

**“El futuro del sindicalismo  
no está en peligro,  
pero hay que repensarse”**

***“Sindikalismoaren etorkizuna  
ez dago arriskuan, baina  
gure izaeraren inguruan  
hausnartu behar dugu”***



# Entrevista con Unai Sordo

Biltzar entrevista a Unai Sordo, secretario general de CCOO de Euskadi, que hace un recorrido por los diversos puntos de interés del panorama socio-económico sin olvidar las materias más importantes que nos afectan como trabajadores y trabajadoras.

## 1. Cerramos 2015 y según algunos la crisis es historia...

Ya hemos dicho que para nosotros no hay salida de la crisis sin recuperar los niveles de empleo y de protección social de antes de 2008, sabiendo que aquellos eran mejorables y que eso sólo se puede hacer desde parámetros distintos a como se crecía en aquella época. El crecimiento de la economía se está distribuyendo de una forma muy desigual.

Hace poco, el sindicato analizaba la evolución de los salarios, de las prestaciones de desempleo o de las pensiones. Y los datos son concluyentes. Menores salarios, contratación más precaria, menos presta-

ciones de desempleo como consecuencia de decisiones políticas y vaciamiento de forma acelerada de la llamada "hucha de las pensiones". Salir de la crisis para nosotros implica darle la vuelta a todo eso.

## 2. Otro mensaje habitual es que mejor empleo precario que no crear empleo, y que cuando la recuperación se estabilice, llegará empleo de mejor calidad.

Ese mensaje es el caballo de Troya para asumir como norma la precariedad. Sin querer aburrir con datos, mientras la economía crece al 2,4% en términos interanuales, el empleo sólo lo hace un 1,3%. Pero es que además repiten viejos esquemas de precariedad. La temporalidad avanza hasta el 24%, un 16,4% de las personas que trabajan lo hacen a tiempo parcial. Mes a mes, el número de contratos temporales que se firman supera el 90% del total, pero es que por encima del 80% no llegan a 3 meses de duración... No podemos asumir como normal esa dinámica.

## 3. La acción desde la política para cambiar las cosas tiene su importancia, ¿cambiará mucho el escenario tras las elecciones generales?

Habrà que ver y evaluar los resultados. En principio va a ser necesario el diálogo y los acuerdos entre distintos para garantizar la estabilidad de Gobierno. Más allá de eso, la política tiene que buscar su autonomía respecto a los imperativos de los mercados. Si mayorías nominalmente de izquierdas terminan por ceder a imperativos ajenos, se produce un descrédito de las instituciones. La gente se pregunta ¿Para qué elegir? ¿Para qué votar? Y esa desafección no es buena, sobre todo para las opciones de izquierdas como se puede comprobar.

*"Langile klasearen interesak babesten jarraitzen dugu, araudia honekin edo beste batekin, hauteskundeak eta gero dagoen edozein Gobernu dagoela"*

Dicho esto, y reconociendo la importancia de ese papel, nuestro deber es preparar al sindicato ante todos los escenarios y seguir defendiendo los intereses de la clase trabajadora con esta o con otra legislación, cualquiera que sea el Gobierno que salga de las urnas.

*"Sindikatura da, beste ezerren aurretik, antolatutako berdinatsun eragile bat. Arazo desberdinak dituzten langileak ineteres komun baten alde borrokatzeak merezi duela ulertzeko planaka"*

## 4. Hay una paradoja y es que los colectivos que más sufren las crisis y la desigualdad, suelen ser los menos implicados a nivel social o sindical. ¿Esto sigue siendo así?

Yo creo que la respuesta social y política que ha surgido en España, y con otras características en Euskadi, parten de una crisis de expectativas rotas. Es decir, de personas que tenían una idea de su futuro en relación a su formación, su conocimiento vital, seguramente cierto ensimismamiento... y todo eso está en cuestión o directamente se ha venido abajo por la crisis.

Esos colectivos han sido protagonistas de algo. Sobre todo de movimientos reactivos, contra lo que ocurría, frente a los políticos y las instituciones. Esos mundos que se han incorporado a la vida pública tienen ahora el reto de construir. De convertirse en opciones proactivas. Y eso el sindicato tiene que saberlo interpretar en los centros de trabajo, para responder a esas expectativas rotas, parte de las cuales sólo se pueden rehacer desde empleo digno. Fíjate que hablo de dignidad, porque muchas veces esa juventud



(no tan joven...) se ha visto herida en su dignidad.

## 5. No hablaríamos por tanto de los clásicos colectivos discriminados como mujeres, jóvenes u otros...

Es que yo a las mujeres no las considero un colectivo. Son más de la mitad de la población y su situación de discriminación social es la herencia de una dominación patriarcal que aún no ha desaparecido de la sociedad. Tiene uno de sus fundamentos en los niveles de dependencia económica. Y claro, eso en gran parte tiene que ver con el empleo y la brecha salarial ligada a la segregación ocupacional. También con carreras profesionales más discontinuas, muchas veces relacionadas con el rol familiar que aun es muy distinto en general. En fin, un tema muy complejo, pero sobre el que el campo de actuación laboral es clave.

*"Desberdintasun egoera bakoitzaren errealitate konkretua identifikatu behar dugu eta horretarako konponbide zehatz bat proposatu. Eta hori protagonistak antolatuz egin behar dugu"*

Y luego nuevas formas de desigualdad que igual no se pueden llamar abiertamente discriminatorias y que forman parte del modelo neoliberal de sociedad y de economía, por ejemplo entre quienes tienen convenio y quienes no. El sindicato tiene que ser ante todo un agente de igualdad organizada. Tenemos que ser la palanca para que el conjunto de las y los trabajadores, aunque partan de problemas diversos, entiendan que tienen un interés común por el que vale la pena luchar. Ese hilo conductor es CCOO y es el sindicalismo de clase.

## 6. ¿Atajar esas discriminaciones requiere entonces un marco de estabilidad en la negociación colectiva? Porque precisamente eso es lo que está en riesgo en Euskadi

Sin duda. Pero también exige mucha acción sindical en lo micro. Quiero decir que a veces los grandes enunciados de la igualdad se quedan en eso, en grandes enunciados. En la declaración de los derechos humanos o en una constitución, o en el Estatuto de los trabajadores o incluso en un convenio colectivo.

Sigue en pág. 4 ->

**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](http://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



## Entrevista con Unai Sordo

Viene de pág. 3

El sindicato tiene que identificar la realidad concreta de cada desigualdad y proponer un remedio concreto. Y lo tiene que hacer organizando a los protagonistas, es decir a las personas trabajadoras en la empresa, en el centro de trabajo. Como tantas veces, ha sido la acción de las mujeres la que mejor ha avanzado en estos terrenos. Los planes de igualdad no pueden ser formularios o hacer un cortar y pegar, sino que tienen que adaptarse a realidades concretas y actuar sobre ellas.

### 7. Pero insisto, ¿esto se puede hacer sin marcos sectoriales de convenios como puede ocurrir en Euskadi?

Los convenios sectoriales son fundamentales antes de la reforma laboral y después de ella. Pero el sindicato tiene que entender que en un momento en el que se cuestiona toda la legitimidad vinculada al derecho del trabajo y al propio hecho sindical, no podemos quedarnos en una defensa del marco.

*“Gizarte elkarrizketa ez da bakarrik urtean dozena erdi bat neurri adostea. Euskadin, enplegu politikan gizarte eragileen papera ondo definitzea nahi dugu. Eztabaida honek ematen duena baino askoz ere garantzia handiagoa dauka”.*

La defensa de la negociación colectiva sectorial no puede ser excusa para abandonar otra prioridad: debemos mejorar en la organización de las y los trabajadores en el centro de trabajo. Tenemos herramientas para ello. Si somos más útiles afiliamos más personas, si las afiliamos y las representamos a través de las elecciones sindicales, hay más opciones de mejorar su cuadro de derechos y desde ahí hacer una defensa a ultranza de los convenios sectoriales.



### 8. Esa reflexión es la que ha movido a CCOO a suscribir convenios de eficacia limitada como el del metal de Álava

En parte sí. Había un hecho evidente. Ese convenio no lo ha firmado LAB nunca y ELA no lo hace desde el 97. Si es por ellos, no hay convenios. Por tanto el sindicato trata de lograr una herramienta como es el convenio de eficacia limitada es decir, en teoría de aplicación a las personas y empresas afiliadas a las organizaciones firmantes. Con esa herramienta trata de que en cada centro de trabajo donde tenemos representación se entienda el valor de ese convenio y se apoye.

En la asamblea de delegados que hicimos el 97% avaló la firma del convenio. Pero es que con toda seguridad los delegados/as de ELA y de LAB también prefieren que se firme el convenio, aunque sus direcciones jueguen a otra cosa. De hecho los convenios de eficacia limitada acaban siendo convenios de aplicación general casi siempre.

Ahora el reto es desarrollar eso en los centros de trabajo. Tenemos muchos campos que trabajar. El de la igualdad, la salud laboral, el acceso de la gente a la formación para el empleo... junto al valor del convenio tenemos que hacer actuaciones sindicales en el tajo, entendibles por nuestra gente, que las valoren,

que entiendan que vale la pena apoyar y organizarse para llevarlas a cabo. En definitiva, hacer un sindicalismo donde la vertiente organizativa de CCOO tome más protagonismo respecto a la vertiente representativa que desde el poder político se intenta devaluar.

### 9. Cambiando de tema, ¿tiene futuro el diálogo social en Euskadi?

Depende, aunque no lo veo nada claro. CCOO ha hecho un emplazamiento al Gobierno Vasco. Les decimos: pactar media docena de medidas al año en materia de empleo, puede estar bien si son buenas, pero no define un marco de Diálogo Social. El sindicato quiere que en Euskadi se defina de una vez el papel de los agentes sociales en las políticas de empleo. Este debate tiene mucha más importancia de lo que parece. Según como se resuelva seguiremos en el marco de diálogo o lo dejaremos. Y en este terreno, mientras no se demuestre lo contrario, el Gobierno Vasco sigue avalando la nefasta etapa de Azkarra, y la posición de los sindicatos que quieren que nada funcione y nada sirva para nada.

*“Sindikatuak da, beste ezkerren aurretik, antolatutako berdintsun eragile bat. Arazo desberdinak dituzten langileak ineteres komun baten alde borrokatzeak merezi duela ulertzeko planak”*

### 10. ¿Está el Gobierno Vasco dispuesto a asumir esa corresponsabilidad?

Vemos tres problemas. Uno, la impresión de que el Gobierno Vasco tiene vértigo enorme por el “qué dirán” de quienes no están en la mesa. Más allá del ruido, las descalificaciones, las polémicas artificiales, el Gobierno Vasco sigue avalando el modelo sindical de ELA. Dos, tiene bastante alergia a escenarios en los que no actúe de forma unilateral. Y tres, en los niveles intermedios de la administración vasca, y también en los organismos sociolaborales hay quien no sólo no ayuda, sino que pone palos en las ruedas. Me refiero a Lanbide, Osalan, y otros ámbitos donde gente que nadie conoce, pero que tiene mucho peso real, juega a la contra. Eso sí, lo hacen con el beneplácito por acción u omisión, de sus direcciones políticas. Por otro lado hablamos de una cuestión transversal. Sobre todo de empleo, pero no exclusivamente de empleo, y ahí se tendrán que mojar porque no vale con el buenismo.

*“Sindikalismoaren etorkizuna ez dago arriskuan, baina gure izaeraren inguruan hausnartu behar dugu Eskala desberdinetan langileen interesak ordezkatu eta antolatu nahi ditugu, lantokian, enpresan eta gizartean, esparru soziopolitikokoan ere sindikatu garelako. Hori da CCOO izan nahi duena”*

### 11. Mirando más en general, ¿Qué futuro tiene el sindicalismo en tiempos de políticas neoliberales agresivas?

En contra de la opinión general, no creo que corra peligro el futuro del sindicalismo. La cosa es qué tipo de sindicalismo. Lo que tiene que reinventarse, porque además es el sindicalismo que se pretende derribar, es aquel que aspira a representar y organizar intereses de los trabajadores a diferentes escalas. Empezando en el centro de trabajo

y la empresa, y terminando en el conjunto de la sociedad, porque también se es sindicato de dimensión sociopolítica. Eso es lo que aspira a ser CCOO.

Tenemos que tener en cuenta que el sindicalismo de clase surge en sociedades industriales, donde se defendían intereses muy homogéneos. Normalmente trabajadores hombres, de mediana y alta edad, en empresas industriales integradas y de tamaño medio-grande. Claro, eran intereses colectivos por ser intereses casi idénticos.

Ahora tenemos intereses que siguen siendo compartidos (lo que llamamos de clase) pero son más variados. Tanto los colectivos a organizar, como las reivindicaciones a conseguir. Hablamos de hombres, pero también de mujeres; de jóvenes, de personas migrantes, etc. Hablamos de empresas de todos los sectores productivos que muchas veces trabajan en red, donde el proceso de producción de los bienes y los servicios aparece “desintegrado” en empresas pequeñas, micro, auxiliares, autónomos dependientes o no... En fin, otra realidad.

El reto es que toda esa variedad de intereses y de prioridades, encuentre acomodo en el sindicato. No de forma corporativa (cada uno con los suyos y a los suyos), sino intentando hacer compatibles esas situaciones varia-

bles. Y como digo, no sólo en el centro de trabajo donde se distribuyen la riqueza con el salario y los derechos, sino en la propia sociedad donde se distribuye también la riqueza a través del modelo social. Ese es el sindicalismo que se cuestiona.

*“Zarata iraintze eta gatazka artifiziaiaz haratago Eusko Jaurlaritzak ELAren eredu sindikala bermatzen jarraitzen du”*

### 12- O sea ¿volver a empezar?

No. Para nada. Tenemos un bagaje enorme y seguimos siendo un referente ineludible y adaptado a nuevos tiempos en espacios muy importantes. Es incierta la imagen del sindicato como un mamotreto que no comprende su entorno. ¿Alguien piensa que el sector del automóvil hubiera sorteado la crisis como lo ha hecho en España, con un sindicato decimonónico? ¿O que CCOO de Euskadi mantendría sus niveles de afiliación sin ser parte de un entorno complejo como el nuestro? ¿Alguien cree que conflictos como los de Coca-Cola, Valeo o el montón de personas imputadas por participar en huelgas generales, se vinculan al sindicato si éste no tuviera un grado de legitimidad grande? Como digo, hay que repensarse, pero no hacerle el juego a los que pretenden vaciar la palangana, tirando al niño a la vez que el agua...





# Salario igual por trabajo igual

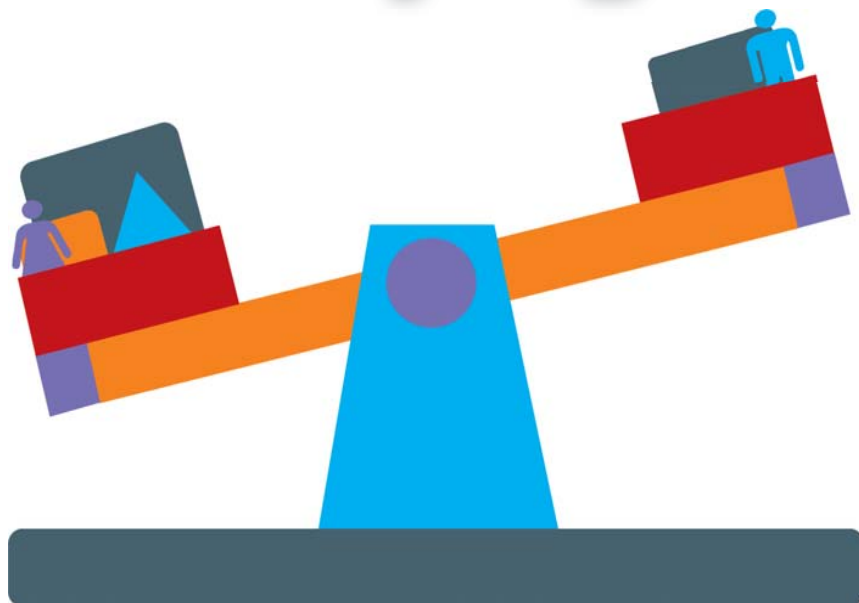
El pasado 14 de diciembre se celebró en Bilbao una jornada al objeto de estudiar cómo está afectando la brecha salarial a nuestro mercado de trabajo y conocer algunas experiencias prácticas de acción sindical contra la misma.

La jornada, organizada por José Unanue Fundazioa, contó con la intervención de Feli Piedra, Secretaria de Mujer de CCOO de Euskadi. Ana Herranz, Secretaria de la Mujer de CCOO presentó el estudio realizado por el sindicato "La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva".

Una mesa de experiencias de acción sindical dinamizada por Mari Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical de CCOO de Euskadi presentó ejemplos muy concretos de cosas que se hacen (y cosas que se deberían hacer), con participación de las personas presentes. Finalmente Unai Sordo Secretario de CCOO de Euskadi, clausuró la jornada.

El estudio presentado incide precisamente en las actuaciones que se pueden desarrollar desde la acción sindical para combatir la brecha salarial de género, sus causas y sus efectos. Una acción que se puede llevar a cabo en los diferentes ámbitos en los que se mueve el sindicato y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, desde el diálogo social hasta los planes de igualdad en las empresas.

**Emakumeek lan egiten duten lanpostu eta sektoreak ez dira hain desberdinak eta soldata okerragoak izaten dituzte. Honi segregazio profesional horizontala deitzen zaio.**



## ¿Qué es la brecha salarial?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

### Segregación laboral por motivo de género

Las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina segregación profesional horizontal. Las mujeres trabajan, por ejemplo, como secretarias, enfermeras

**Gizon eta emakumezkoen artean dagoen soldata ezberdintasuna, bi sexuetako langileek jasotzen dituzten soldaten artean dagoen desberdintasuna da, langile guztien orduko soldata gordinaren arteko desberdintasunaren oinarriaren gainean kalkulatua.**

o cuidadoras de día, trabajos normalmente peor pagados que aquellos principalmente realizados por hombres, como por ejemplo camioneros, maquinistas y mineros. Esto es resultado, a menudo, de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajos que son "idóneos" para las mujeres.

Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles salariales superiores y se las mantiene en posiciones de nivel inferior. Esto se denomina segregación profesional vertical. Ocurre incluso en sectores en los que la mayoría de la mano de obra es femenina, como en el caso de los sectores sanitario y educativo.

**Emakumeak ez dute ordezkaritza handirik goiko soldata mailetan, eta maila baxuagoko mailetan mantentzen dira. Honi segregazio profesional bertikala esaten zaio.**



# Jornada sobre planes de igualdad en Industria

El impacto de los recortes y costes en estos duros años de crisis ha afectado en mayor medida a las mujeres. CCOO Industria de Euskadi es consciente de esta situación y apuesta porque las delegadas y delegados de CCOO den un giro a esta situación aplicando las políticas de igualdad en cada uno de los ámbitos de actuación.

Por este motivo, el pasado mes de noviembre, delegadas y delegados de CCOO Industria de Euskadi participaron en la jornada organizada por la federación sobre planes de igualdad y la igualdad de género en la negociación colectiva.

Garbiñe Espejo Jairo, Responsable del Área de la Mujer de la federación de CCOO Industria de Euskadi, fue la encargada de iniciar la jornada.

Garbiñe resaltó la importancia de que la representación de CCOO en las empresas tenga los conceptos básicos claros sobre todo lo referente a la negociación y seguimiento de un plan de igualdad.

La encargada de dirigir la jornada fue Isabel Rodero, Responsable del Área de Mujer e Igualdad de CCOO Industria, que manifestó la necesidad de abordar todas las cuestiones que se nos planteen en los distintos ámbitos de actuación de nuestra organización con perspectiva de género.

En la jornada tomaron parte delegadas y delegados con diferente realidad en sus empresas respecto a la situación de los planes de igualdad.

Habrà una próxima convocatoria. CCOO Industria entiende que estas jornadas deben llegar al mayor número posible de su representación legal en las empresas.

**Euskadiko Industriako CCOOko ordezkariak emakume eta gizonezkoen artean benetazko berdintasunaren legearen inguruko ezagupenak indartu ahal izan dituzte baita langileen ordezkaritza legalaren papera zein den jakin berdintasun planak eta hitzarmen kolektiboak egiterakoan.**

**Jardunaldian, berdintasun planen egoeraren inguruan beren enpresetan errealitate ezberdinak dituzten ordezkariak parte-hartu zuten.**

**Beste deialdi bat egingo dugu. CCOO Industriaren ustetan horrelako jardunaldiak ahal den ordezkari gehienengana iritis beharko lirateke.**

# La Industria en Euskadi

A nadie se le escapa que un país para poder tener un crecimiento económico, que perdure, que se afiance, debe tener un sector industrial potente que sea el motor de la economía y que permita la cohesión social.

Estamos en un marco de desarrollo mundial, donde los estados miembros de la UE se recuperan muy lentamente de la crisis, mientras que los países del sur de Europa continúan en dificultades por las estrictas medidas de ajuste diseñadas por el FMI, UE, y BCE para una salida digna de la crisis.

Desde CCOO de Industria de Euskadi vienen diciendo que tenemos que preservar el tejido industrial para apostar por cambios en la industria dirigidos hacia el modelo productivo que nos coloque a la misma altura productiva, tecnológica y por tanto, competitiva que el resto de economías que compartimos marco de crecimiento económico y de estado de bienestar.

Desde el Gobierno Vasco se presentó el plan industrial 2014- 2016 y también

las actuaciones llevadas a cabo en el foro de competitividad y poniendo énfasis en la Industria 4.0 o también la llamada cuarta revolución industrial.

La apuesta ha de ser por ese futuro basado en las nuevas tecnologías, y con presencia de forma coordinada entre organizaciones empresariales, sector educativo, instituciones públicas y también de las organizaciones sindicales, donde tenemos que estar. No se puede hablar de cuarta revolución industrial si no participamos las organizaciones sindicales para poder articular un consenso sobre política industrial que vaya mas allá de los planes de industrialización dependiendo del gobierno de turno.

Y sobre todo, algo fundamental, es el modelo de relaciones laborales mejorando el empleo en cantidad y calidad recuperando poder adquisitivo de los salarios y corregir las desigualdades existentes.

Ha quedado demostrado que la competitividad de las empresas no se determina por los costes laborales, sino mas bien por la falta de planificación. Los empresarios han priorizado el rendimiento a corto plazo en lugar de invertir en I+D+i. Tiene que haber inver-

sión productiva que impulse la productividad con factores distintos al coste laboral. Se tiene que dar una reforma en la fiscalidad y acceso al crédito sobre todo a la pequeña y mediana empresa. Lo que es determinante en el coste de un producto es la productividad de los costes totales de la cadena de suministro o la innovación, más allá de los costes laborales unitarios. Donde jueguen un papel importante las relaciones laborales, y por ende, la estructura de la negociación colectiva. Y para ello es fundamental tener los convenios sectoriales vigentes.

Desde CCOO se seguirá actuando con firmeza en defensa de la industria, desde el mantenimiento de los centros productivos, los puestos de trabajo y la defensa de los derechos de los y las trabajadoras.

**POR UNA INDUSTRIA FUERTE COMPETITIVA Y CON DERECHOS PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS**

**Euskadiko Industria CCOO-tik behin baino gehiagotan esan dugu industria ehuna mantendu behar dugula, industrian, ekoizpen eredura zuzendutako aldaketak egitearen aldeko apustua egiteko hazkunde ekonomikoa eta ongizate estatu marko berdina duten gainontzeko ekonomiekiko ekoizpen eta teknologia maila berean egoteko.**

**CCOOfik irmotasunez jardungo dugu industriaren defentsan ekoizpen zentroak, lanpostuak eta langileen eskubideen defentsa mantenduz.**

**LANGILEENTZAKO INDUSTRIA INDARTSU ETA LEHIAKOR BATEN ALDE**

# Recurrir los concursos públicos de ambulancias, una cuestión estratégica

Los últimos años han sido muy convulsos en el sector de las ambulancias en Euskadi. Por territorios, Álava no dispone de convenio, mientras en Gipuzkoa y Bizkaia existen convenios sectoriales de territorio.

La adjudicación de las empresas que gestionan los servicios de ambulancias viene determinada por diferentes Concursos públicos del Departamento de Salud del Gobierno Vasco. Es decir, las plantillas de las ambulancias en Euskadi trabajan para empresas privadas que obtienen beneficios por dicha gestión, de interés público, sin que existan unas condiciones laborales homogéneas para todo el personal, cuando evidentemente realizan las mismas funciones.

El completo descontrol por parte de la Administración en este sentido y la infinita avaricia de las patronales ha desembocado en situaciones de absoluta indefensión para las plantillas que vienen sufriendo inaplicaciones de convenio, amenazas de despidos, bajadas de salarios, contrataciones en prácticas y otras muchas situaciones que dificultan la consolidación de la calidad de un servicio esencial para la ciudadanía y la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Una vez que la Administración comenzó a aplicar medidas de austeridad en las dotaciones económicas para esta actividad, comenzaron a llegar los problemas, la Administración rebajaba los presupuestos y las empresas dijeron ser incapaces de cumplir con las obligaciones de los convenios. Tras varios años de acuerdos de inaplicación, la gota que colmó el vaso se produjo cuando a pesar de unas partidas económicas ridículas para el desarrollo de la actividad, las empresas pujaron incluso a la baja



**CCOO Euskadiko herritarrentzako Zerbitzu Federaziotik argi dute. Beharrezkoa den aurrekontu diru-hornidura eskatzen dute zerbitzua ahalik eta berme gehienekin emateko eta langileen eskubideak mantentzeko, hauek dauden enpresa zein den aintzat hartu gabe.**

para ser adjudicatarias y no quedarse fuera del mercado. Lógicamente, de manera inmediata se repercutió la falta de presupuesto en las condiciones de las plantillas. El posicionamiento sindical era absolutamente complicado, no había más remedio que negociar descuelgues de convenio, ante el temor de sufrir las más duras consecuencias de la Reforma Laboral de Rajoy.

Ante el hartazgo que sufrieron las plantillas por una situación que percibían como absolutamente injusta, decidieron hacer frente a los nuevos intentos anuales de inaplicación por parte de las empresas. Esta nueva situación nos condujo a la inflexibilidad de las patronales que cada vez exigían recortes más profundos en los salarios del personal. Acabó convirtiéndose en una situación innegociable por lo que, ante la falta de acuerdo posible, las empresas acabaron acudiendo a una de las novedades de la Reforma Laboral, la obligatoriedad de acudir a un arbitraje de ORPRICCE cuando no se alcanza acuerdo entre las partes. El último despropósito que generó esta situación

fue el laudo arbitral que provocó una de las empresas, que determinó que cuando los pliegos económicos no son recurridos, todas las partes asumen como buena la dotación económica que la Administración licitó en los concursos. Esta resolución convirtió en obligada la necesidad de recurrir los Concursos por falta de dotación presupuestaria.

De no hacerlo, las plantillas estaban condenadas a sufrir de lleno las medidas ultraliberales del Gobierno Vasco, las empresas y la Administración Central. En la actualidad el mayor concurso de ambulancias de emergencias de Euskadi ha sido recurrido por CCOO y el Órgano de Resolución de Recursos Contractuales nos ha dado la razón y ha suspendido el concurso.

La Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Euskadi lo tiene claro, exigen la dotación presupuestaria necesaria para satisfacer el servicio con la mayor de las garantías y que permita mantener los derechos de las plantillas con independencia de la empresa en la que acaben recayendo.



# Convenio de comercio frente a comercio de convenio

En recientes fechas se ha firmado en Bizkaia el Convenio de Comercio Textil. CECOBI y ELA han escenificado así su reencuentro tras el fallido experimento rocambolesco de este último con Bizkaidendak. Ahora ELA vuelve "a la casa del padre" y CECOBI le exige un peaje: los intereses de las y los trabajadores del sector del comercio textil.

En realidad esta firma, más que un convenio, certifica otras realidades. Por un lado, ELA no tiene ningún interés en avanzar en la negociación colectiva sectorial, salvo donde cree que obtendrá rentabilidad afiliativa. Si para ello tiene que vender su alma al diablo, así lo hará. Este convenio divide en dos a las trabajadoras y trabajadores del sector, entre quienes verán mejoras y quienes penarán con un pedazo de sí mismos un contrato en el que fue otro quien vendió su alma. Esa división no es involuntaria, sino que incide en la estrategia de ELA: desacreditar y romper ámbitos sectoriales, tratar de atomizar la negociación colectiva, avanzar en su particular privatización de la misma. Estrategia curiosamente (o no...) coincidente con la otra parte firmante.

Pero el convenio de Comercio Textil de Bizkaia no es el único que sufre este abrazo del oso. El panorama que se nos presenta en la negociación de los convenios de Comercio, Hostelería y Oficinas y Despachos transcurridos más de cinco años sin poder alcanzar acuerdos en las mesas de negociación es un panorama oscuro.

Estando de acuerdo en que parece ser más lógico que el acercamiento de la negociación colectiva a los ámbitos provinciales y autonómicos debería facilitar la firma de dichos acuerdos, está siendo todo lo contrario debido a la intransigencia de ELA.

**CCOOk ez du bere sinadurarekin negoziarik bermatuko (ez baita negoziazioa), horren fakturak ez dituztelako parte-hartzaileek ordainduko, langileek baizik.**



Dicho lo anterior, ¿por qué tantas prisas? ¿Dónde han quedado las bofetadas que amagaban con darse cuando ELA expuso públicamente su infidelidad a CECOBI con Bizkaidendak?

Para CCOO lo que está detrás es la preocupación de ambas organizaciones por la firma prevista del Acuerdo Marco de Comercio y el posible conflicto competencial.

Por todo ello proponemos que dentro del Acuerdo Marco se pueda dar priori-

dad aplicativa a los convenios firmados en la CAV, pero acuerdos como el de ELA y CECOBI alcanzados fuera de esta mesa impiden incluir nada dentro de esta plataforma.

CCOO no va a avalar con su firma un negocio (que no negociación colectiva) cuyas facturas, por tanto, no las van a pagar los dos intervinientes, sino las trabajadoras y los trabajadores.

Y no es un decir.

- **Van a existir dos tablas salariales; una actualiza los salarios a 2015 y otra inferior no lo hará hasta pasados unos años, dependiendo del tamaño de la empresa.**
- **En algunas empresas se pagarán atrasos y en otras sin embargo no.**
- **Las empresas podrán dejar de aplicar el convenio por múltiples causas sin tener que aplicar el descuelgue que permite el Estatuto de los Trabajadores. ELA empeora con su firma algunas de las partes más regresivas de la reforma laboral**
- **No está clara la aplicación del convenio porque ésta dependerá del coste de personal y de los beneficios de la empresa. Tras despotricar públicamente sobre la relación entre salarios y productividad que pretende CONFEBASK, ahora ELA vincula la aplicación del convenio precisamente a esta "mercancía trucada" por las empresas.**
- **No recoge la NO Apertura de domingos y festivos.**

**El convenio, por tanto, incrementa desigualdades y provoca discriminación.**

# CCOO revalida mayorías en dos sectores importantes

**Segurtasun Pribatua eta Eraikuntza, garrantzia handiko bi sektoreek, berriz ere gehiengo eman diote ordezkartzan CCOOri. Bizkaiko Eraikuntzan %44 eta %37,41 baita ere Bizkaiko Segurtasun Pribatuan bermatu egiten dute Langile Komisioak izenaren atzean beren lankideak babesten dituzten langileen lan bikaina.**

## Construcción de Bizkaia

Han sido años de dura crisis en la construcción y las elecciones sindicales tenían la incertidumbre de la pérdida de empleo y de la desaparición de empresas en el sector, pero CCOO ha revalidado su mayoría sindical que ya ostentaba en el sector de la Construcción en Bizkaia. Una vez finalizado el periodo electoral la representación de CCOO en el sector de la Construcción vizcaína llega al 44%.

El sindicato a través de la Federación CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi ha participado prácticamente en todos los EREs y procesos concursales habidos en el sector y que han supuesto importantes reestructuraciones de empresas. A pesar de un contexto difícil las y los trabajadores se han posicionado sobre el impecable y serio trabajo realizado en defensa de sus derechos en este sector. Y es que las CCOO son el sindicato que defiende a ultranza con su firma el Convenio Provincial desde hace 22 años, garantizando y regulando los derechos a todos los trabajadores del sector frenando la competencia desleal de ciertos pseudo-empresarios y consiguiendo subidas salariales a lo largo de todos estos años.

Desde CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi aseguran que un punto no menos importante para haber logrado la mayoría ha sido, sin duda, las denuncias y la persecución constante del fraude y de aquellas obras de construcción donde no se ha cumplido la Ley como el campo de fútbol de San Mamés, el hospital de Urduliz o la ampliación de Punta Sollano en el Superpuerto de Santurtzi.



## Seguridad Privada en Bizkaia

Han pasado cuatro años desde las anteriores elecciones y el balance es bueno: CCOO sigue siendo la primera fuerza sindical en Bizkaia y aumentando la representación.

Tenemos un 37,41%, esto es, un 5,65% más que en el periodo anterior, casi doblando al siguiente sindicato. Estos resultados han sido gracias al enorme trabajo de las y los delegados, y gracias también al apoyo de la afiliación y simpatizantes que han confiado y votado nuestras candidaturas. Muchas gracias compañeros y compañeras.

En estos años aunque se ha notado la crisis, la seguridad, es uno de los sectores de mayor auge.

Son muchas las empresas y centros de la administración que requieren de estos servicios y que cuenta ya con más de 5.500 profesionales en la CAV, los cuales, la mayoría de las veces, ponen en riesgo su integridad física en defensa de los demás, por un salario ínfimo que no esta acorde ni con sus funciones ni con su preparación profesional.

Desde CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi se está denunciando tanto el intrusismo como los incumplimientos del Convenio. Este sindicato es firme defensor de los derechos laborales de las y los trabajadores y así continuaremos hasta que el intrusismo sea CERO y el convenio se cumpla en toda su amplitud.





# El profesorado en el banquillo de la acusación

Era de esperar. Tanta pelea dirigida por los sindicatos de enseñanza contra la LOMCE por ser la ley educativa más injusta, elitista e impuesta que ha conocido este país en sus años democráticos, no podía quedar inmune.

Era de esperar. Tanta energía utilizada por la Federación de Enseñanza de CCOO contra el anterior ministro Wert, el Gobierno de Rajoy y el propio Partido Popular, obligaba a mover ficha a quienes han diseñado una Educación que retrocede a los negros años 60 del siglo pasado, donde la titulitis y la meritocracia caracterizaban una forma de entender una sociedad franquista atrasada.

Era de esperar que en pleno desembarco de los partidos políticos por focalizar sus mensajes en la carrera electoral del 20D, algunos/as afilaran cuchillos intentando cortar gargantas contrarias a sus intereses.

Aquí es donde se debe encuadrar la campaña de desprestigio del profesorado que una vez más se presenta ante la sociedad.

Escondida tras el señuelo de la necesaria evaluación del profesorado y con la colaboración de un respetado experto educativo como el profesor José Antonio Marina, se sugiere la idea de que el mal del sistema educativo es conse-

**CCOO Irakaskuntzak, estatuko irakaskuntzako gainontzeko federazioekin batera LOMCEaren aurrean hezkuntza komunitatearen erantzun bat koordinatzeko ahalegina egin du. Zaharkitua dagoen ideologiari aurre egin pribatizazioan eta ikasleen hautaketan oinarritzen baita ikasleen jatorria eta testuinguru soziala ahaztuta eta hezkuntza lorpenak gutxietsiz ez badituzte Europako estandarrak gainditzen.**



cuencia directa nuestra. Que no queramos ser evaluados/as ni pasar por el paño de la excelencia profesional. Que nuestra estulticia desmotiva a un alumnado impaciente por aprender.

Pasamos, así, a convertirnos en sospechosos/as de una Educación que hace aguas hace años. Participamos activamente en desprestigiar los avances científicos y pasivamente con nuestra falta de estímulo y nuestro excesivo corporativismo.

Y por si fallase esta argumentación se recurre a la totémica Finlandia, cuyos resultados estadísticos siguen encandilando a nuestros dirigentes educativos, los mismos/as que olvidan el nivel de desarrollo económico, de condiciones sociales y de respeto a los derechos humanos y dignificación del sistema educativo que profesa este país nórdico.

Pero no nos arredrarán. Muy al contrario, con esta actitud ven-

gativa y revanchista acabarán despertando incluso a las conciencias más condescendientes, aquellas que siguen acatando cuanto inmundicia informativa les llega desde el poder político. Y se darán cuenta del error cometido.

Nuestro sindicato, CCOO Irakaskuntza, junto al resto de federaciones de enseñanza del país se ha esforzado por coordinar una respuesta de la comunidad educativa ante la LOMCE, un planteamiento ante una ideología caduca que pone el acento en la privatización y en la selección del alumnado, olvidándose del origen y contexto social del alumnado, minusvalorando los logros educativos si no consiguen superar los estándares europeos.

Desde esta federación seguiremos intentando ofrecer información, desmentir falsedades y unir nuestra voz a cuantos/as sigan defendiendo un espacio de debate porque estamos convencidos/as de que todo es susceptible de crítica y de reflexión si con ello aumentamos el reconocimiento y dignificamos el trabajo del conjunto de profesionales de la educación de este país.

# Constituida la mesa de negociación del Convenio de Residencias Privadas de Bizkaia

En el mes de noviembre se ha constituido la mesa de negociación del convenio de Residencias Privadas de Bizkaia, en la que CCOO nos mantenemos como segunda fuerza en el sector.

El convenio que firmaron en 2014 ELA, UGT y LAB para el sector, sigue sin solucionar los principales problemas y además ha creado otros nuevos.

Entre los problemas que no solucionaron en el último convenio se encuentra el del ratio presencial. A pesar de que ya hace años que una las patronales del sector reconocieron que los ratios mínimos establecidos por Gobierno Vasco son insuficientes para el normal desarrollo del día a día en una residencia, esta es una reivindicación que ELA abandonó a las primeras de cambio en aquella negociación.

Desde este sindicato, desde las CCOO, insistiremos en la necesidad de establecer un ratio presencial adecuada a las necesidades del sector.

Pero quedan más flecos que resolver. Por un lado, la congelación salarial que firmaron para el año 2013 ha hecho que el IPC haya subido más que los salarios durante la vigencia del convenio, con lo que se ha perdido poder adquisitivo. Por otro lado, se siguen dando diferencias salariales arbitrarias entre categorías.

Está claro que las últimas negociaciones no han hecho frente a las principales necesidades del sector, no solo la pérdida de poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores del sector,



sino también algo tan decisivo como el personal necesario para poder trabajar correctamente en las residencias. Será necesario, una vez más, que la Diputación de Bizkaia se implique y asuma de una vez que no basta con encomendar el servicio a empresas privadas y olvidarse del asunto, es obligación de la Diputación asumir también su respon-

sabilidad en que se preste un buen servicio en las residencias.

Así que a pesar de los gritos de victoria de quienes firmaron el convenio, queda claro que hay asuntos importantes para el sector que aún debemos resolver.

**Azaroan, Bizkaiko Egoitza Pribatuen hitzarmeneko negoziatio mahaia eratu da, CCOO sektoreko bigarren indarra da bertan.**

**2014ean sektorearentzat ELA, UGT eta LABek sinatu zuten hitzarmenak oraindik ere ez ditu arazo nagusiak konpondu, ez hori bakarrik, beste arazo berriak ere sortu ditu.**

**Argi dago azkeneko negoziatioek ez diotela aurre egin sektoreak dituen behar nagusiei, ez bakarrik sektoreko langileen erosteko ahalmenaren galerari, baita ere, egoitzetan ondo lan egin ahal izateko hain erabakiorra den beharrezko langile kopuruaren gaiari. Beharrezkoa izango da beste behin, Bizkaiko Aldundiaren inplikazioa eta behingoz onartzea ez dela nahikoa empresa pribatuei dei egin eta gaia ahaztearekin. Aldundiaren beharra egoitzetan zerbitzu ona eman ahal izateko erantzukizuna bereganatzea da.**





# TTIP, peligro!

FEAGRA-CCOOK txostena aurkeztu du TTIP-aren eraginak era objektibo eta oso batetan aztertzeke asmoarekin, elikaduraren esparrura mugatuta.

Federaziotik uste dute beharrezkoak direla zuzenketa neurriak, Europako elikadura estandarren babesa edo ingurune mailan zein maila soziolaboralean elikagaien ekoizpen eta eraldaketa eraren inguruko informazio sistema ezartzea (bereziki karbono arrastoa adierazle nagusi eta ingurune arrisku global moduan)

FEAGRA-CCOO ha presentado recientemente un informe en el que se pretende analizar de un modo lo más objetivo e integral posible los impactos del TTIP, restringido al ámbito agroalimentario, así como anticiparnos, advertir y prevenir acerca de algunos de los riesgos de un tratado que se ha negociado de modo temerario e irresponsable, sin información ni consulta suficiente.

Las conclusiones que surgen del estudio dejan poco lugar a dudas. Las hipotéticas ventajas objetivas (previsiones positivas) del Tratado son amplias, pero sin embargo, claramente inferiores a los riesgos (previsiones negativas), y no se presentan medidas correctoras suficientes para atender y paliar los notables impactos y riesgos que del TTIP puedan derivarse.

Por descontado el ámbito socio-laboral sufriría también un fuerte impacto de salir adelante el tratado: las previsiones

A pesar de que no es la primera que tratamos en el Biltzar aspectos relativos al TTIP, recordemos que estas siglas hacen referencia al Tratado Transatlántico de Libre Comercio e Inversión, un acuerdo que pretende la creación del mayor espacio de libre comercio entre estados que se conozca.

El TTIP supone la plasmación de los postulados liberales a escala planetaria. El diario.es recogía así los cinco riesgos esenciales para la ciudadanía europea el 20 de octubre de 2014:

*"1. Pérdida de derechos laborales, ya que EEUU sólo ha suscrito 2 de los 8 Convenios fundamentales de la OIT. 2. Limitación de los derechos de representación colectiva de los trabajadores. 3. Olvido del principio de precaución en materia de estándares técnicos y de normalización industrial. 4. Privatización de servicios públicos, por el establecimiento de una lista reducida de aquellos que no se pueden privatizar. 5. Riesgo de rebaja salarial, teniendo en cuenta el efecto que pudiera tener el NAFTA -y los sueldos más bajos de México- y el eventual acuerdo transasiático".*



malas a pesar de las notables expectativas de creación de empleo porque éste, de crearse, sería con tendencias a la baja en las condiciones de calidad laboral que se desprenden de los contextos de mayores libertades comerciales.

Desde FEAGRA-CCOO consideran necesarias medidas correctoras como la protección de los estándares alimentarios europeos, así como la incorporación de un sistema de información sobre el modo de producción y transformación de los alimentos en las dimensiones ambientales (fundamentalmente la huella de carbono como principal indicador y riesgo ambiental global) y sociolaborales.



**ATLANTIS**  
seguros

El servicio asegurador de



## Elvis cantará en mi funeral



Porque **solo yo decido cómo me voy**

**Nuevo Seguro de Decesos**

Ahora **15%** de descuento\*  
Con coberturas muy innovadoras

Además de las coberturas tradicionales, incluye:

- Declaración de voluntades de sepelio
- Testamento gratuito anual
- Asistencia psicológica al duelo

\* Promoción válida hasta el 31.01.16

Infórmate en tu oficina más cercana:

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

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

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

# El recorte en la protección por desempleo en Euskadi

El análisis pone de manifiesto el deterioro sufrido en estos últimos años en la tasa de protección de las prestaciones por desempleo y expone de forma gráfica y directa las causas (duración de la crisis, recortes impuestos en sucesivas reformas legales, mala calidad del empleo que se está generando, parcialidad y escasa duración de los contratos que realizan las empresas) y los efectos sobre la población desempleada.

Reducir el gasto en proteger la situación de desempleo ha sido y es un objetivo buscado por el Gobierno de Rajoy y esta decisión de recortar el gasto en prestaciones es causa del deterioro en la protección al desempleo que expulsa de la cobertura a miles de personas y baja la cuantía que reciben quienes permanecen.



## Los datos más relevantes del análisis muestran que:

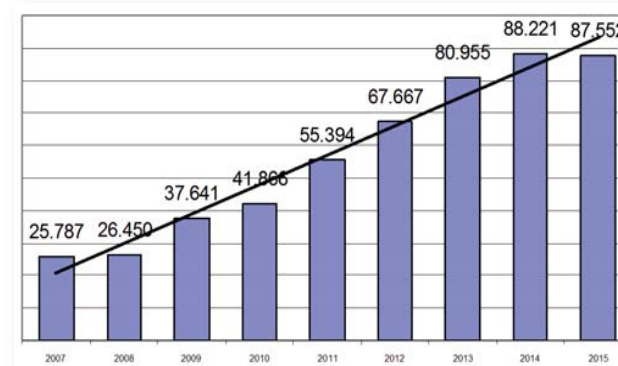
- Desde 2009 la tasa de protección de las personas desempleadas ha caído 25 puntos, desde el 68,7% al 43,8% en agosto de 2015.
- El número de personas sin empleo y sin protección se ha multiplicado por cuatro desde 2010. En agosto de 2015 hay, en el País Vasco 87.552 personas en paro que no cobra ninguna prestación por desempleo.
- Al mismo tiempo ha bajado la calidad de la prestación porque pierden peso las contributivas en favor de las asistenciales. Las prestaciones contributivas pasan de representar del 73,5% al 61%.
- El resultado es una reducción significativa de la cuantía del gasto por beneficiario, pasando de 1.271 euros en 2009 hasta 1.007 en 2015, una caída del 29 %. También porque se ha reducido por ley el importe de la prestación contributiva, una reducción del 9,8% o sea 916 euros al mes de media en 2012 frente a 840 euros en 2015.
- La consecuencia ha sido una caída acelerada en el gasto por desempleo en los últimos meses, un 21,6 % menos en el último año (155,8 millones) y un 34,4 % (casi 297 millones menos en comparación con 2013) que demuestra la dureza del recorte en el sistema de protección de la reforma de 2012.
- El resultado acumulado de tres años de aplicación de la ley (RDL 20/2012) será una reducción de 459 millones de euros en el gasto para proteger a las personas desempleadas en nuestra comunidad, un recorte que representa el 36,2% desde 2012.

El informe realizado por CCOO de Euskadi pone al descubierto que son nefastas las consecuencias en la protección de las situaciones de desempleo. Y todo se deriva de la política de Gobierno en las reformas laborales de los últimos años.

A pesar de que el gasto en la Renta de Garantía de Ingresos y en la Prestación por Complemento de Vivienda (propio de la CAV), no haya dejado de aumentar, no compensan la pérdida que sufre el sistema de protección por desempleo.

Aún sumando el gasto en RGI con el gasto en protección por desempleo, entre 2014 y 2013, se ha reducido en 183,7 millones, una reducción que supone el 10,9%.

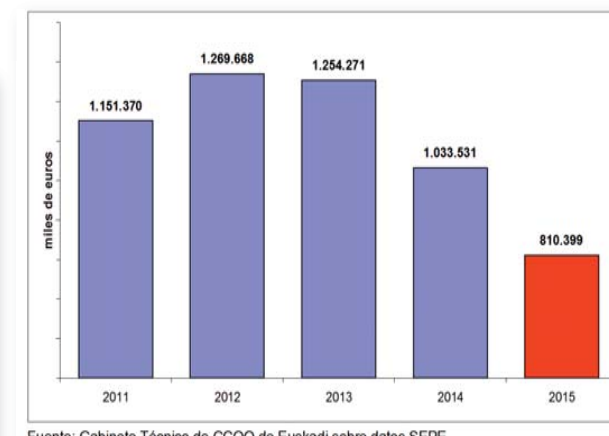
## PERSONAS DESEMPLEADAS SIN PROTECCIÓN



## Euskadiko CCOOk proposatzen du:

- *Gizarte babesa handitzea, horretarako beharrezkoa da prestazio sistemari gobernauk ezarritako murrizketak leheneratzeaz gain, neurri berriak hartzea langabezia duen pertsonen babesa hobetzeko. Horretarako zabaltze proposamen bat egin dugu langabeziagatik prestazioa kobratu eta hiru urteetara, gainera Gutxieneko Diru-Sarrera Prestaziorako Herri Ekimen Legegilea sustatzen ari gara.*
- *Gutxienez, Diru-Sarrera Bermerako Errenta berrantolatzea EAEn geroz eta gehiago jasaten ari den erasoetatik aldentuta.*
- *Erabateko aldaketa politika ekonomiko eta sozialean langabeziaren aurka era eraginkorrean borrokatzeko, soldadak eta lan baldintzak hobetzeko, eta horretarako beharrezkoa da lehenik azken lan erreformak indargabetzea.*
- *Ekoizpen inbertsioa eta kapitalen errenten ekarpena handitzea gaur dugun egoera zailetik ateratzea lortzeko ahalik eta gizarte oreka gehien eta desberdintasun gutxienez.*

## GASTO ANUAL EN PRESTACIONES POR DESEMPLEO



Fuente: Gabinete Técnico de CCOO de Euskadi sobre datos SEPE

## Frente a esta situación CCOO de Euskadi propone:

- Aumentar la protección social. Es necesario no sólo revertir los recortes que el gobierno aplicó al sistema de prestaciones, sino adoptar nuevas medidas que mejoren la protección a las personas en desempleo. Para ello hemos hecho una propuesta de ampliación a tres años del cobro de la prestación por desempleo y estamos promoviendo UNA ILP para una Prestación de Ingresos Mínimos.
- Asegurar, como mínimo, la Renta de Garantía de Ingresos en la CAPV, alejándola de los ataques que cada vez más viene sufriendo.
- Un giro en las políticas económicas y sociales que sirva para luchar de forma efectiva contra el paro, mejorar los salarios y las condiciones de empleo, para lo que es paso obligado en primera instancia la derogación de las últimas reformas laborales.
- Aumentar la inversión productiva y la contribución de las rentas del capital para conseguir salir de la difícil situación en que nos encontramos, con mayor equidad y menor desigualdad social.

# ¿QUIÉN TE REPRESENTA EN EL TRABAJO?

Ordezkarri sindikalak enpresaren aurrean ordezkatzen gaituzten lankideak dira, lan-baldintza hobea eta justuagoen alde lan egiten dutenak.

## ¿TIENES REPRESENTACIÓN?

**BAI**

Es importante contar con la representación legal de las personas trabajadoras y tener un contacto directo.

Langileen ordezkaritza legalarekin kontaktzea eta harreman zuzena izatea garrantzitsua da.

...nola?

**EZ**

Es necesario que las personas jóvenes sean activas en el movimiento sindical para que se visualice nuestra perspectiva.

Gazteek mugimendu sindikalean aktiboak izatea beharrezkoa da gure ikuspuntua bistara dadin.

...¿por qué no dar el paso?

### BOZKATU!

Puedes votar en las elecciones sindicales si tienes:  
Hauteskunde sindikaletan bozka dezakezu baldin eta:

- Más de 16 años  
16 urte baino gehiago badituzu
- Más de un mes de antigüedad  
Hilabete baino gehiago badaramazu lanean

### PRIMEROS PASOS

Los trabajadores y las trabajadoras tenemos que dar los primeros pasos, NUNCA la empresa. El sindicato realizará los trámites administrativos.

Langileok eman behar ditugu lehen pausuak, INOIZ EZ enpresak. Sindikatuak burutuko ditu izapide administratiboak.

## PRESENTATE

**SI**

## AURKEZ ZAITEZKE?

**NO**

**+18**

Tienes que tener al menos 18 años

**+6**

6 hilabete baino gehiago lanean

**¿?**

Tu nacionalidad y tipo de contrato  
¡DAN IGUAL!

### NECESITAS:

#### LAGUNTZA

Contacta con CCOO para que nos pongamos manos a la obra.

CCOOREKIN HARREMANETAN JARRI LANEAN HAS GAITEZEN.

## LANKIDEAK

CENTROS DE 6 A 30 TRABAJADORES/AS



ORDEZKARI BAT

31 ETA 49 LANGILE BITARTEKO ENPRESAK



3 DELEGADOS/AS

CENTROS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES/AS



EMPRESA-BATZORDEA

No pasa nada. Aún puedes ayudar en tu centro de trabajo...

Implicándote

Parte hartuz

Animando a tus compañeras/os a presentarse

Afiliatuz

Votando

# No somos generación perdida, queremos luchar



Gaur egun dugun egoera gogorraren aurrean era antolatuan erantzutea gakoa da prekarietatea ez dadin gazte enpleguarekin batera eskutik joan eta ez dadin langile klasearen artean gehiago zabaldu. Ildo honetan berri on bat daukagu, Gazteen euskal

Behatokiak egindako azkeneko ikuspuntuaren arabera, gazteek 30 urtetik gorako pertsonen baino konfiantza gehiago dute sindikatuengan. Ez gara galdu den belaunaldia, langile klasea gara eta horregatik gure eskubideen alde borrokatu nahi dugu.

Las personas jóvenes siempre han sido uno de los colectivos más afectados por la precariedad en el empleo y por las altas tasas de desempleo. Con la llegada de la crisis esto se ha agravado. En los últimos tiempos parece que la situación de las personas jóvenes ha pasado a ser una preocupación social y ha entrado en las agendas políticas. ¿Pero esta entrada lleva consigo una implicación real? O ¿es solo pura fachada?

En este punto debemos hablar de las reformas laborales que, además de establecer modalidades contractuales específicas para las personas jóvenes, ha ahondado en la brecha intergeneracional. La dinamización de la negociación colectiva ha jugado en contra de la calidad en el empleo juvenil.

**La brecha salarial** entre hombres y mujeres comienza desde el minuto cero de entrada en el mundo laboral. Siendo las mujeres jóvenes ya sufridoras de la misma y dato que se va consagrando con la edad. La precariedad laboral juvenil es un elemento que en la sociedad se ha vivido como un periodo de paso, un elemento que con la edad pasa. Sin embargo, ¿esta precariedad realmente es temporal? O ¿somos la avanzadilla de la precariedad? Un elemento que acepta muy directamente a las mujeres y a las personas jóvenes y que lo favorece es la temporalidad no deseada, el Estado español junto con Italia son los países con más altos índices en este fenómeno.

**Es importante enfocar el problema de la juventud desde diferentes ángulos.**

**El colectivo joven no es homogéneo** y desde la heterogeneidad se tienen que trazar las soluciones. Nos encontramos por un lado con personas que por diferentes condicionantes poseen pocas cualificaciones. Esta situación les posiciona en una situación de desventaja a la hora de encaminarse en el mundo laboral.

Pero por otro lado nos encontramos con personas con altas cualificaciones que están subempleadas. Los índices de personas jóvenes que no han desarrollado nunca su carrera profesional es cada vez más alta. Muchas de estas personas se ven forzadas no solo al subempleo sino también, por la falta de oportunidades, a salir al exterior. No debemos obviar que no solo las personas con altas cualificaciones son las que emigran y que el emigrar no es garantía de evadir el subempleo o la precariedad laboral.

Además nos encontramos como muchas personas jóvenes están en las empresas, pero no con una relación laboral sino con una beca. Estas becas se dan en algunos casos fuera del periodo formativo de la persona joven. Todos estos factores y muchos otros hacen que muchas personas jóvenes a pesar de trabajar puedan considerarse "poor-workers". Esto favorece que las personas jóvenes tengan bajas expectativas a la hora de entrar en el mercado laboral

**La brecha intergeneracional** es un factor muy importante a tener en



Responder de un modo organizado ante esta situación es clave para que la precariedad deje de estar unida al empleo juvenil y para que no se extienda más entre la clase trabajadora en global. En este sentido tenemos una buena noticia según el último perspectivas de la juventud elaborado por el Ob. de la juventud de Euskadi las personas jóvenes confían más en los sindicatos que las personas mayores de 30 años.

No somos una generación perdida lo que somos es clase trabajadora y por ello queremos luchar por nuestros derechos.

Síguenos:  
Jarraiguzu:  
[gazteak@euskadi.ccoo.es](https://www.gazteak@euskadi.ccoo.es)



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

**EXIGE TUS DERECHOS**

**GUREKIN HARREMANETAN JARRI!**  
[www.ccoo-euskadi.net](http://www.ccoo-euskadi.net) | [gazteak@euskadi.ccoo.es](mailto:gazteak@euskadi.ccoo.es)



# Movimiento obrero en Gipuzkoa, historia viva

La preservación y la difusión de la historia del movimiento obrero vasco y de CCOO de Euskadi en lo concreto forman parte de los fines de la José Unanue Fundazioa. En la fundación

desde su comienzo se ha trabajado por preservar tanto la documentación como los testimonios de aquellas personas que militaron en los comienzos de Comisiones Obreras.

Normalmente esta historia no forma parte de los libros de texto ni de las guías turísticas. Muchas personas desconocen el origen de Comisiones Obreras y lo que es peor, la lucha que llevaron consigo las personas que militaron en las mismas. Gracias a ellas hoy en día disfrutamos de unos derechos y unas libertades que sin su activismo nunca hubieran sido posibles.

Además de su militancia en aquellos años, desde la Fundación José Unanue queremos dar las gracias a todas las personas militantes que nos han ayudado a que pieza a pieza y relato a relato vayamos completando nuestra historia. Animamos desde aquí a todas aquellas personas que militaron en aquel tiempo, a quienes conserven documentación del periodo o a quienes nos quieran contar su testimonio a contactar con nosotras y nosotros.

## Aplicación

Desde hace tres años y con el objetivo de llegar a más gente la historia del movimiento obrero y en especial a las personas más jóvenes hemos creado una aplicación que nos posibilita recorrer espacios de la lucha obrera. En los



dos años anteriores se crearon tres rutas La Ría de Acero, Los Montes de Hierro y Espacios de Libertad. Este año estamos realizando dos nuevas rutas una que recorrerá la Villa bilbaína y la otra que nos trasladará a la Gipuzkoa obrera. A través de estas experiencias queremos que en estas rutas se cuente la historia de mujeres y de hombres que lucharon por la dignidad y la justicia social.

Como años anteriores y gracias a la colaboración de Gazteak CCOO hemos hecho una excursión por aquellos espacios que formaran parte de la segunda visita. En esta ocasión a pesar de que el tiempo no nos acompaña a diferencia de los años anteriores, hemos recorrido los pueblos de Hernani, Ordizia, Beasain y Zumarraga.

Estos son pueblos muy ligados a la industria y al movimiento obrero. A través de las diferentes paradas descubriremos la lucha de los/as trabajadores/as de empresas como Orbeagozo (Hernani), de la CAF o el importante papel de las trabajadoras de las papeleras. Ver cómo espacios que antes pertenecieron al "sindicato vertical", hoy son lugares recuperados para el movimiento sindical de clase.

La ilegalidad del movimiento sindical de clase en la dictadura franquista llevó a aquellas personas a la lucha clandestina. Esta clandestinidad necesitó de espacios para poder reunirse y organizarse. En la excursión descubrimos que

los montes y las bordas fueron espacios perfectos para ello. Otros espacios donde se celebraron las asambleas fueron las iglesias que no solo fueron espacios de reunión sino también de formación de conciencias sobre todo muy ligada a los grupos de base cristianos como la JOC de donde saldrían futuros/as sindicalistas. Otros lugares donde se hablaba y se intercambiaba información fueron los bares, allí, las cuadrillas tuvieron un papel esencial, básico en la difusión del mensaje obrero.

La Asamblea de Zumarraga celebrada en 1967 supuso la creación de la Primera Comisión Obrera de Gipuzkoa que fue duramente perseguida, muestra de ello es que tras su nacimiento, las cabezas más visibles de la misma sufrieron una gran represión.

Somos hoy quienes somos gracias a todas aquellas personas que lucharon por conseguir los derechos de los que hoy disfrutamos y que algunos y algunas osan cuestionar.

Por nuestra parte iniciativas como estas sirven para recordar su trabajo por la clase obrera y nos parece una de las mejores formas de agradecerles su lucha.



**Euskal langile mugimenduaren eta Euskadiko CCOOren historia era zehatzean mantendu eta zabaltzea da Jose Unanue Fundazioaren helburuetako bat. Fundazioan, hasieratik, lan egin dute dokumentazioa zein langile komisoetan hasieran militante izan ziren pertsonen testigantzak jaso eta gordetzeko.**

**Duela hiru urte eta langile mugimenduaren historia jende gehiagorengana iristeko helburuarekin, batez ere gazteengana, langile borrokaren espazioetatik barrena ibiltzea ahalbidetzen duen aplikazioa sortu dugu. Aurreko hiru urteetan hiru ibilbide sortu ziren, Altzairuzko Ibaia, Burdinazko Mendiak eta Askatasun Guneak. Aurten bi bide berri egiten ari gara, bat Bilbo inguruetatik eta besteak langileen Gipuzkoan barrena murgilduko gaituena. Esperientzia hauen bitartez gizarte justizia eta duintasunaren alde borrokatu zuten emakume eta gizonezkoen istorioa kontatu nahi dugu.**

**Gaur gara, orduan, gaur ditugun eta batzuk zalantzan jartzen dituzten eskubideen alde borrokatu zuten pertsona haiei esker. Gure aldetik horrelako ekimenekin langile klaseak egindako lana gogorarazteko balio du eta hau iruditzen zaigu haien borroka eskertzeko erarik onena.**



Marcelino Camacho con compañeros de Gipuzkoa en 1978



# CCOoko euskalgunea martxan

**Abenduak 3 euskararen eguna** dela eta, martxan jarriko ditugun ekimen desberdinak zabaldu nahi ditugu. Gure helburua lantoki eta sindikatuan euskararen erabilera sustatzea da eta horretarako aurrera eramango dugun jarduerarik esanguratsuena EUSKALGUNEAREna izango da.

Gure eguneroko lanean euskara erabiltzen dugu askok eta beste askok ordea nahiko bazenute ere kostatzen egiten zaizuela badakigu, horregatik prestatzen ari gara EUSKALGUNEA CCOO Euskadiko Euskara Batzordetik.

Bertan mintzamena eta entzumena landuko ditugu batez ere, hau da, euskara erabili ahal izateko gairik indartsuenak, eta nahi duzuen guztiok parte-hartu ahal izango duzue, maila baxua, ertaina zein maila altua duzuenok. Denontzako gunea izango da batetik bestetik ezagutza zein esperientzia elkartrukatzu lagundu ahal izateko.

## **Anima zaitzte eta parte-hartu!**

Informazio gehiago nahi izanez gero edo proposamenik egin nahiko bazenute idatzi [helenaferreras@euskadi.ccoo.es](mailto:helenaferreras@euskadi.ccoo.es) helbidera.



## **¡PONTE AL DÍA!**

Con el objetivo de mejorar la comunicación y mantener un canal fluido con la afiliación, es necesario que tengamos tu dirección de correo electrónico, para ello puedes dirigirte a cualquiera de nuestras sedes o enviarnos un e-mail desde la cuenta deseada:

[afiliazioa@euskadi.ccoo.es](mailto:afiliazioa@euskadi.ccoo.es) con tu D.N.I. nombre y apellidos.

