronal edo eliteen asmoen menpe egon nahi.

Geure errealitatea aldatzeko eta gizarte bidezkoagoa eraikitzeko gai gara. Ez da lan erraza, baina bai itxaropentsu eta eraldatzailea.

Geure duintasunarekin jolasten ari dira. Gazteak, erasora!!

Siguenos:
Jarraiguzu: gazteak@euskadi.ccoo.es

Departamento de Cultura, Educación y Política Lingüística.
Dirección de Juventud y Deportes.
Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.
Gazteria eta Kirolak Zuzendaritza.

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

CCOO euskadi
@CCOOeuskadi



biltzar *comisiones obreras*

Euskadiko Langile Komisioak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 39 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

ABENDUA
2016
número 9

www.ccoo-euskadi.net

BILTZAR NAGUSIA XI PONENTZIA XI PONENCIA CONGRESO CONFEDERAL



LAS PERSONAS

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

CCOO euskadi
@CCOOeuskadi



Arranca el proceso congresual



Unai Sordo

editoriala



Lo hacemos en un momento de especial trascendencia. En estos últimos años hemos atravesado dos recesiones económicas, que unidas a las políticas de los diferentes gobiernos, han tenido consecuencias muy negativas para la mayoría social. El incremento del desempleo, la congelación o disminución de los salarios, el repunte de la precariedad en la contratación, las brechas salariales de género, las dificultades de la juventud trabajadora para encontrar empleos dignos...

Por otro lado los cambios en la sociedad, en la economía y en la empresa son también muy evidentes. Si ha cambiado "el hábitat" en el que desarrollábamos la acción sindical, tiene que modificarse el sindicato en formas de organizarse y mejorar nuestra acción sindical.

Este congreso plantea debates de calado sobre cómo organizamos nuestros recursos para estar más cerca de quienes más sufren la crisis y la precarización del empleo. Paralelamente, sobre cómo mejoramos nuestras pautas de acción de manera que seamos más útiles para el mundo del trabajo. No podemos asumir con normalidad las crecientes diferencias salariales o de condiciones laborales. No podemos asumir que buena parte de la gente que se ha incorporado al empleo, bien sea por primera vez, bien sea tras haberlo perdido anteriormente, trabaje en peores condiciones.

Las CCOO, que siempre hemos sido una organización solidaria, debemos emplear los medios que tenemos en las "partes fuertes" del sindicalismo (empresas cierta dimensión donde tenemos secciones sindicales potentes) para organizar y representar a aquellas personas que están en situaciones de mayor debilidad ante su empresa: las subcontratas, quienes tienen contratos temporales, a tiempo parcial, etc.

Tenemos que volcarnos para tener más presencia en los centros de tra-

bajo de manera cotidiana. Que nuestras sedes, nuestra red de militantes sindicales se perciban como algo cercano, útil, comprometido.

Necesitamos rehacer los vínculos colectivos con importantes sectores de personas trabajadoras que por distintas razones, no perciben la utilidad de organizarse en torno a CCOO. Las políticas de los últimos años destinadas a desmontar la negociación colectiva y debilitar las garantías legales de los trabajadores y trabajadoras, pretenden un mundo del trabajo entregado, desorganizado, individualista, resignado...

No oponemos a esa visión. Reforcemos la organización y la afiliación como requisito imprescindible para generar derechos. Recuperemos el valor del convenio colectivo incorporando materias a las negociaciones que se adecuen a las preocupaciones diversas que tienen las personas hoy, que pueden no ser exactamente las mismas que hace 20 ó 30 años.

La salud laboral, la formación permanente o la igualdad de trato, son ámbitos que debemos "colectivizar" para añadir al salario, la jornada o la distribución del tiempo de trabajo, dentro de nuestras reivindicaciones.

Pero somos sindicato también fuera de las paredes de la empresa y del centro de trabajo. Aspiramos a transformar y hacer más justa y decente la sociedad. Los servicios públicos, la fiscalidad, los sistemas de pensiones y de protección

El proceso congresual de CCOO de Euskadi se ha iniciado. Es el mayor ejercicio democrático del sindicato. Todas las personas afiliadas pueden participar en él a través de más de 200 asambleas congresuales convocadas en secciones sindicales y comarcas. En ellas se pueden debatir y enmendar los documentos propuestos por los órganos de dirección con los que queremos mejorar la acción sindical de CCOO.



Euskadiko CCOOren kongresu prozesua hasi da. Sindikatu barruan dugun jarduerarik demokratikoa da. Afiliatu guztiek hartu dezakete parte bertan atal sindikal eta eskualdeetan egingo diren 200 asanblada baino gehiagoren bitartez.

Bertan eztabaidatu eta zuzendu daitezke CCOOren ekintza sindikala hobetzeko zuzendaritza organoek proposatutako txostenak.

social... son cuestiones que nos ocupan y nos ocupan.

La vertiente sociopolítica no partidista de CCOO de Euskadi es seña de identidad. En un territorio como Euskadi donde la acción sindical es más compleja por la coexistencia de distintos modelos sindicales, tenemos que reivindicar con orgullo nuestro papel pasado, presente y futuro en la democratización de esta sociedad.

De todas estas cosas tenemos que hablar en este proceso congresual.

Un debate abierto, honesto, mirando hacia fuera, a los problemas del mundo del trabajo tan distinto a aquel en el que nacimos hace varias décadas, y a la vez tan necesitado como siempre de auto-organizarse para conseguir, mejorar y defender nuestros derechos y nuestra dignidad como clase trabajadora. Creo que CCOO de Euskadi es la mejor herramienta para ello.

Estoy seguro de que con tu participación en este congreso, en el futuro lo será aún más.

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 **FAX**
94 424 34 24 94 424 38 98

Email
biltzar@euskadi.ccoo.es

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

LA GESTIÓN DE LA CRISIS Y SUS EFECTOS. RÉPLICA SINDICAL

KRISIAREN KUDEAKETA ETA HORREN ONDORIOAK. ERANTZUN SINDIKALA

La crisis que estalló en el año 2007 ha sido mucho más que una crisis económica. La gestión de la misma ha terminado por impregnar la configuración económica, social y política de nuestro entorno.

En este contexto se ha desvertebrado el sistema de negociación colectiva sobre el que habíamos construido nuestro modelo sindical. La apuesta por la caída salarial se hizo deteriorando la negociación y el convenio colectivo.

Se ha cuestionado de forma creciente el papel de los sindicatos en su faceta de agentes sociales. Es decir, como interlocutores necesarios con los poderes públicos y las contrapartes empresariales a la hora de determinar políticas públicas que afectan a las personas a las que representamos.

Estas realidades en Euskadi además tienen condicionantes propios muy importantes. La parálisis recurrente de la negociación de los convenios (especialmente sectoriales), y la dificultad de tener espacios de interlocución con la administración (especialmente el Gobierno Vasco), vienen de lejos. Han cambiado las consecuencias, pero las prácticas son anteriores a la crisis.

A nivel socioeconómico la apuesta para los países, digamos “débiles”, ha sido la devaluación interna, que se ha concretado en medidas destinadas a promover una caída salarial y la austeridad. Por tanto, la disputa en la salida de la crisis supone una pugna por la reconfiguración del poder económico, político y social en toda regla.

CCOO de Euskadi tiene que construir un relato distinto en esa disputa. Las políticas de austeridad no han possibilitado la salida de la crisis, la han alargado y agravado durante años.

Gure eredu sindikala eraiki genuen negoziazio kolektibo sistemaren gainean desegin egin da.

Soldata jaitzieraren aldeko apustua negoziazioa eta hitzarmen kolektiboa desegin egin da.

► Empleo y su calidad



Denborazkotasuna eta desegonkortasuna, lanpostuetako errotazioak eragin handia daukate I angile batzuegan sindikatuaren erabilgarritasuna ulertzerako orduan, baita eragiten duen arau kolektiboa eta horren ekintza.

Consecuencia de lo anterior es el deterioro de la calidad del empleo creado. Tras años de pérdida de puestos de trabajo, población ocupada, activa, hay un repunte en empleo que se crea. Un empleo precario, marcado por una utilización recurrente de la temporalidad y la contratación a tiempo parcial no deseada. Las tasas de cobertura de la prestación por desempleo han caído a mínimos históricos.

Esta incertidumbre en el empleo condiciona la acción sindical de una forma evidente y abordar esta problemática es un objetivo sindical de primer orden. La temporalidad y la inestabilidad, la rotación en el puesto de trabajo, tiene efectos muy relevantes sobre un buen número de personas trabajadoras a la hora de interpretar la utilidad del sindicato, la norma colectiva que genera y su propia actuación pegada al terreno.

► Batalla cultural. Lo colectivo Los servicios públicos La crisis de representatividad

Hay un discurso dominante que ha querido situar el problema de la crisis como un problema de “derroche” que suponía la “cosa pública”. Un discurso demagógico que ha concluido en un cuestionamiento general de todo el aparato público e institucional en el que se asienta el propio sistema democrático.



No podemos asumir el relato liberal que pretende situar como ineficiente el sector público y la regulación pública de las relaciones económicas. Ahí va a estar también la acción sindical. Una acción sindical marcada por una negociación colectiva que ha sufrido un proceso de liberalización, pretendiendo quebrar el poder sindical de generar derechos cuasi-universales (eso y no otra cosa es tener una negociación colectiva que da cobertura al 90% de las personas asalariadas), y sustituirlo por una negociación de cobertura baja.

Fortalecer un discurso sobre la importancia de lo común, lo compartido, lo público en sentido amplio, de la sociedad como un espacio de contrato so-

Komunean dugunaren garrantziaren inguruko diskurtsoa indartzea, elkarren artean duguna, publikoa zentzu zabalean, gizarte gizarte kontratu espazio moduan ezezagunen artean politikoki babestea erabakitzen dugun toki moduan, sindikalismoaren balioa berreskuratzeko ezinbesteko diskurtso eta praktika dira. Honek du lana gizartearen balioaren ekoizpenaren erdian kokatzea eskatzen.

cial donde decidimos políticamente cubrirnos mutuamente contingencias entre anónimos, es un discurso y una práctica imprescindibles para recuperar el valor del sindicalismo.

Y esto requiere que el trabajo se sitúe en el centro de la producción de valor en la sociedad. La regulación del trabajo no puede darse en claves mercantiles y en lógicas estrictamente economicistas. El trabajo no es un input productivo más, no es una tuerca, ni el mercado de una materia prima. Su regulación no es una cuestión sólo económica, sino que es una institución social, requiere una perspectiva social y que sea regulado por agentes sociales y poderes democráticos.

► El repliegue corporativo

Seguramente la mayor amenaza al sindicalismo de clase, junto a la hegemonía de pensamiento neoliberal, es que las respuestas al mismo se den en clave de repliegues y proliferación de opciones corporativas, a la hora de enfrentar los problemas.

Esas respuestas pueden aparecer en numerosas formas, como se puede apreciar en la vida política de muchos países, la proliferación de opciones eurofóbicas, o incluso el renacimiento de formas reaccionarias de nacionalismo del este de Europa y algunas formas de entender las relaciones norte-sur, centro-periferia.

CCOO de Euskadi desde su visión integradora de las realidades distintas debe erigirse junto al resto de la Confederación y del movimiento sindical de clase, como un contrapunto para exigir espacios de solidaridad y de federalización de ámbitos de decisión.

► Modelo de empresa

Desde los años 70 venimos asistiendo a una profunda transformación del modelo de empresa fordista, que va a coincidir con el final de la dictadura, la democracia y el programa de "modernización" de la economía española y vasca, junto a cambios profundos en el tejido empresarial.

En esta tesitura surge lo que llamamos la "empresa compleja". Pasamos del proceso productivo integrado (donde existe identificación entre el empresario que controla el proceso productivo y el empleador), al proceso productivo en red (donde la empresa que controla el proceso productivo no es la misma que formalmente establece las relaciones laborales con trabajadoras/es).

El sindicato necesita dotarse de una organización que equilibre estas situaciones, que refuerce su presencia en aquellas partes donde se percibe su fortaleza y crezca y en aquellas más débiles.

Privatizaciones del sector público, deslocalización y subcontratación comienzan a ser términos recurrentes en el diccionario empresarial.

Testuinguru honetan sortzen da prekariatu kontzeptua, gazte jendeari estuki lotuta. Soldata baxuak, laneko nomadak, denborazkotasuna, azpilana edo borondatezkoa ez den partzialitatea dira gazteen enpleguen ezaugarrietako batzuk.

► Cambios en la sociedad

En un contexto global tras la segunda guerra mundial, se produce el desarrollo del estado de bienestar hasta finales de los 70-80. Se propagaba la idea de que las diferencias de clase desaparecerían por la actuación redistributiva de los estados de bienestar, unida a factores como la extensión de la educación superior.

De forma paralela, los cambios en las prácticas empresariales nos traen una consecuencia muy clara: el trabajo remunerado ya no es garantía para salir de situaciones de pobreza y exclusión social.

Surge en este contexto el concepto del precariado, estrechamente vinculado a las personas jóvenes. Salarios bajos, nomadismo laboral, temporalidad, subempleo o parcialidad no deseada son algunas de las características del empleo de las personas jóvenes. Esta situación es mucho peor para las mujeres jóvenes, con mayor parcialidad y salarios más bajos. El exilio aparece como única alternativa (o menos mala) para muchas personas jóvenes.

El precariado cada vez es más variado en matices, y nadie está exento de sufrirlo: personas de todas las edades, formadas, con altas cualificaciones o no formadas. Se genera un modus vi-

veni basado en la insuficiencia económica para desarrollar un proyecto vital. CCOO debe de ser la herramienta para este nuevo proletariado, que imposibilitado de las fórmulas clásicas de participación en la empresa debe ser activado de un modo colectivo en la defensa de sus derechos. Generar nuevas formas de reivindicación es uno de los retos claves para el sindicato.

Sindikatuak egoera hauek orekatuko dituen erakunde bat behar du, bere indarra sumatzen den tokietan bere presentzia indartuko duena eta hazten lagunduko diona toki ahulenetan.

Sin embargo, la progresiva imposición de la ideología neoliberal, la desregulación de los mercados y la deconstrucción del estado de bienestar, agravada en los últimos años por las políticas austericidas, nos ha conducido a una polarización social creciente y a una especie de retorno a las "posiciones sociales heredadas".



► El marco de las relaciones laborales

Las reformas impuestas han atacado el marco legal de las relaciones laborales, generando una devaluación salarial generalizada e imponiendo unas medidas marcadamente ideológicas, dirigidas a menoscabar el papel del sindicalismo de clase.

les, la laxitud de las causas para justificar una modificación sustancial en las condiciones de trabajo o una inaplicación de lo pactado en convenio colectivo, definen una situación nueva.

Las reformas tenían la intención de quebrar el poder contractual del sindicato. CCOO aspira a la derogación de las reformas laborales y la reformulación del Estatuto de los Trabajadores, y del Estatuto Básico del Empleado Público, con la intención de resituar piezas de mucho calado sobre negociación y convenios colectivos, contratación, etc.

En el actual marco legal la capacidad de generar norma general se ve seriamente comprometida. CCOO debe resituar sus estrategias de utilidad y legitimidad. Combinando de forma distinta nuestra apuesta por los marcos sectoriales, la presencia en los centros de trabajo, y nuestra forma de vincular la norma que generamos con representación y afiliación.

Pero los cambios en el marco legal demandan respuestas diferentes al movimiento sindical. La posible pérdida de vigencia de un convenio colectivo si no es renovado, la prevalencia de lo pactado en el convenio de empresa respecto al sectorial en materias centra-

Para completar el análisis no podemos quedarnos en las reformas normativas. Tanto la actitud de las patronales vascas como el modelo sindical de ELA y la deriva de LAB, han situado la negociación colectiva en Euskadi en un bloqueo permanente. Paradójicamente, alineando la aspiración de las reformas y la acción de estas organizaciones, de profundizar en la atomización de las relaciones laborales y debilitar la referencialidad de las normas sectoriales.

Euskal patronalen jarrera baita ELAren eredu sindikala eta LAB norabiderik ezak Euskadiko negoziazio kolektiboa amaierarik ez duen blokeo egoeran utzi dute. Paradoxikoki, erreformak eta erakunde hauen nahiak alineatuz, lan harremanak zatitu eta sektoreko arauen erreferentziakotasuna ahulduz.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, INTERLOCUCIÓN SOCIAL

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA, GIZARTE ELKARRIZKETA

► El valor de la negociación colectiva

La negociación colectiva es el ámbito propio de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales para definir los marcos de desarrollo de las relaciones laborales, desde la organización del trabajo a la distribución de la riqueza que se genera en las empresas.

Las sucesivas reformas de la legislación laboral han ido enfocadas a desvertebrar la negociación colectiva y debilitar el papel de los sindicatos en la regulación de las condiciones de vida y trabajo de aquellas personas a quienes representamos.

► Situación de la negociación colectiva en Euskadi desde las reformas laborales de 2010 y 2012, principales problemas

En Euskadi la negociación colectiva sectorial ya venía sufriendo un importante deterioro antes de la reforma laboral, fruto de un modelo sindical mayoritario en Euskadi, que con una estrategia claramente coincidente con la reforma laboral, apuesta por el convenio de empresa frente al ámbito sectorial, colocando este ámbito en serio riesgo de desaparición.

Situación que no ha dejado de aprovechar la patronal, colocándose en una posición de comodidad absoluta, cayendo en la inacción total hasta poner incluso en cuestión su rol como agente social. Esta conjunción ha llevado a que la mayoría de los convenios sectoriales estén decaídos o en ultraactividad.

La apuesta de CCOO de Euskadi por el convenio sectorial territorial

Corregir esta situación pasa por mantener y reforzar el ámbito sectorial de negociación como elemento de solidaridad, para extender la protección a miles de trabajadoras/es, garantizar un suelo de derechos básicos y propiciar la articulación de la negociación en el ámbito de la empresa.

les queda constatada por los datos. Desde 2012, con un 20% de representación, CCOO ha dado cobertura al 72,3% de las trabajadoras/es con los convenios que hemos firmado, mientras que el sindicato mayoritario, con una representación del 39,69% ha dado cobertura al 47%. Esto es el reflejo de nuestra apuesta por un modelo de negociación solidaria e inclusiva frente a un modelo insolidario y excluyente.

La apuesta de CCOO por los ámbitos sectoriales territoria-

CCOOK lurraldeko sektore eremuaren alde egin duen apustua datuek babesten dute. 2012 urtetik %20ko ordezkariarezekin, CCOOK langileen %72,3ari eman die estaldura sinatu ditugun hitzarmenekin, gehiengo duen sindikatuak %39,69ko ordezkariarezekin %47ari eman dion bitartean.

► El Papel de CCOO en la Defensa de un Marco de Convenios en Euskadi

CCOO de Euskadi ha propiciado la posibilidad de dos acuerdos sobre preferencia aplicativa de los convenios que se negocian y firman en Euskadi, que hubieran supuesto un logro importante para las relaciones laborales en nuestro país. El primer intento se frustró por la negativa de LAB a firmar y el segundo por miopía de la patronal vasca, enfrascada en sus luchas internas, haciendo claramente dejación de su papel

como agente social. ELA como no participó en ninguno de los dos procesos.

CCOO no renuncia a su objetivo y sigue en el intento de propiciar un acuerdo que ponga en valor los convenios aquí firmados, como ha quedado patente en los acuerdos de julio de 2016.

► La acción sindical en la empresa

El sindicato debe de estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque no es únicamente el centro de trabajo, el sindicato tiene la necesidad de situarse cada vez más y con más protagonismo en esos espacios. Tenemos que plantearnos nuevas exigencias para dar cauces de participación a las y los eventuales, a las mujeres, a la juventud, a las personas migrantes o a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad laboral, incluidas aquellas personas que entran en la empresa con fórmulas no laborales, para evitar que se produzcan desigualdades

sociales que desarticulan y dualizan el mercado laboral.

Debemos intensificar nuestra acción sindical, buscar soluciones en el ámbito de la empresa, acordando convenios o pactos para la globalidad de quienes trabajan en una misma empresa o centro de trabajo, con la referencia de los convenios sectoriales. Con una prioridad clarísima: estar en las empresas, analizar la situación concreta de cada una respecto al convenio y organizar (afiliar) para avanzar en representación.

► Los convenios de eficacia limitada

Para CCOO el convenio de eficacia limitada no es una opción ni estratégica, ni deseable. Los convenios de eficacia general son una conquista social que tienen una virtualidad: son de aplicación a todos los sujetos bajo su ámbito, como una especie de ley. Es nuestra opción, por la función que pensamos que el sindicato y el sindicalismo deben cumplir.

zaciones desde hace mucho tiempo. ELA defiende una negociación colectiva de baja cobertura (que proteja a pocos trabajadoras/es), y sólo se desarrolle allí donde el sindicato obtiene réditos afiliativos y/o representativos. Cambia la voluntad de negociación colectiva como "bien público" por un "bien privado".

única forma de desbloquear una mayoría que ni negocia, ni moviliza y solo busca vacíos de cobertura innecesarios.

Negoziatzen ez duen gehiengo desblokeatzeko denean bakarrik babestu du CCOO eragin mugatua, gehiengo hori ez denean mobilizatzen eta beharrezkoak ez diren estaldura hutsuneak bilatu besterik egiten ez dituenan.

La utilización del convenio de eficacia limitada tiene por tanto para CCOO una explicación muy evidente. La perversión que de la negociación colectiva vienen haciendo algunas organi-

Esto produce bloqueos sistemáticos y premeditados en la negociación colectiva (especialmente sectorial). Es en esta disputa de modelos donde CCOO defiende la eficacia limitada, cuando es la

► La articulación de la negociación colectiva

La ausencia de convenios sectoriales actualizados en Euskadi, fruto del abandono de por parte de ELA y LAB, está suponiendo que los convenios de ámbito estatal vayan ganando espacio a la hora de regular las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos.

ciación, decisión que ha de tener carácter confederal, donde se tengan en cuenta las diversas realidades existentes, y sirva para fortalecer al conjunto del sindicato.

Es necesaria la existencia de convenios sectoriales estatales que contribuyan a una amplia extensión de derechos, en línea con nuestro modelo sindical.

Partiendo de la norma vigente, a través de acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales estatales o autonómicos se pueden establecer las reglas de afectación entre los distintos niveles, sin que ello pueda afectar a la preferencia aplicativa de los convenios de empresa.

Es necesario abrir en el conjunto del sindicato el debate y tomar decisiones acerca de la articulación de la negociación colectiva, y el papel que debe jugar cada ámbito de nego-



► El diálogo social

En Euskadi el diálogo social ha sido prácticamente inexistente por diferentes intereses. Los sucesivos gobiernos de la CAPV se han encontrado en general cómodos en esa realidad. Como la Patronal, acordando sus prebendas con los gobiernos de turno, sin contrastar en ámbitos de participación con presencia de sindicatos.



Todo ello facilitado por la ambición exclusivista de ELA, que no ha admitido que el resto de los sindicatos tengamos la misma legitimidad para representar a nuestra afiliación y a quienes nos votan. En ese camino se ha encontrado con LAB, que en ocasiones parece querer reflexionar sobre el papel del movimiento sindical y la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de vida y trabajo, pero a la que esa prevalencia de la construcción política le anula la capacidad de reflexión autónoma convirtiéndolos en apéndices de ELA.

acuerdos puntuales y una declaración que implica el compromiso del Gobierno Vasco de abrir los espacios de participación sindical en ámbitos necesarios para analizar y decidir la adaptación que la economía vasca debe acometer en los próximos años. Seremos exigentes en la materialización de acuerdos concretos. Apostamos por una Ley de participación institucional que refleje con nitidez las funciones que se nos otorgan, los espacios de intervención y nuestro papel social.

Estos ámbitos de diálogo social pueden ser un espacio para dar cauce a las reivindicaciones sociales, no estrictamente laborales, que provengan de los movimientos sociales organizados.

CCOO defiende el diálogo social como expresión contractual del sindicato. Hemos propiciado espacios de diálogo de carácter tripartito, con

CCOOK gizarte elkarrizketa babesten du sindikatuaren adierazpen kontraktual moduan. Hirualdeko izaera izan duten elkarrizketa espazioak sortu ditugu, unean uneko akordioekin eta Eusko Jaurlaritzaren konpromisoa hartzen duen jakinarazpen batekin beharrezkoak diren eremu sindikaletan parte-hartze espazioak irekitzeko datozen urteetan euskal ekonomiaren betebeharren egokitzeta aztertu eta erabakitzeko.

► Área pública



Los recortes sufridos en los últimos años por las empleadas/os públicas/os han demostrado la necesidad de coordinar y compartir respuestas a los mismos, en las movilizaciones y en la vía judicial que en gran medida ha sido necesaria para dar respuesta a los recortes sufridos y recuperar derechos. Por ello es necesaria una mayor coordinación de las Federaciones del Área Pública, para dar la mejor respuesta posible y de manera ágil y coordinada a nuestra afiliación, pero también para detectar lo antes posible sus demandas y necesidades.

Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as

- Auto ▪ Moto ▪ Hogar ▪ Caravanas ▪ Vida ▪ Decesos
- Accidentes personales ▪ Ahorro y pensiones

Hasta el 30 de diciembre

Están pasando cosas increíbles

ATLANTIS Auto y Moto



**2 meses el primer año
+ 2 meses el segundo**



Nuestra diferencia: Calidad, precio y compromiso



- 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** con las pólizas de Auto, Moto, Hogar, Vida, Accidentes y Caravanas.

Infórmate sobre las condiciones de la promoción en:

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

www.atlantis-seguros.es

► Sindicato proactivo, a la ofensiva



manda que nos ha dado una buena evolución representativa, tomada en perspectiva histórica.

Pero ahora es el momento de dar un salto adelante en nuestra forma y modo de estar presente y encarar la acción sindical en el centro de trabajo.

Tenemos que transitar hacia un modelo sindical más proactivo, más ofensivo, respecto a qué actuaciones llevamos a la empresa. CCOO dentro de su defensa innegociable del convenio colectivo sectorial y su articulación con el de

empresa, no puede renunciar a protagonizar e incluso promover acuerdos (pactos y convenios) en aquellas empresas donde la correlación de fuerzas lo permita y lo aconseje.

De forma articulada y referenciada al convenio sectorial, pero sin perder de vista que la capacidad del sindicato de protagonizar la norma que genera (el convenio o el pacto) es parte fundamental de nuestra legitimación en el futuro. También en la empresa.

Materias como la salud laboral, la igualdad o la formación para el empleo, son potenciales pértigas para intervenir en la realidad concreta y múltiple del centro de trabajo, y vincular nuestra presencia a la afiliación y a la representatividad. Se trata de generar nuevas formas de legitimidad de la organización para recuperar iniciativa, y

poder rescatar también los ámbitos generales de negociación y acuerdo.

La presencia en el centro de trabajo debe ser planificada, ordenada y evaluable. Debemos sistematizar formas de trabajo y prever lo previsible. Utilizar correctamente los recursos y el tiempo disponible, siempre limitados. Identificar correctamente la realidad de cada centro para decidir qué actuaciones llevar, cómo y cuándo. El sindicalista de referencia de CCOO de Euskadi tiene que tener una relación no sólo de utilidad sino de "necesariedad" con nuestros representantes en la empresa.

Si queremos implementar actuaciones planificadas en lo posible, y evaluables, necesitamos asignar correctamente los recursos.

Lan osasuna, berdintasuna edo enplegurako prestakuntza bezalako arloak dira lantokiko errealitate anitz zein konkretuan inbertitzeko pertika potentzialak eta gure presentzia afiliazioa eta ordezkartzarekin lotzeko era.

Erakundearen legitimazio era berriak eratzean datza, ekimena berreskuratu eta negoziazio zein akordio eremu orokorrak berreskuratu ahal izateko.

► La Salud Laboral

CCOO de Euskadi cuenta ya con una amplia trayectoria en la defensa de unas condiciones de trabajo que no dañen la salud de las personas trabajadoras. Como ha venido siendo hasta ahora, dos van a ser las líneas de actuación del sindicato en este campo:

- En primer lugar, una exigencia constante de medidas preventivas para que no haya ningún tipo de daño a la salud, teniendo claro que la implantación de esas medidas es responsabilidad última de la empresa, y asumiendo también que va a ser necesario denunciar, tanto de forma pública como ante las instituciones con competencias en la materia, cualquier incumplimiento del que tengamos noticia.
- En segundo lugar, no dejaremos de exigir las compensaciones oportunas para las personas que hayan sufrido algún daño a la salud en su puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en reclamaciones de recargos de prestaciones cuando los daños a la salud se deriven de la ausencia de medidas preventivas por dejación de las empresas.

En relación a la salud laboral y las mutuas, estos últimos años han venido marcados por la aprobación y puesta en funcionamiento del Real Decreto 625/2014. Una batería legal con un objetivo claro, dar más competencias a las mutuas en la gestión de las incapacidades temporales por contingencias comunes, y a más largo plazo, preparar el camino para lo que podríamos calificar como una agresión definitiva, como podría ser entregar a las mutuas la potestad de tramitar las bajas y altas por contingencias comunes.

En este sentido, CCOO de Euskadi continuará por su parte movilizándose frente a las mutuas, tal y como hemos venido haciendo hasta ahora, para denunciar este trato despótico, las altas indebidas, las negligencias médicas y

todo aquello que juzguemos como una extralimitación de las propias mutuas en las competencias que tienen atribuidas.

Nuestra acción sindical va a tener por principio la existencia de una evaluación de riesgos que sea adecuada a la realidad de las condiciones de trabajo, y que se revise de forma conjunta por empresa y las delegadas y delegados de prevención cuando sea necesario ante cualquier modificación de esas mismas condiciones de trabajo o ante la existencia de cualquier daño a la salud.

El sindicato ha de ser referente no sólo para el personal de plantilla, sino también en la defensa de los derechos de todas aquellas personas que se encuentran en los centros de trabajo y también de aquellas con fórmulas no laborales en periodo formativo, garantizando para ellas el respeto de todos los derechos contenidos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales. CCOO de Euskadi es referente en materia de salud laboral y debe impulsar actuaciones concretas en los centros de trabajo de una forma sistemática y planificada.



Sindikatuak erreferente izan behar du plantilako langileentzat baina baita ere lantokietan dauden pertsona guztientzat eta prestakuntza dauden eta lanekoak ez diren formulekin daudenena, horientzat ere lan arriskuen prebentzio inguruko araudia barruko eskubideen errespetua bermatuz.

► Nuestro papel en la Formación Profesional

La formación profesional está cambiando y CCOO de Euskadi, lejos de perder protagonismo, quiere asumir un nuevo papel: nuestra necesaria implicación en todos los procesos de la FP.

En un sistema como el que se plantea es necesario que nuestro papel vaya más allá, hasta el punto de que la planificación y diseño de las nuevas políticas y acciones de formación, la asignación de recursos, la normativa, la inspección y control de los recursos debe realizarse desde instrumentos tripartitos, en los que participen las Administraciones competentes, los empresarios y los sindicatos.

Para que esto sea posible es necesaria una profunda remodelación del Consejo Vasco de Formación Profesional.

En esencia, desde CCOO de Euskadi, debemos desarrollar las funciones que más directamente se corresponden con la cualificación sindical en el espacio de la Cualificación y la Formación Profesional:

- a) Prospección. Orientada a determinar y adaptar la adecuación y las prioridades de la oferta formativa a las necesidades de los trabajadores, de las empresas y de los sectores de actividad a los cuales se dirige la Formación para el Empleo.
- b) Participación en la planificación plurianual de la oferta formativa, en la que se determinarán las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto de la formación profesional y especialmente en la formación para el empleo.
- c) Participación en seguimiento, control y evaluación de todas las iniciativas que se desarrollan dentro del Sistema Integrado de Formación Profesional.
- d) Participación en el sistema de reconocimiento de competencias profesionales.
- e) Participación en la formación de las personas trabajadoras. Desde CCOO de Euskadi queremos desempeñar un papel clave en el sis-

tema como organismos intermedios, muy pegados a la realidad de empresas y trabajadores/as, difícilmente sustituibles por otras entidades públicas o privadas.

- f) Con las nuevas normas existentes en materia de formación los agentes sociales perdemos en gran medida este papel, pero desde CCOO de Euskadi mantenemos nuestro compromiso para que las personas trabajadoras puedan ejercer su derecho a desarrollarse profesional o personalmente a través de la formación; ello conlleva planificar nuestra intervención en la formación de forma diferente, necesitaríamos implantar mecanismos y una figura, para mediar en la formación para el empleo.

Plantatzen dena bezalako sistema batetan beharrezkoa da gure papera haratago eramatea.

Politika berriak eta prestakuntza ekintzen planifikazio eta diseinua, baliabideen esleitzea, araudia, baliabideen inspektio eta kontrola hirutariko tresnen bitartez egin behar da, dagokien Administrazio, enpresario eta sindikatuen parte-hartzearekin.



► La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Desde CCOO de Euskadi tenemos que seguir promoviendo la reflexión y el debate sindical para identificar y elaborar estrategias, medidas y actuaciones que favorezcan el cambio hacia un nuevo modelo productivo más igualitario y social.

Para ello hemos de desarrollar una negociación colectiva inclusiva que cumpla con la función de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo en el empleo.

Algo que indudablemente debemos priorizar, porque las brechas de género en el ámbito laboral no solamente siguen existiendo sino que se están ensanchando, aumentando la feminización de la pobreza y los estereotipos sexistas, afectando de una forma especial a las mujeres jóvenes.

Los planes de igualdad, junto con las medidas de acción positiva, juegan un papel determinante en la erradicación de las desigualdades y diferencias por razón de género.

Por ello debemos reforzar el trabajo y la acción sindical en la negociación de los planes de igualdad en las empresas, uno de los retos que tenemos pendiente, de forma que nos permita conocer la realidad de las empresas a través de los diagnósticos exhaustivos.

Queremos poner en valor el número importante de planes de igualdad que se han realizado, aunque también hemos de constatar la paralización que

han sufrido éstos durante la crisis, tanto en sus renovaciones como en la negociación de planes nuevos. Por tanto hemos de reactivar la elaboración y negociación de los planes de igualdad, ligándolos a la negociación colectiva, y garantizando la participación sindical.

Hemos de seguir incrementando la presencia de las mujeres en los órganos de representación colectiva, con una especial atención a las mujeres jóvenes, eliminando la brecha que existe todavía entre la afiliación de mujeres y su representación como delegadas, así como la participación de éstas en las mesas de negociación, donde la presencia de las mujeres sigue siendo escasa.

Así mismo, en el desarrollo de nuestra acción sindical hemos de garantizar que no se generen ambientes laborales hostiles hacia las personas LGTBI. Para ello es preciso que a través de la negociación colectiva se adopten me-

didias para garantizar contextos más seguros y favorables para la diversidad sexual y la identidad de género que impidan la discriminación laboral.

Lana eta ekintza sindikala indartu behar ditugu enpresetako berdintasun planetan, egiteke dugun erronketako bat, enpresetako errealitatea ezagutu ahal izateko diagnostiko zehatzen bitartez.



► Afiliación representación



El modelo sindical español, de forma similar al de otros países del sur de Europa, basa su legitimidad y representatividad en el modelo de audiencia electoral. Es decir, nuestro peso a la hora de negociar depende del resultado que obtenemos en las elecciones sindicales.

La relegitimación sindical y particularmente de CCOO de Euskadi pasa por renovar el orden de importancia de nuestras fuentes de legitimidad. Somos un sindicato de clase para el que el valor de la solidaridad y la cohesión social parten de la generación de derechos de aplicación general. Por tanto, nuestra apuesta por los convenios de amplia cobertura, sectoriales, debe permanecer firme. Eso sí, sabiendo adaptar nuestra práctica a las nuevas situaciones.

Pero CCOO de Euskadi debe revisar, mejorar e implementar estrategias específicas de afiliación que intervengan sobre los tres momentos del proceso afiliativo: reclutamiento, fidelización y recuperación.

La mayor legitimidad del sindicato la da su afiliación. No puede haber actuación del sindicato que no tenga en cuenta a las personas afiliadas, en particular sobre esos tres momentos.

Para ello se requiere la adopción de mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación, teniendo como ob-

jetivo preferente los colectivos con menores tasas de sindicalización. Hacer atractivo nuestro sindicato como espacio de militancia y organización de la gente joven, creando una figura afiliativa, asociada a "GAZTEAK CCOO", que permita incluir a quienes teniendo intención de afiliarse, no encuentran organización de referencia. Esta nueva figura, articulada sobre las organizaciones territoriales, será dotado de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota simbólica, de acuerdo con el plan integral de cuotas Confederal.

Afiliación y representatividad son dos conceptos entrelazados de forma esencial, y el trabajo en cada uno de ellos debe redundar en el otro. La propia representación del sindicato en la empresa debe ser un multiplicador de nuestras opciones de organizar compañeras compañeros a través de su compromiso afiliativo.

Y todo ello con un objetivo esencial: incrementar nuestra representatividad para cambiar la correlación de fuerzas.

CCOO de Euskadi no aspira a alcanzar una mayor representatividad sin más. Cambiar la correlación actual de fuerzas es el paso indispensable para terminar con el bloqueo interesado de la negociación colectiva en Euskadi. Y para trabajar por la mejora, en todos los ámbitos, de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores vascos.

Afiliazioa eta ordezkaritza, berez lotuta dauden kontzeptuak dira, eta horietako bakoitzean egiten den lanak bestean eragin behar du.

Sindikatuaren ordezkaritza enpresan lankideak antolatzeko aukerak biderkatu behar ditu afiliazio konpromisoaren bitartez.

Eta hori guztia helburu argi batekin: gure ordezkaritza handitu indarren korrelazioa aldatzeko. Euskadiko CCOOK ez du besterik gabe ordezkaritza handiagoa lortu nahi. Gaur egun dugun indarren korrelazioa aldatzea ezinbesteko pausua da Euskadiko negoziazio kolektiboan nahita eman den blokeoarekin bukatzeko.

► La participación

El sindicalismo confederal y de clase que representamos avanza y se fortalece en la medida en que es capaz de articular intereses y derechos en esta realidad compleja. El sindicato como sujeto de cambio social necesita de un modelo organizativo adecuado a la estructura de la realidad en que nos movemos.

Avanzar en esta materia significa consolidar al sindicato como agente de cohesión social, hacia fuera, e instrumento democrático, hacia adentro, juntando voluntades, expectativas y necesidades de personas tan diversas como fragmentada es nuestra sociedad. Una sociedad, además, que en plena crisis económica y política de-

manda un mayor grado de participación, transparencia e inmediatez de agentes e instituciones.

Uno de los retos más importantes para la organización es potenciar la participación de las personas jóvenes en el sindicato.

Para ello ha de ser transmisora de sus reivindicaciones, apostando por que sean parte activa del sindicato. La situación de precariedad que viven las personas jóvenes en muchos casos, imposibilita tener una referencia estable y su participación en el sindicato de una forma "clásica".

Por ello debemos explorar vías más flexibles de participación y vinculación la participación activa de estas personas en la organización y contribuir con ello a reducir la rotación afiliativa.

► Comunicación interna y externa

Las pautas de comunicación, tanto interna como externa, han cambiado de forma muy importante en los últimos años. En lo que se refiere a los medios de comunicación, pero sobre todo por la irrupción definitiva de las redes sociales y la "digitalización" progresiva de algunos medios tradicionales.

Por otra parte, en el desarrollo del proceso "repensar el sindicato", en buena parte de las asambleas y reuniones mantenidas se repetía por parte de nuestra afiliación la misma demanda: la necesaria mejora de los flujos de información hacia y desde las bases, que garantice la buena salud de ese sindicato de proximidad al que aspiramos.



Erronka garrantzitsuetariko bat erakundearentzat gazteen parte-hartzea sustatzea da.

Horretarako beren aldarrikapenak helarazi behar ditu, sindikatuko parte aktibo izateko apustua eginez. Gazteek bizi duten egoera prekarioak zaila egiten du askotan, erreferentzia egonkor bat edukitzea eta sindikatuaren barruko parte-hartzea era "klasikoan" egitea.

Horregatik aztertu behar ditugu erakundearen barruan parte-hartze aktibo eta lotura bide malguagoak pertsona hauentzat eta horrela afiliazio erroztazioa murriztu.

► Movimientos sociales

El sindicato se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea y una sociedad más compleja, en los que los valores del neoliberalismo son hegemónicos.

organizaciones de la sociedad civil vasca. El grado de intensidad en esta relación descansará sobre el respeto a la autonomía de nuestra propia estrategia sindical como de la de los colectivos sociales.

Todo ello desde la perspectiva de que los nuevos retos merecen una respuesta política y social, amplia y unitaria que combata el pensamiento neoliberal, patriarcal, androcéntrico y sexista.

En esa heterogeneidad de intereses tenemos un campo de juego común que ha de servir para lograr una hegemonía cultural que nos ayude a construir un relato compartido y alternativo al que se ha impuesto durante la crisis.

Es preciso tener en cuenta que nuestra práctica y nuestro trabajo junto con estos colectivos es, en Euskadi, una labor cuasi pedagógica que sirve para “descontaminar” en algunos casos los prejuicios que se lanzan contra el sindicalismo confederal con la variable “nacionalista” como estilete contra el mismo.

Este reto empieza en el centro de trabajo, pero necesitamos afrontarlo también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la dimensión socio-política del sindicato.

CCOO de Euskadi debe seguir interviniendo, junto con otros agentes políticos y sociales, desde su independencia, en lograr una nueva hegemonía social de las ideas de justicia social, democratización de la economía y mayores cotas de libertad para la población trabajadora.

Para ello, nuestra acción sindical puede compartir diagnóstico, propuesta o en su caso luchas con otras

**Euskadiko CCOO
lanean jarraitu
behar du, beste
eragile politiko eta
sozialekin batera
eta duen
independentziaz,
gizarte justizia
ideien hegemonia
berri bat,
ekonomiaren
demokratizazioa eta
langileentzat
askatasun kota
handiagoak lortzeko.**



► Atención a la afiliación

CCOO de Euskadi ha puesto buena parte de sus recursos en mejorar los ratios de representación. Necesitamos ganar peso en la negociación de los convenios de manera que la legitimidad del sindicato tenga el peso suficiente para mantener viva la negociación sectorial. En este empeño (inviabile sin contar con otras organizaciones sindicales) priorizamos recursos, estrategias sindicales.

En estos tiempos el representante sindical no sólo va a necesitar ejercer una correcta función representativa sino una mayor iniciativa organizativa. Y eso va a demandar una estructura sindical más cercana y a su vez, una mayor corresponsabilidad afiliativa por parte de las compañeras y compañeros en el centro de trabajo.

CCOO mantiene una enorme capacidad de afiliación. El problema de la afiliación en estos últimos años no ha sido de incapacidad de atraer gente al

sindicato, sino que a la vez que se producía un flujo relevante de altas, se daba también un flujo relevante de bajas.

El tratamiento a la afiliación es una cuestión clave para mejorar nuestra capacidad de retención, la legitimidad sindical y en última derivada, el poder contractual del sindicato.

Cualquier organización que se pretenda solvente y eficaz requiere de elementos de retorno, de interacción con las personas que son su base y su fin.

No son sólo quejas que pudieran querer hacer, sino sobre todo sugerencias, que las personas sepan que la organización está viva, a su disposición y que toma a la persona afiliada como parte de un colectivo y no como un número al que prestar un servicio cuando se dé la ocasión.



**CCOOk afiliazio
ahalmen handia
mantentzen du.
Afiliazioaren arazo
azken urteetan ez da
izan sindikatura ez
dela jendea etorri baizik
eta alta kopuru handia
zegoen bitartean baja
kopuru handia
ere egon dela.**

► Planificación y evaluación de la acción sindical

CCOO es una organización de personas que libre y voluntariamente deciden organizarse en el sindicato. Estas personas ponen a disposición de la organización unos recursos que tenemos la obligación de utilizar y gestionar con la mayor diligencia y eficacia posible.

Igualmente la sociedad, en base al papel que legalmente tenemos atribuido como legítimos y democráticos

representantes del mundo del trabajo, nos atribuye unos recursos.

CCOO de Euskadi quiere ser un modelo en cuanto a la correcta utilización de todos estos recursos. Debemos hacerlo por corresponsabilidad social y transparencia pública.

Somos una Confederación. Una organización de organizaciones con dinámicas si no distintas, sí bastante particulares, producto de la heterogeneidad sectorial y también de ciertas culturas divergentes en la manera

de encarar el trabajo y las prioridades sindicales.

Siendo todo esto así, hay una cuestión inexcusable. Necesitamos dotarnos de un sistema homogéneo y compartido de planificación, registro y evaluación de nuestra actividad cotidiana.

Y este sistema debe utilizarse de forma sistemática por cada estructura de CCOO de Euskadi y tener un seguimiento y explotación del mismo centralizado y a la vez compartido por todas las organizaciones.



► Mancomunar recursos

La acción sindical que efectúa CCOO es compleja, variada y heterogénea. Pero siendo esto así, el sindicato necesita evaluar bien qué tipo de actuaciones tienen tal nivel de especificidad que requieren recursos especializados.

Esto nos lleva a reflexionar una vez más, acerca del papel del sindicato en la mediana y gran empresa, sobre si el sindicato tiene una suficiente presencia, continuada y cercana a nuestra representación en los comités de empresa.

|| Diru-sarrera nagusia afiliazio kuotatik dator, kuota ezarritako irizpideen arabera banatuta, kuota osagarria barne. ||

► Financiación, recursos y presupuestos

CCOO de Euskadi tiene contraída con la afiliación y la sociedad en general, la responsabilidad de una adecuada gestión de los recursos disponibles con unos principios de eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras.

El pilar esencial está basado en una sostenibilidad económica, requisito imprescindible para la solvencia del sindicato con una política de control del gasto, sobre los ingresos.

La principal fuente de ingresos proviene de las cuotas de afiliación, con la distribución de la cuota según los criterios establecidos, incluyendo al complemento de cuota.

El resto de ingresos agrupados en el Fondo Estatal de Desarrollo Organizativo (FEDOC) confederal está destinado al objetivo de equilibrar las necesidades organizativas que se generan, con un principio de proporcionalidad.

► La formación sindical

Las personas que conforman el capital humano de CCOO es lo más importante en nuestra organización. Por ello aumentar su capacitación mediante la formación sindical, será la más propicia, la más rentable y la que más retroalimenta.

La formación sindical debe ser un derecho y una obligación para los representantes de CCOO de Euskadi que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.

La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.

La formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición. CCOO de Euskadi se ha significado a lo largo de su historia por su liderazgo sindical en el trabajo por la igualdad de género. El trabajo sindical para incorporar propuestas y mejoras para avanzar en la igualdad de trato y no discriminación requiere por nuestra parte un esfuerzo formativo.

Desde CCOO seguiremos desarrollando la formación de los delegados y



delegadas de prevención, con los objetivos de favorecer la eficacia de la actividad preventiva y de superar la formación básica actual, fomentando el reciclaje de los delegados/as con más de cuatro años de antigüedad en la responsabilidad.

Igualmente debemos trabajar en recuperar, renovar y fortalecer la identidad colectiva de CCOO de Euskadi.

Necesitamos impregnar a nuestras estructuras de estos conceptos. Desde y para nuestra pluralidad y complejidad pero con la voluntad de forjar un orgullo y una implicación militante, ideológica y de compromiso.

Baloreetan oinarritutako prestakuntzak prestakuntza sindikalaren curriculo proiektua zeharkatuko du. Hau da, sindikatuak horren diseinua, planifikazioa eta ikastaroak emateko beharren arrazoi nagusia.

Era berean Euskadiko CCOOren talde identitatea berreskuratu, berritu eta indartzen lan egin behar dugu.

Egiturari kontzeptu hauen eragina helarazi behar diogu. Gure pluralitate eta gure pluralitate eta konplexutasunerako baina harrotasuna zein konpromisozko inplikazio militante eta ideologikoa eratzeko nahiarekin.

