

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 08/91
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 4 - IRAILA - 2009

Euskadiko Langile Komisoak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 28 - D.L.: SS-704/77

biltzar *comisiones obreras*

www.ccoo-euskadi.net



La crisis **continúa,**

nuestra lucha también

Cifras con ojos, boca y oídos. Personas.

Krisi egoerak baldintzatzen duen lanean murgilduta daude orain Euskadiko Langile Komizioak. Negoziazio kolektiboa, gizarte elkarrizketa, enpresetako eguneroko ekintza sindikala. Esan eta egiten duen sindikatua gara. Konpromisoa hartu eta bustitzen dena, patronalen aurka eta gobernuen aurrean. Gehitu, erabaki eta baldintzatzeko gaude.

Que la situación económica iba a marcar la agenda del sindicato en los próximos meses era algo predecible. Las consecuencias de la crisis tienen efectos graves para la clase trabajadora: incremento del desempleo, paralización de la negociación colectiva, cuestionamiento de los convenios firmados en ciertas ocasiones... y también para el conjunto de la sociedad, especialmente para los menos favorecidos: bajada en la recaudación fiscal y por tanto dificultades para abordar gastos sociales y de activación económica.

Los medios de comunicación suelen concretar todas estas cuestiones en cifras: más de 120.000 parados y paradas en la CAV, 46.000 personas afectadas por EREs, caída en la recaudación fiscal de más un 22% en el primer semestre del año, entre 30 y 40 mil personas sin prestación de desempleo ni asistencial...

En CCOO sabemos bien que esas cifras tienen ojos, boca y oídos. Qué son hombres y mujeres con su futuro en el aire, en situaciones de precariedad laboral y vital. Qué la pérdida del puesto de trabajo, de una prestación de desempleo o de una renta de inserción tiene consecuencias dramáticas para la gente trabajadora.

Ante esto, el sindicato se ha puesto manos a la obra en todos sus ámbitos de actuación. Si cae el empleo hay que tomar medidas de activación económica, creación de puestos de trabajo y protección social. Por eso queremos negociar una partida presupuestaria en Euskadi para sacar a 7.000 personas de la exclusión o falta de medios económicos con un contrato de trabajo; por eso hemos logrado a nivel estatal 17.000 millones de euros para salvaguardar las prestaciones de desempleo.



Si se paraliza la negociación colectiva, el sindicalismo tiene que apostar por ponerla en marcha. Vamos a reiniciar con fuerza la negociación de los convenios con firmeza y realismo, promoviendo mejoras del poder adquisitivo de la gente, mejorando sus contenidos. Si se confirma la resistencia de las patronales, CCOO no va a dudar en iniciar procesos de movilización.

Un sindicato que dice y hace

Muchas empresas siguen con Expedientes de Regulación. Nuestras federaciones están haciendo un magnífico trabajo para conservar el empleo y conseguir complementos salariales que garanticen casi la totalidad del salario mientras duran los periodos de dificultad.

Si las administraciones públicas no cuentan con recaudación suficiente deben hacer las reformas fiscales precisas para garantizar los servicios, prestaciones e inversión pública que hagan frente a la crisis. No puede ser que cuando la economía del país ha crecido por encima de los 4 puntos anuales, las reformas fiscales hayan perdonado impuestos a los que más tienen y a las rentas de capital, y ahora se resistan a reformas en sentido contrario. Necesitamos atajar el fraude fiscal (que nunca es el de nuestras nóminas, sino el de otros), que paguen más los que más tienen, y especialmente los capitales especulativos y no productivos. Porque si no se recauda lo suficiente, no hay una sanidad, una enseñanza, unas prestaciones y unas inversiones públicas suficientes.

Y en todo esto están inmersas las Comisiones Obreras de Euskadi. En la negociación colectiva, en el diálogo social, en la acción sindical cotidiana. Somos un sindicato que dice y hace. Qué se moja y que se compromete. Frente a patronales y ante gobiernos. Ante nuestra gente y porque no estamos aquí para la crítica contemplativa e infantil. Estamos para aportar, para decidir y para decidir.

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.coo.es

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

Otro 7 de Octubre de movilización global

La crisis económica amenaza el empleo y el futuro de las personas en todo el mundo. Décadas de desregulación, ambición y grandes beneficios para una pequeña minoría, han sumido el mundo en la peor recesión que ha tenido lugar desde la década de 1930. El trabajo decente ha de figurar en el centro de las acciones de los Gobiernos para recuperar el crecimiento económico y construir una nueva economía global que sitúe a las personas en primer término. Un año más la Confederación Sindical Internacional, cuyas centrales sindicales suman 170 millones de afiliados y afiliadas, dentro de la campaña por una recuperación y una reforma económicas, llama a la participación en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, el 7 de octubre de 2009.



Lo Sindicatos exigimos el desbloqueo de la negociación de los convenios para 2009, para no incurrir en mayores pérdidas de poder adquisitivo, y la voluntad de negociar medidas que limiten la temporalidad y aumenten la estabilidad en el empleo, los EREs y las medidas para desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres, la formación y la seguridad y la salud laboral. Reclamamos también una Ley de Economía Sostenible, como un plan global, capaz de reactivar el conjunto de la economía y superar las deficiencias de nuestro tejido productivo, y que se refuercen las políticas sociales para garantizar la protección a los colectivos más desfavorecidos y el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo.

En este llamamiento a la movilización, CCOO quiere resaltar los objetivos derivados de la difícil situación económica y social en nuestro país. Una situación de recesión que puede agravarse en los últimos meses de 2009. Por ello, este 7 de Octubre pasa por denunciar la continua destrucción de empleo, debido a la mayor presencia de sectores intensivos de mano de obra que ha caracterizado el crecimiento del empleo del anterior periodo de bonanza económica; el reparto de la renta ha empeorado, los salarios negociados se han moderado y los beneficios empresariales están creciendo por encima de la remuneración de los asalariados.

Más información: www.ccoo-euskadi.net
(Manifiesto conjunto CCOO-UGT + Convocatorias Euskadi)
www.wddw.org

Conflictividad laboral

A este panorama se añade la intransigente y maximalista posición de la patronal CEOE, que ha provocado la ruptura del diálogo social, ha paralizado la negociación colectiva y estancado la situación de miles de convenios. Una escasa voluntad negociadora de la patronal; los criterios relativos a la política salarial están en entredicho, lo cual previsiblemente generará una fuerte conflictividad laboral.

Nazioarteko Konfederazio Sindikalak planteatzen dituen helburuen defentsan, konfederatutako erakundeek egiten dituzten ekintza eta mobilizazioetan, lantokietako asanbladetan, kontzentrazio eta manifestazioetan parte hartzeko dei egiten diegu langile guztiei. Gainera, aldarrikapen hauekin bat egiten duten herritar guztiak eta erakunde politiko eta sozialak gonbidatzen ditugu Lan Duinaren Aldeko mundu mailako 2. jardunaldira



Talde txikia bai



Oreretan elkartu gara Oarsoaldea eta Bidasoako eskualdean aritzen diren Patxi Cornejo, Gema Fernández eta Olga Hernandezekin. Viteri kalean, CCOO duen bulegoan kontatu dizkigute haien lanaren nondik norakoak. Gutxi dira eta lan handia dute egiteko baina ondo antolatzen dira taldean, egin beharrekoak ondo egiteko baten eta bestearen lanak bateratuz.

Pasaiatik hasi eta Hondarribainoko tartea eurena da. Lan handia kokatzen da eremu horretan eta dena Patxi, Olga eta Gemak eramaten dute aurrera. Talde bikaina osatzen dute: bi emakume, bata Irunen eta bestea Erreterian eta Patxi, eskualdeko arduraduna, batean eta bestean bisitak eta aholkularitza zerbitzuak egiten.

Azkenaldian, krisiaren ondorioz, lan bolumena asko handitu dela azaldu digute hiruiek. Irunen beti egon da lan handia baina, garai honetan, oraindik gehiago. Enpresa batzuk itxi dituzte, EREak, kaleratzeak... gauza askori egin diote aurre azken hilabeteetan eta garai gogorak izan dira beraiantzat.

Patxi da eskualdeko arduraduna baina lana denen artean banatzen dute. Gema eta Olga dira ordenagailuekin eta idatziekin Patxiri laguntzen diotenak eta berak erabakiak hartzen laguntzen die zalentzan daudenean esperientziaren ondorioz ondo jakiten duelako zer egin. Konfiantza handia dute euren artean dagoeneko 4 edo 5 urte darमतatzelako elkarrekin eta ondo moldatzen dira lanean ondo ezagutzen dutelako elkar. Hiru besterik ez dira lan guztia aurrera atera behar dutenak eta "ezin dugu guztia-ekin". Baina, errefortsua irtisi arte ahalegin guztiekin jarraituko dute lanean.

2004 edo 2005 urtean hasi ziren elkarrekin eta dagoeneko finkatuta dagoen lantaldea dugu. Haien esanetan, aholkularitza gehien egiten duen eskualdea da hau. Astean behin, Arantxa abokatua etortzen da hitzordua hartu dutekin egotera eta beti izaten ditu ordu guztiak beteta, "batzuetan, zeuzkanak baino kontsulta gehiago sartzen dizkiogu gainera". Besteetan federazioetako arduradunak joaten dira astean behin Irunera eta bi astetan behin Erreteriarra.

El equipo de CCOO en la comarca del Bidasoa abarca el trabajo sindical desde Pasajes hasta Hondarribia con sedes en Irun y Rentería. La crisis ha golpeado también fuerte a esta zona guipuzcoana, de manera que el volumen de trabajo ha crecido de forma considerable en los últimos meses. Patxi, Gema y Olga lidian ahora con cierres de empresas, especialmente en Irun, EREs, despidos,...

Si bien antes, la mayoría de consultas se referían al sector servicios, desde la llegada de la crisis, las relacionadas con la industria han aumentado un 150%. Tiempos duros, que a pesar de todo, este equipo muy unido y consolidado, afronta con la responsabilidad y el compromiso de CCOO de seguir al lado de los trabajadores y trabajadoras, ahora más que nunca.



na eraginkorra

Equipo de CCOO de Bidasoa - Oarsoaldea



Eskualdeko egoera aldatu egin da azken hilabeteetan. Krisia iritsi arte, gehien bat zerbitzu sektorearekin aritzen ziren, Irunen hori delako gailentzen den sektorea. Baina krisialdiarekin, industriako langile asko etorri zaizkie aholkularitza eske, %150 hazi dira metalaren inguruko kontsul-tak. Gauza asko gertatu da azkenaldiko garai hauetan. "Garai gogorrak izan dira" Patxik kontatu digunez, "behar bada ez da garairik okerre-na izan zailagoak ere egon dire-lako baina hiru hilabete hauetan lan handia pilatu da EREak, kaleratzeak edo kontratu amaieragatik".

Krisialdia

Irunen enpresa dezente itxi dute, gehienak handiak eta horietako asko garraio enpresak. Horiek, gainera, lana ematen zieten bestelako enpresa txikiei beraz, eragina izu-garrizkoa izan da eremu honetan, dominoaren efektuarekin parekatu daitekeena. Erreterian ordea, krisiaren eragina askoz txikiagoa izan da. Olgak dio, ez dela enpresa han-dien itxierarik gertatu. Batez ere enpresen bolumena da asko jaitsi dena eta ondorioz EREak suertatu dira, baina ez da itxiera esanguratsurik gertatu.

Oso gustura daude lanean baina momentu gogorrek ere pasatzen dituzte. Patxik aitortu digu behin malkoak jario zituela langile batek bere istorioa kontatzen zion bitartean, eta Gemaren esanetan, zaila da laneko arazoak etxera ez eramatea. Baina horrelako momentu zailetan asko balora-tzen dute lankidea izateaz gain laguna ere baden kidea.

Azken finean ondo moldatzen den taldea da. Harreman bikaina daukate haien artean. Zalantzak dauzkatenean lasai asko galdetzen dizkiote lankideari eta besteek ere gustura laguntzen diote. Lan harremanaz gain lagunak dira, bakoitzaren bizitza pertsonaleko momentu onak eta txarrak konpartitu dituztenak.



Una buena atención, imprescindible

CCOO ha apostado por no dejar a ningún afiliado sin respuesta o asesoramiento. Este verano, fruto de la crisis, la media de consultas diarias ha crecido mucho; lo mismo ha sucedido con el nivel de afiliación. Para este equipo, "es imprescindible ofrecer una buena atención a todo el que venga" por lo que las sedes de Irun y Rentería están, a día de hoy, más activas que nunca.

CCOO Bidasoa - Oarsoaldea:

Hondarrabia, Irun, Oiartzun, Orereta, Lezo, Pasaia

Irun _____	Rentería _____
C/ Lope de Irigoyen, 10	C/ Viteri txiki 2, 1º centro
943 61 05 40	943 51 89 93

Horario de asesoría de 16:00 a 19:30

Cesión ilegal de trabajadores en TVE

EL TSJPV ha calificado de "cesión ilegal" de trabajadores la relación de una productora con TVE, reconociendo el derecho de sus cinco empleados a integrarse en la televisión pública española. Trabajaban en la sede de TVE en Vitoria, compartiendo equipos y jefes con el resto de la plantilla. Sin embargo, sus condiciones laborales en cuanto a sueldo, jornada y derechos no tenían nada que ver. Realizaban el "trabajo sucio" por mucho menos dinero.

Pese a que TVE rescindió el contrato con esta productora, al igual que lo ha hecho con otras muchas en toda España, el Tribunal considera que los trabajadores tienen derecho a ser "readmitidos" con contratos fijos en TVE, con su respectiva antigüedad, y con equiparación salarial y de categoría a sus nuevos compañeros. CCOO, cree que el caso de Vitoria ha supuesto un avance para evitar nuevos casos que rozan la explotación. El modelo de contratación de pequeñas productoras para cubrir puestos estructurales a mucho menor coste es habitual en las cadenas, también en EITB.



Funtzionarioak eta soldata izozteak

CCOOK ez du onartzen 95.000 euskal langile publikoen soldaten izoztea. Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioaren usteetan onartezina da opor garaian Euskal Administrazioako langileen soldaten igotzearen aurka eta ondorioz, zerbitzu publikoen mantentzearen aurka egin den kanpaina mediatikoa. Krisi garaian nahiz gaurko garai hauetan ezinbesteko diren zerbitzuak baitira publikoak. Sindikatuak, negoziazio mahaiaren deialdia egin dezan eskatzen dio Eusko Jaurlaritzari, bertan Euskal Funtzio Publikoaren erreforma eta erosteko ahalmenaren mantentzea eskatzeko.

Rechazan el ERE de Befesa

El Gobierno vasco denegó el ERE de Befesa Gestión de Residuos Industriales de Ortuella, que pretendía suspender un 33% de jornada durante un año a 60 de los 69 trabajadores. CCOO (sindicato mayoritario en la empresa) alaba la conciencia sindical de una plantilla, que rechazando cantos de sirena en forma de complementos, puede poner las cosas en su sitio: "si no hay causa, no hay expediente, aunque cobremos lo mismo estando en casa". Los prejuicios a futuro de un expediente infundado son numerosos para los afectados y detrae recursos públicos comunes necesarios para situaciones fundamentales de solidaridad social.



La explotación en la construcción, ahora más difícil

El nuevo convenio del sector en Bizkaia da herramientas a los trabajadores para evitar los incumplimientos en jornada, salario y condiciones laborales

CCOO pozik gelditu da Bizkaiko eraikuntzako hitzarmenarekin. Dagoeneko lortutako baldintzak mantendu egin dira eta gehiegikeriak eta kontratuen ez betetzeak saihesteko asmoz sektorea berrantolatuta eta araututa da.

CCOO (sindicato mayoritario, con el 44% de representación), UGT y la patronal del sector firmaron este mes el convenio de construcción vizcaíno con vigencia 2009-2011. CCOO satisfecha, por haber conseguido el objetivo principal: el de poder regularizar el sector trasladando al convenio herramientas para evitar los incumplimientos reiterados en materia salarial, de jornada y condiciones laborales que se venían dando últimamente por parte de aquellas empresas "dedicadas a la explotación", las denominadas transnacionales, que son subcontratadas por las grandes. Esto había provocado un descontento generalizado entre los trabajadores del sector, ya que echaba por tierra todos los logros conseguidos hasta el momento.

Se establece el control de la jornada diaria, con obligatoriedad en la hora de entrada y salida de cada obra (limitará el abuso de la hora extraordinaria y posibilitará a la Inspección sancionar); se regula el llamado "salario global", imposibilitando legalmente pagar en el precio hora los



devengos (evita fraudes en la nómina y se podrán reclamar pagas a posteriori). A todo ello hay que sumar un incremento salarial del 2,5% para 2009 (supone un 180% del IPC pasado), 135% del IPC en 2010 y 150% del IPC en 2011. Una reducción de jornada de 4 horas en 2011, así como inclusión del plus de actividad y mejoras en el pago de horas extraordinarias.

CCOO asegura que seguirá luchando para que todo esto sea una realidad y si las medidas no son suficientes, "utilizaremos las vías necesarias para que todo se cumpla".

PROMOCION CORRECCION VISUAL POR LASER

CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OPTALMOLOGICO EUROPEO



AHORA ES EL MOMENTO

Hipermetropía • Miopía • Astigmatismo

Ahora sólo por ser afiliado de **CCOO EUSKADI**, tú y tus familiares directos os podréis beneficiar de **excepcionales tarifas en los tratamientos de corrección visual por láser**. No dejes pasar la oportunidad.

	Tarifa privada	Tarifa CCOO EUSKADI	Promoción CCOO EUSKADI de octubre a diciembre
Consulta Refractiva	75€	35€	35€
Corrección por láser*	1075-1175€/ojo	995€/ojo	895€/ojo

*Excepto Lasik Customizado

20% de descuento en el resto de consultas y tratamientos (excepto prótesis). Imprescindible acreditación en la primera visita a la clínica.

CB Bilbao C/Alfonso de Bilbao, 91 C/Alameda Mazareño, 66. Tel. 940 611 940. Dr. Andoni Artas Fernández, Dr. Julio Ortega Urbizaga, Dr. Ramón Jiménez de Muñano y Dra. Begoña De Damos (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)

CB San Sebastián C/ Euzko, 53. Tel. 943 444 238. Dr. Pablo Arizmendi Larrañaga y Dr. Juan José Rodríguez López (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)

CB Vitoria C/ Manuel Lardizabal, 33. Tel. 945 123 626. Dr. Ramón Jiménez de Muñano y Dr. Pío Jesús García Gómez (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)

A DORUÑA • ALAVA • ALBACETE • ARAGON • ASTURIAS • BALEARES
BARCELONA • BURGOS • CASTELLON • CIUDAD REAL • GUPLUCIA
LA RIOJA • MADRID • MALAGA • MURCIA • NAVARRA • PALENCIA
PONTEVEDRA • SEVILLA • TARRAGONA • VALENCIA • VALLADOLID • VIZCAYA

902 130 100

www.clinicabaviera.com

Trabajar de pie en el Corte Inglés

Tras la denuncia de CCOO, Osalan requiere al centro de Bilbao medidas para evitar las lesiones que sufren sus empleados y empleadas

A pesar del creciente número de lesiones laborales en los pies entre las trabajadoras y trabajadores del Corte Inglés de Bilbao (fascitis plantar, dedos en martillo, espolón calcáreo, etc.), el Comité de Seguridad y Salud en la empresa rechazó la petición de CCOO de abordar este tema.

Así, las delegadas de CCOO decidieron actuar, agrupando a un colectivo de unos 50 afectados para tramitar la denuncia ante Osalan, a través del área de Salud Laboral del sindicato.

El informe fue concluyente de manera que requiere a la empresa evaluar los riesgos ergonómicos, especialmente los producidos por la "bipedestación prolongada del personal de venta, pues en el puesto de vendedora permanecen de pie, sin sillas, sin descanso programado y sin posibilidad de descansar".

El requerimiento para definir y reforzar las medidas preventivas como organizar descansos, adecuación de los vestuarios que no cumplieran la normativa vigente y dotar de calzado especial si fuera necesario, ya han comenzado a ponerse en marcha, según nos comentan las delegadas. Estas, además, han intentado extender esta reivindicación al resto de centros del Estado y se mantienen a la espera del reconocimiento efectivo de la afectación del hecho de trabajar de pie.



Syasbro eta langileekin duen zorra

Etako laguntza zerbitzuko Barakaldoko Syasbro enpresa adjudikaziodunak udal lehiaketan parte hartzea salatu du CCOOk. Milioi erdi euro baino gehiagoko zorra du bere 100 langileekin hitzarmenaren parte diren eta ordaindu gabe dauden soldatengatik. Salaketak epaitegian daude dagoeneko.

Enpresak, soldaten Gizarte Segurantzako kuotak ordaindu dituenaren susmoa dago, horrela Administrazioan lehiatzeko kuotak "egunean" egotearen baldintza bete ahal izateko. Langileen soldaten ordainketa exijitu dezan eskatu dio CCOOk Barakaldoko Udalarari, zein azken aukerara, arduradun subsidiarioa den.

Impuestos: bajar, subir,...

CCOO iniciará una intensa campaña informativa sobre la necesidad de revisar el actual sistema fiscal

El debate sobre la subida de impuestos y las reformas fiscales está hoy más vivo que nunca. En épocas de crisis, el dinero privado parece esconderse, mientras que la actividad y el empleo caen. Con ello, baja la recaudación fiscal, es decir los recursos disponibles para construir infraestructuras como hospitales, carreteras, escuelas y para otorgar prestaciones sociales.

En los últimos años, las Administraciones vascas han seguido políticas neoliberales en materia de impuestos. Han renunciado a recaudar dejando el dinero en manos privadas, y lo han hecho de manera especial, favoreciendo a los que más tienen.

CCOO lleva tiempo reclamando un cambio en la política fiscal, pero ahora más que nunca y ante la difícil situación de las arcas públicas para afrontar la actual coyuntura, hay que dar la vuelta a esta situación. Si queremos inversiones públicas para crear empleo, primero hay que recaudar. Por tanto hay que aumentar los impuestos a los que más tienen, para hacer políticas potentes de activación económica y de protección social.

Impuestos directos y fraude

El sindicato tiene su propuesta al respecto. Se trata de pagar todos y que pague el que más tiene. Apostamos por incrementar el peso de los impuestos directos (los que se pagan según la renta) sobre los indirectos (al margen de la renta). El 16% del IVA de una barra de pan por ejemplo lo paga igual el que gana 1.000 euros que el que gana 10.000, por tanto se trata de subir los impuestos sobre los 10.000, no sobre el pan.

Hay que cambiar los porcentajes que se aplican a las rentas de capital. Las rentas del trabajo tributan del 23 al 45%. Las provenientes del Capital todas al 18%. ¿Es esto justo? Para CCOO, desde luego, no lo es. Y es indispensable medios que sirvan para atajar el fraude fiscal. En

Euskadi, quien paga siempre es la gente trabajadora, perfectamente controlada por su nómina. Sin embargo, en otras actividades sigue habiendo fraudes fiscales que nos afectan a todos.

Hay que poner recursos frente a esta injusticia. CCOO aboga por un pacto interinstitucional de todas las Administraciones Públicas ante la crisis para que se revise el actual sistema fiscal.



Zerga-sistemaren aldaketa horren bidez gehien duenak gehiago ordaindu dezala lortu behar da. Ildo horretatik, ezinbestekotzat jo zuen zergen aldaketa, eta hauen progresibotasuna handitzea.

Aldaketak egin behar dira zuzeneko zergetan. Horiek eragiten dutelako errenta handienak dituztenengan; eta kontsumoaren gaineko zergetan, aldiz, ez da esku hartu behar, horrek errenta txikienak dituztenengan eragin kaltegarria izango lukeelako. Besteren artean, enpresek dituzten irabazien gaineko zergak ukitu behar dira, baita kapitalaren gaineko zergak ere.

Permisos en tiempos de crisis

Ante la reducción del número de permisos de maternidad y paternidad por la situación de crisis, CCOO asegura que éstos son derechos reconocidos y protegidos por la Ley y que no podemos excusarnos en la crisis para retroceder en los avances conseguidos en materia de igualdad.

El sindicato recuerda que las bajas por maternidad y paternidad no suponen coste alguno para las empresas, que cuentan con bonificaciones del 100% de las cuotas

a la Seguridad Social por contratar a trabajadores y trabajadoras desempleados para sustituir a aquellos que se acogen a estos permisos. Por lo tanto, lo que de verdad se necesita es un cambio de mentalidad por parte de los empresarios, para que asimilen que la verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal es cosa de todos, también de ellos, de manera que su discurso sobre responsabilidad social sea verdadero y no sólo una mera imagen comercial.

Excelente convenio para tiempos difíciles

Tras meses de negociación y las primeras huelgas en la historia del sector de la intervención social en Bizkaia

Uztailan sinatu zen Bizkaiko gizarte ekimenezko sektorearen hitzarmena. Orduan ona bazen, hilabeteak pasa ahala eta bizi dugun krisi egoera ikusita, arrakastatsua da oso. Euskal administrazioek aurreikusten zituzten diru-sarrerren murriztapenekin, datozen urteetarako dauden berme ekonomikoak luxu handikoak dira.

El inicio de la negociación, allá por noviembre de 2007, y su desarrollo no fue un camino fácil. La propuesta patronal, muy regresiva, pretendía reducir la cobertura por IT o hacer desaparecer la antigüedad, no recogía nuestras reivindicaciones en subidas salariales, reducción de jornada o nuevos pluses. Pero, después de varias movilizaciones y dos huelgas, que el contexto sociolaboral de un sector, caracterizado por una fuerte identificación de los trabajadores y trabajadoras con los proyectos y servicios que desarrollan, pueden considerarse de históricas, el pasado mes de julio, se llegaba a un acuerdo.

Un convenio, que si entonces ya era bueno, visto hoy desde la situación de profunda crisis económica que atravesamos, pasa a ser un gran éxito. Dadas las previsiones de las administraciones vascas sobre grandes reducciones de ingresos, las garantías económicas del convenio para los dos próximos años son todo un logro. Atribuible éste a los trabajadores y trabajadoras del sector y a la apuesta de CCOO por la unidad sindical y un modelo de sindicalismo que entiende la confrontación como un medio para llegar a acuerdos que beneficien a todas las personas trabajadoras y especialmente a las que sufren peores condiciones laborales.



Entre los aspectos más relevantes del acuerdo están los incrementos salariales (IPC + 3% para 2010; IPC + 3,5% en 2011, además del IPC + 1,1% para este 2009 y la subida, con carácter retroactivo del 4,2% de 2008). Por primera vez incluye nuevos conceptos salariales como son los pluses de nocturnidad, turnicidad, festividad, festividades especiales y guardias localizadas con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2009. Destacar que los pluses de nocturnidad y turnicidad significan un 10% del salario anual bruto dividido entre doce pagas. Significativa reducción de jornada anual, mantenimiento de la protección de IT y el plus de antigüedad, actualización y mejora de dietas y kilometraje, son algunas otras. Asimismo, se reorganiza la clasificación profesional y se incluye una cláusula para igualar a futuro las condiciones laborales del personal del sector al de las administraciones públicas vascas.

Extensión a Gipuzkoa

CCOO se volcará ahora en exigir el cumplimiento del convenio a las empresas y administraciones. Ese es el objetivo del sindicato, junto con aumentar la afiliación y nuestra representación para hacer efectivo el cumplimiento y prepararnos para seguir mejorando las condiciones del sector en próximas negociaciones. También se pactado con la patronal trabajar para extender las condiciones de este convenio a todo el territorio de la CAPV. CCOO cree que antes de que termine este año estaremos en condiciones de constituir una mesa negociadora en Gipuzkoa con el objeto de que las trabajadoras y trabajadores de este territorio puedan mejorar sus condiciones sociolaborales que en la actualidad, salvo algunas excepciones, son bastante deplorables.

Centro de Información para Trabajadores/as Extranjeros/as

Foto: David Bacon, con autorización del sector.

euskadiko langile komisioak

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.

BIZKAIA: Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao - Tel. 94 424 34 24
 ARABA: Castilla, 50 - 01007 Vitoria-Gasteiz - Tel. 945 13 13 22
 GIPUZKOA: Carlos I, 1 y 3 - 20011 Donostia - Tel. 943 47 03 99

Buen verano electoral

Las elecciones sindicales no cogen vacaciones. Y los resultados obtenidos por CCOO arrojan un saldo muy positivo en sectores como la industria o los servicios y en todos los territorios.

La Federación de Servicios ha trabajado duro en verano, especialmente en Gipuzkoa. De ahí los resultados obtenidos: 11 delegados y delegadas nuevos. En sectores como el comercio, destacan los 4 representantes obtenidos por CCOO, frente a 1 de ELA, en **Schlecker**, donde antes era el sindicato hegemónico. En **Gurserbi** irrumpen en el comité dos nuevos delegados de CCOO, reforzando nuestra representación en limpieza. En hostelería: rotundo éxito en **Kupel Toki** de Irun con 3 delegados y en comercio metal, contamos con nuevos representantes en **Te Abla** y **Epidor**.

En Bizkaia, la renovación del comité de **Media Markt** (Mega Park Barakaldo) supuso un vuelco ya que los trabajadores y trabajadoras no parecían demasiado contentos con la anterior mayoría de UGT y ELA. El poso sindical de la pequeña representación de CCOO hasta el momento, y a pesar de competir en inferioridad de condiciones por "elementos ajenos" que hicieron caer la candidatura en el colegio de técnicos, ha hecho que CCOO pase de 1 a 3 miembros en el comité.

Reconocimiento a esta sección sindical que ha demostrado ser los auténticos representantes de todos sus compañeros.

CCOO es desde que el sector de la ayuda a domicilio se organizara sindicalmente, el sindicato mayoritario. Y ha vuelto a revalidar su posición, al conseguir la mayoría absoluta en los tres comités de la principal empresa del sector: **Urgatzi**, con más de 200 trabajadoras y repartido por toda la geografía vizcaina cuenta con 12 delegadas de CCOO de un total de 19. Mejora cualitativa pasando de mayoría simple a absoluta, lo que supone el refrendo del sector al trabajo de CCOO, antes, durante y después de cada convenio (el mejor del sector en todo el Estado).

En la industria

La Federación de Industria destaca los logros conseguidos en **Iberinco** de Erandio. En esta filial de ingeniería de Iberdrola, CCOO mantuvo su mayoría absoluta, obteniendo 7 de los 13 delegados en juego, y donde votaron más de 200 de los 275 trabajadores. En **Gamesa Innovation & Technology**, centro ubicado en el parque tecnológico de Zamudio, se estrenaban electoralmente y CCOO logró el 97% de los votos y por tanto los 5 delegados del comité, al igual que en **Gamesa Energy Transmissions**, con los 3 en juego. El éxito rotundo en el concesionario de camiones **Mintegi** de Galdakao, hace que CCOO pase de tener un delegado a conseguir los 3. La candidatura de ELA no consiguió representación.

Comité unitario y participativo

El pasado mes de junio, el grupo de Cáritas Bizkaia renovó su comité de empresa; uno de los más importantes por su tamaño del sector de la intervención social en Bizkaia. El amplio respaldo obtenido por las personas que componían la candidatura de CCOO se tradujo en 7 representantes, de un comité de 9, destacando la alta participación en las elecciones, donde votaron 142 de los 166 trabajadores y trabajadoras.

B.-¿Cómo valoráis el éxito de estos resultados?

R.- El apoyo recibido por los trabajadores y trabajadoras supone que se ha reconocido los esfuerzos que los delegados y delegadas hemos hecho para representar los intereses de toda la plantilla. Nuestro comité se ha caracterizado por una actuación unitaria y participativa, en el que el método de la deliberación ha primado sobre el legítimo juego de mayorías y minorías. Creemos que nuestras propuestas a la dirección han sido siempre razonables y razonadas.

B.-¿Qué tareas os habéis marcado para el futuro?

R.- Avanzar en igualar las condiciones de trabajo de las diferentes entidades que componen el grupo Cáritas Bizkaia, especialmente en aquellos centros donde se trabaja a turnos, de noche, etc... También en el estudio y prevención de enfermedades psico-sociales relacionadas con nuestra profesión, aumentar la participación de la gente en las decisiones del comité, avanzar en sistemas

de trabajo para conciliar vida laboral, personal y profesional, impulsar la euskaldunización, trabajar la formación continua y el acompañamiento de los trabajadores recién llegados...



B.-¿Qué valoración hacéis del II convenio de vuestro sector?

R.-Muy buena. Servirá para que trabajadores y trabajadoras tengan mejores condiciones laborales y un mayor reconocimiento social e institucional de la profesión. Para nosotros, será una herramienta útil de la que partir para tratar con la dirección de Cáritas Bizkaia. Según pasan los meses, estamos más conformes con el convenio; las subidas salariales que contempla, teniendo en cuenta la actual situación económica y cómo repercutirá en las inversiones públicas en los programas sociales.

Krisiak badirau, gure borrokak



Krisiak eragindako ondorioak sumatzen dira oraindik baina langileok ezin diegu geure eskubideei uko egin. Egoera zail honen aurrean CCOO lanean jarraituko du presioa eginez geure eskubideek atzerapenik jasan ez dezaten. Ekonomia eta enplegua suspertzeko proposamen eta alternatibak planteatzen jarraituko dugu krisialditik indar gehiagorekin ateratzeko.

3 ➤ **Diálogo social.** **Problemas reales, soluciones reales.**

El proceso de diálogo social abierto en Euskadi sigue su marcha. CCOO sigue en las mesas de empleo, salud laboral y protección social. Algunas ya han dado frutos y se mantendrán en activo. La gente trabajadora tiene problemas reales; necesita soluciones reales; no retórica.

Por ejemplo, antes del verano, se mejoraron las condiciones de las ayudas para la formación de los trabajadores afectados por EREs (mejora el acceso a título al margen de que la voluntad o capacidad de la empresa para organizar un plan abre la participación a los no afectados por el expediente, flexibiliza duración e incrementa la cuantía de la ayuda, etc...). En materia de salud laboral, se han establecido ejes prioritarios de actuación, con 30 medidas concretas a desarrollar en el ámbito de la formación, de la gestión, de la inspección, de la sensibilización, así como el del plan de prevención de caídas en altura, en el sector de la construcción, riesgo que conlleva el mayor número de accidentes.

Nuestra prioridad en estos momentos son las medidas ante el desempleo, conseguir inversiones públicas que sirvan para crear puestos de trabajo. Estamos trabajando para que 7.000 personas en desempleo, gracias a una partida de 63 millones de euros, sean contratadas para realizar actividades de carácter general y social en los próximos meses. Hemos apostado por medidas potentes como esta y queremos influir en ellas apostando por que no sean trabajos sustitutivos de otros municipales, que se apliquen convenios sectoriales correspondientes y que sean empleos con sueldos dignos y que los firmantes del acuerdo evalúen los proyectos presentados. Y no nos quedaremos con las manos cruzadas a largo plazo, apostamos por medidas para reactivar la economía y que se generen empleos en las empresas, digno y con derechos.

1 ➤ **Aumento del desempleo.** **Más p...**

En los próximos meses es más probable que aumenten las personas paradas. El fin de las ayudas a las personas paradas y el bajo de quienes han terminado sus contratos son motivos para la preocupación. En agosto ha hecho que sobrepasen los límites que suponía una tasa superior...

Se destruyen puestos de trabajo por debajo del nivel de protección. Entre 30.000 y 40.000 puestos de trabajo. Entre 30.000 y 40.000 tipo de prestación o subsidio. En los ámbitos donde actuamos protección. Prestaciones y subsidios deben formar una red. Por justicia social combatir la crisis.

Más de 40.000 trabajadoras y trabajadores en EREs. CCOO va a estar vigilando las medidas que presenten o renueven EREs. Nuestra prioridad es clara: mantener el empleo.

ere bai

empleo. protección social.

ás que probable aumente el número de per-
s actividades de verano, la búsqueda de tra-
o su formación y el alargamiento de la crisis
ción. En Euskadi, el incremento del paro en
emos ya la barrera de los 120.000 parados (lo
or al 12%).

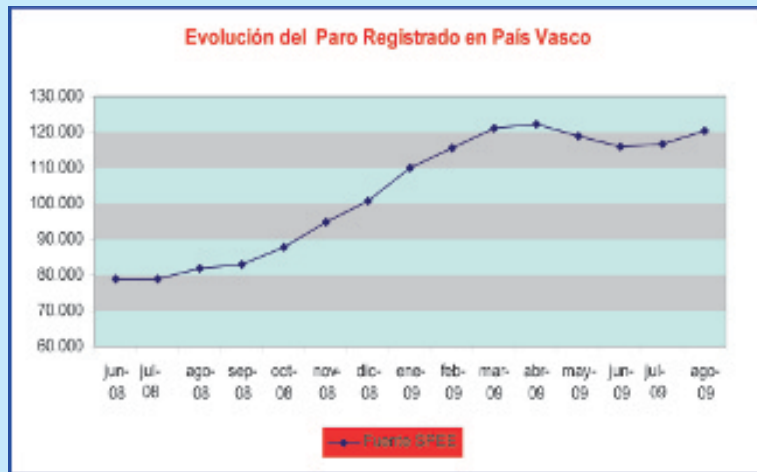
abajo constantemente. Crece el número de per-
pobreza y sin opción real de acceder a un
y 40.000 personas no cuentan ya con ningún
ante esto, CCOO va a proponer en todos los
cción social que evite situaciones de exclu-
de desempleo junto a otras ayudas sociales
cia social y porque es una buena manera de

y trabajadores vascos están afectados por
nte ante las situaciones reales de las empre-
Expedientes de Regulación en estos meses.
tener el empleo.

que trabajando
n dado sus pri-
reales y nece-

as económicas
ítulo individual,
olan formativo,
n y calendario,
n establecido 7
mbito de la for-
programa Lotu
e concentra el

, pretendemos
nos trabajando
de euros, sean
prios durante 6
en su diseño,
liquen los con-
ue además los
nos ahí, a más
ere empleo en



2 ➔ Negociación colectiva paralizada. Movilización.

La mitad de los trabajadores vascos están aún pendientes de renovar sus convenios. La crisis parece haber provocado también una paralización generalizada de la negociación colectiva. Esto está suponiendo la congelación salarial de hecho, tanto en empresas con dificultades, como en el conjunto de la actividad y de los sectores. CCOO se volcará en estos meses en reactivar la negociación colectiva, exigiendo a las organizaciones empresariales dar salida a los convenios colectivos atrasados.

No vamos a renunciar a conseguir mejoras ni a admitir que se cuestionen las previsiones de IPC para el cálculo de incrementos (la inflación subyacente, sigue siendo positiva). CCOO apuesta por conseguir mejoras de poder adquisitivo y por otras en materia de igualdad, seguridad, etc... Nuestra respuesta ante las resistencias patronales será la movilización contundente.



Espaldarazo a la libertad sindical y varapalo a la explotación de inmigrantes

Los tribunales ordenan readmitir a un delegado de CCOO, despedido por denunciar la situación de esclavitud de tres obreros rumanos

Kaleratutako langileak enpresako ate aurrean protesta egin du egunero lau hilabetez

Una reciente sentencia del juzgado de lo social número 5 de Bilbao ha dado un importante espaldarazo a la libertad sindical de los representantes de los trabajadores, al tiempo que ha puesto coto al abuso de la mano de obra extranjera contratada en condiciones de irregularidad. El caso corresponde a la empresa Sasyma (Erandio), que en el mes de abril despidió a un delegado de CCOO por denunciar la explotación de tres trabajadores de origen rumano. En el anterior número de Biltzar dábamos cuenta de cuáles eran sus condiciones laborales y del accidente que sufrió uno de ellos.

Los tribunales han declarado nulo ese despido y han ordenado la inmediata readmisión del delegado, Toribio Romero, manteniéndole todos sus derechos. De esa forma, la Justicia da la razón a la Federación de Industria de CCOO de Euskadi, que durante cuatro meses respaldó las movilizaciones que el trabajador realizó diariamente frente a la empresa.

Cuatro meses de movilizaciones

Pocos días después de que la Inspección de Trabajo notificase la sanción a Sasyma, Toribio Romero fue despedido. Desde entonces, el delegado comenzó con su protesta diaria a la puerta de la empresa, sin fallar un solo día, y en los meses de mayo y julio se hicieron dos manifestaciones por Erandio para denunciar esta gravísima agresión.



El delegado de CCOO despedido, durante una movilización.



Los secretarios generales de CCOO Euskadi y la Federación de Industria, junto al delegado en la manifestación de Erandio.

La Federación de Industria de CCOO de Euskadi manifiesta su satisfacción esta importante victoria en los tribunales. La sentencia deja claro que la actuación del delegado se inscribe dentro del derecho a la libertad sindical, tal y como recoge el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores: "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador".

El sindicato espera, asimismo, que esta sentencia sienta un precedente que haga reflexionar a las empresas acerca del uso irregular y el abuso de la contratación de mano de obra extranjera para aprovecharse de la indefensión de los trabajadores y de los menores costes de la mano de obra.

Ebazpen honek atzerriko
esku-lanaren abusuari
buruz hausnartarazi beharko
lieke enpresariei

Un ejemplo de **movilización** y **lucha**

14 trabajadores de una empresa vizcaína han permanecido cinco meses encerrados en la fábrica después de que el dueño cerrara y se desentendiera de ellos

Los trabajadores de Kautxo Tiuna Inyección no olvidarán con facilidad el año 2009. Durante los cinco primeros meses del año, las 14 personas que componen la plantilla de esta empresa ubicada en Gizaburuaga han permanecido encerrados día y noche en el interior de la fábrica en defensa de su empleo y sus derechos.

Kautxo Tiuna Inyección es una empresa dedicada a la transformación del caucho que ha vivido uno de los conflictos laborales más dramáticos de esta crisis. El dueño cerró la planta sin previo aviso el 2 de enero y sus trajo útiles de trabajo, productos y materia prima para descapitalizar la empresa y poder alegar después que no tenía patrimonio para hacer frente a las indemnizaciones. Llegó a boicotear el encierro al cortar la luz de la planta, y alguna vez organizó una contramanifestación contra su plantilla en las calles de Lekeitio.

Durante 150 días y sin cobrar ni un duro de sus salarios, los empleados se encerraron 24 horas al día por turnos en la fábrica para evitar más sustracciones. A mediados de junio finalizaron el encierro, cuando el caso comenzó a tomar un cariz favorable en los tribunales. Durante el tiempo que duró el encierro, la Inspección de Trabajo sancionó al propietario dos veces, por una cuantía total de casi 200.000 euros, debido al cierre patronal ilegal. El Gobierno vasco también le reprendió por su conducta "irregular", pero el dueño hizo caso omiso en todo momento.

Ahora, los tribunales han ratificado mediante sentencia firme que toda la actuación del propietario fue ilegal y le ha condenado a pagar los sueldos de estos meses y las correspondientes compensaciones. El juzgado de lo social número 10 de Bilbao ha ordenado al dueño de la empresa que les abone la máxima indemnización, equivalente a 45 días por año trabajado. La intención del propietario era que los trabajadores cobrasen sólo 20 días por año y ni siquiera de su bolsillo, sino con cargo al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

Perseverancia y unidad

La Federación de Industria de CCOO de Euskadi muestra su satisfacción por el contenido de la sentencia, que cierra un caso que ha desvelado la cara más salvaje y despiadada de esta tipología de empresario pirata, sin ética, ni responsabilidad, ni respeto alguno por las reglas de juego ni por sus trabajadores. La perseverancia, la unidad y la solidaridad mostrada por los trabajadores durante su largo y tortuoso encierro es un ejemplo de movilización y lucha para toda la clase trabajadora vasca. Y pone de manifiesto las vergonzosas contradicciones de ELA y LAB.

En realidad, la representación laboral en esta empresa corresponde a estos sindicatos, pero por motivos de afinidad política con el propietario se han alineado en una postura inmovilista, e incluso en ocasiones abiertamente a favor del empresario, dejando así desamparados a los trabajadores.



Los trabajadores de Kautxo Tiuna imprimieron camisetas para denunciar su caso.

ELA eta LABen portaera lotsagarria izan da, langileak eskutik utziz eta enpresariarekin bat ginez

Bost hilabetez gauegunez izan dira langileak lantokian, hogerleko bat ikusi gabe eta mehatxuak pairatuz

"Empleo, flexiseguridad y protección social en tiempos de crisis".

Flexiseguridad: ¿de qué estamos hablando?

Si algo quedó claro en estas jornadas fue que pese a existir una definición concreta sobre la flexiguridad (o flexiseguridad), las interpretaciones sobre su validez y aplicabilidad son múltiples e interesadas. Este concepto proviene del mercado laboral danés y es la combinación de flexibilidad y seguridad aplicada al mercado de trabajo. En teoría, se trata de una estrategia política encaminada a lograr un mercado de trabajo flexible, que además garantice la protección social de los trabajadores.

Basada en tres pilares: la flexibilidad a la hora de contratar y despedir, la alta protección social para los desempleados, y una política de formación y reinserción laboral muy activa. Los trabajadores deben estar dispuestos a modificar su formación para adecuarse a lo que en cada momento necesite el mercado; para ello se articulan medidas de formación continua tanto para empleados como sobre todo para desempleados. Por todo ello el coste de este modelo en términos de presupuesto público de la flexiguridad es muy alto.

¿Modelo aplicable a nuestro mercado laboral?

Desde algunos ámbitos se presenta como sistema para modernizar los mercados laborales y generar empleo. La mayoría de los ponentes de la Escuela rechazan esta idea, ya que la creación y destrucción de puestos de trabajo es fruto de la actividad económica y no tiene que ver con la regulación del Derecho del Trabajo. El "triángulo de oro"

danés es un modelo aspirable pero no trasladable aquí. De hecho, se está intentando utilizar para instar al debate sobre el despido, de manera que la flexiguridad es un eufemismo para suavizar esta cuestión tan controvertida socialmente.

Desde las instituciones europeas, a través del "infraordenamiento jurídico" (todas aquellas Directivas, Comunicaciones, Libros Verdes...) el despido y su reformulación está en el corazón del debate y no precisamente con un propósito positivo para los trabajadores. Lo intentan vender como un "mecanismo dirigido a reformar los métodos tradicionales del despido, algo muy complicado y sensible socialmente en los Estados, por lo que utilizan la flexiseguridad como bálsamo para sortear esas dificultades".



• **Edurne Terradillos**

(Decana Facultad de Derecho de la UPV-EHU)

"El Libro Verde sobre la Flexiseguridad de la Comisión Europea plantea la cesión de derechos por parte de aquellos que están dentro del mercado laboral. Se desplaza el riesgo de lo privado a lo público, cuando el trabajador prefiere garantías de protección en la salida del mercado laboral a las del propio empleo".



• **Joaquín Pérez Rey**

(Facultad de Derecho de la UCLM)

"La flexiseguridad plantea una visión muy economicista del mercado laboral, pretendiendo trasladar el conflicto trabajador-empresario al desempleado-empleado. Quieren hacernos creer que la culpa del paro la tiene el trabajador protegido, que los que tienen empleo están tan protegidos que no permiten encontrar trabajo al que está fuera del mercado".



Falso debate sobre el despido

Se rechazó que se fuera a crear más empleo abaratando el despido: "En España el despido justificado es gratis; el que es caro es el que no tiene causa, por lo que hay que profundizar en la causalidad del mismo y no en términos de costes".

En la mesa redonda que dio voz a la parte sindical, Administración, Patronal y Universidad, desde Adegı se reconoció que no siendo algo exportable, sí que hay indicios de que algo así pudiera funcionar, como ha sucedido en otros países y por tanto, hay que probarlo. Para CCOO, si es el empleo el que genera riqueza, resulta contradictorio hablar de seguridad fuera del mismo; por lo tanto, hay una alternativa a la flexiguridad y es la flexiguridad interna, a través de la propia negociación colectiva, siendo asimismo fundamental, un mayor desarrollo de los servicios públicos de empleo.

El Gobierno vasco por su parte, considera que el proceso de flexiguridad está ya en marcha y que valorar si es más o menos necesario no es sólo cuestión entre sindicatos y empresarios, sino que requiere el criterio del resto de la sociedad, ya que el cambio debe darse pero siempre que sea beneficioso para todos; "será aceptable sin el sacrificio es fruto del consenso social".

Para el representante de la Universidad, en términos técnicos el modelo danés es imposible de trasladar aquí (tipo de modelo productivo, porcentaje de trabajadores en los ámbitos de los servicios sociales, facilidad para el cambio) por lo que, planteado así, es un objetivo abocado al fracaso.

• Ramón Gorri

(Acción Sindical
C.S. CCOO)



"No todas las recetas que vienen de Europa tienen aplicación en nuestro país. De los 16 millones de contratos que se hicieron en España en 2008, sólo 2 millones fueron indefinidos. ¿Dónde está la rigidez? Se ha agotado un modelo que necesita un cambio para que aquí no se destruya más empleo y más rápido que en ningún otro sitio. Es desde la negociación colectiva desde donde hay que trabajar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad".



• Juan Pablo Landa

(Catedrático de Derecho
de la UPV-EHU)

"La flexiseguridad no es una herramienta, es un modelo. Es equivocado relacionarlo con la crisis, puesto que es un modelo aplicable a épocas de bonanza. El problema no está en la regulación del mercado de trabajo, sino en el tipo de empresas y tejido productivo".



• Ronald Janssen

(Asesor económico
de la CES)

"La Comisión Europea habla del empleo protegido como algo obsoleto y del pasado. La Confederación Europea de Sindicatos cree que los trabajadores ya son flexibles, pero distan mucho de estar seguros. ¿Cómo se puede decir que el mercado laboral es rígido con la catástrofe de desempleo que se está dando? Hay que reequilibrar la excesiva flexibilidad existente con mayor protección para los trabajadores".



PRESTAKUNTZA

FORMACIÓN



FORMACION OCUPACIONAL 2009 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN DESEMPLEO								
ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS	
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION CALIDAD, MEDIOAMBIENTE Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	210	VITORIA	18 nov-08	28 feb-09	8:00	14:00	L-R-S-J-V	
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION*	348	VITORIA	COMIENZO PROXIMAMENTE					
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION*	345	VITORIA						
EXPERTO EN GESTION DE SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL*	348	VITORIA						
EXPERTO EN GESTION DE SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL*	345	VITORIA						
INGLES GESTION COMERCIAL	240	VITORIA						
INGLES GESTION COMERCIAL	245	VITORIA						
TECNICO EN SISTEMAS MICROINFORMATICOS	540	VITORIA						
TECNICO EN SISTEMAS MICROINFORMATICOS	448	VITORIA						
OPERARIO DE ALMACEN	324	VITORIA						
OPERARIO DE ALMACEN	321	VITORIA						
OPERARIO DE ALMACEN	324	VITORIA						
PROGRAMADOR WEB, NET Y DISPOSITIVOS MOVILES	380	BILBAO	COMIENZO PROXIMAMENTE					
AUXILIAR DE COCINA	480	SANTURTZI						
CAMARERO	345	SANTURTZI						
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION*	318	BILBAO						
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION*	315	BILBAO						
ADMINISTRATIVO DE PERSONAL*	495	BILBAO						
TECNICO AUXILIAR DE BARRIO DEPARTO*	448	BILBAO						
RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMAGENES*	310	BILBAO						
INFORMÁTICA DE USUARIO*	318	BILBAO						
INFORMÁTICA DE USUARIO*	315	BILBAO						
INGLES GESTION COMERCIAL	310	BILBAO	COMIENZO PROXIMAMENTE					
FRANCSER. GESTION AL PUBLICO	318	BILBAO						
FRANCSER. GESTION COMERCIAL	315	BILBAO						
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION	381	DONOSTIA						
TECNICO EN SISTEMAS MICROINFORMATICOS	490	DONOSTIA						
OPERACIONES DE SELECCION	480	ASTURIARRAZA						
ADMINISTRACION DE SERVICIOS Y PAGINAS WEB*	385	DONOSTIA						
EMPLEADO GESTION FINANCIERA DE EMPRESA*	480	DONOSTIA						
EXPERTO EN GESTION DE SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL*	315	DONOSTIA						
TECNICO AUXILIAR DISEÑO GRAFICO*	640	DONOSTIA						
OPERADOR WEB Y MULTIMEDIA*	384	DONOSTIA	COMIENZO PROXIMAMENTE					
RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMAGENES	318	DONOSTIA						
TECNICO EN SEGURIDAD DE REDES Y SISTEMAS*	310	DONOSTIA						
INFORMÁTICA DE USUARIO	318	DONOSTIA						

* Posibilidad de Prácticas en Empresa



FORMACION CONTINUA 2009 - PRIORITARIAMENTE PARA PERSONAS EN ACTIVO

ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
FRANCSER INTERMEDIO	50	BILBAO	13-oct-09	12-nov-09	19:30	21:30	L-M-X-J
IRPF	61	BILBAO	13-oct-09	12-nov-09	19:30	22:00	L-M-X-J
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	60	BILBAO	15-oct-09	12-nov-09	19:30	22:00	L-M-X-J
INGLES INTERMEDIO	30	BILBAO	26-oct-09	9-nov-09	19:30	21:30	L-M-X-J
INGLES INTERMEDIO	30	VITORIA	26-oct-09	9-nov-09	20:30	22:00	M-J



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

El acoso sexual como accidente de trabajo

Una sentencia de un Juez de lo Social madrileño ha dado un impulso a los derechos laborales frente al acoso sexual en el trabajo, al considerarlo causa de baja por accidente laboral. Considera que la depresión de una trabajadora de 32 años, se debió al acoso de un compañero de trabajo de la empresa, reconociendo su baja médica como accidente laboral, categoría que se suele dar únicamente a los daños físicos.

La trabajadora dejó su trabajo por enfermedad en 2003, y desde entonces ha recibido una prestación de la Seguridad Social por "enfermedad común" de cerca de 400 euros mensuales, menos de la mitad que si hubiesen catalogado su problema como accidente laboral.

Seis años de batalla judicial la llevaron a una situación límite, entre constantes intentos de suicidio y largas curas en el hospital. El fallo determina que el acoso laboral agravó su enfermedad hasta hacerla "incapacitante". La jurisprudencia es renuente a aceptar que el acoso moral o sexual pueda producir enfermedades laborales y hay muy pocas sentencias favorables al respecto.

Trabajar durante una excedencia

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha determinado que la excedencia por cuidado de hijos e hijas no impide trabajar en otra empresa. Mientras dure el permiso, la trabajadora puede realizar otro empleo si éste le facilita atender al menor y seguirá teniendo derecho a la reserva de su puesto.



Es el caso de una empleada que tras ser trasladada de su centro de trabajo en Madrid a otro en Alcobendas, solicitó un año de excedencia por cuidado de hijos, durante el cual trabajó seis meses en otra empresa en Madrid. Al solicitar el reingreso, el empresario se lo denegó por entender que con su conducta había perdido su reserva al puesto de trabajo. El Tribunal considera que la finalidad de la Ley es sencillamente, la de facilitar el cuidado. Y si se aprecia que el nuevo trabajo facilita de alguna forma el mismo, "no cabe apreciar incumplimiento alguno por parte del trabajador".

GIDA "sexu jazarpenaren aurrean ekintza sindikala"

Lan esparruko sexu jazarpena bezalako arazo larriaren aurrean kontsulta tresna moduan eta konponbideak bilatzen laguntzeko asmoz sortu da gida. Gure gizarte honetan emakume eta gizonezkoen artean ematen diren desberdintasunak agerian uzten dituen genero indarkeria mota bat da lan esparruko sexu jazarpena. Gidak, araudian eman berri diren aldaketak jasotzen ditu baita sexu jazarpenaren aurrean ekintza sindikalean jasotzen ditugun jardun mekanismoak aplikatu ahal izateko irizpide, orientabide eta proposamenak.





**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. Urbitarte, 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



Empleos verdes

Salir de la crisis implica iniciar el cambio del sistema productivo y esto pasa también por el impulso a las energías renovables, potenciales generadoras de miles de puestos de trabajo

Hay quienes piensan que la ecología y el desarrollo sostenible son cuestiones a tener en cuenta solo en época de bonanza económica, dejándolo de lado en periodos de crisis como el actual. Pero hay que tener en cuenta que la crisis económica no ha llegado porque sí. La "economía de casino" se sustentaba en un modelo productivo económica, social y ambientalmente insostenible, basada en ladrillo+especulación. El derrumbe inmobiliario ha arrastrado a las entidades hipotecarias y al sistema financiero. Tampoco es casualidad que vivamos en el país industrializado más alejado de los compromisos de Kyoto. La cuestión es clara: para salir de la crisis, necesitamos iniciar el cambio del sistema productivo.

Algunos de estos cambios pasan por el impulso de las energías renovables, la eficiencia energética, la movilidad sostenible; es decir, una relación más armónica con los ecosistemas. Cambios que hacen necesario la participación de los trabajadores y sus representantes sindicales para condicionar que esta apuesta suponga empleos seguros y de calidad. Si continuamos como si éste no fuera nuestro problema, lo terminaremos pagando caro.

Apuesta por energías limpias

Pese a múltiples presiones, la Comisión Europea apuesta decididamente por las energías limpias. España debe elevar al 20% la producción de energías renovables para 2020; Suecia, por ejemplo, hasta el 50%.

Eólica. Hace 10 años, en el Estado, se habían instalado 400 MW de energía eólica. 2008 arrancaba con 15.145,1 megavatios (30% de crecimiento con respecto al año anterior) lo que nos convierte en la segunda potencia mundial tras Alemania. El pasado 17 de enero a las 15.30 horas, se alcanzaba el récord de megavatios eólicos funcionando simultáneamente (9.550MW). Esto supone contribuir al 23,2% de la demanda y crear más de 40.000 empleos, con



un ratio 5 veces superior al resto de tecnologías y evitando la emisión de 20 millones de toneladas de CO2. Resulta incomprensible la oposición de conservacionistas y cazadores a la instalación de parques eólicos.

Si bien la energía eólica marina no acaba de dar el salto por problemas de desarrollo tecnológico, salvo experiencias en el norte europeo, las iniciativas en I+D para implantarlas en aguas profundas son muy importantes.

Solar. Durante 2008 la UE duplicó con creces la capacidad instalada (4.592,3 MW, el equivalente a un crecimiento del 151,6%). España es líder mundial de energía fotovoltaica con un crecimiento del 352% y con 75,2 W/habitante, seguido de Alemania con 65,08. El boom de la fotovoltaica coincide con la caída de la construcción y la inversión de los promotores en energía solar. Este crecimiento, por ejemplo en Francia, ha sido favorecido con reducciones fiscales del 50%, animando a poner paneles solares en las cubiertas de grandes tejados de grandes centros comerciales y empresas. Las tareas para su mantenimiento es generador de otra fuente de empleo.

500.000 empleos

Según diferentes estudios de ámbito español, las energías renovables tienen un potencial de creación de 200.000 empleos anuales y cerca de otros 300.000 en la rehabilitación energética de las viviendas (posibilitando ahorros del 20% de energía). De ahí la importancia de apostar en las empresas por la promoción de la eficiencia energética, las energías renovables o el transporte sostenible, reclamando una transición justa con el empleo de los sectores productivos condenados a desaparecer, que no perjudique a los trabajadores y trabajadoras.



Los "timos" de algunos servicios de prevención

La crisis también ha llegado a los Servicios de Prevención Ajenos (SPA). El recorte presupuestario, sin asumir que la prevención es rentable, ha llevado al cierre de unos y a delicadas situaciones económicas para otros.

Con casi 700 SPAs acreditados en el Estado, la sobre-dimensión del sector generaba una débil estructura para una actividad preventiva de calidad. Algunos han caído en su propia trampa, compitiendo entre ellos, tirando los precios y haciendo una prevención de "mero papeleo", olvidando la prevención real que mejore las condiciones laborales y reduzca accidentes y enfermedades profesionales. En un principio, las empresas pagan para tener una carpeta denominada "Evaluación de riesgos" para mostrar ante la Inspección de Trabajo u Osalan. Pero muchas pequeñas no consideran necesario seguir pagando por la elaboración de nuevos documentos (retocados) sin cambios en el trabajo.

Los delegados sindicales deben exigir y hacer valer sus derechos de participación a la hora de contratar uno u otro Servicio de Prevención. Está en juego nuestra salud y las malas prácticas están suponiendo problemas en numerosas pequeñas empresas ante las Demandas de indemnización de daños y Recargos de Prestaciones, fruto de sus déficit preventivos.



**Prebentzio Zerbitzua
bat edo beste
kontratatzekoan,
ordezkari sindikalek
euren eskubideak exijitu
eta mahaigaineratu
behar dituzte.
Jardun okerrekin arazoak
sortu dituzte enpresa
txiki askotan eta geure
osasuna da
jokoan dagoena.**

Malga SPA: un claro ejemplo

Con oficinas en Barakaldo, Donostia, Madrid, Sevilla, Burgos, Gijón... su clientela suelen ser pequeñas empresas (¿más fáciles de engañar?). A petición de CCOO, un informe de Osalan ratifica su práctica chapucera, en ocasiones ilegal. "Un timo a las empresas y a la salud de los trabajadores". Como muestra, la experiencia de J.G.S, de 41 años: soldador, calderero y montador, con 15 años de antigüedad en una pequeña empresa de calderería, donde los riesgos ergonómicos de cada puesto son fáciles de identificar: músculo esqueléticos, posturas forzadas de espalda, brazo, mano, muñeca, movimientos repetitivos, manejo de cargas, esfuerzos...

Tras bajas prolongadas por epicondilitis como enfermedad profesional e intervenciones quirúrgicas en ambos brazos, el grave problema de salud incapacitante lleva a CCOO a solicitar la intervención de Osalan para evitar el intento de la Mutua de liquidar su Incapacidad Temporal, pagándole en base al baremo de cicatrices y enviarlo a trabajar tras 18 meses de baja a un puesto muy nocivo para sus lesiones.

La "actividad preventiva" de Malga se caracteriza por no haber reaccionado de ninguna manera tras dos años de evolución de la enfermedad profesional; una falta de objetividad absoluta en la estimación del riesgo del puesto de trabajo; personal médico y enfermeras no autorizados que no figuran en plantilla, realización de evaluaciones en locales y con equipos móviles tampoco autorizados, ausencia de coordinación con la empresa, falta en las obligaciones del médico en sus visitas y un largo etcétera. CCOO anima a los empresarios a reclamar por incumplimiento mercantil del asesoramiento preventivo de los SPA, por los derivados de los daños a las víctimas de accidente y enfermedad profesional; solo así ganarán calidad sus servicios, eliminando los riesgos laborales.

Inquietud y preocupación

La Federación de Jubilados y Pensionistas muestra su inquietud ante la actual situación económica.

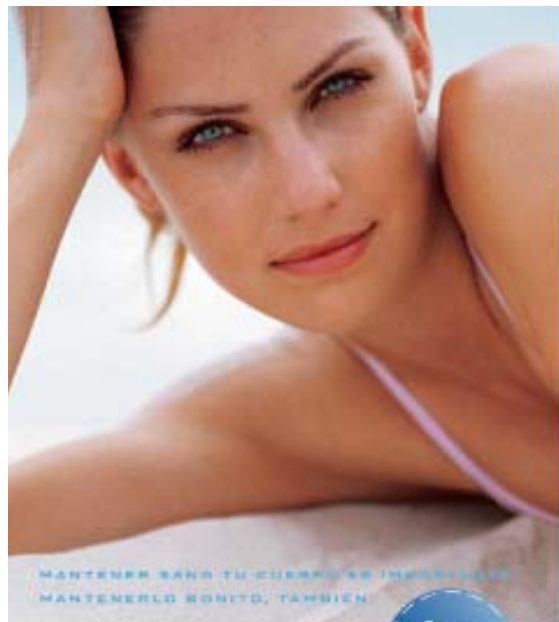
El incumplimiento en la subida del SMI para 2009, el retraso en la puesta en marcha de la revisión del sistema de pensiones de viudedad y el abandono o aparcamiento, según los casos, del desarrollo de la Ley de Dependencia. Estos son algunos de los problemas que ven desde la Federación en estos tiempos difíciles.

Se muestran preocupados también por los globos sonda o amenazas en toda regla sobre el futuro de las pensiones que envían tanto desde la patronal como de la derecha. En definitiva, inquietud ante la renovación del Pacto de Toledo o todo lo relacionado con el Estado del Bienestar. Desde la Federación consideran que la alternativa pasa por la reivindicación y la movilización desde los sindicatos, la izquierda y las fuerzas progresistas.

Así mismo la Federación sigue inmersa, como muestra la imagen, en la celebración de cursos formativos, en este caso, sobre el uso de las nuevas tecnologías.



La Federación ha realizado cursos de informática recientemente.



UNA OFERTA EXCLUSIVA PARA AFILIADOS DE CCOO PAÍS VASCO

R.P.S. Nº 71-07

Como afiliado de CCOO PAÍS VASCO, tú y tus familiares directos podéis disfrutar de precios especiales en todos los tratamientos para hombre y para mujer de CLÍNICA LONDRES. Informate sobre nuestros tratamientos personalizados y condiciones de financiación. Además, si vienes entre octubre y diciembre te beneficiarás de una oferta muy exclusiva. Imprescindible acreditarse en la primera visita.

TRATAMIENTO		TARIFA PRIVADA	TARIFA CCOO PAÍS VASCO	PROMOCIÓN CCOO PAÍS VASCO (en octubre y diciembre)
UNIDAD DE CIRUGÍA	ARIMBIDO DE PECOJO (con prótesis robóticas)	5.500 €	4.950 €	4.875 €
	ELEVACIÓN DE PECOJO	5.765 €	4.900 €	4.610 €
MEDICINA CORPORAL	ENTRATA 90'	950 €	795 €	725 €
	ENTRATA 30'	1.530 €	1.300 €	1.220 €
MEDICINA FACIAL	TRATAMIENTO COMPLETO BOTOX	475 €	385 €	345 €
	TRATAMIENTO DUPLO ANJAL BOTOX**	855 €	725 €	680 €

*Hasta 15/30 sesiones de andermatología (LPG), vacuums, sobos, mesoterapia, presoterapia o bodyfat.
**Incluye 3 tratamientos completos de botox en un año.

15% de descuento en el resto de tratamientos excepto en cirugía y BBL

C/ Alameda Marineda, nº 67 Bis - bajo, Elizao. Tel. 94 423 69 88 - O: Carlos San Martín Pérez

Las intervenciones de Cirugía Plástica se realizan en la Clínica San Francisco Javier (Bilbao) y el Edificio Integrador en la Clínica San Sebastián (Deusto)

902 12 33 66
www.clinicalondres.es

Primera visita médica gratuita

CCOO
euskadiko langile komisiak

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



CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

BARCELONA / BILBAO / CASTELLÓN / CIUDAD REAL / MADRID / MURCIA / PAMPLONA / SEVILLA / TARRAGONA



A través del cómic, el cine y el teatro

**La Fundación Paz y Solidaridad y CCOO Gazteak
convierten estas expresiones artísticas en instrumentos
de reivindicación y denuncia**



"Globalizazioa eta lan eskubideak"

Unai Sordo Idazkari Nagusiak sariak banatu zituen I. Komiki Lehiaketako irabazleen artean sindikatuak Bilbon duen egoitzan. Bakea eta Elkartasuna Fundazioak saria irabazi duten lanak jarriko ditu erakusgai. Komiki hauek eta lehiaketarako proposatutako gaiak lantzen dituzten beste batzuk ere jasotzen dituen liburua argitaratu dute.

De todo. Una performance en la calle escenificando una "subasta a la baja de jóvenes becarios" para denunciar la situación de estos trabajadores tan "utilizados" en época estival. Un concurso de cómic para autores noveles. Aprovechando su particular lenguaje irónico y cínico de carácter vanguardista, hoy, la simbología del comic esta marcada por el inconformismo y la denuncia, más tenue o más marcada, pero siempre usada como un instrumento de reivindicación. De ahí, iniciar el certámen "Globalización y derechos laborales" para dotar de instrumentos de expresión alternativos a la juventud vasca de cara a denunciar la situación generada por la globalización, que deja a esa misma juventud, junto con mujeres y personas inmigrantes, como una de sus principales víctimas. O el reflejo a través de las imágenes de las víctimas de la actual crisis económica. El II Ciclo de Cine "Los derechos laborales bajo los focos" que en esta edición profundizó, a través de varios documentales, en la salud laboral, la situación de las mujeres en la globalización y la migración.



"Lan eskubideak fokopean"

"Maquilapolis" (Mexico), "Workingman's death" (Austria) eta "Extranjeras" (España) dokumentalak ikusgai egon dira II. Zinema Zikloan. Krisiak gai nagusi bihurtu dituen horiek landu ziren: lan osasuna, emakumeen egoera globalizazioan eta migrazioa esaterako.

"Prekarietateko bekadunak, salgai"

CCOO-Gazteak egindako "apadrina un becario" kanpaina barruan sindikatuko gazteak kalera atera ziren enpresek eta administrazio publikoak bekadunak eskubiderik gabeko doako eskulan moduan erabiltzen dituztela salatzerako.

