



gazteak

anima zaitetz!!
gazteak @ccoo.eus

www.ccoo.eus



Tiempo de ganar



Loli García,
secretaria general
de CCOO de Euskadi

editorial



Ha sido un año muy intenso, que se caracteriza por grandes cambios y movimientos en el ámbito político que generan gran incertidumbre y preocupación.

La inestabilidad política en el conjunto del Estado, la situación de Cataluña y el avance de las posiciones de la ultraderecha, que empiezan a ser una realidad, no auguran el mejor escenario para poder avanzar y poner en el

centro del debate político y económico los intereses de la clase trabajadora. Este escenario puede resultar más complejo en función de los resultados de las próximas elecciones europeas y municipales. Ante esta realidad la izquierda debe afrontar el reto de trabajar en clave de cooperación y no de competencia.

En Euskadi, aunque con una realidad diferente, no estamos a salvo de este contexto de crispación. Llevamos una legislatura sin apenas desarrollo legislativo. Además, con la anunciada prórroga presupuestaria, se merma el necesario incremento en el gasto social frente a la dedicación del aumento de los ingresos, vía recaudación, al estricto cumplimiento de la senda de déficit.

Se pierde una oportunidad de aprovechar el incremento de la recaudación

para crecer en el gasto social y aumentar el peso de los servicios públicos con la mejora de las condiciones de las personas que trabajan en ellos, con el fin de generar un mejor reparto de la riqueza e importantes beneficios para el conjunto de la ciudadanía.

Como ha ocurrido en otras fases históricas, los momentos de salida de las crisis cuando no son equitativas, inducen a crecientes episodios de movilización social. La espectacular jornada del día 8 de marzo o las que se están produciendo en torno a las pensiones, o las continuas movilizaciones en diferentes conflictos sectoriales, sitúan pistas, que no se deberían pasar por alto, sobre expresiones del descontento social que existe.

No hay más que contrastar la devaluación que se ha producido en los salarios y su pérdida de peso relativo

en el conjunto de la economía; la injusta revalorización de las pensiones; la precariedad laboral instalada en una parte muy importante de la gente trabajadora de este país; la insuficiencia en los presupuestos para ejercer un papel redistributivo mucho más ambicioso; y por supuesto, la tasa de desempleo que seguimos padeciendo, para comprobar que asistimos a una recuperación económica que se puede sintetizar en una frase: crecemos sin repartir. El crecimiento macro, no va acompañado de una redistribución equitativa de la riqueza.

Una de nuestras herramientas fundamentales para lograr este objetivo es la Negociación Colectiva. En este sentido hemos aprobado una estrategia que debemos trasladar al conjunto de los sectores y de las empresas. En resumen, una acción sindical de cercanía y pegada al terreno, que de respuesta a las realidades y necesidades de cada centro de trabajo.

Por eso decimos que es el tiempo de ganar: de ganar en la lucha por la igualdad, por eliminar la brecha salarial y las desigualdades que sufrimos las mujeres en el mundo laboral. De ganar, para combatir la precariedad laboral, limitando la contratación temporal y a tiempo parcial. Evitando los despidos como recurso fácil de externalización del riesgo por parte de las empresas.

Todas y todos, debemos tener un futuro con empleo que garantice una subsistencia digna. Es tiempo de recuperar los salarios perdidos. El crecimiento económico y de reparto de la riqueza debe llegar de manera inexcusable a los salarios.

Por último, estamos ante el reto continuo de mejorar nuestra afiliación y representatividad en el contexto de elecciones sindicales.

Esta mejora supone no solo el aumento de recursos humanos y económicos, o incrementar nuestra capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial, sino fundamentalmente ganar poder contractual para defender y conquistar los



Irabazteko garaia da: berdintasunaren aldeko borrokan, soldata tartea ezabatzeko eta emakumeok lan munduan jasaten ditugun desberdintasunak garaitzeko garaia. Irabazi, lan prekarietateari aurre egiteko, aldi baterako eta denbora partzialeko kontratazioa mugatuta. Enpresen aldetik, arriskua kanporatzeko era moduan kaleratzeak ekidin. Denok eduki behar dugu irapen duina bermatuko duen enplegudun etorkizuna. Galdutako soldatak irabazteko garaia da. Hazkunde ekonomiko eta aberastasunaren banaketak soldatetaraino ere iritsi behar dute.



espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca, a la que aspiramos a representar en mayor medida.

Nos toca creernos lo que somos, representamos y hacemos, confrontar modelos sindicales en todos los centros de trabajo, reforzar la estrategia ideológica y generar mucha fuerza colectiva.

biltzar

comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

www.ccoo.eus

Dirección

Comisión Ejecutiva

Redacción

Santi Martínez,
Iker Armenteros, y Helena Ferreras

Sede central

Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono

94 424 34 24

FAX

94 424 38 98

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

"Feliz Navidad para quienes no se han rendido.
Para quienes creen en el futuro y seguirán
saliendo a la calle, a pelear por él,
con ley mordaza o sin ella."
Almudena Grandes

zorionak eta urte berri on



"Es el momento de apostar por CCOO"

Además, para enriquecer nuestro modelo sindical, desde CCOO de Euskadi nos marcamos los siguientes compromisos y retos:

Extender la cobertura electoral a más trabajadores y trabajadoras.

Disputar espacios al corporativismo y a otros sindicatos que operan en contra de los intereses de la solidaridad de clase.

Promover una necesaria renovación generacional de las candidaturas, incrementando la presencia de personas jóvenes en nuestras listas.

Establecer el compromiso de que cada vez haya más mujeres en las candidaturas de CCOO y que el porcentaje de delegadas se acerque al porcentaje de afiliación. Para alcanzar este objetivo, debemos tener en cuenta diferentes acciones positivas que equilibren esta desigualdad.

Nos encontramos inmersas en pleno periodo concentrado de elecciones sindicales. Desde el pasado 1 de octubre y hasta el 31 de marzo del 2019, CCOO de Euskadi renovará el 30% de su representación legal de trabajadoras y trabajadores, donde nos marcamos como uno de los objetivos principales, la recuperación y mejora de nuestra representación, consolidando la segunda posición en Euskadi.

Para ello, es necesario hacer un ejercicio de pedagogía entre la clase trabajadora, haciéndoles ver que el proceso de elecciones sindicales en sus empresas y centros de trabajo no es un hecho aislado y que por el contrario, cada una de las delegadas y delegados que son elegidos, se trasladan en porcentaje de representación a la composición de las diferentes mesas de negociación de los convenios colectivos sectoriales.

Hauteskunde sindikaletan parte-hartzen duten langileek, euren botoarekin, tresna moduan, mobilizazioa eta negoziazioren sinergiaren aldeko apustua egiten duten edo ez hautatazen ari dira. Eta horrekin, sektoreko erreferentzia hitzarmenaren aldeko apustua egiten duten. Azken finean, botoa persona bati ematen zaionaren ustetik atera eta botoarekin eredu sindikala hautatzen dela ikustaraztea.

Las trabajadoras y trabajadores que participan en las elecciones sindicales están decidiendo de una manera directa con su voto, si apuestan o no por la sinergia de la movilización más negociación como herramienta y con ello, si apuestan o no por un convenio sectorial de referencia. En definitiva, salir del error de se vota a la persona y haciendo ver que se vota y elige modelo sindical.

Todo este trabajo lo desarrollamos con un sindicalismo de proximidad, con sindicalistas de referencia en los centros de trabajo, con propuestas en materias como la igualdad, la salud laboral o la formación para las trabajadoras y trabajadores, que nos lleven a ser un sindicato proactivo.

#EsElMomento de más Organización para más afiliación, más representación, y con ello, más poder contractual para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo del conjunto de la clase trabajadora.

CCOO Industria de Euskadi: movilización-negociación

Tras la firma del IV AENC desde CCOO Industria de Euskadi hemos pasado a la ofensiva para desbloquear las negociaciones de los convenios que tenemos nuestro ámbito. Nuestra premisa es clara, **si no hay acuerdo, habrá movilización.**

Gipuzkoa

Hemos firmado el Convenio de Mariscos y Pescados, destacando la obligatoriedad de hacer Planes de Igualdad en empresas de más de 50 trabajadoras. Se siguen celebrando reuniones de la mesa del Convenio Industria Alimentaria, en contacto permanente con nuestras afiliadas para ver los pasos a seguir si no hay avances.

Araba

El pasado mes de noviembre se abrió la mesa del convenio del Metal de Araba, donde hemos sido el único sindicato que hemos presentado una plataforma reivindicativa, lo que indica la preocupación que tienen el resto de sindicatos por el convenio. Hemos realizado asambleas para la elaboración de la plataforma y recorreremos los polígonos de Araba para explicar nuestras propuestas.

Lan baldintza hobek lortzeko erarik onena mobilizazioa eta negoziazioa dira, gure DNAn zurrun gordetzen ditugun eragileak.



Bizkaia

En Bizkaia hemos cerrado los convenios de Estaciones de Servicios, contando con la práctica totalidad de la plantilla, haciendo suyo el convenio y respaldándolo de manera mayoritaria.

Tenemos abierta la mesa del Convenio del Metal de Bizkaia. Hemos realizado ya 13 reuniones, nos hemos movilizado en los polígonos y concentrado delante de la Patronal y del CRL mientras estaba reunida la mesa de negociación. Seguiremos con asambleas en las empresas y presionando para conseguir un convenio digno para los y las trabajadoras del sector del metal de Bizkaia.

Así mismo, la negociación del Convenio de Conservas y Salazones de Bizkaia ha sido otro claro ejemplo de lucha en un sector fuertemente precarizado y feminizado, donde las compañeras, viendo el inmovilismo de la patronal, convocaron concentraciones. Tras ello y en ausencia de compromisos por la parte empresarial, se convocaron paros en el sector, obligando a ésta a rectificar su postura y consiguiendo así un preacuerdo que ha sido ratificado por nuestras afiliadas.

Euskadiko Industriako CCOO

**+Soldata iguerak
+Berdinatsuna
+Lan osasuna
+Erakundea**

CCOO Industria de Euskadi

**+Incrementos salariales
+Igualdad
+Salud laboral
+Organización**

La mejor manera de conseguir mejores condiciones laborales son la movilización y la negociación, factores innegables que guardamos firmemente en nuestro ADN.

El cáncer en bomberas y bomberos: un riesgo real

El cáncer: “la amenaza menos conocida y la más peligrosa”.

Minbizia: “gutxien ezagutzen dugun mehatxua baina arriskutsuena”

Se estima que tienen una esperanza de vida entre 7-8 años menos que el resto de la población.

Varios estudios han demostrado que tras un incendio, las sustancias tóxicas liberadas dañan el organismo.

Trabajan entre partículas ultra finas de humo que no son visibles por el ojo humano pero que indistintamente son perjudiciales para la salud.

Las sustancias tóxicas y cancerígenas entran en el organismo a través de la piel y de las vías respiratorias y gastrointestinales.

Los uniformes de trabajo son una fuente de contaminación no controlada.

Minbizia sortzen duten eta toxikoak diren sustantziak gorputzean sartzen dira azala eta arnas bide zein bide gastrointestinalen bitartez.

Laneko arropa, kontrolatu gabeko kontaminazio iturri da.



Causas posibles:

- Exposición a productos tóxicos
- Humos de motores diesel
- Materiales de construcción (amianto, PCB, cloruro de vinilo)

¿Qué se puede hacer?

- Intentar que tanto el material como los uniformes se mantengan limpios y en condiciones óptimas para su utilización.
- Intentar no contaminar el centro de trabajo.
- En la intervención, alejar los vehículos a una distancia segura y mantener siempre ERA.
- Tras la intervención se debe retirar el uniforme utilizado en el mismo lugar con guantes de látex y mascarilla, guardarla en bolsas, además si es posible ponerse ropa limpia y limpiar las botas con agua.
- De vuelta al centro, utilizar guantes y mascarilla para limpiar todo, ducharse.
- No llevar NUNCA la ropa contaminada a casa.

Tipos de cáncer:

- Cáncer testicular 2,02% más
- Mieloma múltiple 1,53% más
- Linfoma de hodgkin 1,51% más
- Cáncer de piel 1,39% más
- Melanoma maligno 1,31% más
- Tumor cerebral 1,31% más
- Cáncer de próstata 1,28% más
- Cáncer de colon 1,21% más
- Leucemia 1,14% más



El convenio de Alojamientos de Gipuzkoa y los de Hostelería de Bizkaia y Araba, firmados por CCOO

CCOO apuesta por la negociación y logra la firma de tres convenios importantes y necesarios para intentar regular situaciones precarias como son las subcontrataciones y externalizaciones en Hostelería y Hotelería.

Alojamientos de Gipuzkoa, con una vigencia de tres años (2017-2019) se regulariza la externalización y la subrogación al incluir que se aplique este convenio al personal subcontratado en los hoteles y su subrogación. Con unos incrementos salariales por encima del IPC y la consolidación del descanso semanal de dos días en establecimientos con plantillas superior a 30 personas.

Hostelería de Bizkaia, firmado para los años 2018-2020 con subidas salariales también por encima de IPC, una gratificación por firma del convenio de 90€, ultratractividad durante las negociaciones del convenio y regulación de la subrogación y externalización al igual que en el de Alojamientos de Gipuzkoa.

Aspecto importante en la mejora de las condiciones de las camareras de piso. Hostelería de Araba, con una vigencia del 2018 a 2020, se logra un acuerdo tras 5 años de negociación con incrementos salariales importantes y creando una comisión de seguimiento de la subcontratación.

CCOOK negoziazioaren aldeko apustua egin du eta beharrezkoak ziren hiru hitzarmen garrantzitsu sinatu ditu Ostalaritza eta Hoteletako externalizazioekin langileek dituzten egoera prekarioak arautzen laguntzeko.

No a la apertura de Domingos y festivos en Comercio

CCOO participa en las movilizaciones de la plataforma JAIETAN DENOK JAI, junto con otros colectivos, para intentar evitar la apertura de comercio en Domingos y festivos, así como la ampliación de horarios.

Las grandes empresas en el sector del comercio están intentando ampliar los horarios de apertura. Seguiremos movilizándonos y presionando para que las plantillas de este sector no se vean obligadas a trabajar en jornadas interminables.

Mobilizazioekin jarraitzen dugu sektore honetako langileek bukaezinak diren lanaldiak izan ez ditzaten.



CCOO, mayoría y referencia en el sector de la construcción en Euskadi

Las y los trabajadores de la construcción tienen mejor convenio cuando CCOO es el sindicato más representativo. Los datos nos avalan.

¿Qué pasa en Gipuzkoa?

ELA y LAB han firmado que los trabajadores/as pierdan 8 años de atrasos, que pierdan el 7% de indemnización en los contratos eventuales, han perdido el plus nocturno, también la cobertura del 100% en los accidentes in itinere, han dejado en 0 el complemento en las enfermedades profesionales y comunes, no han mejorado ni un solo permiso y licencias familiares. Además los trabajadores y trabajadoras carecen de calendario laboral anual lo que promociona que tengan una distribución irregular de la jornada.

De esta manera ELA y LAB provocan la explotación y la esclavitud con jornadas maratónicas que ponen en peligro la seguridad de los trabajadores.

Para colmo ELA y LAB firman convenios de empresa con derechos laborales y salariales muy por debajo de lo que ellos habían establecido en el provincial, como ha sido el caso de Construcciones Aizkibel y Construcciones Arabolaza.

Los trabajadores de Gipuzkoa están viniendo a CCOO para que nuestro sindicato sea quien devuelva los recortes firmados en la Construcción de Gipuzkoa por ELA Y LAB.

¿Qué pasa donde está CCOO?

En los convenios firmados por CCOO en Bizkaia y Álava, hemos garantiza-

do todo lo suprimido por ELA y LAB en su convenio: calendario anual, indemnización del 7% para eventuales, pluses nocturnos, cobertura del 100% en accidentes in itinere, complementos en bajas de enfermedad y profesional, mejoras en los permisos familiares, y cláusulas formativas y preventivas de obligado cumplimiento por las empresas para vigilar la seguridad en las obras.

CCOO también ha obtenido en la negociación de los convenios vizcaínos y alaveses incrementos salariales por encima del IPC los últimos 25 años y derechos consolidados de forma ininterrumpida para el sector de la Construcción.

Queda claro, buen convenio se escribe con C de Comisiones Obreras.



40 urteurrenaren jaia

40 años pueden ser muchos o simplemente un suspiro, dependiendo del prisma con el que los miremos. Desde el punto de vista sindical -y, sobre todo, recordando aquellos primeros balbuceos en los que lo importante era organizar a las personas en sus demandas de derechos laborales y hasta civiles- resulta un periodo de tiempo amplio.

Finalizar con un recuerdo a cuantas personas ya no están entre nosotros y han formado parte en algún momento de la familia de Irakaskuntza. Y lo hacemos con una muestra de silencio, mientras suenan en nuestras mentes los acordes de la Internacional. También para ellas y ellos fue nuestra fiesta.

Izan zirelako, gu gara; izando dira, gu garelako. Porque fueron, somos; porque somos, serán. Lagunok, lankideok, ZORIONAK!



Irakaskuntza Federazioa bezalako erakunde batek ezin du iraganen bizi. Horregatik dugu hain beharrezkoa gure afiliazioa, orain inoiz baino gehiago. Hauteskunde pilaketa epean gaude, hil hauetan Irakaskuntzak Fedreazioak datozen lau urteetan edukiko duen tokia erabakiko da. Horregatik behar zaituztegu, zuetako bakoitza, zuen botoa, negoziazio mahaietan esku-hartze ahalmen handiagoa duen erakundea izateko, manifestazioetan indartsuagoak izateko eta babes handiagoa edukitzeko komunikabideetan. GEHIAGO izan behar dugu.

Hubo, como es lógico en las actividades realizadas por seres humanos, aciertos y errores. Pero el principal valor fue el poder consolidar una estructura organizativa que es la que ha llegado hasta nosotros/as, bajo el nombre de CCOO Irakaskuntza.

Podemos decir, con gran orgullo, que de aquellos momentos han quedado plenamente consolidadas tres constantes que ahora queremos recordar:

1.- El respeto por la pluralidad. En un pequeño país como el nuestro, en el que, sin embargo, se han cometido tantas tropelías en nombre de una identidad única, CCOO Irakaskuntza siempre ha luchado en torno a cuantas personas defendía la pluralidad ideológica y política. Algunas, incluso poniendo en peligro su propia independencia personal.

2.- Dignidad por el trabajo bien hecho. Esta idea no es nueva; está presente en todos los Congresos en los que Irakaskuntza renueva sus proyectos, a modo de nexo. Podemos equivocarnos muchas veces, podemos defender causas que para otras personas son indefendibles, pero debemos tener siempre la conciencia tranquila por el trabajo realizado con honestidad.

3.- Orgullo por defender ideas federales y confederales. Sólo desde una óptica integradora, defendiendo el mínimo común denominador con nuestros/as compañeros/as de Castilla-León, Andalucía, Galicia y el resto de territorios tenemos sentido. Sus problemas son los nuestros; nuestras victorias y luchas, las suyas también. De este principio de andamiaje común nace un nosotros/as fuerte que no excluye -ni lo hará nunca- al resto.

En Osakidetza, las cifras no son solo números

Desde el mes de julio hasta ahora, las supuestas filtraciones de exámenes en la OPE de Osakidetza han ocupado el centro de las noticias sobre el Servicio Vasco de Salud. Tanto han ocupado el centro que parece que han tapado todo lo demás. Porque a lo largo del año, también hemos oído cifras sueltas sobre el empleo en Osakidetza. Nos han dicho, por ejemplo, que la de este año era una OPE gigantesca, han lanzado un número de plazas para la próxima OPE, han anunciado que se aumentaba el presupuesto sanitario...

Pero creemos que es conveniente poner unas cuantas de esas cifras en relación para hacernos una idea real de la situación actual. Vamos allá:

- 1.080 plazas anunciadas en prensa para la próxima OPE: En la última, la llamada OPE 16-17, la de las filtraciones, se ofertan 3.335 plazas. Esto no quiere decir que se creen todas esas plazas fijas. Se crean 3.016 plazas nuevas y las otras 319 se ofertan al personal fijo que ya está trabajando en Osakidetza. Pongamos entonces, que sean unas 4.100 plazas nuevas en cuatro años.

- 37.670 personas trabajaron de media en el año 2017 en Osakidetza: Pero, según una auditoría externa de las cuentas del año 2017, el personal fijo de plantilla era de 26.494 plazas.

Hay 11.176 personas de diferencia, 11.176 personas que han trabajado para Osakidetza sin tener plaza en propiedad en 2017. Si lo comparamos con las plazas que salen a OPE, vemos que son totalmente insuficientes.

- El 45'80% de la plantilla tenía entre 50 y 59 años según el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Osakidetza 2014-2016, el único aprobado. Otro 12'16% de la plantilla tenía entre 60 y 64 años. Tenemos una plantilla que está más cerca de la jubilación que del inicio de la vida laboral.

- 96.235 fueron las personas aspirantes que se apuntaron a la OPE 16-17 de Osakidetza: Esto quiere decir que había, de media, casi 29 aspirantes para cada una de las plazas que se ofertaban.

- Casi 55.000 personas se han apuntado a la bolsa de contratación temporal abierta este año. Es decir, aquellas personas que se apuntan en las listas para trabajar de manera temporal en Osakidetza.

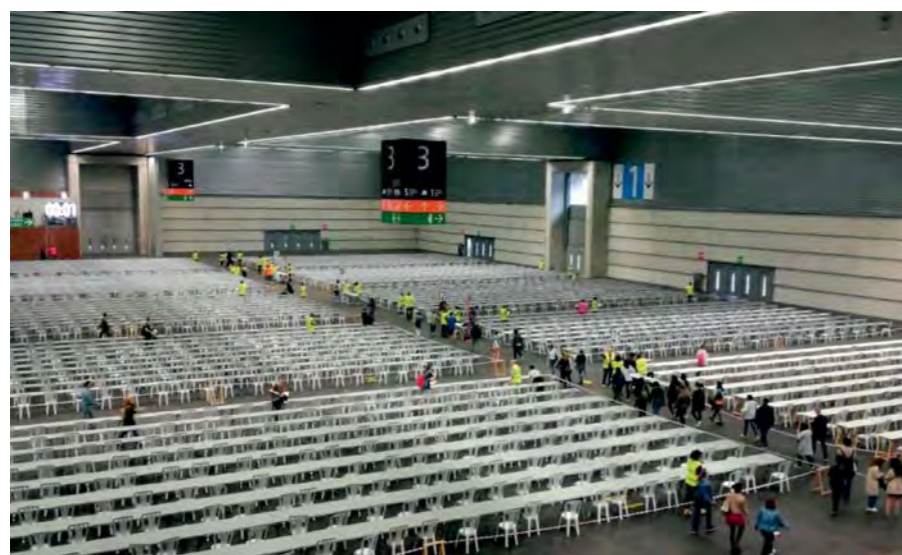
- Aunque este año solo se han abierto las listas de 9 categorías, son casi 55.000 las personas inscritas en las bolsas.

¿Qué queremos poner de manifiesto con estos datos?

Que son, literalmente, decenas de miles las personas que vuelcan sus esfuerzos en trabajar en Osakidetza, pero hay un desfase brutal entre plazas, OPEs y aspirantes.

Por eso es tan importante que la política de empleo del Departamento de Salud empiece a tomarse en serio este problema y dejarse de parches como la ampliación de la vida laboral de cierto personal.

Zer utzi nahi dugu agerian datu hauekin? Milaka direla Osakidetzan lan egiteko ahalgina egiten duten pertsonak, baina lanpostu, EPE eta aurketzen diren pertsonen artean ez dago orekarik. Horregatik da hain garrantzitsua Osasun Sailaren enplegu politikak arazoa benetan landu eta partxeak jartze-ari uztea, langile batzuen lan bizitza handitzearekin egin duen moduan.



Tu casa y tu coche, más seguros que nunca

Y además...

Consulta las bases de las promociones en www.atlantis-seguros.es

¡¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!!

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es

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

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

Seguros distribuidos bajo la marca ATLANTIS, perteneciente al Grupo Internacional Assurances du Crédit Mutuel, un gran grupo asegurador comprometido con las personas. Productos asegurados por Agrupació AMCI de Seguros y Reaseguros, AMGEN Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros y/o ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, todas con sede social en Carretera de Rubí, 72-74, Edif. Horizon, 08174, Sant Cugat del Vallès.

UNEA aurrerantz

IRITSIDA

ES EL MOMENTO

2019

URTARRILA / Enero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	12	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

OTSAILA / Febrero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

MARTXOA / Marzo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

APIRILA / Abril

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27
	29	30				

MAIATZA / Mayo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

EKAINA / Junio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

UZTAILA / Julio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABUZTUA / Agosto

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
				1	2	3
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

IRAILA / Septiembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

URRIA / Octubre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	12	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AZAROA / Noviembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

ABENDUA / Diciembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
					2	3
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Probintzialak / Provinciales: 29 Abril: ARABA - 31 Julio: BIZKAIA - GIPUZKOA

Gainera, beste jaiegun bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local

BIZKAIA: Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao

GIPUZKOA: Carlos I, 1-3 - 20011 Donostia

ARABA: Castilla, 50 - 01007 Gasteiz



facebook
CCOO Euskadi

twitter
@CCOOeuskadi

ccoo.eus



Resultados electorales

Hauteskunde sindikal prozesuan sartuta gaude erabat, hona hemen ateratako hainbat emaitza.

Estamos inmersos de lleno en el proceso de elecciones sindicales, aquí algunos de los resultados que se van produciendo.

CCOO gana las elecciones sindicales en Bridgestone de Basauri y Usansolo subiendo en votos y representantes lo que se traduce en 10 personas delegadas.

Gasteizko Udalean, langileek, CCOOk ordezkari bat gehiago edukitzea lortu dute.

CCOO gana las elecciones en Perfumerías Douglas en Gipuzkoa obteniendo 7 de las 9 representantes.

CCOOK ordezkari zabaldu du Donostiako Udalean, ordezkari kopurua 3tik 5era igoz.

Construcciones Fhimasa hauteskundeak irabazi ditugu, ordezkariak 4tik 5era igo ditugu.

CCOO gana las elecciones en la empresa Segurisa obteniendo 6 delegados de los 9 que se elegían.

CCOO arrasa en Aludium obteniendo 8 personas delegadas 3 más que en el periodo anterior.

CCOOK Musikeneko hauteskundeak irabazi ditu, ordezkari zabaldu dituzte, 5 ordezkariatik 7ra pasaz.

CCOO vuelve a ser el sindicato más votado en las entidades de ahorro obteniendo 21 personas delegadas.

CCOO aumenta representación en Michelin Vitoria (+2) y pasa a ser la primera fuerza con 8 personas delegadas.



Konpromisoa eta militantzia

Compromiso y militancia

En fechas recientes la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO de Euskadi ha rendido homenaje a los hombres y mujeres afiliadas que han cumplido 80 años. La secretaria general del sindicato Loli García ha entregado, en Bilbao, Vitoria-Gasteiz, y Donostia, un recuerdo del primer logotipo de CCOO a todas estas personas en agradecimiento por su militancia y compromiso. Toda una vida con las comisiones obreras. Felicidades compañeros y compañeras!

Euskadiko CCOOk Pentiodun eta Erretiratuaren Federazioak, 80 urte bete dituzten afiliatuak omendu ditu. Sindikatuako Idazkari Nagusiak, Loli Garciak, Bilbo, Gasteiz eta Donostian CCOOren lehen logotipoa duen oroigarria eman die omendu guztiei euren militantzia eta konpromisoa eskertzeko. Bizitza oso bat Langile Komisioekin. Zorionak guztioi!



Daños a la salud en el trabajo: a vueltas con los números

LAN OSASUNA

SALUD LABORAL

En determinadas ocasiones observamos declaraciones de responsables políticos en relación a la siniestralidad en el trabajo. Y algunas veces, según cómo hayan ido evolu-

cionando las estadísticas, son declaraciones que transmiten un determinado optimismo porque baja el número.

2016tik 2017 urtera lan istripuak %6 inguru igo dira Osalanen estatistiken arabera. Hazkunde hau ezin zaio jarduera ekonomikoari ez eta industria jardueraren hazkundeari egotzi, enpresek ez dute araudia betetzen eta hori da kausa. Baina gainera benetan kezkarriak diren gaiak daude, adibidez, in itinere istripuak gehiago emakumeen artean gertatzea. Hori presentzia bikoitza eta lanean zein etxeetan eta zaintzan, denetan batera, dituzten exigentziarekin lotu daiteke. Arlo honetan ez gara gizarte aurreratua, etxeko lanak eta zaintza emakumeengan uzten dira, ez dago emakume eta gizonezkoen arteko bidezkoa banaketarik.

Si bien consideramos que desde las organizaciones sindicales en general, y desde luego desde CCOO en particular, estamos consiguiendo situar el tema de la siniestralidad laboral en la agenda política, es necesario que hagamos una serie de consideraciones.

Y la primera de ellas es que no caben pensamientos ni visiones optimistas de ningún tipo en relación a los accidentes de trabajo, sobre todo si nos atenemos a las causas de los mismos.

Y es que el hecho de que haya accidentes de trabajo solo puede significar una cosa: que las condiciones de trabajo siguen matando y ocasionando graves daños a la salud de las personas trabajadoras. Aquí, en Euskadi. Hoy, bien entrados ya en el siglo XXI.

Del año 2016 al 2017 han aumentado los accidentes de trabajo alrededor de una 6%, según las propias estadísticas de Osalan.

No es achacable este aumento al incremento de la actividad económica ni al repunte de la actividad industrial, sino a incumplimientos legales puros y duros por parte de las empresas en materia preventiva.

Pero hay además aspectos muy preocupantes, como el hecho de que haya más accidentes in itinere entre mujeres trabajadoras, y que podemos relacionar con la problemática de la doble presencia y las exigencias simultáneas que existen el trabajo y en el ámbito doméstico y de los cuidados.

No somos una sociedad avanzada en este sentido, las tareas domésticas y los cuidados siguen recayendo en ellas, no hay un reparto justo entre hombres y mujeres.

Lan istripuen inguruei dagokienean, ez dago era baikorreen ikus- teko modurik, batez ere horien arrazoari begiratzen badiogu.



Detrás de los datos no siempre está la realidad

Volviendo a los números, la situación es más grave de lo que estos nos pueden hacer pensar. Osalan, la entidad responsable de la elaboración de las estadísticas sobre siniestralidad en el trabajo, realiza estas estadísticas con los datos que le llegan, y damos por sentado que las estadísticas son fiel reflejo esos datos. Pero son falsos, y son falsos porque existe el fenómeno de la infradeclaración de accidentes de trabajo. Hay accidentes que se ocultan, bien sea por la actitud de empresas o de mutuas, y existen en la realidad, pero no existen en las estadísticas. Esto conlleva además un muy grave perjuicio económico para la persona afectada. Y algo similar ocurre con las enfermedades profesionales, mucho más sencillas de ocultar bajo el paraguas de la enfermedad común.

Es absolutamente necesario que tengamos una foto real de lo que está ocurriendo en los centros de trabajo. Unas estadísticas bien realizadas, y no basadas en la infradeclaración de accidentes de trabajo nos muestran dónde están los problemas, y nos muestran por tanto en qué sectores es necesario

llevar a cabo los mayores esfuerzos en materia preventiva. Y va a ser necesario que activemos todos los mecanismos para que no se oculten los daños de la salud en el trabajo.

Para CCOO no hay lugar para el optimismo. Hay lugar para la acción sindical en defensa de unas condiciones de trabajo que no dañen la salud. Es necesaria la organización en los centros de trabajo y es necesario que se respalden las candidaturas de CCOO en las elecciones sindicales. Mediante esto, es necesario que se fomente y que defendamos la participación de la plantilla en la aplicación de medidas preventivas. También es necesario que se denuncien los incumplimientos de las empresas. La existencia de representantes de las trabajadoras y trabajadores es la mejor garantía para que no haya accidentes de trabajo.

CCOorentzat ez dago baikortasunerako tokirik. Bai ekintza sindikalerako ordea, osasuna urratzen ez duten lan baldintzak babesteko. Beharrezkoa da lantokietako antolakuntza eta CCOOren hautagaitzak babestea hauteskunde sindikaletan. Beharrezkoa da langileen parte-hartzea babestu eta sustatzea prentzio neurrien aplikazioan. Enpresek legea betzen ez badute, salatu egin behar da. Langileen ordezkariak egotea da lan istripuak ekiditeko bermerik onena.



30 años de la carta de ajuste más celebrada en la historia de la televisión: Huelga general del 14D



Telebistan ere eragin handia izan zuen gertakariak. Emisioa moztu zuenak behar bada ez zekien egun hartako ekintza horrek izango zuen eragina. Behar bada beste garai batean bizi ginen.

Se cumplen este 14 de diciembre, 30 años de aquella gran huelga que paralizó España. Tercera de la democracia convocada por CCOO. La iniciativa, como recuerda Antonio Gutiérrez, “partió de la Comisión Ejecutiva de CCOO, reunida el 8 de noviembre de 1988, pero con la condición de que solamente se convocaría si lo hacían ambas confederaciones sindicales de común acuerdo y al unísono”. No hubo que esperar mucho: esa misma noche se acordaba una “jornada de paro general de 24 horas” para el 14 del siguiente.

Era la respuesta que desde el sindicalismo confederal recibían las políticas de “modernización” de la economía y “flexibilización” del mercado de trabajo del gobierno socialista de Felipe González. Ambos términos eran eufemismos para disfrazar el giro liberal de aquel ejecutivo con la excusa de entrar en las, por aquel entonces, Comunidades Europeas.

La mecha social terminaba por prenderse con un plan de empleo juvenil, que entonces como ahora, pretendía generar empleo a base de recortar las condiciones del mismo y subvencionar a las empresas. Se pretendía limitar al salario mínimo las retribuciones de las personas jóvenes, mientras que a los empresarios con “(...) 768.000 pesetas de regalo en total por contratar a una persona menor de 25 años cada empleo le salía por 3.583 pesetas mensuales y sin mayores compromisos de permanencia, más allá de la duración del contrato” (Antonio Gutiérrez).

Antes, aquel mismo gobierno había comenzado a quemarse con una revalorización de las pensiones por debajo de lo reclamado por CCOO y UGT, y acordada con una especie de asociación sin ninguna legitimidad.

Había más antecedentes cercanos, pero en cualquier caso llovía sobre mojado para una sociedad que había comprobado que la llegada de la democracia no suponía, ni mucho menos, una mayor y mejor redistribución de la riqueza que se estaba generando, también, en aquellos locos años 80. Es más, la degradación del mercado de trabajo, la polarización en las condiciones laborales entre quienes ya estaban y quienes se incorporaban, la dualización entre temporalidad y contratación indefinida, hundían sus raíces en aquellas reformas que pretendían, o eso decían, insuflar nuevos aires a lo que algunos habían llamado “economía obsoleta”.

La huelga torció el brazo del gobierno. Aquel pulso lo ganó la sociedad de la mano con el sindicalismo confederal. Y es que, parafraseando a Nicolás Sartorius, “los derechos no se heredan, porque la democracia es una lucha permanente que hay que estar librándola siempre”. Aquella “jornada de paro general de 24 horas” supuso, como todas las huelgas, un duro trabajo antes, durante y después de aquel 14D. Porque había que gestionar los resultados de la huelga y traducirlos en un giro de las políticas económicas y laborales que se estaban desarrollando, como así sucedió.

Fue además, la carta de ajuste más vista, recordada y celebrada en la historia de la televisión. Quizá aquella mano que bajó la palanca y cortó la emisión no fuera muy consciente del impacto que tendría aquella acción ese día y los que estaban por venir. Pero nunca una desconexión había conectado tanto con tanta gente. Quizá eran otros tiempos, en los que un personaje televisivo de un programa infantil era capaz de decir aquello de “viva el mal, viva el capital”...



Abenduaren 4ko grebak gobernu garaitu zuen. Gizartea atera zen garaile sindikalismo konfederalari eskua emanda. Nicolas Sartoriusen esanetan “eskubideak ez dira oinordetzan hartzen, demokrazia etenik ez duen borroka delako”. 24 orduko paro egun horrek, greba guztiek bezala, lan handi bat izan zuen atzetik, greba baino lehen, greba egunean eta greba eguna eta gero. Grebaren emaitzak kudeatu beharra zegoen eta garatu ziren politika ekonomiko eta lan politiken aldeketetan islatu.



Luchando, soñando, construyendo

Elkarrekin emakumeek lan esparrudesberdinetan jasaten dituzten "indarkeria ekonomikoa" ulertu, definitu eta garaitu nahi dugu, maila lokal zein globalean. Hitzak nahita aukeratu dira "indarkeria ekonomikoa", eta argi eta garbi azalerratu nahi ditu, oso agerikoak ez diren baina bizi izaten ditugun indarkeria eta bazterketak.



María, Marta, Claudia, Marcia, Eloina, Leiria... algunas indígenas, algunas rurales, algunas urbanas, otras sindicalistas y todas mujeres feministas unidas por una misma lucha: combatir la violencia económica allí donde están, en todas sus formas y desde sus organizaciones, tan diversas como ellas; sindicatos, or-

ganizaciones campesinas, movimientos sociales... desde Guatemala, El Salvador, Chiapas (México) y Bolivia. La razón de su viaje es la culminación de un proyecto de la Fundación Paz y Solidaridad de Euskadi titulado "Norte y Sur unidas en lucha contra la violencia económica hacia las mujeres".

Este proyecto está inserto en el proceso de trabajo que ha caracterizado la Educación para la Transformación Social de la Fundación en torno a la sensibilización orientada al mundo del trabajo.

Juntas queremos entender, definir y combatir "la violencia económica" que sufren las mujeres en los propios y diversos entornos laborales tanto a nivel local como global.

La expresión violencia económica no está elegida al azar y quiere visibilizar de forma clara discriminaciones y violencias que se ejercen de maneras más o menos sutiles y visibles.

Las compañeras que nos visitaron durante la semana del 17 al



24 de noviembre han participado en diferentes espacios de incidencia fuera y dentro del sindicato (visitas a instituciones públicas, encuentros con delegadas de CCOO, charlas con población migrante, seminarios en la Universidad), todas ellas para visibilizar y denunciar las diferentes caras que la violencia económica adopta en diferentes contextos y que ha culminado con la jornada que CCOO de Euskadi realizó con motivo del 25N (Día internacional de la Violencia contra las Mujeres).



Jornada 25N "Combatiendo las violencias económicas"

En esta jornada cada una de las ponentes expresó cómo sufren en sus contextos la violencia económica: desde los impedimentos para acceder al derecho de titularidad de la tierra, la explotación laboral en las empresas textiles de las zonas francas, el control económico que sus maridos ejercen en el ámbito doméstico...pero ante estas opresiones y violencias, proponen diferentes medidas para combatirlas:

- La formación en derechos laborales.
- La promoción de la autonomía económica de las mujeres.
- La incidencia política hacia las instituciones para la elaboración de herramientas legales que protejan y eviten la violencia económica
- La organización como espacio de lucha y empoderamiento para las mujeres
- La articulación con otras organizaciones para aunar luchas y fuerzas.

- Prestakuntza lan eskubideetan.
- Emakumeen autonomia ekonomikoa sustatzea.
- Inzidentzia politikoa erakundeetarantz indarkeria ekonomikoa ekiditeko eta babesteko tresnak sortu daitezten.
- Erakundea emakumeentzako borroka eta indartze espazio moduan.
- Beste erakundeekin antolatu borroka eta indarrak batzeko.

Cuotas vigentes para 2109

Reducida: 3 € - Personas afiliadas que No perciben ingresos, retribuciones y/o prestaciones en cuantías brutas iguales o inferiores a 7.000 €. / **Especial: 7,95 €** - Personas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas anuales desde 7.001 € hasta 14.000 €. / **General Reducida: 13,20 €** - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones brutas anuales desde 14.001 € hasta 24.000 €. / **General Ordinaria: 14,40 €** - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones desde 24.001 €. / **Militante: 18,10 €**. / **General Pensionistas: 10,05€** - Personas Jubiladas o Pensionistas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas desde 14.001 €

PREKARIETATEAREN Gazteak Antolakuntza



¿Quiénes somos?

Somos jóvenes de CCOO de Euskadi, estudiamos y/o trabajamos y nuestro fin no es otro que luchar por la igualdad de trato de las personas jóvenes.

Nor gara?

Euskadiko CCOOko gazteak gara ikasten edo/eta lanean ari gara eta gure helburua gazte jendearen tratu berdintasunaren aldeko borroka da.

Borrokak Aurrera

¿Por qué nos juntamos?

Porque no queremos ser sujetos pasivos. Nuestra emancipación individual se está viendo mermada por la precariedad, la falta de oportunidad y la reducción de derechos.

Zergatik biltzen gara?

Subjektu pasibo ez dugulako izan nahi. Gure emantzipazio indibiduala lermatu egin da prekarietatea, aukera falta eta eskubideen murrizketaren ondorioz.