

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 3 - EKAINA - 2009

Euskadiko Langile Komisoioak

C.S. de CC.OO. de Euskadi

biltzar@euskadi.ccoo.es

Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 28 - D.L.: SS-704/77

comisiones obreras
biltzar

www.ccoo-euskadi.net

La movilización útil frente a la crisis



Tenemos **tarea por delante**

Estamos viviendo una etapa convulsa en lo social y en lo sindical en Euskadi. No cabe duda de que los efectos de la crisis económica están afectando de manera muy dura a la gente en las empresas. Tenemos incrementos de paro, decenas de miles de personas afectadas por EREs, y además, unas previsiones aún inciertas sobre la evolución de la economía y del empleo.

Ante esta situación, el sindicato no se ha quedado parado. Hemos desarrollado una intensa campaña de información y movilizaciones por las comarcas vascas, que tuvo su punto álgido en la multitudinaria manifestación del 16 de Mayo en Bilbao. Esta manifestación sindical, la más grande realizada en Euskadi en muchos años supone un impulso a nuestro proyecto y a nuestras propuestas.

Sin duda, es motivo de felicitación para toda la afiliación la muestra de compromiso que se vio en las calles de Bilbao. Es prueba de la cohesión y militancia de nuestra gente, de madurez a la hora de analizar la realidad económica, social y sindical vasca, y en definitiva, una excelente rampa de despegue para seguir con los retos sindicales que tenemos por delante.

Reto fundamental es hacer frente a la crisis, sus causas y sus consecuencias. CCOO de Euskadi tiene como prioridad, en primer momento, reforzar la protección social de las personas afectadas por la crisis y las que pierden el empleo. En segundo lugar, vamos a plantear medidas de carácter más estructural para cambiar el modelo de crecimiento económico por otro que genere mejor empleo.

Para ello, tenemos que utilizar todas las herramientas sindicales. La negociación colectiva y el diálogo social, acompañados de la movilización precisa en cada caso. CCOO va a participar en las mesas de diálogo social porque pensamos que hay que condicionar las políticas públicas. No podemos asumir la cultura instalada de que los gobiernos, y sólo los gobiernos, deciden sobre



economía, protección social o fiscalidad. Queremos influir y si otros sindicatos pretenden desertar de ese espacio, será su problema y su responsabilidad, o mejor dicho, su irresponsabilidad.

La realidad sindical vasca

El segundo reto tiene que ver con la realidad sindical vasca. La convocatoria de huelga general del 21 de Mayo por parte de determinadas organizaciones es un paso más en una estrategia que viene de lejos. Algunos siguen entendiendo que la unidad sindical sólo se puede dar en base a parámetros políticos. Es decir, en torno a eso que llaman la estrategia de "acumulación de fuerzas soberanistas". Y lo que es peor, subordinan toda la acción sindical al interés supremo de esta estrategia y a reforzar la posición de quienes la sustentan.

Lo hicieron con la negociación colectiva, que corrió serio riesgo de resquebrajarse e individualizarse y convertirse en muy poco colectiva, porque la opción de ELA (con el acompañamiento a ratos de LAB) era incrementar su mayoría a través del desierto sectorial y el oasis en las empresas; lo han hecho con la pretendida huelga general, utilizándola como un instrumento frentista sin objetivos (al menos confesables) y lo pretenden hacer con el diálogo social, que utilizarán como ariete de deslegitimación del autogobierno y el propio marco jurídico-político vasco.

Por tanto tenemos tarea por delante. Seguir defendiendo que la pluralidad, también sindical, en Euskadi, puede tener espacios de confluencia, eso sí, sólo desde la sindicalización y no sobre la politización de la acción de los sindicatos; seguir defendiendo marcos sectoriales articulados a los de empresa en la negociación colectiva; comenzar a influir en las políticas públicas frente a la crisis.

Y toda esa tarea precisa de un motor básico. Seguir reforzando la afiliación y la representación de CCOO de Euskadi. En todo eso estamos.

Unai Sordo
Secretario General de CCOO Euskadi

BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata

Helena Ferreras e Ibai Cereijo

Sede central: Uribitarte, 4

48001 - BILBAO

Teléfono: 94 424 34 24

Fax: 94 424 38 98

E-mail: biltzar@euskadi.ccoo.es

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

Diálogo social: un pacto por la economía y el empleo



Ignacio Fernández Toxo
Secretario General
de CCOO

A principios de año, tan sólo unos días después de concluido el 9º Congreso Confederado de CCOO, lanzamos la idea de que la gravedad de la crisis económica y financiera en España y en el mundo, exigía de todos los actores sociales, económicos y políticos altura de miras y voluntad de concertación. El 5 de mayo, el Consejo Confederado debatió y votó, prácticamente por unanimidad, una propuesta de Pacto por la economía, el empleo y la cohesión social. El primer escenario, quizás el más importante para construir un acuerdo como el que CCOO propone para superar la crisis, es el del diálogo social que no pasa por su mejor momento y que urge reactivar. La iniciativa ya ha sido pactada con UGT.

En julio de 2008, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales suscribieron la denominada "Declaración por el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social". El Ejecutivo, entonces, se resistía a hablar de crisis como insistían los sindicatos —prefería referirse a la desaceleración— y todos compartían la necesidad de reforzar la concertación social.

En menos de un año la situación económica se ha deteriorado hasta tal punto que ya superamos los 4 millones de parados, hemos entrado en recesión y la inflación que hace un año se desbocaba amenaza ahora con derivar en deflación. Por otro lado, el diálogo social mantenido hasta la fecha no sólo no ha arrojado resultados positivos sino que ha cosechado sonoros fracasos: no se ha podido renovar el ANC dadas las pretensiones empresariales de abaratar el despido, reducir las cuotas a la Seguridad Social, generalizar los descuelgues o congelar los salarios, mientras el Gobierno decidía aumentar la protección al desempleo e incentivar la contratación sin el acuerdo de sindicatos y organizaciones empresariales. El diálogo social, en su versión convencional, no pasa por su mejor momento.

En estas condiciones, CCOO considera imprescindible dar un nuevo impulso a la concertación social y propone un Pacto por la Economía y el Empleo para cambiar el patrón de crecimiento que ha seguido la economía española, apostar por una base industrial sólida que invierta en I+D+i, mejorar el sistema educativo y consolidar y ampliar nuestro sistema de protección social.

Lo primero, las personas

La caída de la actividad económica está suponiendo una destrucción de empleo a un ritmo de 150.000 parados mensuales. Una parte significativa de ellos son jóvenes, mujeres e inmigrantes. En estos momentos, cerca de un millón de personas no cobran prestación del sistema público y el riesgo de exclusión social es evidente. Para evitarlo tenemos que ampliar y mejorar la protección al desempleo; incentivar la Renta Activa de Inserción; coordinar con las CCAA los subsidios que dispensan; conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo; y reformar la legislación concursal.

Se trata de responder a las necesidades de familias y personas que por la precariedad de sus contratos, bajos salarios y escaso tiempo de cotización no acumularon suficientes derechos de protección por desempleo, lo que hace que tengan escasas expectativas de garantizar unas mínimas condiciones de vida.

Y si la primera responsabilidad es atender a las personas que más directamente están sufriendo los efectos de la crisis, simultáneamente hay que actuar para evitar que el desempleo siga creciendo e incluso, para que se generen nuevos puestos de trabajo, y ello sólo es posible si intervenimos para reanimar la actividad económica.

(Sigue en pág. 4)



Ekonomia eta enpleguaren aldeko itunean CCOO proposatutako neurri guztiak negoziatzea eta konpromisoaren beharra dute. Hauek sendotutako Gobernu, patronal eta sindikatuen artean gizarte elkarrizketaren mar-koan eman behar dira. Krisiak sortu dituen ondorio kaltegarriei aurre egiteko, hau da, enplegu eta produkzio sarearen desegitea. Era berean, enplegu gehiago eta hobea, aberastasu handiagoa eta gizarte kohesioa bermatuko dituen hazkunde eredu baten oinarriak finkatu beharko litzuzke.

En el mismo sentido, la formación continua de los trabajadores ha experimentado un alto nivel de desarrollo desde que opera en España, pero en términos comparativos tampoco ha llegado a las cotas que nos permitan homologarnos a los países de nuestro entorno.

Para ello, CCOO se propone incrementar las plazas de educación infantil, atajar el abandono escolar, extender los programas de aprendizaje de idiomas y de nuevas tecnologías, incentivar y diversificar los programas de cualificación profesional inicial y la oferta de ciclos de grado medio de FP, impulsar una red pública de centros integrados de FP, potenciar la faceta investigadora de las universidades y mejorar su financiación, y favorecer la formación de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades para encontrar empleo.

Uno de los objetivos del nuevo modelo productivo es, a nuestro juicio, que la riqueza generada se distribuya más equitativamente para avanzar en cohesión social y evitar el riesgo de exclusión social. En consecuencia, los servicios públicos que conforman el denominado Estado de Bienestar, además de jugar una poderosa función anticíclica, son una garantía de que el crecimiento viene acompañado de mayor justicia social.

Especial atención concedemos al desarrollo y aplicación de la Ley de Dependencia y a la mejora del sistema público de pensiones que, pendiente de lo que puedan debatir y acordar en el Pacto de Toledo, concrete definitivamente la integración de los Regímenes Especiales en el General de la Seguridad Social, aborde la jubilación anticipada por realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, mejore la protección social a las familias y modifique la estructura del sistema de pensiones complementarias.

Todas estas iniciativas y propuestas requieren de una negociación y compromiso, en el marco del llamado diálogo social reforzado, de Gobierno, patronal y sindicatos para enfrentar la crisis y sus efectos más negativos en términos de destrucción de empleo y tejido productivo y, a la vez, sentar las bases de un nuevo patrón de crecimiento que garantice más y mejor empleo, mayor riqueza y cohesión social.

Una intervención que requiere nuevos programas de inversión pública, el mantenimiento integral del stock de infraestructuras existentes, la adopción de medidas encaminadas al aumento del parque de viviendas en alquiler, un plan de rehabilitación urbana, la construcción de nuevos centros educativos y sanitarios, y la aplicación de la Ley de Dependencia.

En las actuales condiciones resulta imprescindible, igualmente, normalizar el funcionamiento del sistema financiero español como intermediario entre el ahorro y el crédito, que presenta sus propias deficiencias como suma de causas bastante complejas.

Sistema educativo y protección social

Cambiar el patrón de crecimiento para que España aborde en mejores condiciones los retos de la competitividad exige desarrollar la sociedad de la información y afrontar el diseño industrial y la calidad de bienes y servicios, además de crear un marco regulador de la política energética que asegure el abastecimiento, la reducción de emisiones de GEI, la eficiencia y el ahorro energético.

La cualificación de trabajadores y trabajadoras es una de las claves fundamentales para el cambio de patrón de crecimiento. La formación de la fuerza laboral junto a los necesarios cambios tecnológicos y de la organización del trabajo son las bases para incrementar la productividad y competitividad que necesita nuestro aparato productivo.





"Tenemos la mejor cantera de delegados y delegadas jóvenes, dispuestos y comprometidos"

Erandio, lugar de encuentro entre Biltzar y el equipo de CCOO en Eskumaldea, había sido esa misma mañana, escenario de una manifestación en apoyo a un trabajador de Sasyma (conflicto del que también damos cuenta en este número). La participación en la misma de numerosos delegados y delegadas de CCOO pone de relieve que el sindicato está "muy vivo en esta comarca".

Combinación entre veteranos con años en las lides sindicales y recién llegados pero con muchas ganas de aprender y trabajar. Esa es una de las claves del grupo formado por Jose Fernández de Albiz, Eneko Pérez de Nanclares, Luismi Blanco y Begoña Latorre, que tras la marcha de Juanjo López ha incorporado a Alberto Martín. Dos años de delegado en su empresa, Ibership, y apenas un mes formando parte del equipo de extensión en la comarca, Alberto es un claro ejemplo de eso que ellos llaman "la cantera sindical de CCOO en la Margen Derecha".

Y es que no sólo pueden "presumir" de buenos resultados electorales, de haber legitimado y extendido el mensaje y el proyecto de CCOO, de ofrecer una buena atención y apoyo constante a la afiliación.

El trabajo realizado durante los últimos años, ha permitido que a día de hoy, contemos "con una extraordina-

ria cantera de delegados y delegadas jóvenes, de muchas mujeres, con una participación activa, muy implicada y dispuesta a todo en cualquier momento". Para ello ha sido fundamental el trabajo de renovación de delegados, incorporando gente joven, sobre todo en las secciones sindicales.

Crisis, más trabajo

Al escuchar la palabra de moda: crisis, a este equipo se le viene a la cabeza otras palabras como: despidos, ERES, empresas en concurso para cierre, consultas sobre indemnizaciones... En resumen, más trabajo, mayor atención, también aumento de afiliación. "La crisis está dejando tocado todo". Especialmente, la industria. El valle del Txoriherri es una muestra de cómo los sectores de automoción, matricerías, caldererías, montaje, troquelerías, mecanizados... se están viendo afectadas por la situación económica (Peapsa, ARA, Gangoiti, Indeco...)

Pero la comarca, tras la desaparición de grandes empresas, ha conocido la expansión de otros sectores como la hostelería, los servicios y el comercio donde los trabajadores y trabajadoras también sufren sus efectos; ahí están el cierre de numerosas tiendas en Artea, los problemas en hoteles como el Igeretxe o Tamarises.

(Sigue en pág. 6)

La situación de algunas empresas es en realidad difícil, en otras, los empresarios aprovechan la situación, y si no ha habido control sindical de lo que ha pasado años atrás "ahora te pueden vender cualquier cosa". En esta coyuntura, la percepción general de los trabajadores es que "lo que está en juego es el empleo" y por eso, aseguran haberse encontrado con mayor receptividad que nunca a la hora de convocar y movilizar. "La participación de nuestra gente en la Euromanifestación de Madrid y el 16 de Mayo en Bilbao fue masiva".

Con esta carta de presentación, las perspectivas de CCOO en esta comarca son buenas. "Cumplimos nuestros objetivos y estamos motivados para seguir creciendo y extendiendo el sindicato cada vez a más trabajadores y empresas. Estamos notando que el mensaje de CCOO tiene cada vez más eco y receptividad entre la gente, sobre todo entre los jóvenes que pese a los tópicos que se suelen escuchar están implicados".



Lanaren isladapena hauteskunde sindikaletan



Unai Sordo, en una visita a la Sección sindical de Dibal.

Ondo egindako lanaren isla dira hauteskunde sindikaletan eskualdean lortu ditugun emaitzak. Derion, **Dibal** enpresako gehiengoa da aipatzekoa, 7 ordezkariarekin. **Bohler-Uddeholm**-en lehen ELAk zuen ordezkari 1 lortu dugu; **Quimycat**-en, **Grupo STC** eta **Aldeasa** enpresetan eraberritzea eman da, **Ingeteam**-en ordezkari 1 izatetik 3 izatera igaro gara eta **Lomen** eta **Sistemo-del**-en lehen aldiz gaude presente.

Mungian, **Incasako** ordezkari-tza ere eraberritu da eta gauza bera gertatu da Erandioko **Goñi**, **Recópolis** eta **Cables y Alambres** enpresetan. **El Molino** garagardotegian 3 ordezkariarekin sartu gara bete-betean baita **Igeretxe Holetelan** eta **SMI**-n ere.

CCOO ESKUMALDEA

Municipios: Erandio, Astrabudua, Getxo, Urduliz, Plentzia, Sopelana, Derio, Larrabetzu, Lezama, Zamudio, Sondika, Loiu, Asua, Fika-Gamiz, Mungia, Bakio...

Sedes CCOO

- **Erandio.** Obieta, 1. - Tfno.: 94 467 28 15
Asesoría: Lunes a Jueves (16.00-19.30)
- **Derio.** Txorierri Etorbidea N.º 9 - Edificio Arteaga Local 102 - Tfno.: 94 454 01 20
Asesoría: Lunes a Jueves (18.00-19.30)
- **Mungia.** Aita Elorriaga, 10 - Tfno.: 94 674 32 32
Asesoría: Lunes y Miercoles (18.00-19.30)



Participación de delegados y delegadas de Eskumaldeia el 16 de mayo en Bilbao.



Ez da amaitu eskola jantokietako gatazka

EA Eko eskoletako jantokiak hutsik ikusi ditugu berriro ere maiatz eta ekainean CCOO, ELA, LAB eta UGTk deituriko grebaren ondorioz. CCOOk gatazka konpontzeko proposamena luzatu Hezkuntza Sail berriari hiru greba jardunaldiak gauzatu aurretik, baina egoerak ez du konpontzeko itxurarik, ez Hezkuntza Sailaren aldetik ez eta enpresen aldetik ere. Langileen aldarrikapenak lehengoak dira: baldintzak berdintzea (CCOOn nahien aurka aurreko sailak kendutakoa), lanaldi duinak eta ratioak malgutzua.



La movilización consigue retomar la negociación en construcción de Bizkaia

Comenzaron las protestas ante el bloqueo en la negociación del convenio colectivo, que afecta a unos 30.000 trabajadores en Bizkaia. CCOO (sindicato mayoritario en el sector) aseguró que si la patronal no echaba marcha atrás en su propuesta, no se descartaría ningún tipo de movilización en el mes de junio. Los sindicatos abogaban por explorar todas las vías dentro de la negociación, pero para ello, la patronal debía rectificar en una "oferta vergonzosa, en la que pretenden eliminar derechos conquistados por los trabajadores durante los últimos años". Tras más de dos meses sin ningún contacto ni movimiento de su propuesta, en la que se planteaba aumentar la jornada laboral anual en 20 horas, desregulación de la misma, eliminando el calendario, un incremento económico por debajo del IPC, supresión de la media dieta, permisos retribuidos, antigüedad...). Finalmente la patronal convocó de nuevo la mesa retirando sus planteamientos más regresivos.

CCOO lo valora positivamente, ya que aquello era una "tomadura de pelo por parte de la patronal, que escudándose en la crisis, pretendía avanzar en el tiempo para dejar pasar el año sin convenio y mientras tanto seguir aprovechando, potenciando y permitiendo el uso de empresas transnacionales que explotan trabajadores en materia de jornada y salario, degradando las condiciones del sector y sin generar derechos".



Trabajadores de la OTA de Barakaldo exigen negociación

Los 78 trabajadores y trabajadoras del servicio de la OTA de Barakaldo gestionado por la empresa Dornier continúan sus movilizaciones por diferentes municipios en defensa de su convenio, sin renovar desde 2007 y cuya negociación permanece bloqueada por parte de la dirección. Denuncian la permanente utilización de los trabajadores adscritos al contrato que la empresa tiene con el Ayuntamiento de Barakaldo, en la realización tareas fuera del municipio e incluso de Bizkaia, incumpliendo así sus obligaciones al quedar los servicios en Barakaldo descubiertos. La plantilla reivindican la incorporación de la jornada de 35 horas como el resto de servicios municipales subcontratados en Barakaldo y otros centros de trabajo de la misma empresa, así como la equiparación salarial a la media de las empresas del sector en el País Vasco un 23% superiores.



Kalitatezko enplegu eta informazioaren alde

"Kalitatezko enpleguak kalitatezko informazioa dakar komunikabideetan" lemapean deitu zuen CCOOk mobilizaziorako eguna Maiatzaren 7an. Krisi ekonomikoak komunikabideek egoera prekarioa areagotu du. Ordaindu gabeko lana egitetik (bekadunak), aldi baterako kontratuak eta 1.000 euroetatik baino, lanbide arteko gutxieneko soldatetik gertuago zeuden lansarietatik, kaleratze masibo eta enpresen itxiera egoerara igaro gara. Dagoeneko prekarioak ziren lan baldintzak, oraindik gehiago okertzen ari dira komunikabideetako langileentzat enpresariak eztabaidatu gabeko eta alde bakarreko neurriak hartzeagatik. CCOOn ustee-tan, krisiak bultzatzen duen eta etenik ez duen lan baldintzen galera honek mobilizazioaren beharra dauka. Egoera salatu eta komunikabideen kalitatea eta bideragarritasuna sustatzeko neurriak bultzatu behar dira.

Negociación bloqueada en Locales deportivos y Artes gráficas-editoriales

Son ya 17 meses sin renovar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de locales y centros deportivos de Bizkaia. La patronal, con una absoluta falta de interés en la negociación, traslada propuestas que rayan el absurdo. CCOO defiende el derecho a renovar y avanzar en sus derechos, máxime cuando las empresas del sector llevan años lucrándose y aprovechándose del espectacular auge de las múltiples actividades ocio-deportivas actuales, manteniendo contrataciones precarias, con especial incidencia en los jóvenes.

En artes gráficas y editoriales el convenio ha caducado hace 5 meses y aún no se ha convocado la mesa negociadora. Tras asambleas para recoger propuestas, analizar la crítica situación que vive el sector, y constatando que se está aprovechando para realizar "acciones de limpieza", CCOO tomó la iniciativa de contactar con el resto de sindicatos para impulsar la negociación. Por el momento, sólo ha habido respuesta de LAB y UGT.

Puestos fijos en Correos

El 26 de abril se celebró el examen de fijeza discontinua para el ingreso en Correos, fruto de un acuerdo con CCOO. Prueba previa para obtener un puesto como trabajador fijo a tiempo completo, a la que pudieron presentarse todos los trabajadores, previamente apuntados en las bolsas de contratación que tiene la empresa para cubrir ausencias a lo largo del año. Desde la sección sindical de Correos de CCOO se organizaron cursos para todos aquellos afiliados y simpatizantes interesados en dicho examen.

Estibadores portuarios discriminados

CCOO ha solicitado al Instituto Social de la Marina dar solución a la exclusión de los estibadores portuarios de las medidas aprobadas por el Gobierno para las personas desempleadas. En ellas se discrimina a este colectivo de afiliados al Régimen Especial del Mar, algo que para CCOO resulta especialmente grave ya que en estos momentos, son varios los puertos que están aplicando EREs.

Sin oferta en Mercancías de Araba

Tras tres reuniones de la mesa negociadora, la patronal mantiene la congelación del convenio en todos sus términos. Es decir, no hace ninguna oferta. Tras el rechazo por el resto de sindicatos la propuesta de movilizaciones realizadas por CCOO, el reinicio de la negociación se pospone para Septiembre.

Papel de Gipuzkoa

Adegi ha propuesto la congelación salarial como "forma de demostrar su voluntad negociadora" dada la situación del sector. Una situación que es crónica, que sabemos no depende de los incrementos salariales. CCOO, UGT y LAB propusieron: incrementos salariales del 3,20%, retirada de la inclusión en las pagas del Non Stop, reducción de 6 horas y EPSV: 2%. Adegi no rompe la mesa pero es evidente la contradicción: no se puede mantener una mesa sin propuestas de negociación, nuestro actual Convenio es un derecho conseguido con anterioridad a la situación actual. Hay que mantener el convenio a toda costa, no podemos echar por tierra el esfuerzo de todos los trabajadores a lo largo de los años para conseguirlo.

CCOO consigue la readmisión de las trabajadoras del Reina de La Paz

Tras el cierre de la Residencia Reina de La Paz de Deusto, la BBK recolocó a todo su personal en otros centros, ignorando su responsabilidad en la destrucción de 70 puestos de trabajo subcontratados en actividades de limpieza y hostelería.

Denuncias y movilizaciones no sirvieron ante la inamovible negativa de BBK por lo que mediante CCOO, las trabajadoras afectadas recurrieron judicialmente contra las empresas subcontratistas y BBK.

La justicia se ha pronunciado en el caso de las 19 trabajadoras de hostelería de Tamar Las Arenas en la Residencia, condenando a BBK a readmitir a 4 de ellas y a indemnizar como improcedentes a otras 14.

Para CCOO, el fallo pone en evidencia la responsabilidad que las trabajadoras y su sindicato siempre situaron en la BBK y que ésta trató de eludir.



Readmisión en el Teatro Barakaldo

Después de cinco meses de movilizaciones y denuncias judiciales promovidas por CCOO, conseguimos la readmisión de dos trabajadores del Teatro Barakaldo que habían sido excluidos de la plantilla por el Consejo de Administración a instancia del PNV - PP - IU.

Hemos tenido que demostrar en los Tribunales que la decisión del Consejo de Administración era discriminatoria y mezquina, que no estaba sustentada en informe técnico alguno, obediendo más a actitudes miserables que a la defensa de los intereses generales del Teatro.

Un Juzgado de lo Social ha condenado al teatro al abono de los salarios no percibidos desde que se produce el despido, por un importe superior a los 20.000 €. CCOO ha denunciado la campaña desatada por el director gerente del Teatro, Gonzalo Centeno, para impedir la reincorporación de los dos trabajadores, utilizando para ello a algunos trabajadores así como a miembros del Consejo de Administración.



Miopia • Hipermetropía • Astigmatismo



CCOO
euskadiko langile komisiokak

CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OPTALMOLOGICO EUROPEO

Si quieres beneficiarte de una **financiación sin intereses** en 18 cuotas, aprovecha esta promoción para **afiliados de CCOO EUSKADI** y familiares directos durante **JUNIO, JULIO y AGOSTO**.

	Tarifa privada	Tarifa CCOO EUSKADI
Consulta Refractiva	75€	35€
Corrección por láser*	1075-1175€/ojo	995€/ojo



*Excepción Instrumentos especiales de Laski customizado.

Sujeto a aprobación por parte de la entidad financiera escogida por Clínica Baviera. Imprescindible presentar acreditación en tu primera visita a la clínica.

CB BILBAO. C/ Ibáñez de Bilbao, 9 | C/ Alameda Mazaredo, 65. Tel. 946 611 940. Dr. Andoni Arias Fernández, Dr. Julio Ortega Usobiaga, Dr. Ramón Jiménez de Muñana y Dra. Begoña De Domas (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)
CB SAN SEBASTIAN. C/ Easo, 83. Tel. 945 444 238. Dr. Pablo Artamendi Lasañaga y Dr. Juanjo Rodríguez López (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)
CB VITORIA. C/ Manuel Irujo, 33. Tel. 945 123 628. Dr. Ramón Jiménez de Muñana y Dr. Pío Jesús García Gómez (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)

www.clinicabaviera.com

902 130 100

A. CORUÑA • ALAIA • ALBACETE • AVANGU • ASTURIAS • BALSARES • BARCELONA • BURGOS • CASTELLÓN • CIUDAD REAL • GURUPUEGA
 LA RIOJA • MADRID • MÁLAGA • MURCIA • NAVARRA • PALENCIA • PONTEVEDRA • SEVILLA • TARRAGONA • VALENCIA • WALLADOLE • VIZCAYA

Ya no tienes excusa
para no beneficiarte de la
corrección visual por láser

Politika publikoak baldintzatzeko elkarrizketa soziala

J oan den hilabetean CCOO eta Gobernu berriaren arteko lehen bilera gertatu zen. "Gobernuaren eta gizarte eragileen arteko bilerak egiten ohikoa da, edozein herrialde normaletan bezala; horrelakorik ez egitea, litzateke arraroa".

"Egungo krisi egoerak eragiten dituen zailtasunez jabetzen gara, eta CCOO, sindikatu den heinean, elkarrizketa sozialean parte hartzeko prest dago, abian jarriko diren politika publikoak baldintzatzeko." CCOOk hainbat gairen inguruan eztabaidatu eta negoziatzeko borondatea azaldu dio Jaurilaritzari.

Lehentasuna dena den, enplegu, gizarte babesa eta lan osasunak izango lukete, berehalako eskuhartzea behar dute eta.



CCOO Euskadi, también en Europa



De entre las 150.000 personas que participaron en la Euromanifestación convocada por la CES en Madrid el 14 de mayo, 500 fueron delegados y delegadas de CCOO Euskadi. La manifestación estuvo encabezada por los principales responsables de los sindicatos en España, (Unai Sordo, entre ellos) y de Portugal, así como por miembros de la CES, bajo el lema "Combatir la crisis. Lo primero el empleo".

Frente a la crisis y las propuestas que buscan desregular aún más el mercado laboral, los trabajadores y trabajadoras reclaman un nuevo compromiso social en Europa a través de un plan que contemple un programa de recuperación ampliado que permita crear más y mejores empleos, proteger el empleo en las industrias

clave, invertir en tecnologías nuevas y sostenibles y conservar los servicios públicos fundamentales.

Mejores sueldos y pensiones. Poner fin a las decisiones tomadas recientemente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que favorecen las libertades del mercado en detrimento de nuestros derechos fundamentales y los convenios colectivos.

Regulación efectiva de los mercados financieros, una distribución equitativa de la riqueza y no caer nuevamente en el "capitalismo de casino" o en la dinámica a la que han estado acostumbrados los mercados financieros en los últimos 20 años. Por un Banco Central Europeo comprometido con el crecimiento y el pleno empleo y no dedicado únicamente a mantener la estabilidad de los precios.



Comisiones Obreras logra acuerdos positivos para capear la crisis

La Federación de Industria consigue que los afectados por EREs en las principales empresas vascas del acero cobren al menos el 90% de su salario durante la suspensión

La industria está siendo el sector más castigado por la crisis debido a la depresión del consumo y a los problemas de financiación. La Federación de Industria de CCOO de Euskadi ha redoblado sus esfuerzos en los últimos meses para que las empresas no carguen sobre los trabajadores el peso de un bache que no hemos provocado nosotros.

En los criterios de negociación colectiva de este año, debatidos en asambleas comarcales a principios de este año, se estableció como prioridad que los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no podían constituir la única solución ante la crisis. El sindicato ha presionado fuertemente para que los periodos de suspensión vayan acompañados de otras medidas de tipo financiero y organizativo, repartiendo así el esfuerzo entre empresarios y trabajadores. Asimismo, se han creado numerosas comisiones de seguimiento que permiten a los delegados acceder a información contable que las empresas se empeñan siempre en ocultar.

Como fruto de este trabajo, en el sector vasco del acero, uno de los más azotados por la recesión, los trabajadores afectados por EREs cubrirán sus periodos de suspensión por falta de pedidos con al menos el 90% de su salario y otras condiciones sociales debidamente garantizadas.



Concentración de los comités de la ACB y Bandas de Etxebarri a favor del futuro industrial de ArcelorMittal.

En **ArcelorMittal**, que tiene centros productivos en Sestao, Etxebarri, Basauri, Galdakao, Zumarraga, Bergara, Olaberria y Salvatierra, los casi 4.000 trabajadores afectados por el ERE cobrarán el 95% de su salario neto. Además, CCOO ha conseguido acortar el periodo de vigencia de la suspensión a seis meses y que no se vean afectados los trabajadores sujetos a contrato de relevo.

El acuerdo en **Tubacex** (Amurrio y Llodio) garantiza a 878 trabajadores afectados por el ERE temporal –el 60% de la plantilla– el cobro del 90% de su salario bruto hasta el 31 de diciembre. Las pagas extraordinarias y las vacaciones se abonarán al 100% y quedarán intactas las aportaciones a la EPSV.

Un proveedor de Tubacex, **Reparaciones Industriales Rezola**, un pequeño taller con 20 trabajadores ubicado en Zamudio, también propuso un ERE hasta final de año. La plantilla afectada se irá a casa con el 100% de su salario neto.

CCOO logró otro acuerdo positivo en **Productos Tubulares** (Trapaga). Los 400 afectados por el ERE hasta el 31 de diciembre cobrarán el 90% de su salario bruto. No entran en regulación los contratos de relevo, los jóvenes en prácticas o formación ni los operarios que se jubilan este año.

En **Aceros Olarra** (Loiu), los 362 afectados por el ERE cobrarán el 90% de su salario bruto. Las pagas extraordinarias se respetarán al 100%, al igual que las vacaciones.

En **Nervacero** (Trapaga), el trabajo de la sección sindical de CCOO permitió construir una alternativa a un ERE para 231 personas. Los trabajadores no se irán al paro y, en lugar de ello, se habilitan una serie de tardes libres durante los próximos meses que serán cargadas a la bolsa de flexibilidad del año 2010. Si la producción sube, el contador de exceso de jornada volverá a cero.

Durante este difícil periodo, ELA y, en ocasiones, LAB, se han enrocado en muchas ocasiones en posiciones demagógicas muy difíciles de entender. Un fiel reflejo de esta nefasta estrategia se ha visto en **Tubos Reunidos** (Amurrio). ELA y LAB promovieron el boicot a la negociación y el resultado está a la vista: 813 trabajadores van al ERE hasta abril de 2010 con sólo el 80% del salario. Es decir, la empresa se ahorra varios millones en complementos salariales que nunca llegarán al bolsillo del trabajador.

Negoziazioa eta mobilizazioaren bitartez, krisiaren ondorioak samurtzen dituzten akordioak erdietsi ditu CCOO

Krisiaren aurrean gizarte

El 16 de mayo en Bilbao, CCOO reunió a más de 11.000 personas para decir en la calle que no es nuestra crisis, pero son nuestros derechos. Esta ha sido la gran movilización social y útil ante la crisis.

Pero sólo es un punto y seguido en la campaña del sindicato frente a los efectos



ZENBAIT ATE...

- Enpresaburuek krisia aitzakia gisa erabil ez dezaten, sasi konponbideak aholkatzeko.
- Espekulataileen eta finantza ekonomikoa ustelaren kontra jotzeko.
- Nazioarteko merkatuan ezin delako lehiatu soldata ziztrinak eta lan baldintzak txartuz.
- Ez dugulako onartuko langabetuak inolako babesik gabe geratzea.

e mobilizazio eraginkorra

de la crisis y en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. CCOO va a seguir movilizándose porque es necesario continuar estando en la calle y reforzando nuestras propuestas. Por eso, el 23 de junio en Donostia lo volvemos a demostrar.

...HAINBAT MARATILA

- Eredu produktiboa aldatzeko, berrikuntza, prestakuntza, kalitatezko enplegu egonkorra lortzeko eta finantza merkatuak arautzeko.
- Nola babes sozialen sareak hala EETak edo langabezia pairatzen dituzten langileentzako laguntza sendotzeko.
- Gizartearen bihotzean lana kokatzeko. Langileen aferrak politika eta ekonomiaren baitan txertatzea.
- Europa sozialagoa lortzea.



"Me han despedido por denunciar la explotación de extranjeros y por ejercer la libertad sindical"

En Sasyma, una empresa industrial ubicada en la localidad vizcaína de Erandio, se ha producido una gravísima agresión contra la libertad sindical. Un delegado de CCOO denunció las vergonzosas condiciones en las que trabajaban varios obreros rumanos subcontratados y fue despedido por ello. Desde mediados de abril, el sindicato está respaldando diariamente la lucha de Toribio Romero por su readmisión.

B.-Cuesta creer que en pleno siglo XXI todavía haya empresas que practican el esclavismo y no saben qué es la libertad sindical.

R.-Así es. Yo he sido despedido por denunciar la explotación de unos trabajadores de origen rumano y por ejercer mi libertad sindical. Esta empresa lleva funcionando 50 años y nunca ha sabido qué es eso. Muchos compañeros que han sido delegados lo han sufrido durante todo este tiempo. Para esta empresa, el trabajador sólo tiene dos derechos: trabajar y callarse.



B.-¿En qué condiciones trabajaban los tres trabajadores rumanos?

R.-Hacían jornadas dobles, de hasta 16 horas en muchos casos, y tenían un sueldo base de 330 euros más dietas. Llevaban aquí desde el año pasado a través de la subcontrata Machín.

B.-¿Qué pasó?

R.-Sufrieron varios accidentes de trabajo. El más grave le produjo a uno de ellos una quemadura grave con herida sangrante en la pierna. Entonces descubrimos que no tenían cobertura de una mutua. No podían coger la baja médica porque, si lo hacían, la empresa no les pagaba.

B.-¿Fue entonces cuando lo denunciaste?

R.-Primero exigí a la empresa que corrigiera inmediatamente la solución, y no hicieron ni caso. Entonces acudí a la Inspección de Trabajo y el expediente desembocó en una infracción y una sanción para las dos empresas, Sasyma y Machín. Al cabo de pocos días, me despidieron.

B.-¿Ha sido un revés muy duro?

R.-Tengo 56 años y me veo de repente en la calle. Estoy en tratamiento con somníferos y tranquilizantes. Ni siquiera he recibido una indemnización, pero estoy dispuesto a pelear hasta el final, hasta las últimas consecuencias. Los de CCOO estamos haciendo una concentración todos los días frente a la puerta de la empresa.

B.-¿Qué le reclamas a la empresa?

R.-Que se haga justicia, que me devuelva a mi puesto de trabajo. Este despido es una sinrazón y, tarde o temprano, el juez lo declarará nulo.

Bizkaian, Erandioko Sasyma enpresan, askatasun sindikalaren aurkako eraso larria izan da. CCOOko ordezkari bat kaleratu dute, azpikontratatuak hainbat langile errumaniarrek jasan behar zituzten lan baldintza lotsagarriak salatzeagatik. Apirilaren erdialdetik, sindikatuak, egunero babesten du Toribio Romeroren borroka, enpresan berriro har dezaten.

CITE
Servicio de Asesoría y Formación Continua

CCOO
suskatutako langile komisiak

ASESORÍA JURÍDICO ADMINISTRATIVA

- Permisos de residencia y trabajo.
- Renovaciones.
- Reagrupación familiar.
- Arraigo Social.
- Arraigo Laboral.
- Nacionalidad.
- Trámites de comunitarios.
- Recursos administrativos.
- Informar y asesorar en áreas como la educativa, servicios sociales, sanitarios.

090010: Urbión, 4 - 48001 Bilbao - Tel. 94 424 34 24
 090011: Castilla, 50 - 01007 Vitoria-Gasteiz - Tel. 945 13 13 22
 090012: Calce I, 1 y 3 - 30011 Donostia - Tel. 943 47 03 86



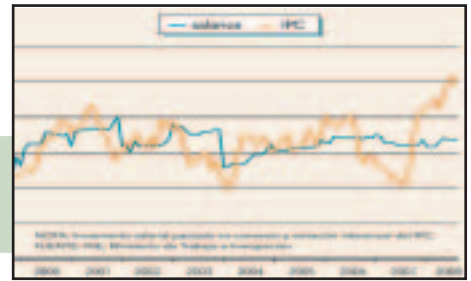
Cuando el empresario cuestiona el IPC "previsto"

Últimamente han abundado las declaraciones de algunas patronales sectoriales reclamando la modificación de los criterios para la determinación de los incrementos salariales que hasta ahora nadie había cuestionado. Cuestionan el concepto "inflación prevista por el Gobierno" o "IPC previsto" y el valor del mismo.

Ya hay sentencias al respecto que han dado la razón a los argumentos de CCOO. La Audiencia Nacional, en el convenio del Grupo Sogecable, por ejemplo. Un laudo en el caso del convenio de transporte de viajeros por carretera de Bizkaia, inició el camino.

La sentencia establece que, aún siendo cierto que desde 2002 ninguna Ley de Presupuestos establece con claridad el IPC previsto por el Gobierno, este concepto existe y tiene consistencia jurídica. El motivo es que el previsto por el Gobierno para cada año ha sido utilizado para el cálculo de las retribuciones de los funcionarios y el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, así como para el cálculo de las previsiones de clases pasivas y para las pensiones de Seguridad Social en su modalidad contributiva.

A la vista de este art. 48 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, así como de la legislación de pensiones, cada año estas pensiones deben incrementar-



se, con un aumento equivalente al IPC previsto por el Gobierno, con lo cual el incremento de retribuciones de los funcionarios y la revalorización de pensiones para la anualidad del 2009, constituyen el contenido concreto del IPC previsto por el Gobierno. Y al ser un 2% el incremento mínimo éste debe aplicarse en todos los convenios, como el de SOGECABLE, en donde la subida para el año 2009 se estableció en función del IPC previsto el Gobierno.

En el caso del laudo sobre el convenio vizcaino aludido, determinaba asimismo que "al existir un IPC previsto para 2009 emanado del Gobierno, y por lo tanto, oficial, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo para el sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por carretera de Bizkaia, se aplicará en principio el IPC previsto en el 2% para el año 2009, más el 1,50% y se revisará en el momento en que se conozca el IPC real".



UNA PROMOCIÓN EXCLUSIVA PARA AFILIADOS DE CCOO PAÍS VASCO

En CLÍNICA LONDRES hemos preparado una oferta exclusiva para afiliados de CCOO PAÍS VASCO y sus familiares directos. Un tratamiento profesional de adelgazamiento hecho a tu medida donde contarás con los mejores especialistas para conseguir el peso ideal que tu cuerpo necesita. Porque en Clínica Londres sabemos que si tú te ves bien, tu cuerpo lo agradecerá.

Además, si vienes entre junio y agosto te beneficiarás de una oferta muy exclusiva. Sólo tendrás que acreditarte cuando nos hagas tu primera visita.

HAS VISTO

	TRATAMIENTOS ESPECIALES	TARIFA PRIVADA	TARIFA CCOO PAÍS VASCO	PROMOCIÓN CCOO PAÍS VASCO de junio a agosto
DIETAS PROTEGIDAS	MOLDEA 5 PÉRDIDA DE 5 KG EN 20 DÍAS	700 €	595 €	550 €
	PÉRDIDA 10 PÉRDIDA DE 10 KG EN 20 DÍAS	995 €	845 €	835 €
UNIDAD DE OBESIDAD	BALÓN INTRAGÁSTRICO	5.800 €	5.220 €	5.125 €

Los tratamientos Moldea 5 y Pérdida 10 incluyen los alimentos proteicos necesarios y análisis.
15% de descuento en el resto de tratamientos excepto en cirugía

C/ Alameda Mazaredo, nº 17 Bis - bajo, Bilbao. Tel. 94 423 89 66 - Dr. Carlos San Martín Pérez
Las intervenciones de Grupos Plásticos se realizan en la Clínica San Francisco Javier (Bilbao) y el Balón intragástrico en la Clínica San Sebastián (Deusto)

PIERDE PESO, GANA EN SALUD

902 12 33 66
www.clinicalondres.es



UNIDAD MÉDICA ESTÉTICA • UNIDAD CIRUGÍA PLÁSTICA • UNIDAD LÁSER • UNIDAD DE OBESIDAD



CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA ESTÉTICA

Mejoramos resultados en las elecciones sindicales



Osakidetza

El pasado 27 de mayo se celebraron elecciones en Osakidetza. CCOO ha aumentado considerablemente su número de representantes, pasando de 27 a 36 delegados (superando el 11% de representación) El incremento ha sido del 58% en Juntas de Personal, con un aumento de 9 delegados y ha sido en Alava donde el sindicato ha mejorado más sus resultados.

La Federación de Sanidad de CCOO Euskadi se felicita por haber cumplido su principal objetivo, el de incrementar su nivel de representación. Los resultados son positivos y esperanzadores, ya que el incremento supone un aval al trabajo realizado por el sindicato estos últimos años en defensa de una sanidad pública de calidad. Por ello, CCOO seguirá apostando por continuar desarrollando su proyecto integrador, solidario y en interés de la totalidad del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de Osakidetza.

Negarra

CCOO ha arrasado en las elecciones sindicales de la empresa Negarra, (Igorre). Con un censo compuesto por 174 trabajadores, CCOO ha obtenido casi el 90% de los votos y consigue 8 de los 9 delegados en juego. El anterior comité estaba compuesto por 6 de CCOO, 3 de ELA y 1 de

LAB. Además del crecimiento de CCOO, destaca el desplome de ELA, que ha desaparecido del órgano de representación laboral de la empresa. Para la Federación de Industria estos resultados avalan el buen trabajo realizado en atención a la plantilla de la fábrica, que es una de las industrias más emblemáticas de la zona. Asimismo, representa un respaldo al excelente convenio firmado recientemente, en cuya negociación CCOO jugó un papel crucial de liderazgo y presión.



Cegasa

Mayoría absoluta de CCOO en Cegasa de Gasteiz. Tras las elecciones parciales del área de administración y oficinas, donde no se habían podido celebrar las elecciones en la última convocatoria, el resultado ha sido 4 delegados de CCOO, quedando el comité compuesto por 8 representantes de CCOO y 5 de ELA. Como es sabido, esta fábrica de pilas está atravesando un ERE temporal para 203 trabajadores hasta el 31 de diciembre. Esta fue la vía que buscó la dirección para paralizar la producción tras el rechazo por parte del Gobierno vasco de un ERE de extinción en vísperas de las elecciones del pasado mes de marzo. CCOO se compromete a emplear la amplia representación obtenida en la empresa para seguir defendiendo los intereses de todos los y las trabajadoras de la plantilla frente a los intentos de la compañía de dejar morir a la fábrica después de trasladar la fabricación de pilas a Asia.

Gure agenda

Ekainaren 25 eta 26an. VII. "Pedro Gómez" Udako Eskola Sindikala.
"Enplegua, malgusegurtasuna eta babes soziala krisi garaian". Barcelo Nervión Hotelean. Bilbo.

Ekainaren 25 eta 26an. VII. "Pedro Gómez" Udako Eskola Sindikala.
"Enplegua, malgusegurtasuna eta babes soziala krisi garaian". Barcelo Nervión Hotelean. Bilbo.

Ekainaren 25 eta 26an. VII. "Pedro Gómez" Udako Eskola Sindikala.
"Enplegua, malgusegurtasuna eta babes soziala krisi garaian". Barcelo Nervión Hotelean. Bilbo.

Ekainaren 25 eta 26an. VII. "Pedro Gómez" Udako Eskola Sindikala.

"Enplegua, malgusegurtasuna eta babes soziala krisi garaian". Barcelo Nervión Hotelean. Bilbo.

zurekin

egunero

La Justicia y la conciliación de la vida laboral y familiar

Varias sentencias a favor de la demanda de trabajadoras sobre el derecho a modificar su horario laboral para el cuidado de hijos e hijas

Un juzgado donostiarra ha dado la razón a una funcionaria del Ayuntamiento de Pasaia en la demanda de esta trabajadora a la que se le había negado la "concreción horaria de la reducción de jornada para el cuidado de un hijo". La trabajadora, cuyo horario de trabajo como limpiadora se realizaba de lunes a viernes de 14.00 a 21.52 horas, solicitó tras el nacimiento de su hija, la reducción de jornada además de poder realizarla de lunes a viernes en horario de 9.30 a 14.30 horas. La negativa del Alcalde del consistorio a esta propuesta suponía para la empleada conculcar la normativa vigente sobre igualdad y conciliación de la vida laboral y personal, "destacando que la organización del trabajo de limpieza a realizar en el municipio permitía satisfacer su pretensión".



personal, solicitó por escrito a su empresa que las horas laborables de los sábados fuesen distribuidas a lo largo de la semana para poder librar completamente ese día. Su principal razonamiento era que su marido también trabajaba los sábados, lo que provocaba serias dificultades de conciliación.

La justicia ha dado plenamente la razón a la trabajadora basándose en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. En ella, se reconoce el derecho a solicitar una reducción de jornada a hombres y mujeres con hijos menores ocho años y/o familiares dependientes.

La Federación de Industria aplaude el contenido de la sentencia, que no es sino el reflejo de la normativa vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres y compatibilización del trabajo con la vida personal. Asimismo, felicita a la trabajadora por su valentía a la hora de pelear sus derechos, un ejemplo para todos los y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Epaitegiek arrazoia eman diete bi emakume langileri euren lan ordutegia aldatzeko seme-alabak zain ditzaten. Epai horiek Berdintasunaren Lege berriaren eskutik etorri dira. Emakumeen eskubide ari gara horregatik salatzeko ausartia garrantzitsua da borroka honetan.

En aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad la concreción horaria por reducción de jornada debido a guarda legal de menor o minusválido está construida en base al carácter impositivo hacia la empresa o entidad empleadora ; "no se trata de que el nuevo horario incomode la planificación laboral existente, sino de que éste no sea desmedidamente gravoso para la entidad afectada".

De esta manera, y tras no quedar acreditado que el trabajo de limpieza no pueda realizarse en el polémico horario de mañana, la trabajadora ha visto reconocido su derecho de realizar una jornada que le posibilite atender en mejores condiciones a su hija.

Modificación de calendario

Un caso similar, el de una trabajadora de un concesionario vizcaino, se ha dado tras una demanda impuesta a través de la Federación de Industria de CCOO Euskadi. Esta ya disfrutaba de una reducción de la jornada laboral y con el fin de poder compatibilizar su empleo con su vida





PRESTAKUNTZA

FORMACIÓN



FORMACION CONTINUA 2009 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN ACTIVO

ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL							
FRANCES INTERMEDIO	50	BILBAO	05-09-09	14-11-09	9:00	14:00	S
FRANCES INICIACION	45	BILBAO	07-09-09	07-10-09	19:00	21:30	L-M-X-J
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	60	BILBAO	08-09-09	05-10-09	19:00	22:00	L-M-X-J
AUTOCAD	70	BILBAO	08-09-09	09-11-09	20:00	22:00	L-M-X-J
AUTOCAD	70	BILBAO	08-09-09	09-11-09	18:00	20:00	L-M-X-J
INGLES INICIACION	30	BILBAO	08-09-09	23-09-09	18:30	21:30	L-M-X-J
CONTAPLUS	60	BILBAO	09-09-09	14-10-09	18:30	21:30	L-M-X-J
INTERNET: NAVEGACION Y DISEÑO DE PAGINAS WEB	38	BILBAO	12-09-09	07-11-09	9:00	14:00	S
INGLES INICIACION	30	BILBAO	23-09-09	14-10-09	19:00	21:30	L-M-X-J
CALIDAD TOTAL	60	BILBAO	24-09-09	05-11-09	19:00	21:30	L-M-X-J
FRANCES INTERMEDIO	50	BILBAO	13-10-09	12-11-09	19:00	21:30	L-M-X-J
IRPF	61	BILBAO	13-10-09	12-11-09	19:00	22:00	L-M-X-J
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	60	BILBAO	15-10-09	12-11-09	18:30	21:30	L-M-X-J
INGLES INTERMEDIO	30	BILBAO	20-10-09	09-11-09	19:00	21:30	L-M-X-J
CONTAPLUS	60	DONOSTIA	21-09-09	12-11-09	17:30	19:00	L-M-X-J
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FÍSICAS: IRPF	60	DONOSTIA	21-09-09	12-11-09	18:30	21:30	L-M-X-J
AUTOCAD	70	DONOSTIA	22-09-09	12-11-09	18:30	22:00	L-M-X-J
INGLES INICIACION	30	VITORIA-GASTEIZ	16-09-09	28-10-09	18:30	21:30	L - X
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	60	VITORIA-GASTEIZ	22-09-09	04-11-09	19:00	21:30	L-M-X-J
INGLES INTERMEDIO	30	VITORIA-GASTEIZ	20-10-09	09-11-09	19:00	21:30	M - J
INGLES AVANZADO	30	VITORIA-GASTEIZ	16-09-09	28-10-09	19:00	21:30	L - X
OFFICE: WORD, EXCEL, ACCESS	60	VITORIA-GASTEIZ	22-09-09	04-11-09	19:00	21:30	L-M-X-J



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION



INSTITUTO DE EMPLEO SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO



Empresa Registrada UNE-EN ISO 9001 ER-1125 / 2008 FORMACIÓN OCUPACIONAL

FORMACION OCUPACIONAL 2009 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN DESEMPLEO

ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL							
PROGRAMADOR WEB NET Y DISPOSITIVOS MOVILES	380	BILBAO	14-09-09	23-12-09	9:00	14:00	L-M-X-J-V
OPERACIONES DE SOLDADURA	480	DONOSTIA	14-09-09	28-01-10	14:00	19:00	L-M-X-J-V
EMPLEADO DE GESTIÓN FINANCIERA	380	DONOSTIA	15-09-09	22-01-10	9:00	14:00	L-M-X-J-V
TECNICO EN MANTENIMIENTO DE ORDENADORES Y REDES (TCRPI) E INTERNET	480	DONOSTIA	21-09-09	04-02-10	9:00	14:00	L-M-X-J-V
TECNICO EN MANTENIMIENTO DE ORDENADORES Y REDES (TCRPI) E INTERNET	480	VITORIA-GASTEIZ	15-09-09	08-02-10	9:00	14:00	L-M-X-J-V
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION: CALIDAD, MEDIOAMBIENTE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	510	VITORIA-GASTEIZ	16-11-09	25-02-10	9:00	14:00	L-M-X-J-V
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y OPERADOR DE CARRETILLA ELEVADORA	203	VITORIA-GASTEIZ	09-09-09	13-11-09	9:00	14:00	L-M-X-J-V
GESTOR DE ALMACÉN	200	VITORIA-GASTEIZ	10-09-09	13-11-09	18:30	20:30	L-M-X-J-V



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

Las condiciones laborales en las ONGDs

CCOO, por la regulación de un sector desarraigado de lo sindical

Hace años que la Cooperación y Ayuda al Desarrollo se han convertido en un motor de la solidaridad de los ciudadanos de los países del Norte, con los países llamados "empobrecidos" del Sur del planeta. Nacida oficialmente en Europa alrededor de la década de los 60, y en Euskadi a raíz de las movilizaciones de los 80 a favor del 07 para Ayuda al Desarrollo. Más de 200 ONGDs (Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo), en nuestro territorio desarrollan programas y proyectos en otros países, y de Educación al Desarrollo y sensibilización entre nosotros. Una nueva fuente de crédito social y de compromiso con las desigualdades del Mundo.

Este crecimiento sostenido a lo largo de estas últimas décadas ha conllevado también una profesionalización del sector y la incorporación de mucha gente a esta disciplina como salida profesional y fuente de trabajo. A día de hoy, se calcula en torno a las 3.000 hombres y mujeres asalariadas en el extenso mapa de las ONGDs vascas. En 2007, unas jornadas en Gasteiz sobre condiciones laborales en las ONGDs, por primera vez salieron a la luz los conflictos laborales y el profundo vacío laboral que rodea a esta realidad.

Problemas crónicos

Discriminación en el empleo, condiciones y salarios precarios, trastornos de estrés y ansiedad asociados a la carga de trabajo y la acumulación de horas extraordinarias y la eterna complejidad de distinguir entre militancia y disciplina laboral, fueron algunos de los problemas planteados y detectados como crónicos en la práctica totalidad de las ONGDs, independientemente de su tamaño, origen ideológico o fondos manejados.

A partir de ese momento se ha comenzado a trabajar en al concienciación de una necesaria sindicalización del sector, de una concienciación de la necesidad de unos referentes laborales mínimos (en cuanto a horario, descanso o salarios mínimos, conciliables con un trabajo que más allá



Gaur egun 3.000 inguru dira soldataren truke euskal GKEetan aritzen diren langileak. Arazo ugari daukate: baldintza eta lansari prekarioak, diskriminazioa, estres eta presioa gaitzak, lan zama handia eta aparteko ordu asko, besteak beste. Gainera, zailtasun nabarmena izaten dute militantzia eta lan disziplina bereizteko.

de lo técnico conlleva una militancia y un trabajo en valores) y lo más importante, la progresiva construcción de una regulación por convenio de un sector profundamente desarraigado de la dinámica sindical.

Paz y Solidaridad Euskadi, como Fundación para la Cooperación al Desarrollo de CCOO, ha estado en primera línea de este trabajo, desde la absoluta y militante convicción de su obligación de acompañar y promocionar los derechos laborales y el acceso a una justa regulación sectorial de la Cooperación al Desarrollo.

Como Fundación plenamente consciente de la validez y pertinencia de los derechos laborales de todas las personas, queremos socializar la conciencia obrera, y trabajar porque ese Otro Mundo posible en el que estamos trabajando día a día, comience en nuestro propio entorno laboral.





**Suma ventajas
y resta precio
en el seguro
de tu coche**



**¡Consigue tu cheque-regalo
Suma Perfecta de hasta 80€!**

**Solicita presupuesto, sin compromiso, y
reservaremos tu **cheque-regalo** hasta el
vencimiento de tu póliza actual.**

ATLANTIS Bilbao
C. Uribitarte, 4
94 424 23 02

ATLANTIS San Sebastián
C. Carlos I, 1-3
94 344 56 47

ATLANTIS Vitoria
C. Portal de Castilla, 50
94 515 43 29

Ventajas exclusivas para afiliados/as a



La silicosis ya no es sólo cosa de mineros

Ante el aumento de casos en fundiciones, construcción o marmolerías, CCOO insta a los trabajadores a reclamar recargo de prestaciones y a las empresas a demandar a los Servicios de prevención.

Después del oxígeno, la sílice es la sustancia más extendida en el planeta. Y la silicosis, una de las enfermedades profesionales más antigua y conocida, sobre todo entre los mineros. Sustancia calificada desde 1996 como cancerígena para los humanos, a día de hoy el número de casos de trabajadores afectados por ella y víctimas de silicosis o dolencias respiratorias fruto de su inhalación, va en aumento.

El registro oficial estatal del CEPROS contabilizaba en 2008, 67 casos reconocidos. En los tres primeros meses de 2009, son ya 65 (6 de mujeres) y CCOO sospecha que el 50% pueden corresponder a la CAV. El trabajo sindical al respecto para instar a su prevención y sacar a la luz el ocultamiento de este tipo de enfermedades es necesario y efectivo, aunque sea tan sólo "la punta del iceberg de un grave problema".

Prevención posible

CCOO no va a permitir que los servicios de prevención ajenos continúen mirando hacia otro lado, sin medir el riesgo que pueda suponer esta enfermedad. El sindicato tratará con todos los trabajadores afectados para que reclamen recargos de prestaciones por falta de medidas de seguridad e indemnizaciones por daños y perjuicios. Asimismo, anima a pequeños empresarios a demandar judicialmente a los servicios de prevención ajena responsabilidades por el deficiente asesoramiento preventivo y la falta de información sobre el riesgo de la sílice cristalina.

Ante el aumento de casos en la industria (fundiciones sobre todo), sector del vidrio, cerámica, cementeras, construcción y marmolerías (pequeños talleres, donde en algún caso el 60% de la plantilla está afectada), CCOO considera imprescindible su prevención: simplemente habría que evaluar el ambiente de polvo y luego utilizar equipos de protección individual. El llamamiento incluye a Osakidetza para que no asuman costes que no les pertenezcan y que cuando detecten una silicosis se lo comuniquen al Instituto de la Seguridad Social. Se trata de que quien haya enfermado, al menos salga lo más protegido posible económicamente.



Alfonso Rios: (CCOOko Eraikuntza). "Material berri bat erabiltzeagatik silikosi kasuek gora egin dute marmoldegietan. Gai berri horrek silestone izena dauka eta marmolaren itxura du. Enpresaren batean langileen %60ri ere eragin die gaixotasunak. Tailer txikietan eguneroko gaiak dira Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen pasibotasunak eta gaixotasun profesionalak estaltzea".

Kepa Gonzalez: (CCOOko Industria Federazioa). "Silikosiaren Institutu Nazionalera jo behar izan dugu gaixotasunak duten 25 langile-ri azterketa medikuak egiteko eta horrela prestatzioak eskatu ahal izateko. Horietako lauri ezintasun iraunkorra aitortu diete. Hori larri-larri baten erakusgarri soila besterik ez da".



Nos movemos mal

Organizada por José Unanue Fundazioa, la jornada sobre movilidad urbana sostenible sirvió para la reflexión y el intercambio de interesantes experiencias



La realidad es la que es. La que ofrecen las estadísticas sobre cuántos y cómo son nuestros desplazamientos, principalmente por motivos laborales. Y sus consecuencias: los efectos sociales, ambientales y económicos. Cómo avanzar hacia un modelo de movilidad de los trabajadores y trabajadoras más sostenible fue el objetivo de la jornada.

Desde ISTAS, Manel Ferri, aseguraba que nuestro modelo actual de movilidad no es ni seguro, ni saludable ni equitativo ni competitivo. Las horas perdidas de trabajo por atascos y congestiones suponen el 1% del PIB de la UE. En España, se producen 16.000 muertes prematuras anuales por la mala calidad del aire en las ciudades y somos el país más alejado de cumplir el Protocolo de Kyoto.

El modelo al que debemos aspirar debe ser además más participativo, debe contar con la opinión de los agentes sociales y económicos implicados, de ahí la necesidad de crear mesas de movilidad o figuras como la del gestor. Y debe ser equitativo. Porque la movilidad debe ser también un derecho.

"No podemos tener una movilidad a dos velocidades: la del que tiene coche y la del que no. La mayoría de las personas que trabajan en los 20.000 polígonos industriales que existen en España van en coche porque no existe otra opción".

Desajustes que se producen porque no se ha pensado en un urbanismo unido al transporte y a la movilidad. Más del 50% de la población adulta no tiene carné de conducir,

lo que puede suponer una exclusión laboral en determinados trabajos, que sufren especialmente mujeres, jóvenes en prácticas y algunos inmigrantes extracomunitarios.

En las ciudades

Desde la Coordinadora de Asociaciones Vecinales de Bilbao se presentó un informe en el que el movimiento vecinal ha pretendido ser agente colaborador y contrapunto a las políticas de transporte en Bilbao, con el objetivo de potenciar el transporte público en la capital vizcaína. Una ciudad que atraviesan a diario 350.000 vehículos, cifra que no se ha reducido en los últimos años pese a la llegada del metro porque lo que se ha hecho ha sido "competir entre distintos transportes públicos y trasvasar usuarios; lo que ha ganado Metro se lo ha quitado a RENFE, Bilbobus, Bizkaibus, etc...".

Bilbao adolece de muchos problemas como la descoordinación entre operadores de transporte y una red peatonal y de bidegorris adecuada, el diferente ritmo de desarrollo entre la periferia y el centro, la falta de una tarifa única en función del recorrido y no por transporte usado, así como un espacio urbano de conexión entre operadores distintos, cómodo y coordinado en horarios o estaciones intermodales externas.



Un autobús =50 coches

La jornada contó con la participación de delegados de CCOO en la UPV-EHU, en CAF de Beasain, así como de responsables sindicales y consultores externos. El proyecto Batubide de la Universidad pública vasca se compone de 40 acciones en las que se pretende concienciar a todos los colectivos de la comunidad educativa, sobre la racionalidad en la movilidad entre los diferentes centros.

Actúa como grupo de presión hacia la propia Universidad y otras Administraciones y ha contado con una alta participación y unidad sindical del personal administrativo y alumnos sobre todo. Los cálculos que hacen en CAF sobre el coste de su movilidad al centro de trabajo es elocuente: los kilómetros que al día recorren sus 2.000 trabajadores equivale a una vuelta al mundo y a una emisión de CO₂ 60 veces superior a la que produce su propia acería. Las experiencias en esta empresa sobre servicio de autobús, al igual que en el polígono alavés de Gojain no han cuajado y tratan de evaluar los fallos.



Euskal mugikortasun eredua jasangaitza da

Eredu jasangaitza da ingurumenaren aldetik, baita ekonomikoki ere. Gizarteak geroz eta premiazoagoa du eredu aldaketa ibilgailu pribatua gehiegi erabiltzearen kontrako alternatiba. Aldaketa hori gerta dadin, Administrazio eta enpresek zeresan handia dute, baita sindikatuok ere. Negoziazio kolektiboaren helburu inportantetzat hartu behar dugu. Lanposturako joan-etorriak langileen segurtasun eta ingizaterako kontu izan behar du.

Las Administraciones Públicas vascas han apostado por un modelo de movilidad, y por tanto de crecimiento, basado en la potenciación de las infraestructuras viarias y del transporte privado, especialmente el coche particular.

- **Más de 6 millones de desplazamientos al día en la CAV (3/persona)**
- **El 69% de los desplazamientos en las tres áreas metropolitanas:** Gran Bilbao (40,9%), Donostialdea (15,5%), Llanada Alavesa (12,6%)
- **El automóvil duplica con creces al transporte colectivo:** 53,3% motorizados (69,5% en vehículo privado); 42,3% no motorizado (97,9% a pie y 2,1% en bici)
- **Sólo el 1,8% de los desplazamientos se realiza con más de 1 medio de transporte**
- **(2003-2007) Incremento del 11,4% de desplazamientos.** El automóvil absorbe la mayor parte de ese aumento
- **El 97% de los desplazamientos laborales son individuales.** La media de ocupación por automóvil es de 1,2.
- **El transporte público es 6 veces más eficiente que el coche.**
- **El automóvil ocupa más del 60% del espacio público de nuestras ciudades.**
- **Los accidentes in-itinere al trabajo en 2008 han aumentado con respecto a 2007.**



Batucocos: Iraultzaren arima.



Honekin ez da amaítzen kontua.



Etorkizuna geurea da.