

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0891
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 3 - EKAINA - 2011

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 30 - D.L.: SS-704/77

biltzar

comisiones obreras

www.ccoo-euskadi.net



Nueva web de Forem Euskadi

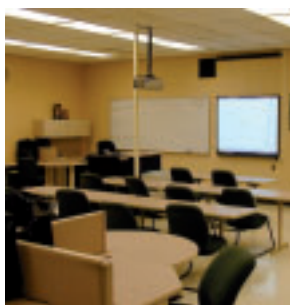


Forem Euskadi ha renovado su página web con el objetivo de dar un mejor servicio.

La nueva dirección es: www.foremeuskadi.net

A través de ella será posible:

- Consultar toda la oferta de cursos subvencionados
- Conocer las condiciones de acceso
- Ver los contenidos de los cursos, las fechas y horarios
- Descargar la solicitud
- Realizar consultas
- Conocer cómo llegar a nuestras sedes
- Enviar su currículum vitae



CURSOS SOLICITADOS A LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA SUBVENCIONADOS Y DIRIGIDOS PRINCIPALMENTE A MUJERES DESEMPLEADAS

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
LOGÍSTICA DE ALMACÉN Y OPERADOR DE CARRETERA BREVETADA	233	VITORIA-GASTIIZ	8-sep-2011	15-nov-2011	13:30	20:30	L-SS-X-J-V
GESTOR DE ALPACEN	230	VITORIA-GASTIIZ	12-sep-2011	15-nov-2011	8:30	14:30	L-SS-X-J-V
CAMBIO DE MAQUINARIA DE PUNTAJE DE MERCANCÍAS Y PERSONAS	230	VITORIA-GASTIIZ	12-sep-2011	15-nov-2011	15:30	20:30	L-SS-X-J-V

INFORMACIÓN DE INSCRIPCIONES:
COORDINADORA: c/ Pasaje General Álava, 11 - P 01005 Vitoria-Gasteiz
 Tfno: 945 14 96 12 ; Fax: 945 23 45 25 ; Email: arbelo@foremeuskadi.ccoo.es
www.foremeuskadi.net

BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata
 Helena Ferreras, Ibai Cereijo
 y Oskar Arenas

Sede central: Uribitarte, 4
 48001 - BILBAO

Teléfono: 94 424 34 24

Fax: 94 424 38 98

E-mail: biltzar@euskadi.ccoo.es

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

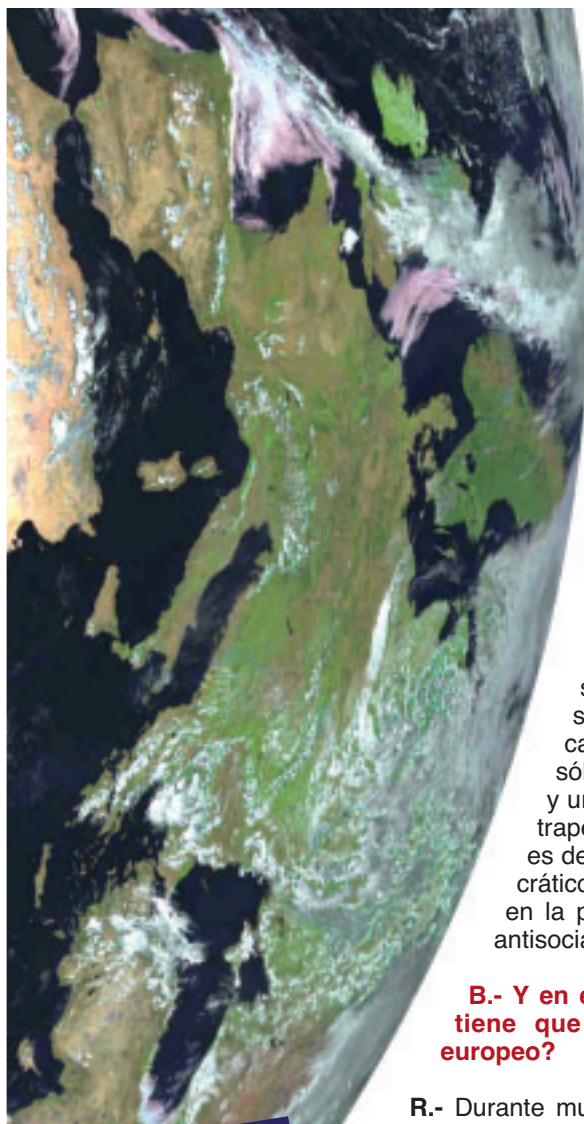
Galicia-Euskadi-Cataluña

Ekintza sindikal eta errealitate sozioekonomikoaren inguruko esperientzien diagnostikoak elkartrukezko asmoz Galeuscat berri bat ospatu da aurten Santiagon. Euskadi, Galicia eta Kataluniak antzeko elementuak konpartitzen ditugu bizi dugun errealitate sindikala eta testuinguru soziopolitikoaren ondorioz. Hiru konfederazioen arteko topaketan, aurten, negoziazio kolektiboan bizi dugun testuingurua eta ditugun lehenetasunak landu ditugu.



“Europa exige planes de ajuste que limitan el crecimiento y aumentan el paro, lo que ralentiza la salida de la crisis. Es un círculo vicioso”

Unai Sordo cree que el sindicalismo *“tiene que hacerse fuerte en lo local, desde la empresa, pero tiene que aspirar a incidir en lo global”*



Recientemente se celebraba en Atenas el XII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en el que Ignacio Fernández Toxo fue elegido presidente. Unai Sordo, Secretario General de CCOO de Euskadi, participó en el Congreso por la delegación de CCOO.

Biltzar.- El Congreso llega en un momento complicado, económico y social en toda Europa donde se cuestionan derechos sociales y laborales bajo la premisa de que son exigencias de Europa...

Respuesta.- En efecto. Los Gobiernos se escudan en esas exigencias. La cuestión es que se ha construido una Europa que no nos gusta. Europa sí, pero como construcción social y política democrática. Si Europa se construye sólo como un mercado único y una moneda única, sin contrapesos políticos y sindicales, es decir sin contrapesos democráticos, va a causar un rechazo en la población por las políticas antisociales que impulsa.

B.- Y en ese sentido, ¿Qué papel tiene que jugar el sindicalismo europeo?

R.- Durante muchos años las relaciones laborales se desarrollaban en el ámbito de los países, los llamados estados-nación. Ahora hay un proceso de globalización de la economía tremendo. Los poderes económicos son globales aunque sus actuaciones afectan en lo local. Por eso el sindicalismo tiene que hacerse fuerte en lo local, desde la empresa, a pie de tajo con los trabajadores, pero tiene que aspirar a incidir en lo global.

Por eso tenemos que reforzar al sindicalismo europeo. Para constituirnos como contrapoder

de las instituciones europeas y de los grandes poderes económicos. Si no, estamos cojos.

B.- ¿Y se ha avanzado en ese sentido en este congreso de la CES?

R.- Ha habido debates muy interesantes. CC.OO. ha planteado cosas como la existencia de Salarios Mínimos en Europa, la posibilidad de promover una huelga general europea o la emisión de Eurobonos que sirvan de escudo a los países que están siendo sometidos a ataques especulativos por los llamados mercados... pero el gran reto pasa por reforzar el propio sindicato europeo.

En un primer momento probablemente para constituirnos como un lobby de presión en defensa de los trabajadores en Europa. Y después para buscar nuestras herramientas de actuación como son la negociación colectiva y el diálogo social.



(Continúa en pág. 4)



“... lo que ralentiza la salida de la crisis. Es un círculo vicioso”

(Viene de la pág. 3)



B.- Convenio Colectivo, huelga, Diálogo social... son instrumentos de acción sindical que se están siendo cuestionadas allí donde se tienen, por ejemplo en Euskadi o en España. ¿Es realista plantearlo en Europa?

R.- Es difícil pero imprescindible. Hay un furor ideológico de aquellos que generaron la crisis y están gobernando la salida de ésta. Los poderes económicos y financieros tienen un plan para la reducción de los derechos laborales y sociales que aspiran a privatizar. Y ahí les sobra un actor fundamental: los sindicatos. Nos quieren eliminar como agente económico y social cuestionando aquellos ámbitos en los que intervenimos

B.- ¿Y el papel de la CES es ahí fundamental?

R.- Es clave. Hay un consenso amplio sobre el valor del sindicato como contrapoder de las políticas que se pretenden hacer. En dar valor a los convenios colectivos y en reforzar marcos de Diálogo Social en todos los ámbitos de gobierno. Luego hay distintas formas de entender el sindicalismo y su papel en Europa, pero en esas propuestas está el conjunto del sindicalismo europeo, con alguna excepción marginal.

B.- ¿Es consciente del alejamiento de la sociedad en general y de los trabajadores en Euskadi sienten respecto a las cuestiones europeas?

R.- Se ha hecho muy poca pedagogía. Europa es y será una realidad sí o sí. Una realidad compleja y variada. Una unidad económica con países de muy distinto peso económico. Pero hay una cosa clara. O se apuesta por reforzar Europa política o socialmente o vamos a tener problemas para mantener nuestro modelo social. Se está aprovechando la crisis y la situación de algunos estados, entre ellos el nuestro, para cuestionar el llamado modelo social europeo.

Planteo una reflexión: California es un estado de Estados Unidos que si fuera independiente sería aproximadamente la octava economía del mundo. Su situación económica es pésima en términos de déficit y riesgo de impago. ¿Alguien ha oído hablar de que esa situación exija cuestionar el modelo económico o social de California o EE.UU.? ¿Por qué no hay un cuestionamiento de su modelo por parte de los “mercados”? En Europa se ha dejado a su suerte países como Grecia para luego imponerles unas condiciones draconianas si quieren financiar con deuda pública su déficit.

B.- Condiciones que se han concretado en exigencias de recortes...

R.- En efecto, a Grecia o a Portugal por ejemplo. O a España sin llegar a una intervención. Se exigen planes de ajuste que limitan el crecimiento y aumentan el paro, con lo que se ralentiza la salida de la crisis. Es un círculo vicioso.

Es como si a alguien que tiene problemas para pagar su hipoteca, para refinanciar su préstamo se le exige que venda el coche con el que va a trabajar. Pues sacará dinero por el coche y quizás le sirva para pagar los primeros recibos, pero a largo plazo si no puede ir a trabajar la cosa va a terminar mal. Se está deprimiendo la actividad económica para garantizar los intereses de las entidades financieras que financiaron el desarrollo a crédito ligado a burbujas especulativas que al estallar han generado esta crisis.

B.- Tenemos una ardua tarea...

R.- Sin duda. Pero la lucha organizada de los trabajadores nunca fue fácil. Ni en la primera industrialización, ni cuando los sindicatos fuimos perseguidos y prohibidos. Ahora todo es más complejo. La cuestión de fondo sigue siendo organizar a la gente en las empresas. Luego hay nuevas formas y otros ámbitos como el europeo. El movimiento sindical es internacionalista y tenemos a Toxo como Secretario General de la CES. Vamos a trabajar por el futuro.



A última hora y con alevosía

Tras la decisión de CEOE de tumbar la reforma de la negociación colectiva, el Gobierno vuelve a ceder al chantaje de la patronal

El pasado 10 de junio, el Gobierno aprobó en Consejo de Ministros el decreto de la reforma de la negociación colectiva que sacó adelante en el Parlamento con la abstención de PNV y CIU. En el mismo se asumen las principales demandas de las organizaciones empresariales para flexibilizar aún más las causas del despido, debilitar el papel del convenio sectorial y relativizar la vigencia de la ultratractividad. En definitiva, el Gobierno vuelve a dar una vuelta de tuerca contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Días antes del Consejo de Ministros del 10 de junio, el Gobierno insinuó que el contenido del decreto de la reforma de la negociación colectiva se acercaría más a las demandas sindicales. La intensidad de la propaganda gubernamental de la que se hicieron eco los medios de comunicación obligó a los sindicatos a poner las cosas en su sitio: poco o nada de lo que se decía tenía que ver con la realidad. El camino elegido por el Gobierno no gustaba a los sindicatos y así se lo hicieron saber. La posición de equilibrio que pretendían, a juicio de CCOO, no era posible.



Imágenes de diferentes movilizaciones de CCOO en defensa de la negociación colectiva en Euskadi.

Acentuará el conflicto social

El Decreto aprobado finalmente por el Consejo de Ministros ha sido todo un ejercicio de mal gobierno. A última hora y con alevosía, el Gobierno volvió a ceder al chantaje empresarial (cabe suponer que después de algún contacto o llamada con representantes de la CEOE) e incorporó al decreto algunos cambios que lo hicieron definitivamente inaceptable para el movimiento sindical.

La llamada ultratractividad pierde valor y eficacia; la intervención empresarial gana espacio mientras la sindical la pierde; la protección de los derechos de los trabajadores se debilita al perder competencias el convenio sectorial a favor del convenio de empresa; la función de las comisiones paritarias es más aparente que real; y por si fuera poco el Gobierno recupera su discurso de la reforma laboral y abre aún más la puerta del despido, permitiendo a las empresas presentar un ERE cuando presenten pérdidas permanentes y/o transitorias.

¿Acaso, no es suficiente la flexibilidad de la que gozan los empresarios para despedir en un país con cinco millones de parados? Por todo ello, y nada más conocer el contenido del decreto, CCOO criticó con dureza la decisión del Gobierno, al que acusó de actuar “a última hora y de hurtadillas” cediendo a las demandas de la CEOE; de echar mano de la improvisación y de exhibir incapacidad para seguir gobernando. Una actuación, la del Gobierno, que acentuará el conflicto social con los sindicatos.



Una reforma inaceptable para el movimiento sindical

El Real Decreto para la reforma de la negociación colectiva es una decisión unilateral del Gobierno, respecto de la que CCOO no nos sentimos vinculados. Las reformas unilaterales no sirven en las relaciones laborales; éstas sólo tienen éxito cuando parten del acuerdo y en ese sentido, esta reforma puede convertirse en papel mojado. El Ejecutivo no ha tenido en cuenta los consensos alcanzados durante el proceso de negociación desarrollado en los últimos meses por los interlocutores sociales, y de hecho vulnera el texto del Acuerdo Social y Económico, firmado el 2 de febrero, en el que se establece la autonomía de sindicatos y empresarios para la ordenación de esta materia.

Se profundiza en la línea de la reforma laboral aprobada el pasado año.

No sólo no se corrigen las mayores atribuciones a la parte empresarial que introdujo esa reforma en materia de jornada, puesto de trabajo y descuelgue, sino que se amplían sus atribuciones.

Se debilitan los convenios.

CCOO apuesta por el convenio de empresa, pero desde la estructura sectorial estatal o autonómica. El Decreto del Gobierno, en cambio, permite romper un convenio sectorial con uno de empresa en cualquier momento de la vigencia del de ámbito superior. Esta situación puede repercutir sobre la protección de derechos de los trabajadores y trabajadoras. Además, la patronal había asumido en el proceso negociador tres garantías que no aparecen en el documento del Gobierno: que se comunicara a las comisiones paritarias del convenio sectorial superior a la empresa la apertura de ese convenio; que estuvieran presentes asesores sindicales firmantes del convenio y que sus condiciones no pudieran ser inferiores al convenio superior o sectorial.



No se avanza en la participación real de los representantes de los trabajadores en las empresas, que es donde se producen las relaciones laborales.

Se atribuyen competencias a las comisiones paritarias que no son vinculantes y su papel tendrá que ser objeto de pacto entre las partes. El documento no recoge los avances de sindicatos y empresarios en materia de flexibilidad interna y la necesidad de conjugarla con participación de los representantes de los trabajadores. La propuesta del Gobierno contempla que los empresarios tengan ventajas en materia de flexibilidad y jornada, bolsas de horas y movilidad de puestos de trabajo.

En materia de legitimidad, el Gobierno abre la vía a los sindicatos corporativos, a través de convenios franja.

CCOO defiende que el ámbito de negociación es el sector o la empresa, no los convenios de categoría. El sindicato advierte del peligro de este tipo de acuerdos que ya han tenido graves repercusiones económicas y sociales en nuestro país, como ha ocurrido con los controladores aéreos hace unos meses.

Onartu den Errege Dekretuak hitzarmen ultraktibitatea mantentzen duen arren, erreformak, geure negoziazio kolektiboaren sistema ahultzen du. Enpresako hitzarmen kolektiboei lehenatasuna ematen zaie arlo horietan langileei negoziatu eta hitz egiteko ahalmena hobetu eta bermatu gabe eta ondorioz, estatuko sektore hitzarmenetako estalduren bermean hutsune handia agertzen da.

El verdadero debate de la **negociación colectiva** en Euskadi

Los trabajadores y trabajadoras asalariados en la Comunidad Autónoma Vasca llevamos años sufriendo una grave ralentización, cuando no paralización, de la negociación colectiva. El bloqueo sistemático de los convenios en Euskadi supone un empobrecimiento, mediante la congelación salarial, para muchas personas que llevan 3, 4 o 5 años con sus convenios sin renovar, además de un estancamiento y deterioro de las condiciones laborales que se rigen a través de los convenios. A 30 de abril de 2011, el 71,1% de los trabajadores vascos tenían su convenio sin renovar, esto es, más de 400.000 asalariados.

Tras conocerse la ruptura de las negociaciones entre patronal y sindicatos, CCOO Euskadi emplazó a Confesbask a no avalar la posición del empresariado más retrógrado en materia de negociación colectiva.

Por otra parte, no es riguroso, sino pura demagogia, decir que con la reforma, se quiere hurtar la negociación colectiva del ámbito vasco y algunos bien lo saben. La reforma del Gobierno puede suponer un cambio radical en la estructura de la negociación colectiva, pero abre la opción a pactos en el ámbito de las Comunidades Autónomas. CCOO Euskadi ha emplazado al conjunto del sindicalismo vasco a buscar un acuerdo que permita mantener los convenios en Euskadi. Si ELA y LAB no abogan por este espacio de negociación, estarán abandonando a los trabajadores vascos y sólo desde el cinismo podrían acusar a nadie



de pretender "llevarse la negociación de los convenios a Madrid".

Algunos sindicatos vascos deben abrir un debate interno y decir a los trabajadores y a las trabajadoras de este país si realmente están dispuestos a buscar, de verdad, un ámbito de negociación para la CAV. Deberán, en todo caso, superar prácticas que han venido desarrollando a lo largo de estos últimos años y actuar realmente en la búsqueda de convenios de ámbito autonómico si así lo desean, dejando atrás determinada estrategia sindical de precisamente, focalizar la negociación en las empresas tal y como pretende en definitiva la CEOE apoyándose en la reforma.



¡Más de un millón de firmas!

El 16 de junio CCOO y UGT presentaron en la Junta Electoral Central más de un millón de firmas, el doble de las necesarias, que avalan Iniciativa Legislativa Popular para modificar la reforma laboral impuesta por el Gobierno. En pocos meses, hemos conseguido una respuesta sin precedentes de los trabajadores y trabajadoras que no se resignan a que se institucionalice el mayor ataque a los derechos laborales desde la instauración de la democracia.

En Euskadi, CCOO llevo la recogida de firmas fuera de los centros de trabajo, a la calle, al encuentro con la ciudadanía. (En la imagen, en el tradicional mercado de Ordizia).

La industria y el empleo en la Margen Izquierda, en alerta roja

El cierre de Babcock y la oleada de despidos en La Naval y ABB vuelven a poner de manifiesto la insaciable codicia empresarial y la incapacidad de los gobiernos para proteger los sectores productivos

Durante meses había corrido el rumor de que, una vez concluidas las elecciones, se iba a desatar una avalancha de despidos en la economía vasca. Ya se sabe: los poderes quieren que votemos en una atmósfera protegida. No vaya ser que votar en estado de shock deprece resultados imprevisibles. El tiempo ha confirmado esos rumores, y las malas noticias se han cebado con la Margen Izquierda.

Desde que comenzó la crisis, el tejido industrial de la orilla izquierda de la Ría ha sufrido una debacle. La lista de empresas clausuradas asusta: Troquevi, ITPM, Caydetel, Elecqui, Lehoiko Bihotz, Burdilan... Todas han bajado la persiana. Y el goteo sigue aumentando, sin distinguir entre pequeñas o medianas. Otras, como Portumetal, que en los 70 llegó a tener casi 400 trabajadores, están a punto de desaparecer.

Los últimos golpes han sacudido a tres empresas emblemáticas de la comarca. Babcock ha liquidado ya su actividad, dejando a 400 trabajadores en la calle. Ha sido la culminación de una década de chapuzas, saqueos e irresponsabilidad política y empresarial. Diez años hemos estado advirtiendo de que la empresa se moría, pero las instituciones y partidos, con el PSOE a la cabeza, han mirado a otro lado. Y ahora que se ha confirmado lo peor, ¿no va a dimitir nadie? ¿Es una broma de mal gusto?

Una deslocalización salvaje

En ABB Galindo, la multinacional ha anunciado el despido de 166 de sus 320 trabajadores. ¿Acaso pierden dinero? No, al contrario. La planta ha ganado 30 millones de euros en los últimos años. ¿Acaso los transformadores eléctricos salen defectuosos? No, al contrario. Se fabrican



con los estándares de calidad más altos de Europa. ¿Entonces? Codicia pura y dura, una deslocalización salvaje: sale más barato producir en Turquía e Italia. Los trabajadores de ABB no se han quedado quietos y, con todo el respaldo de CCOO, han salido en tromba a la calle para movilizarse por el futuro de la fábrica.

En La Naval de Sestao, anuncian el despido de más de 120 trabajadores de forma indiscriminada. La medida descabezaría al astillero ahora que ha empezado a contratar nuevos barcos. ¿Quién los va a diseñar? ¿Quién va a construirlos? ¿O pretenden subcontratarlo todo, desde la ingeniería a la mano de obra?

Y mientras, ¿qué dicen o hacen los gobiernos? Poco o nada, y casi siempre a destiempo. Sí están haciendo bien una cosa: demostrar su incapacidad para proteger a los sectores productivos de nuestra economía, aquellos que deben generar empleo y actividad para contribuir a salir de la crisis.

Parece que la patronal les ha ganado la partida y que han renunciado a plantarle cara cuando, en lugar de apostar por la inversión y el empleo, las empresas se dedican a despedir a cientos.



Los trabajadores de ABB han afrontado con energía y humor una situación trágica.

Babcocken itxierak eta La Naval eta ABBn egon den kaleratze boladak agerian utzi dute enpresarioren diruzalekeria asegaitza eta gobernuek sektore produktiboak babesteko duten ezintasuna.

Sestaoko La Navalen 120 langile baino gehiagoren kaleratzeak jakinarazi dituzte. Neurri horrek ontziola kaltetuko du itsasontzi berriak kontratatzen hasi den une honetan.

“Malos humos” en la hostelería y “barrido” en la limpieza



Convocados por CCOO frente a la sede de la Asociación de Hostelería de Bizkaia delegados y delegadas del sector de la hostelería reclamaron el pasado mes de mayo la actualización de un convenio que permanece pendiente desde 2008.

Una actitud inadmisibile la de la patronal que escudándose, año tras año en argumentos como la crisis, las pérdidas como consecuencia de la ley del tabaco, etc... somete a miles de trabajadores y trabajadoras a un continuo descenso de su poder adquisitivo, al verse obligados a sobrevivir con salarios de hace cuatro años.

Se contradice con la situación de este colectivo, los últimos datos estadísticos sobre turismo que hablan de una continua mejora en los beneficios de los sectores implicados, por lo que se demuestra que los trabajadores de la hostelería vizcaína sufren por partida doble: retraining de la contratación (que implica sobrecarga de trabajo, movilizaciones abusivas, desregulaciones de jornada, etc...) y esa merma en sus retribuciones.



Menos derechos, menos calidad

También en Bilbao, pero enmarcada dentro de una jornada de protesta a nivel estatal, los trabajadores y trabajadoras de la limpieza de edificios y locales de la CAV salieron a la calle contra del recorte de derechos en este sector (modificación a la baja de sus condiciones económicas y laborales, convenios sin actualizarse desde hace años, etc...). Los recortes de presupuestos de las administraciones públicas, unidos a las bajas temerarias que las empresas efectúan en los concursos y renovaciones de los contratos a los clientes, están suponiendo una pérdida del 15% del valor económico del sector y de su calidad.

En la actualidad son más de 500.000 las personas que emplea este sector y que ya ha sufrido un recorte de más de 150.000 puestos de trabajo en todo el Estado. Caracterizado además por una alta precariedad que afecta, no solo a los trabajadores y a las trabajadoras, sino a la calidad del servicio prestado, motivada por la actitud irresponsable de las patronales.



CLECEko langileek aurre-akordioa lortu dute

Enpresa Batzordeak eta CLECEko zuzendaritzak aurre-akordioa sinatu zuten 14 hilabeteko negoziazio prozesua eta gero. Akordioak 4 urteko indarraldia izango du eta beste batzuen artean honako igoerak jasoko ditu KPI + 0,5ekoa 2010erako, KPI + 0,75 2011 urterako, KPI + 2ko igoera 2012rako eta KPI + 3ko igoera 2013 urterako. Gainera 2005. urtetik izoztuta zegoen joan-etorrietako plusaren igoera eta egunean lanerako prest egoteko ordu kopurua murriztea ere onartu dira. Mobilizazio askoko negoziazio prozesu luzea izan da, Sektoreko langileek egin duten ahalegina eta gero CC.OO. pozik agertu da. Sindikatuak langileek prozesu luze honetan izan duten eragina azpimarratu nahi izan du, inoiz ez dira orain egin duten bezala kalera atera sindikatuak esan duenez "mobilizatzen hasi zirenetik hasi da enpresa negoziazioan aurrera pausoak ematen".

Aernova Engineering

La plantilla de esta empresa de ingeniería ubicada en Alava se ha visto obligada a movilizarse con concentraciones y huelgas durante todo el mes de junio, tras año y medio de duras negociaciones con la dirección que mantiene una postura inmovilista ante sus peticiones y que condiciona el abandono de la movilización para seguir negociando.



Comedores escolares

La mediación, vía que CCOO ya planteó en su momento (pero que se está convirtiendo en un teatro esperpéntico) fue la opción elegida en este conflicto tras un pre-acuerdo entre la patronal, ELA y LAB. Cifras que para CCOO adolecen de todos los déficits denunciados por la parte sindical durante tres cursos de desacuerdo, que son: minimizar la referencia salarial pactada en el convenio anterior (cocinero/a) retrocediendo por tanto en la escala de categorías, abunda en el retroceso al crear el techo del 97,5% de una categoría creada ad-hoc y además, en 2013/2014, siendo este año el 95% rechazado mil veces, consolida durante los próximos tres años una jornada anual superior en 12 horas al personal del departamento, etc... Dilapida derechos anteriores y asume como tope las propuestas patronales sin ambages.



Ipar Kutxa-Bankoa fusioa

Proiektu berri honek langileriarentzat ondorio kaltegarriak ez eragitea eta era baketsuan egitea eskatu du Comfia CCOOK. Horregatik eskatu du sindikatuak enplegu bermea eta egokia den denbora tarte batean lan baldintzen homologaziorako protokoloa egiteko mahai baten eraketa, dagoeneko martxan dagoen mahaia.



Barakaldoko Udala

Udal hauteskundeak baino lehen eta udal hauteskundeak eta gero 700 langilek mobilizazio gogorrak izan dituzte egutegiaren negoziazioa sustatu eta 2008an sinatu eta 2011ko abendua arte indarrean behar lukeen hitzarmena bete dadin. Batzordeak itxialdiak egin ditu, plenoetan egon dira eta elkarretaratze zein manifestazio ugari egin ditu, beti euren aldarrikapen ikurrarekin: begizta berdeak, kamiseta zuria eta zapi horia.



Esleipenen egutegiaren kontra

CCOO Irakaskuntzak elkartzeko deia egin du, 2011-2012 hurrengo ikasturterako hezkuntzako lanpostu esleipenak ia seguruenik abuztuan egiteko asmoaren aurka. Hezkuntza Sailak orain dela zenbait urtetatik CCOO Irakaskuntzaren proposamen bat badu —“eskola-konponketa”— uztailean zehar, plaza-aukeraketaren arazoari irtenbidea bilatzeko. Oraindik ez dugu erantzunik jaso eta egoera hobetu beharrean, urtetik urtera, okerrera doala dirudi. Sor daitezkeen arazoei aurre egiteko Hezkuntza Saila da erantzule eta, honek, zehazki, konpondu ordez, kronikoa bihurtzeko itxura du.



CCOO consigue para el sector de la intervención social en Gipuzkoa, su primer convenio

Tras un año de intensas negociaciones y movilizaciones en el sector reclamando la implicación de la Diputación Foral -como responsable de los servicios sociales de Gipuzkoa-, que ha subcontratado a diferentes entidades y empresas su gestión, se ha suscrito un acuerdo que mejora considerablemente las condiciones de la gran mayoría del sector (unas 2.000 personas).

Como ya lo hiciera en Bizkaia hace unos años, CCOO (sindicato mayoritario con un 47%) ha firmado junto a LAB, ELA y UGT (sin representación) un acuerdo necesario y muy esperado. La satisfacción ya se siente entre las trabajadoras y trabajadores, que se están organizando e informando.

En el devenir de la negociación ha jugado un papel importante la Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores de Intervención Social Gizartelana, presente en todas las reuniones, y en unilaterales con la patronal Hedatzen, así como convocando, difundiendo y asistiendo a las movilizaciones. Podemos decir que ha dirigido durante la negocia-

ción los pasos de LAB y ELA, consiguiendo finalmente hacer una única propuesta más posibilista respecto a las condiciones que tenemos.

El convenio tendrá una vigencia de 4 años, tras los que la jornada pasará de las 1.675 horas de este año a las 1.600 en 2014. 35 días de vacaciones en 2011 y hasta 40 en 2014. Incapacidades temporales por enfermedad común y profesional complementadas hasta el 100% desde el primer día. La gran mayoría notará un considerable aumento salarial en este primer año y un total de un IPC+6 en los próximos. Pluses de turnicidad, nocturnidad, festivos, responsabilidad y disponibilidad que compensan a quienes trabajan en centros 24 horas al día 365 días al año.

El elemento fundamental es la subrogación que garantiza la estabilidad de las plantillas, con alarmantes cifras de rotación en un sector que se mueve a golpe de contratos y/o convenios de las empresas y asociaciones con la Diputación Foral, y cuyas únicas herramientas de trabajo son precisamente, esos recursos humanos.

Los bomberos, bajo mínimos

El Comité de la Diputación Foral de Gipuzkoa (CCOO, ELA, LAB...) ha denunciado públicamente que el colectivo de bomberos está funcionando por debajo de los mínimos de efectivos, y que el servicio es insuficiente. El responsable de CCOO, Ramón Zapirain, asegura que "ni cumple ni garantiza los servicios mínimos de grupo acordados".

Las consecuencias de este incumplimiento se traduce en un aumento del riesgo y disminución de la seguridad para el propio personal bombero, "puesto que son ellos los que tienen que afrontar las emergencias con recursos escasos"; una mayor inseguridad para la ciudadanía, porque recibe un servicio precario y el deterioro en las condiciones laborales del colectivo, ya que debido a la falta de personal no se pueden garantizar derechos legales y reconocidos mediante convenio.

"En lugar de realizar una apuesta por la seguridad de las personas, la Diputación deriva el presupuesto a planes de gestión vacíos de contenido que no llevan a nada", afirma Zapirain; por ello el comité reclama de inmediato el acordar más personal para el Servicio y el cumplimiento de lo acordado, garantizando a lo largo de todo el año el grupo mínimo de bomberos.



Gipuzkoako Foru Aldundiko Langile Batzordeak salatzen du suhiltzaileek gutxienekoen azpitik ari direla lanean eta zerbitzua ez nahikoa dela. Zerbitzuak ez ditu betetzen, ez eta bermatzen ere, hitzarmenen bidez adostutako gutxieneko lantaldeak.

CCOO, por un cambio de po y un impulso democ

Las **tasas de desempleo** en nuestro país son insostenibles; su repercusión en colectivos como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, brutales; **las medidas** para combatir el déficit en unos plazos carentes de realismo, está suponiendo una fuerte reducción de las políticas públicas y del personal que debe llevarlas a cabo; los **resultados electorales** han mostrado una severa penalización a quienes han aplicado estas políticas; los **movimientos ciudadanos** han venido a cuestionar las formas de hacer política y la penosa situación por la que están atravesando cientos de miles de personas, así como la ausencia de perspectivas de futuro,

Todo esto obliga a una profunda reconsideración sobre las formas de enfrentar la situación y a una ofensiva **sindical y social** con la vocación de invertir el estado actual de las cosas. CCOO tiene propuestas para enfrentar la crisis de otra manera.

Testuinguru ekonomiko, sozial eta politiko berriak eraso sozial eta sindikal baten beharra planteatzera behartu gaitu irtenbide ekonomiko zein politika egiteko moduan krisiari beste modu batean aurre egin ahal izateko.

CCOOn proposamenak gizarte mobilizaziorako eta negoziatorako eragile moduan ulertu behar dira orain arte egindako politikak erabat aldatzeko.

CCOOk, sindikatua eta langileen arteko harreman zuzena eta egunerokoa bermatuko duen "gertuko sindikalismoaren" aldeko da.



Salida de la crisis justa y equitativa



Forzar un cambio en la orientación de las políticas europeas / Promover una reforma fiscal que garantice ingresos, combata el fraude y un verdadero plan de afloramiento de la economía sumergida / Reforma del sistema financiero, garantía de crédito y recuperar el carácter de banca de proximidad / Mecanismos de control de los precios / Abordar un verdadero cambio de modelo productivo

Crear empleo. Digno y con derechos



El empleo n...
mercado lab...
Establecer la...
y el mercado...
simultanear...
derechos lab...



Luchar por mantener y ampliar servicios públicos de calidad, como factor de cohesión social y fuente de empleo



La política de recortes se ha trasladado a CCAA y Ayuntamientos. Es necesario promover grandes alianzas con la sociedad civil por la defensa de los servicios públicos de calidad.

Compromiso con la regeneración democrática de la actividad política y sindical



Fomentar mecanismos alternativos a los actuales de participación / Revisión de la Ley electoral / Profundizar en la autonomía e independencia sindical / Volcar nuestros recursos en practicar un sindicalismo de proximidad que priorice el contacto diario y directo con los trabajadores y trabajadoras.

Muchos. Trabajo para los jóvenes.

No lo crean las normas que regulan el mercado laboral, sino la reactivación económica / la transición entre el sistema educativo y el mundo del trabajo con contratos que permitan combinar ambas actividades, con garantía de empleo.

Reestablecer derechos laborales. La ILP



La reforma laboral que sólo ha conseguido destruir empleo, aumentado la precariedad y ha hecho el despido más fácil y barato debe ser enmendada. La Iniciativa Legislativa Popular impulsada por CCOO tiene por objetivo hacer llegar al Parlamento la oposición ciudadana a la misma y su modificación.



Empresa: Dapargel (Perfumerías IF)

Sector: Comercio

Plantilla: 275 trabajadoras

Representación: 13 (CCOO, 13)

Foto: Rakel, Marta, Mentxu, Montse, Mónica, Susana, Sonia, Laura y Arantxa.

En las elecciones del pasado mes de mayo, se abordaba el tercer proceso electoral en la empresa; en la primera ocasión hace ocho años CCOO

ya obtuvo la mayoría absoluta con 8 delegadas de 9 en el Comité. En el segundo proceso hace cuatro años CCOO renovamos la mayoría absoluta con 11 delegadas de 13. Pero ha sido ahora cuando nuestra sección sindical riza el rizo y logra lo insuperable: pleno al 13: 6 delegadas en el Colegio de Técnicos y 7 en el de Especialistas conforman un nuevo comité monocolor de CCOO, al no haber logrado

ningún sindicato obtener la confianza suficiente de las trabajadoras para presentar candidatura. Todo un ejemplo de trabajo sindical el que la sección de CCOO ha protagonizado a lo largo de ocho años de mayoría y gobierno sindical en Perfumerías IF de Bizkaia. Lejos de desgastarle electoralmente la ha consolidado como imbatible, apoyada en las decenas y decenas de afiliadas que nutren esa sección sindical.

Algo se mueve en el comercio

Nuevos tiempos y aire fresco en el comercio textil vizcaíno. Hasta hace poco, terreno exclusivo de ELA, CCOO se está volcando en el trabajo sindical en un sector donde durante años poco o nada se ha hecho por la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores. Nuestras delegadas en Zara (en la imagen, Eva, Toñi y Eider) comienzan a ser un referente en muchos establecimientos comerciales a donde de manera continua e incansable llevan la voz, las propuestas y la labor sindical de CCOO. Como muestra, los últimos resultados sindicales en centros donde estamos acabando con mayorías de años de ELA, caso de Stradivarius (con 2 nuevas delegadas). Aseguran que "aún somos pocas, pero muy guerreras. Y la gente ya se está dando cuenta de que se han hecho muy mal las cosas y que hay otras opciones que las pueden hacer cambiar". Los objetivos están puestos en entrar en algún otro centro más del grupo Inditex y en las próximas elecciones en H&M.



Empresa: FEVE

Sector: Transporte ferroviario

Plantilla: 242

Representación: 13 (CCOO, 3)

Foto: Izaskun, Edu, Morgan y Lisardo

El pasado día 10 de mayo se celebraron en los Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) las elecciones sindicales. En esta ocasión se elegía un comité de empresa con 13 miembros para representar a una plantilla, contando los dos colegios electorales, de 246 personas (246 hombres y 18 mujeres). Con una concurrencia sindical tremenda (se presentaban 6 centrales distintas: CCOO, UGT, SF Intersindical, LAB, ELA y el Sindicato de Maquinistas SEMAF, CCOO obtuvo el mayor número de votos obteniendo 3 representantes. Con estos resultados, CCOO vuelve a ganar las elecciones sindicales de FEVE en Bizkaia, revalidando una vez más la confianza de los trabajadores y trabajadoras de esta provincia.



Mayorías contundentes de CCOO

Alcanza el 42% en la construcción de Bizkaia y mejora aún más sus resultados en la Administración de Justicia de la CAV

Al cierre del cómputo de las elecciones sindicales a 31 de mayo se ha ratificado la mayoría de CCOO en el sector de la construcción vizcaíno. De esta forma, CCOO alcanza el 42% de la representación en un sector que cuenta con alrededor de 20.000 trabajadores.

Los resultados de las elecciones sindicales afianzan año tras año la mayoría de CCOO en la construcción de Bizkaia, donde lleva siendo el sindicato mayoritario del sector desde el año 2000. Además, lo hace en todo tipo de empresas, tanto PYMES como en aquellas de más de 50 trabajadores.

Los responsables de la Federación de Construcción justifican este éxito porque "los trabajadores son conscientes de que CCOO es el único sindicato que se mueve en este sector y que está día a día en las obras apostando por la mejora continua de sus condiciones laborales". Pese a los continuos ataques de otros sindicatos, especialmente ELA, el refrendo en las urnas demuestra que el resto de centrales ha abandonado el sector y los trabajadores valoran que CCOO es el que firma uno de los mejores convenios de Euskadi, denuncia cualquier tipo de irregularidad en cuanto a incumplimientos del mismo en materia de seguridad, calendarios o contratación.

Un buen colofón para la ejemplar trayectoria sindical de Iñaki Merino, hasta la fecha, Secretario General de la Federación de Construcción de CCOO Euskadi, que deja el cargo, recogiendo el testigo por el hasta ahora responsable de Organización, Txema Herrero.

Un buen ejemplo, Exbasa

Exbasa, pertenece al grupo Amenazar y es una de las empresas de construcción más grande de Bizkaia. CCOO obtuvo en las últimas elecciones sindicales 116 de los 172 votos emitidos, con lo que se hace con 6 de los 9 representantes en el comité. Un buen ejemplo de cómo el trabajo sindical diario puede darle la vuelta a una opción u otra. La confianza de los trabajadores se ha ido afianzando año tras año, elecciones tras elecciones, ya que se partía hace unos años de un comité exclusivo de ELA.



Empresa: Administración de Justicia de la CAV
Sector: Administración Pública
Plantilla: 2.489 trabajadores
Representación: 43 (CCOO, 17)
Foto: Miembros de la candidatura de Bizkaia.

CCOO sigue siendo el primer sindicato en la Administración de justicia 17 representantes, gracias al apoyo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras que han depositado su confianza en el trabajo sindical que hemos desarrollado durante estos cuatro años.

Con una participación del 62,27%, CCOO revalida la primacía sindical en el sector, que viene repitiéndose desde el año 1.995, destacando, además, que CCOO aumenta en número de delegados y delegadas: 4 más, pasando de 13 a 17. En Guipuzkoa, se ha estado a un solo voto de obtener el quinto delegado. De un total de 43 CCOO obtiene un total de 17 (el 40% de representación del sector), con 8 en Bizkaia, 5 en Araba y 4 en Gipuzkoa.

Desde CCOO, continuaremos trabajando en este nuevo periodo que ahora comienza, con importantes retos como: completar la equiparación retributiva con Lakua; la modernización con la Nueva Oficina Judicial; la anulación del recorte salarial y recuperación del poder adquisitivo; la consolidación del empleo interino; la continuidad de los juzgados de paz y la defensa de las plantillas en general con la nueva ley de registro civil; la reforma de los servicios de guardia; etc. Cuestiones que marcarán el núcleo de nuestra acción sindical.



Empresa: AENA (Aeropuerto de Bilbao)
Sector: Aéreo
Plantilla: 171
Representación: 9 (CCOO, 5)
Foto: Eneko, Jesús, Iker, José Manuel y Bárbara (ausente, Fernando)

CCOO ha conseguido además de la mayoría absoluta, los mejores resultados hasta ahora alcanzados en el aeródromo vizcaíno. Pasa de 4 a 5 delegados, obteniendo la mayoría absoluta y logrando los mejores resultados hasta ahora alcanzados. Un aval a la acción sindical de CCOO durante el proceso de cambio de modelo de gestión impuesto por decretazo por el gobierno del Estado. Basada en una contundente confrontación con el Ministerio de Fomento ha permitido alcanzar un acuerdo que garantiza todos los puestos de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Aena.

Destaca también el proceso de renovación interna con la elección de un nuevo delegado y una candidatura prácticamente renovada al completo. Esto, unido al buen trabajo realizado por los miembros de CCOO en el anterior comité, resolviendo los asuntos del día a día, e incrementando la generación de empleo en plena crisis económica, han permitido mejorar los resultados con un incremento cercano el 30% en el número de votos, frente al descenso de LAB segundo sindicato en el comité de centro con 2 delegados.

El resto del comité está compuesto por 1 delegado de ELA y 1 de USO. En los próximos 4 años CCOO ejercerá una acción sindical encaminada a un empoderamiento mayor de los trabajadores, que permita cambiar la correlación de fuerzas entre éstos intereses de la empresa y los de los trabajadores, con el objetivo de aumentar el empleo, mejorar la PRL, la conciliación de la vida familiar y laboral así como velar por el cumplimiento del acuerdo de garantías.



CCOO se hace con la mayoría absoluta en las elecciones celebradas en mayo en la empresa DELTA Seguridad, en la provincia de Alava. El sindicato obtuvo 16 de los 31 votos y consigue 3 de los 5 representantes en el comité de empresa. Una vez más, esto ha sido posible gracias al trabajo realizado por los afiliados y afiliadas, delegados y delegadas y responsables en CCOO de Alava, donde con estos resultados afianza la confianza de los trabajadores de este sector en nuestra labor sindical. El resto de centrales, (ELA y USO), han obtenido únicamente un miembro en el comité.

Empresa: Delta Seguridad. Alava.
Sector: Seguridad privada
Plantilla: 51 trabajadores
Representación: 5 (CCOO, 3)
Foto: Javier, Inma y Mikel

Empresa: Vicinay Cadenas (Bilbao)
Sector: Metal
Plantilla: 160 trabajadores
Representación: 11 (CCOO, 3)
Foto: José Luis, Urko, José Manuel y Francisco Javier.

CCOO ha ganado claramente en Vicinay Cadenas por número de votos, mejorando sus resultados anteriores y obteniendo 3 delegados. Sin embargo, la primera fuerza del Comité de Empresa va a ser ELA, con cuatro. ¿Cómo es posible? Porque la dirección le ha regalado descaradamente tres representantes en oficinas. Teniendo en cuenta todo lo que tenía en contra, la Sección Sindical de CCOO considera estos resultados como una victoria. Han sido fruto del trabajo diario, de un excepcional convenio firmado hace unos años y de la defensa a ultranza de los trabajadores.



Próxima OPE en Osakidetza

CCOO por la estabilidad y un no rotundo a las imposiciones

En la Mesa Sectorial de Sanidad del pasado día 2 se informaba de que en el último trimestre de 2011 se convocará una OPE de unas 2.600 plazas aproximadamente y probablemente otra antes del verano de tipo parcial, sólo para tres categorías: Pediatras, Ginecólogos y Radiólogos.

En 2009, se alcanzó un Acuerdo entre Administración, CCOO y otras centrales sindicales, en el que en materia de empleo, reducción de interinidad y estabilidad de plantillas, comprometía: para la consolidación de empleo estructural: 2.000 plazas (1.100 de 2010 y 900 de 2011); para la convocatoria de OPE: 3.900 plazas (1.300 de 2010, 1.300 de 2011 y 1.300 de 2012) a lo que se añadirían las vacantes vegetativas que se generan (estimadas en 600 plazas anuales). En resumen, 2.000 plazas de consolidación y 3900 + 1800 de OPE hasta 2012.

“Voluntad negociadora y talante”

El Consejo de Administración de Osakidetza ha decretado la OPE 2011. Un nuevo documento (llamado “Acuerdo”) de Contratación, y otro (también llamado “Acuerdo”) de Movilidad Interna, Promoción Interna y Comisiones de Servicio. Dice Osakidetza que en las diversas reuniones mantenidas en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, “ha intentado llegar a un Acuerdo, pero que finalmente ha tenido que decidir unilateralmente”. CCOO asegura que Osakidetza no ha querido negociar y ha actuado con prepotencia sin admitir ni una sola sugerencia de los representantes sindicales.



El sindicato exige la estabilidad de las plantillas en Osakidetza, acabando con la temporalidad injustificada y aflorando todos los puestos estructurales cubiertos en precario. CCOO ha hecho grandes esfuerzos en materia de negociación colectiva en la sanidad pública vasca, y fruto de ello en su día se alcanzaron grandes mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Osakidetza. Por ello pedimos el mismo esfuerzo por parte de Osakidetza. Y lanzamos un no rotundo a las imposiciones.

El convenio del metal de Araba sigue bloqueado

La negociación del convenio del metal de Araba está sirviendo para comprobar que la patronal alavesa no quiere el acuerdo.

Su única obsesión es repetir los lemas que su hermano mayor, la CEOE, le susurra al oído: trabajar más horas, cobrar menos salario, calendarios laborales a la carta... Está dando un lamentable espectáculo de irresponsabilidad.

Lo que no deja de sorprender es la actitud de permanente demagogia de ELA. Se piensa que a los y las metalúrgicas se les puede engañar con cuatro mentiras mal contadas. Están erre que erre con que CCOO está negociando un convenio estatal del metal que va a bajar los salarios en Araba. Eso ya no se lo cree nadie. Como siempre hemos hecho, vamos a seguir peleando por un convenio provincial digno. Mientras otras centrales presentan Cartas a los Reyes Magos (IPC+3, 35 horas menos), nosotros apostamos por una negociación resolutive y con resultados.



Strauss Kahn, la generación y la camarera sindicada

Poco antes de ser detenido en Nueva York por un presunto asalto sexual, Strauss Kahn alertaba desde su butacón en el FMI de una posible “generación perdida” en España, por el alto desempleo entre las personas jóvenes.

Strauss Kahn es francés, y puede que en Francia esas palabras tengan unas connotaciones diferentes, pero de una cosa no hay duda: entre sus asesores hay algún español. Porque a este lado de los Pirineos la elección de esa expresión resulta tan sospechosa como el expresidente del FMI.

Para la inmensa mayoría de quienes residimos por aquí, especialmente para las personas jóvenes, hasta ahora sólo habíamos oído hablar de una “generación perdida”, que es como han llamado a aquella que en los años 80 sufrió los estragos de la heroína. En realidad no “desapareció” sin más. Su recuerdo lo guardan los cementerios y los muros de las cárceles que poblaron los que tuvieron más suerte. Por eso no resulta gratuita la elección tan concreta de esas palabras, por el tono ominoso, negativo, amenazador, cercano a la pastoral del miedo, que nos trae a la mente.

De alguna manera parece una burla, cosa que suele pasar con el FMI. Y para muestra un botón. Apenas un par de meses antes de que estallara la crisis que nos trae nuestras miserias actuales, Rodrigo Rato (el anterior Strauss Kahn) hablaba de la “fortaleza de la economía mundial” y “las oportunidades que ofrecía el mercado”. Si eso no es estar perdido, entonces es querer perderse.

Por el contrario esta generación de personas jóvenes no se “ha perdido”, de hecho ha cumplido con creces lo que se esperaba de ella. Desde todos los ámbitos posibles, izquierdas, derechas, instituciones y organizaciones sociales, el mensaje es unánime por una vez: tenemos la generación de personas jóvenes más preparada en la historia de este país.

Con todos los fallos de nuestro sistema educativo, con todas las fallas que en su base presenta nuestro modelo de crecimiento, que no incentivaba a quien decidía invertir más tiempo y dinero en su formación, y aún así ahí están. Son las jóvenes y los jóvenes que están “haciendo cola”, como señalaban en varios medios, para marcharse a Alemania y poder trabajar de eso de lo que tienen una titulación.



La respuesta en las plazas

Si Strauss Kahn y el FMI pensaban de verdad que la juventud española estaba perdida, la primera respuesta la han tenido en las plazas de las ciudades desde el 15 de mayo. Algo que nos debe servir para hacer varias lecturas. Sobre la forma en que la gente se ha movilizado y los instrumentos que han utilizado para coordinarse, por ejemplo, o sobre el grado de “empape” que ha tenido el discurso antisindical con el que nos azota la derecha más rancia. Pero también debemos dejar espacio a la necesaria dosis de autocrítica. CCOO Gazteak cree que debemos pensar en los porqués de tanta gente que no ha podido encontrar en el sindicalismo un lugar adecuado para canalizar su indignación.

Y todo ello sin miedos a las nuevas formas de movilización que representan esas plazas físicas y virtuales, entendiendo y aprendiendo de la lección que nos brindan. Como han hecho las personas jóvenes que militan activamente en CCOO y que también han participado a título individual en las acampadas y asambleas.

Suele decirse que los momentos difíciles son una oportunidad para dar un salto adelante, siempre que se tenga voluntad. Por eso ante nosotras y nosotros tenemos el reto



n perdida



Un último apunte para el asesor que susurraba al oído de Strauss Kahn. Quiso utilizar el simbolismo perverso de la “generación perdida” y le salió el tiro por la culata. Se lo devolvió el destino: la trabajadora que denunció la agresión es joven. Y está afiliada a un sindicato. ¿Perdida? No lo parece...



y la oportunidad de reforzarnos como espacio colectivo referente de defensa de los derechos laborales y del estado de bienestar. Como antes otras y otros, también tachados de “perdidos”, o de ilusos, o de alborotadores. O simplemente, de sindicalistas.

Algunas claves: tener más visibilidad en los sectores más precario, fortalecer el trabajo que se hace con las personas jóvenes, tanto con quienes ya están en el mercado de trabajo, como con los colectivos pre laborales, reforzar las estructuras organizativas sindicales que hacen un trabajo específico con la juventud. En definitiva, no se trata sino de recuperar y continuar la marcha con los valores de las y los sindicalistas de antes, de ahora y de mañana: honestidad, trabajo diario, presencia en los centros de trabajo.



Denuncia desde Guatemala

CODECO, contraparte de Paz y Solidaridad en los proyectos que la Fundación realiza en Guatemala, nos informa del bloqueo de puntos estratégicos del país por parte de miles de campesinas y campesinos que forman parte de Codeco. El motivo estriba en la negativa de prácticamente la totalidad de los partidos presentes en la cámara guatemalteca y del gobierno de Colom de reunirse con sus representantes, quienes deseaban trasladarles una serie de propuestas. Entre ellas, el establecimiento de un subsidio para la reactivación agrícola e insumos para las familias campesinas; la aprobación de la ley de desarrollo rural integral y la de nacionalización de la energía eléctrica.

Se pretende así que cada institución asuma su responsabilidad y no continúe dando largas a este movimiento campesino, que en reiteradas ocasiones ha intentado iniciar un diálogo recibiendo desplantes por toda res-



puesta. La policía ha llegado a desalojar violentamente una protesta pacífica, con el resultado de catorce personas heridas (incluso niños), dos ellas de gravedad.

Nadie tiene que morir para ganarse la vida

CCOO impulsa una campaña de prevención del cáncer laboral con el objetivo de eliminar o reducir el uso de agentes cancerígenos en los lugares de trabajo y conseguir acuerdos a nivel de empresa para su eliminación en los procesos productivos

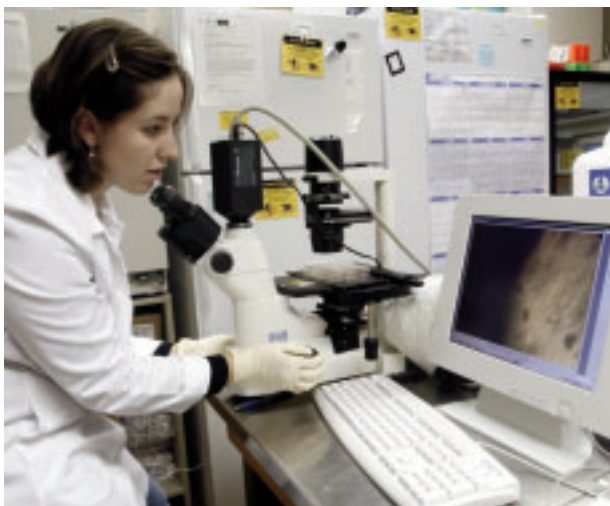
Actualmente, el cáncer es la enfermedad que más contribuye a la mortalidad y a la disminución de la esperanza de vida del conjunto de la población. Una parte de estos cánceres tiene su origen en exposiciones laborales. Al menos una de cada diez, lo cual se traduce en unas 10.000 muertes por cáncer laboral cada año en España.

Según datos oficiales, el 25% de la población laboral española ha estado expuesta en los últimos años a agentes cancerígenos, una cifra que se ha reducido al 19% después de aprobada la Ley del tabaco.

La exposición no se da con la misma frecuencia en las diferentes categorías profesionales; es más frecuente en los trabajadores que desempeñan tareas de producción, mantenimiento y reparación en la industria, en los trabajadores de la construcción, limpieza y gestión de residuos.

En los medios de comunicación, aparecen a diario noticias relacionadas con nuevos descubrimientos sobre el origen de la enfermedad y su tratamiento. Solamente una pequeña parte de los mismos se dedica a la prevención.

Las campañas públicas ponen sistemáticamente el énfasis en los factores de riesgo individuales: tabaco, alcohol, dieta, falta de ejercicio, olvidando o relegando a un segundo plano las causas laborales y medioambientales del cáncer.



Todos los cánceres laborales son prevenibles

De los 375 cancerígenos reconocidos por la Agencia Internacional del Cáncer (IARC) más de la mitad, 173, son cancerígenos laborales. Entre ellos, y en primer lugar, está el amianto; pero también otras partículas como la sílice, y el polvo de madera, metales y compuestos de arsénico, cadmio y níquel, benceno, alquitranes, aceites minerales, cloruro de vinilo...

A CCOO nos mueve el convencimiento de que todos los cánceres laborales son prevenibles. La experiencia de sindicatos de otros países y la propia de CCOO nos dice que es posible, e incluso relativamente fácil en ocasiones, eliminar muchos cancerígenos de los lugares de trabajo.

La legislación en materia preventiva es suficientemente clara al respecto, la primera obligación del empresario es eliminar o sustituir los agentes (RD 665/97 art.4).

Sería necesaria una alianza muy amplia que incluya Administraciones Públicas, sociedad civil, empresarios responsables con la salud laboral y la salud pública, sindicatos, sociedades científicas y profesionales, asociaciones de afectados, ecologistas y otras ONG.



Para ello, se necesita aunar muchas voluntades. Sería necesaria una alianza muy amplia que incluya a las Administraciones Públicas y a la sociedad civil, los empresarios responsables con la salud laboral y la salud pública, los sindicatos, las sociedades científicas y profesionales, las asociaciones de afectados, a los ecologistas y otras ONG.

En los medios de comunicación, aparecen a diario noticias relacionadas con nuevos descubrimientos sobre el origen de la enfermedad y su tratamiento.

Solamente una pequeña parte de los mismos se dedica a la prevención.

Nuestro compromiso

CCOO, a través de sus Secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente está comprometida en la eliminación de los agentes cancerígenos y en la reducción de sus riesgos para los trabajadores y el medio ambiente.

Información a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes, a los técnicos, a los empresarios y a la sociedad en general sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente ocasionados por los cancerígenos y cómo prevenirlos.

Formación a los trabajadores para aumentar la capacidad de intervención sindical frente al riesgo químico.

Apoyo a los trabajadores afectados por la exposición a agentes cancerígenos y a otras sustancias peligrosas, garantizando sus derechos.

Intervención en las empresas a través de los delegados y delegadas de CCOO para conseguir el eficaz cumplimiento de los principios de la acción preventiva previstos en el artículo 15 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, en relación a la exposición a cancerígenos.

Egoera hamar aldiz larriagoa



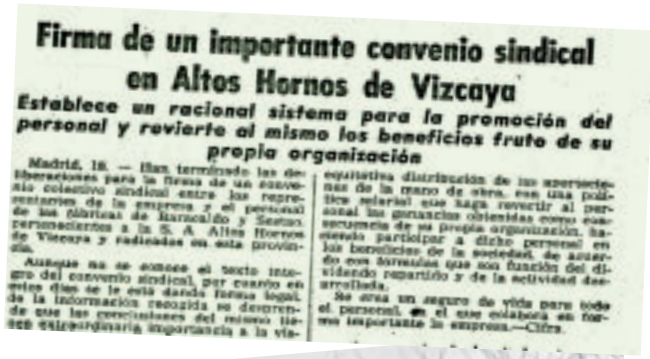
CEPROSsek (Gizarte Segurantzako Gaixotasun Profesionalen erregistroa) jasotako datuen arabera, 2011ko maiatzan 35 dira dagoeneko amiantoak eraginda

aitortu diren minbiziak, 2007an esaterako, 7 kasu besterik ez ziren aitortu urte osoan. Hazkundera nabarmena da "epidemia" bihurtzeko bidean eta CCOO Euskadiren ustez egoeraren argazkia erreala izateko 10 aldiz biderkatu beharko lirateke oraindik datu horiek.

Sindikatuaren ustez datu hauek "Euskadiko CCOOk egindako ekintza sindikalaren eta ASVIAME elkartean bildu diren biktimen lanaren ondorio dira, nahiz eta Osalaneko osasunaren profesional batzuek sindikalismoaren eragina ezkutatu nahi duten".

CCOOk lanean minbizia eragiten duten substantzien prebentzioaren inguruko araudiaren aurrean Prebentzio Zerbitzu Propio edo Kanpokoek agertzen duten gutxiespen eta utzikeria gaitzesten ditu. Ondorioz, gaur egun, enpresek geroz eta gehiago diren salaketa eta klate-galeregatiko zigorrei egin behar diete aurre baita prestazioengatik gainordainei. Horregatik, CCOOk enpresak animatu nahi ditu Prebentzio Zerbitzu hauek egin duten prebentzio aholkularitza prekarioagatik erantzukizun merkantilengatik salatzerara.

AHV, 1961: Cincuenta años del primer convenio colectivo en Euskadi



Este año se cumplen cincuenta de la firma del primer convenio colectivo de la empresa Altos Hornos de Vizcaya.

El hecho en sí no tendría especial trascendencia si no fuera porque es el primer convenio de una gran empresa en Euskadi y en España suscrito en el franquismo, en 1961, cuando el régimen ve imprescindible regular las relaciones entre capital y trabajo. Cuando hemos estado inmersos en la negociación de una reforma de la negociación colectiva donde la patronal y el gobierno aspiran a limitar el derecho de los sindicatos, a que, mediante los convenios, se beneficien los trabajadores de una parte de la riqueza que producen, recuperar este hecho histórico puede resultar interesante.

Los convenios colectivos en el franquismo

Durante los primeros años de la dictadura franquista las condiciones de trabajo se rigieron por la ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, que fue completada poco más tarde por la ley de Contratos de Trabajo de 1944. Ambas leyes sirvieron para sancionar un rígido sistema de relaciones laborales donde los trabajadores no tenían capacidad para negociar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, a mediados de los años cincuenta del siglo XX la encorsetada economía española precisaba de cambios sustanciales para encarar los nuevos tiempos. Dos de las condiciones indispensables eran la propia liberalización de la economía y la flexibilización de las relaciones laborales, imprescindibles para facilitar un incremento de la productividad. Es precisamente en este contexto donde debe situarse la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos promulgada en abril de 1958.

La nueva legislación se encargó de establecer las materias objeto de negociación. Éstas quedaron fijadas en cinco grandes bloques: económicos, profesionales, técnicos, sociales y humanos. El abanico de aspectos negociables era muy amplio, pero los límites eran también muy claros. Quedaban fuera aquellos conceptos que afectasen a los intereses de la empresa, la disciplina o la economía nacional. Además, la necesaria autorización de las jerarquías laborales en la firma de los convenios introducía un factor de control de primer orden.

En el caso de imposibilidad de acuerdo, la legislación otorgaba al Estado la capacidad de dictar una NOC (Norma de Obligado Cumplimiento), que debía ser aceptada por ambas partes en conflicto. Por tanto, la Ley de Convenios Colectivos supuso un avance sustancial para los trabajadores, pero en ningún caso consiguió homologar el sistema de negociación con los marcos europeos, ya que ni permitió la libertad sindical – la negociación debía realizarse a través de los órganos representativos del Sindicato vertical, OSE-, ni contempló la negociación de otro tipo de conceptos y materias.



Diez mil obreros metalúrgicos de Vizcaya, afectados por el convenio colectivo sindical de "Altos Hornos"



Firma del convenio de AHV. Asisten el Ministro Secretario General del Movimiento y Delegado Nacional de Sindicatos, José Solís Ruiz, el Secretario General de la Organización Sindical, Francisco Jiménez Torres, el Vicesecretario Nacional de Ordenación Social, Gonzalo Marcos Chacón, y el Presidente Nacional del Metal Amador Villar, entre otros jerarcas del régimen.

Altos Hornos de Vizcaya, un modelo para el régimen

Al poco tiempo de la promulgación de la ley, la dirección de Altos Hornos de Vizcaya puso en marcha los trámites para iniciar las negociaciones de su primer convenio colectivo. La comisión negociadora estuvo formada por representantes de la empresa y de los trabajadores, aunque en este caso estuviesen más identificados con el sindicato vertical que con el sentir de la plantilla. Sin embargo, esta circunstancia no evitó los enfrentamientos en la negociación. Rápidamente surgieron las primeras diferencias de criterio sobre las cuestiones más importantes que debían ser negociadas. Mientras la dirección centró sus demandas en la organización y racionalización del trabajo, los representantes de los trabajadores subrayaron la necesidad de mejorar los aspectos sociales, -básicamente salariales- y los asistenciales (becas, pensiones complementarias de las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad, etc.).

La empresa, inmersa en un proceso de modernización de los sistemas de trabajo, se negó a discutir cualquier cuestión que tuviera repercusión económica directa o indirecta, hasta que no comenzasen a sentirse los beneficios económicos de la racionalización del trabajo que, en teoría, debía proporcionar el Bedaux. Este nuevo sistema de trabajo suponía, en principio, un incremento salarial de los trabajadores, pero dependía del incremento de la producción, y por lo tanto, del ritmo de trabajo. Además, la racionalización de la producción obligaba a una revisión profunda en

la clasificación y valoración de los puestos de trabajo, que podría afectar negativamente a numerosos trabajadores. En esta misma línea la empresa también se negó a aceptar la negociación sobre cualquier tipo de complemento social.

Finalmente, tras dos años de negociaciones, los representantes de la empresa y de los trabajadores firmaron el primer convenio colectivo de AHV en otoño de 1961. El acuerdo recogía una gran parte de las reivindicaciones de los obreros, que a cambio, terminaron por aceptar los criterios sobre racionalización de los sistemas de trabajo. A la entrega definitiva convenio asistieron las más altas jerarquías del sindicato vertical encabezadas por el Ministro Secretario General del Movimiento y Delegado Nacional de Sindicatos, José Solís Ruiz.

1958 Hitzarmen Kolektiboen Legeak aurrera pauso esanguratsua eragin zuen langileentzat; hala ere ez zuen negoziazio sistema Europako markoarekin parekatu ez baitzuen askatasun sindikala baimendu – negoziazioa sindikatu bertikaleko organoen bitartez egin behar zen, OSE - ez eta bestelako gai eta kontzeptuen negoziazioa begietsi.

“Uno de los efectos no previstos de la firma fue el impulso de CCOO”



José Antonio Pérez, Doctor en Historia y experto en el movimiento obrero, colabora activamente con la Fundación Jose Unanue y ha participado en un trabajo sobre la firma de este convenio, del que asegura “influyó decisivamente en las deliberaciones de otros convenios, tanto de empresa como de sector, provinciales y nacionales, pero sobre todo sirvió para constatar las posibilidades de negociación que abría la nueva situación”.

B.- ¿De qué manera caló esa influencia?

R.- Esta circunstancia no pasó desapercibida para los militantes católicos y comunistas que darían origen a las primeras Comisiones Obreras. La firma del convenio alentó a otras plantillas de numerosas empresas a presionar a los patrones, solicitando la apertura de

negociaciones. Paradójicamente, la promulgación y puesta en marcha de la Ley de Convenios Colectivos creó nuevas expectativas dentro del mundo laboral y contribuyó a la reaparición de la conflictividad obrera.

B.- ¿En ese sentido, cuáles fueron sus principales consecuencias?

R.- Solo unos meses más tarde de la firma, estalló la huelga más importante desde la histórica protesta que tuvo lugar en la Ría del Nervión en 1947. La primavera de 1962 abrió una larga etapa de huelgas y conflictos que se extendió hasta el final de la dictadura. La nueva situación creada tras la promulgación de esta ley favoreció la estrategia impulsada por las CCOO de participación en el sindicato vertical.

B.- ¿Qué pretendía esa estrategia?

R.- Las Comisiones apoyaron la elección de representantes mediante la presentación de candidatos que gozaban de una amplia legitimidad en las empresas. Todo ello favoreció la reconstrucción del movimiento obrero a partir de la década de los años sesenta.



el servicio asegurador de 

Contrata ahora tu Seguro de Auto y consigue...



Visita tu delegación ATLANTIS en:

Bilbao - C. Uribitarte, 4

Tel. 94 424 23 02

Bilbao - C. Telesforo Aranzadi, 3

Tel. 94 410 47 10

San Sebastián - C. Carlos I, 1-3

Tel. 94 344 56 47

Vitoria - C. Portal de Castilla, 50

Tel. 94 515 43 29



Promociones de auto y vida válidas hasta el 31.07.11. Puedes consultar las condiciones en www.atlantis-seguros.es. O bien personalmente en nuestras oficinas.

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22