



Garaipen berria maiatzaren 1ean



Nuevo éxito en el 1 de mayo

Las calles de Bilbao, Donostia y Vitoria-Gasteiz volvieron a llenarse de gente de CCOO para conmemorar nuestra fiesta. El lema que ha aglutinado a miles de trabajadores y trabajadoras este año fue "Contra la pobreza salarial y social, Lana eta Eskubideak".

Bilbo, Donostia eta Gasteizko kaleak CCOOko jendez bete ziren beste behin gure festa ospatzeko. Milaka langile bildu zituen lema "Contra la pobreza salarial y social, Lana eta Eskubideak"



biltzar *comisiones obreras*

Sindikatu berhausnartu



Repensar el sindicato para ser más útiles



Repensar el sindicato para ser más útiles



editorial

Se va a abrir un debate en el conjunto de las CCOO sobre la necesidad de adaptar la organización a los retos que hoy en día nos plantea la realidad: económica, laboral, social, incluso política.

Podemos decir que el sindicalismo de clase nació y se reforzó sobre la base de economías industriales. Generando derechos a través de los convenios colectivos y también desde la interlocución con los gobiernos (en tiempos democráticos, claro). En un principio fuimos capaces de organizarnos por cientos de miles para generar derechos para una clase obrera bastante homogénea, compuesta mayoritariamente por hombres, de mediana edad y que trabajaban en empresas industriales de medio o gran tamaño, en el marco de los estados-nación.

Esa realidad fue cambiando de forma importante en las últimas décadas. Nuevos "colectivos" se han incorporado al mundo del trabajo remunerado, en diversos sectores sobre todo de servicios. La clase obrera es mucho más diversa, ¿con intereses comunes? En nuestra opinión sí, pero hemos de ser conscientes que en situaciones muy distintas desde las que interpretar y reivindicar esos intereses comunes.

La economía es global, y lo que ocurre en otras partes del mundo nos afecta en el puesto de trabajo de aquí,

en el barrio o en el pueblo, como comprobamos a diario.

Las grandes empresas industriales han sido sustituidas por cantidad de empresas medianas o pequeñas que trabajan en red, o son cadenas de suministradoras unas de otras, o subcontratas. La famosa externalización productiva.

Por si fuera poco cambio, la crisis y su utilización como coartada han deteriorado la garantía de que se apliquen aquellos derechos que se conquistan a través de los convenios colectivos o



nuestras herramientas de acción sindical y organizativas son las idóneas, o hay que mejorarlas y modificarlas.

¿Es lo mismo representar una clase obrera homogénea que una diversa, y que en muchos casos ni se reconoce como clase trabajadora? ¿Es lo mismo una persona que trabaja en 2 ó 3 empresas a lo largo de su vida, que otra que lo hace en 8, 10 o más con decenas de contratos y en varios sectores de producción?

El sindicato genera normas colectivas y luego vela por su cumplimiento, pero... ¿estas normas colectivas de verdad dan hoy respuesta a los múltiples problemas de la gente en los puestos de trabajo? ¿O sólo a una parte? ¿Esa parte es pequeña o grande?

¿Siente la gente a la que representamos que los derechos que tienen son producto de la acción del sindicato? ¿O se fija más en los derechos que deja de tener o se le dejan de aplicar? ¿Debe CCOO emprender una ofensiva para mejorar "cualitativamente" el tipo de acción sindical que desarrollamos en la empresa? ¿Qué modificaciones organizativas exige esa dinámica?

Queremos hablar de estas cosas en los órganos de dirección del sindicato. Pero lo queremos hacer también con el mejor activo de una organización sindical: con su base, su militancia. Los miles de hombres y mujeres afiliadas, o que representan a sus compañeros en los centros de trabajo. Para ello abriremos espacios de opinión y de hacer llegar propuestas a través de medios como páginas web o redes sociales.

Y por supuesto a través de reuniones, encuentros, asambleas, escuelas sindicales, etc. a las que ya desde estas páginas os invitamos a acudir.

de cualquier otra forma. La voluntad del empresario muchas veces es ley. ¿Qué decir de los cambios tecnológicos y su velocidad? Amenazan puestos de trabajo si no se abordan las consecuencias de esos cambios a tiempo y teniendo en cuenta los intereses de la mayoría trabajadora. Según como se hagan las cosas pueden ser el pasaporte al paro, o pueden ser una herramienta para mejorar nuestros puestos de trabajo.

Esta nueva realidad lleva a algunos poderes e influyentes opinadores a decir que el sindicalismo ha quedado desfasado y está obsoleto. Nada más lejos de la realidad. CCOO y el sindicalismo de clase sigue siendo necesario y tan vigente como siempre. Eso sí, abordando reflexiones que nos lleven a mejorar la acción sindical.

No partimos de cero. En contra de lo

que se dice, nuestra organización ha volcado gran parte de sus medios y recursos en atender y defender a los sectores más desprotegidos en el mundo del trabajo. Más de la mitad de nuestros representantes sindicales están en empresas con menos de 100 personas trabajadoras; nuestro modelo de negociación colectiva sigue generando derechos para la mayoría de la población asalariada; nuestras propuestas sociales han solido ir dirigidas a favor de las personas en desempleo o exclusión social; como estamos viendo en muchas empresas estratégicas del país, cuando surgen problemas todo el mundo (Gobiernos, empresas, medios de comunicación) se preocupan, vaya si se preocupan, sobre qué posición va a mantener CCOO.

Pero no partir de cero dista mucho de estar a cien. Tenemos que pensar si

Sindikaturia berhausnartu

Eztabaida bat hasiko da CCOOren osotasunean, erakundea errealitateak gaur egun planteatzen dituen erronketara egokitzeko beharraren inguruan. Sentitzen al du ordezkatzaren dugun jendeak dituzten eskubideak sindikatuaren ekintzaren emaitza direla? Edo gehiago fijasen da galtzen dituen eskubideetan edo aplikatzen ez direnetan? Enpresan garatzen dugun ekintza sindikalaren kalitatea hobetzeko ofentsiba bat hasi behar al du CCOOk? zer nolako antolakuntza eraldaketak eskatzen ditu dinamika horrek? Gauza hauen inguruan hitz egin nahi dugu sindikatuaren zuzendaritza organoetan. Baina baita ere sindikatuaren oinarriarekin, sindikatuaren militantzia. Horretarako iritzia baita proposamenak bidaltzeko guneak irekiko ditugu webguneak edo sare sozialak eta bilera zein asanbladak bezalako medioen bitartez.

comisiones obreras
biltzar

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

www.ccoo-euskadi.net

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Oskar Arenas, Iker Armenteros
y Helena Ferreras

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

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

Email
biltzar@euskadi.ccoo.es

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

CCOO firma el convenio de eficacia limitada en Michelin de Vitoria-Gasteiz

17 meses han pasado desde que finalizó la vigencia del último convenio colectivo de Michelin y CCOO firmó el pasado 23 de mayo en eficacia limitada el convenio para la planta de Vitoria-Gasteiz.



El pasado mes de noviembre de 2015 se firmó el convenio en eficacia general en todos los centros de Michelin excepto en Vitoria. Desde que se produjo esta situación, CCOO ha centrado su interés para sacar adelante también en eficacia general el convenio en la planta de Vitoria-Gasteiz, pero no ha sido posible.

La negativa de la mayoría del Comité, el fracaso de las movilizaciones que propuso esta mayoría y la nula vocación por parte de estos sindicatos CGT, ESK, ELA y LAB, ha llevado a CCOO a firmar este convenio en eficacia limitada.

CCOO hizo un último esfuerzo en la reunión del pasado viernes 20 de

mayo, donde los sindicatos que conforman la mayoría hicieron oídos sordos a lo que la sección sindical de CCOO en Michelin entiende que es un sentir de la mayoría de la plantilla, negando una y otra vez la posibilidad de conocer el posicionamiento de la misma, bien a través de un referéndum o bien a través de una consulta no vinculante.

Este escenario es fiel reflejo de lo aprobado en la última resolución de la comisión ejecutiva de la CS de CCOO de Euskadi donde el sindicato manifestó que "siempre ha defendido que la negociación colectiva tiene que aspirar a resolverse desde la eficacia general de los convenios colectivos. Ahora bien, en la compleja relación sindical en Eus-

kadi, también hemos afirmado que cuando percibamos una voluntad de bloqueo en las negociaciones de convenio (sectoriales o de empresa), exploraremos la opción de las eficacias limitadas".

Y así lo ha demostrado una vez más CCOO. Tras más de un año de bloqueo intencionado en las negociaciones, CCOO ha sido nuevamente corresponsable y con un 91.5% de los votos a favor en la consulta que se llevó a cabo entre la afiliación la semana pasada, ha firmado en eficacia limitada este convenio de empresa.

Un convenio que tiene una vigencia de 4 años (2015-2018) y conlleva entre otras cosas incrementos salariales superiores al 7% para los 4 años, la creación de una prima de objetivos no existente hasta el momento, un acuerdo de empleo, la creación de un plan de previsión social empresarial para la plantilla, además de diversas mejoras sociales.

Los sindicatos UGT y CSIF nos han acompañado en esta firma, representando en total a 13 de los 27 miembros que componen el Comité de Empresa.

Batzordearen gehiengoaren ezezkoa, gehiengo horrek proposatutako mobilizazioen porrotak eta CGT, ESK, ELA eta LAB sindikatuen bokazio ezak eraman dute CCOO eragin mugatuko hitzarmen hau sinatzera. Negoziazioetan urtebete baino gehiagoko blokeoa eta gero CCOOk erantzukizuna hartu eta joan den astean afiliazioaren artean egindako kontsultan atera zen %91.5en botoekin sinatu du eragin mugatuko hitzarmen hau.

¿Qué es el contrato relevo?

Este tipo de contrato se realiza entre la empresa y una persona trabajadora, para sustituir a otra que está en plantilla y va a acceder a una jubilación parcial. Esta fórmula permite un contrato a tiempo parcial mediante el que la persona "relevista" tendrá la jornada que "deja" la persona que accede a la jubilación parcial.

Un acuerdo fruto del Diálogo Social para incentivar el contrato relevo.

CCOO ha hecho suya desde el primer momento la apuesta por medidas que fomenten la contratación estable y de calidad, y eso se materializa en el contrato de relevo. Además para un colectivo de los más precarizados como son las personas jóvenes, romper el círculo de la precariedad es fundamental. No nos vale cualquier cosa, la entrada en el mundo laboral debe ser en condiciones dignas, con calidad.

¿Qué se subvenciona con este acuerdo?

Los contratos de relevo a jornada completa y por tiempo indefinido, así como aquellos de duración determinada, con el compromiso de conversión en indefinido.

¿Quién puede ser contratado con esta fórmula?

1) Las personas menores de 30 años en alguna de las siguientes circunstancias:

- Que en la fecha de inicio del contrato estén inscritas en Lanbide como desempleadas, y lo hayan estado durante al menos 180 días en los 9 meses anteriores.
- Que finalicen en la misma empresa un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje, o bien que finalicen un periodo de prácticas no laborales.

- Que tengan en la misma empresa un contrato de duración determinada. En este caso la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, otra contratación por, al menos, el mismo tiempo que restase del anterior a una persona menor de 30 años y que cumpla con alguno de los requisitos de los dos primeros párrafos.

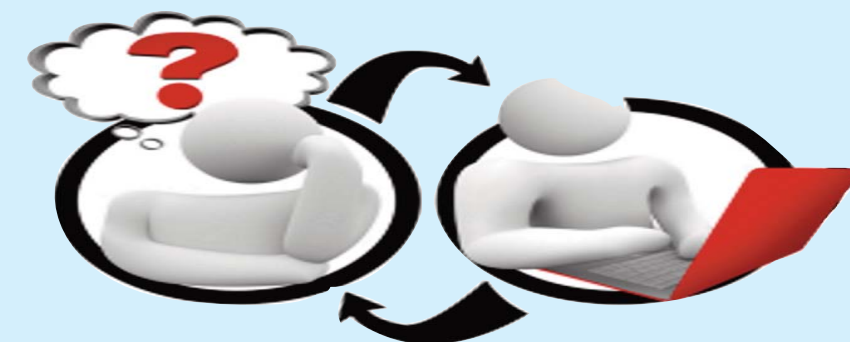
2) Si en la empresa existen acuerdos anteriores sobre el procedimiento para cubrir los contratos de relevo con trabajadoras y trabajadores en activo en la empresa, no será necesario que la persona relevista sea menor de 30 años.

Sin embargo, la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional de una persona menor de 30 años en alguna de las situaciones mencionadas en el primer punto, por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal que tenía la persona relevista.

CCOOK bere egin du lehen unetik, kalitatezko kontratazio egonkorra sustatuko dituzten neurrien aldeko apustua, eta hori txanda kontratuan materializatzen da. Gazteena bezala, prekarizatuta dagoen kolektibo batentzat, prekarietatearen zirkulua haustea beharrezkoa da. Ez digu edozerk balio. Lan mundurako sarrerak baldintza duinak behar ditu eta kalitatearekin.

¿Hay alguna retribución mínima para acceder a la subvención?

Sí. La retribución anual bruta a percibir por la persona contratada será de al menos 12.000 euros.



Trabajando la salud

Hace poco más de un mes que celebramos el día internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo. Asambleas y manifestaciones por Gipuzkoa, Araba y Bizkaia han servido para dar valor a una tarea esencial para CCOO de Euskadi. Pero la mejor manera de celebrar esta fecha es el trabajo diario, para muestra un pequeño resumen de dos casos sacados a la luz por el sindicato en este último mes.

El INSS reconoce enfermedad profesional el síndrome de túnel carpiano a una auxiliar domiciliaria.

Esta es una resolución pionera y muy importante. Es necesario, que se generalice la consideración de enfermedad profesional del síndrome del túnel carpiano en el sector de asistencia domiciliaria, puesto que no hay más casos que así la consideren.

La trabajadora es auxiliar domiciliaria de la empresa Urgatxi SL, desempeñando la tarea para el Ayuntamiento de Basauri. Esta persona se ve frecuentemente sometida a diversos sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas forzadas, tal y como recoge la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. Estas condiciones de trabajo se relacionan con las tareas de limpieza que realiza en los domicilios de las personas que atiende, pero también de tareas de

cocina y de la necesaria movilización y aseo de personas encamadas y/o dependientes.

El reconocimiento de enfermedad profesional abre la puerta a que todo trabajador o trabajadora del sector de asistencia domiciliaria que sufra síndrome del túnel carpiano se beneficie de una mejora en las prestaciones económicas que de esa dolencia se deriven.

Gaixotasun profesionala aitortzeak ateak irekitzen ditu tunel karpianoaren sindromea duen etxez etxeko arreta sektoreko edozein langilek, gaitz horren prestazio ekonomikoetan eragingo dion hobekuntza aprobetxatzeko.



El INSS dobla la pensión de viudedad de la mujer de un fallecido por exposición al amianto

El gabinete de salud laboral de CCOO Euskadi ha logrado que la Dirección Provincial de la Seguridad Social de Gipuzkoa emita una resolución por la que se reconoce el fallecimiento del mecánico de automóviles J.M.J como derivado de enfermedad profesional por exposición al amianto.

El trabajador falleció en enero de 2015 con 63 años afectado por un adenocarcinoma pulmonar derivado de la exposición al amianto, material que se encontraba presente en las zapatas de freno y embragues de los automóviles que reparaba en su trabajo.

Como consecuencia del reconocimiento del origen profesional, el INSS dobla la pensión de viudedad de su cónyuge. Se abre también la vía para presentar sendas demandas de daños y perjuicios y de recargo de las prestaciones de la seguridad social, ésta última por falta de medidas de seguridad e higiene.

Jatorri profesionala aitortzearen ondorio moduan Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ezkonkidearen alarguntasun pentsioa bikoiztu du.



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as

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

Hasta el 29 de julio

Están pasando cosas increíbles

ATLANTIS Auto y Moto



2 meses el primer año + 2 meses el segundo



Y hasta el 30.09.2016...



Quién tiene un amigo... tiene un obsequio!

40 € por cada amigo/a que traigas, y regalos para ellos.

= 200 €

Infórmate sobre las condiciones de las promociones actuales 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