



Despedimos 2017



Cerramos 2017, un año importante para las CCOO de Euskadi con cambios en la secretaría general y con un nuevo equipo de trabajo para estos 4 años. Pero este año CCOO ha estado permanentemente en la calle exigiendo, reclamando, denunciando, apoyando y reivindicando para extender la protección social y laboral al conjunto de la ciudadanía. Gracias a todas las personas que lo habéis hecho posible. Queremos contar contigo. Porque no lo podemos todo pero, sobre todo, no lo podemos solas.

2017 urtea amaitzen. Urte esanguratsua Euskadiko CCOOrentzat, aldatetak idazkaritza nagusian eta datozen lau urteetarako izango dugun lantaldean. Aurten CCOO kalean egon da etengabe gizarte-babesa herritar guztienganaino zabaltzeko eskatuz, salatu, babestuz eta aldarrikatuz. Eskerrik asko hau posible egin duzuen persona guzti. Zure babesa nahi dugu. Guztia lortzea zaila da, baina bakarrik ezin dugu.

Seguimos #agenDandoLuchas

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



biltzar

comisiones obreras

Euskadiko Langile Komitsoak
C.S. de CCOO de Euskadi
biltzar@cco.eus
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 40 - D.L.: 55-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD BIMENSUAL

ABENDUA
2017
número 10



2018, gure garaia heldu da!

#AgenDandoLuchas

CCOO.EUS

Armonización a la baja, una peligrosa carrera



Loli García

editoriala



La patronal venía reclamando una bajada de este tipo de impuestos, justificando que eso mejoraría la competitividad de las empresas y la inversión productiva, sin tener en cuenta otra serie de factores que inciden directamente en la competitividad como son la calidad en el empleo, el desarrollo de políticas de innovación, la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras.

Estas últimas semanas, hemos vivido un intenso debate dialéctico sobre el impuesto de sociedades en Euskadi.

Desde CCOO de Euskadi hemos respondido con contundencia. No debemos olvidar que el impuesto de sociedades es un impuesto sobre el beneficio que generan las empresas, que la carga fiscal se sustenta fundamentalmente en el IRPF que pagamos trabajadores y trabajadoras y que la presión fiscal sobre las empresas es mucho más baja que en otras partes del estado.

Además, hemos intentado poner un poco de racionalidad en el debate; el tipo nominal del impuesto de sociedades no es lo importante, lo que debemos tener en cuenta es el tipo efectivo que realmente se declara y se recauda. Éste, después de las deducciones que se aplican en Eus-

kadi, es mucho más bajo, de media, que el que se recauda en el resto del Estado y en Europa.

Finalmente, se ha producido un acuerdo entre partidos para reducir el impuesto incluso por debajo del estatal, entrando en una carrera de armonización a la baja preocupante. Hemos pasado de tener el tipo nominal más alto en el Estado, a tener el más bajo.

El acuerdo es lícito, pero parece bastante poco defendible desde los intereses de izquierdas. En un momento de supuesto crecimiento económico, donde la precariedad en el empleo sigue siendo la regla, donde la negociación colectiva sigue bloqueada de

manera importante, (por lo tanto existe una pérdida salarial que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras), donde los servicios públicos no se han recuperado de las consecuencias de la crisis y donde las prestaciones públicas y sociales, como la RGI, han sufrido recortes, no parece muy justificable que los únicos beneficiados sean las y los empresarios con una rebaja importante de la contribución.

El acuerdo no contribuye, por tanto, a la necesaria redistribución de la riqueza que debe pivotar sobre el beneficio que se genera en las empresas.

En todo caso, en Euskadi necesitamos un debate de carácter más amplio sobre fiscalidad, donde se aborden todos los tipos de impuestos y sus deducciones y se planteen medidas claras para atajar el importante fraude fiscal existente.

No es entendible, que teniendo competencias plenas en materia fiscal, el parlamento vasco, donde reside la soberanía popular, no pueda abordar la política fiscal que este país necesita.

La fiscalidad debe ser transparente y debe ser el componente principal para mejorar la cohesión social y la necesaria redistribución que el conjunto de la ciudadanía necesita. Necesitamos una recaudación que mejore los ingresos para abordar las políticas públicas necesarias que desarrollen un amplio estado del bienestar y que este sea de calidad.

CCOO de Euskadi está trabajando en una propuesta amplia sobre fiscalidad que presentaremos al conjunto de los partidos políticos y la sociedad, cuyo objetivo es garantizar la equidad, la progresividad y la suficiencia.

Euskadin, zega sistemari buruzko izaera zabalagoko eztabaida bat behar dugu, zerga mota guztiak eta horien kenkariak lantzeko eta dagoen zerga iruzurra ekiditeko neurri argiak planteatzeko.

Ezin da ulertu, zergetan erabateko eskuduntzak edukita, Eusko Jarularitzak, herri subiranotasuna duena, herri honek behar duen política fiskala landu ezin izatea.

Fiskalitate gardena behar dugu eta gizarte kohesioa eta herritarrek behar duten birbanaketa hobetzeko osagarri nagusi izan behar du.

Diru-sarrerak hobetuko dituen zergak behar ditugu kalitatezko ongizate estatu zabala garatzeko beharrezkoak diren política publikoak lantzeko.

Euskadiko CCOO, alderdi politiko guztiei eta gizarteari aurkeztuko dien zerga proposamen zabal baten inguruan ari da lanean, horren helburua berdintasuna, progresibotasuna eta nahikotasuna bermatzea izando da.



comisiones obreras
biltzar

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

Email

biltzar@ccoo.eus



Comité Secciones Sindicales de CCOO Industria de Euskadi



+ debate + participación

Construir espacios donde poder compartir las diferentes realidades de las secciones sindicales, enriquecerá y fortalecerá la acción sindical de esta federación.

Más participación y debate de las secciones sindicales, para construir más sindicato y más Organización en los centros de trabajo.

Este es uno de los objetivos de la federación de CCOO Industria de Euskadi cara al nuevo mandato tras el último Congreso celebrado el 23 de febrero. Para ello, la federación constituirá en el próximo mes de enero su primer Comité de Secciones Sindicales.

Previamente, se reunirá con sus 48 secciones sindicales constituidas, que cuentan con más de 25 personas afiliadas y poder así conocer de primera mano la realidad de cada una de ellas.

El Comité de Secciones Sindicales estará formado por delegadas y delegados procedentes de empresas de diferente tamaño y sectores, siendo esta diversidad de realidades una pieza importante para elaborar la ruta de trabajo en la acción sindical de esta federación. Además, la apuesta es contar con la participación de jóvenes y mujeres en el debate de hoy para construir el sindicato de mañana.

El reto es ser una organización útil para la clase trabajadora, que no únicamente resuelva los problemas o conflictos del día a día, sino que también ofrezca herramientas y propuestas en materias como la igualdad, salud laboral y formación.

Atal sindikalen parte-hartze eta eztabaida gehiago sindikatu eta antolakuntza handiagoa eratzeko lantokietan.

Hau da Euskadiko Industria Federazioaren helburuetako bat agintaldi berrirako otsailaren 23ko azken Kongresua eta gero.

Horretarako federazioak Atal Sindikalen lehen Batzordea eratuko du urtarilean.

Atal Sindikalen Batzordea tamaina eta sektore desberdinetako ordezkariak osatuko dute.

Errealitate dibertsitate hori federazioko ibilbidea finkatzeko pieza garrantzitsua izango da.

Gainera, gaurko eztabaidan gazte eta emakumeen parte-hartzea egongo da biharko sindikatua eraikitzeko.

Convenio autonómico de ambulancias, ¿realidad o quimera?

Hace ya tres años comenzó el periplo formal de este importantísimo proyecto sindical. Un convenio a nivel de comunidad autónoma que unificara las condiciones laborales de los tres territorios.

Vamos ya por la reunión número 37, pero si nos remontamos al origen del asunto pasamos con creces el lustro. Cinco años desde que nos reunimos por primera vez las centrales sindicales con representación en este sector, CCOO entre ellos, con el fin de analizar la situación de los diferentes convenios provinciales de ambulancias de la CAPV. Todos compartíamos el diagnóstico. Era necesario intentar la negociación de un convenio autonómico de ambulancias que igualase "por arriba" las condiciones económicas y laborales de los trabajadores y trabajadoras de los tres territorios que prestan el servicio y que, además, acabe de un plumazo con esta absurda fragmentación de la negociación colectiva puerta a puerta, puesto que quien contrata es el mismo en los tres territorios, el Departamento de salud del Gobierno Vasco.

Nos planteamos por aquel entonces tres objetivos: el primero fue conocer qué patronales existían en el sector en las tres provincias, el segundo convocarlas y reunir las en torno a una mesa de negociación junto a los sindicatos, el tercero remangarnos y entrar al cuerpo a cuerpo de la negociación para fundir textos y arañar contenidos de sustancia

a las patronales y al Departamento de Salud del Gobierno Vasco. De esta manera se unifican los tres territorios, Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, en un convenio único que establezca las reglas de juego para todos y todas, por un lado, entre trabajadoras, trabajadores y empresas, y por otro entre empresas de una provincia y empresas de otra, evitando así la competencia desleal entre ellas. Una empresa que opera en Bizkaia no tiene los mismos costes en salarios, licencias, jornada, etc. que una empresa que lo hace en Araba o Gipuzkoa y viceversa, con un mismo responsable del servicio y cliente; el Gobierno Vasco.

Teniendo esto claro todas las partes, las reuniones de negociación se han ido produciendo poco a poco, con muchos baches que sortear por el camino conseguimos identificar y aislar los elementos de la negociación más controvertidos y dejarlos para el final. Teniendo en cuenta que un convenio autonómico de nueva creación, como lo sería este, es necesariamente un convenio de fusión y de transición ya que deben equipararse las condiciones laborales de los diferentes territorios.

Seguimos defendiendo férreamente este proyecto sindical cuyo resultado apunta hacia un texto que no resta sino que suma, un texto que unifica y acaba con la división de las y los trabajadores, un texto que nos va a servir de punto de partida para encarar el siguiente conve-

nio multiplicando por tres nuestra fuerza como masa social y con ello nuestra capacidad para mejorar las condiciones de trabajo.

Todo esto se hubiera alcanzado ya si no fuera porque, cuanto más nos acercamos al final del proceso de negociación, comienzan a alejarse las posturas sindicales por motivos que más tienen que ver con los intereses propios político-organizativos de determinados sindicatos que con los intereses laborales de las trabajadoras y trabajadores.

Mientras, las patronales y el Gobierno nos miran como las vacas al tren...

Proiektu sindikal hau gogotsu babesten jarraitzen dugu, honen emaitza gehitzen duen testu bat izango dela ematen duelako, langileen banaketarekin bukatuko duen testu bat, hurrengo hitzarmenari aurre egiteko abiapuntu moduan erabili ahaliko den testua, gure masa sozialaren indarra hiru-koitzeko du eta horrekin gure lan baldintzak hobetzeko ahalmena.

Hau guztia lortua izango genuke dagoeneko ez bada prozesuaren negoziatziotik gertuago gaudenean postura sindikalak urrundu egiten direlako, gehiago sindikatu batzuen interes politiko edo antolaketa interes propioengatik langileen lan interesengatik baino.



La Audiencia Nacional y el TSJPV dan la razón a CCOO, desenmascarando la verdadera estrategia de ELA y LAB coincidente con los intereses patronales

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha declarado inaplicable el acuerdo de hostelería suscrito por la patronal y los sindicatos ELA y LAB, por concurrir irregularmente con el V Acuerdo Laboral Estatal (ALEH)



Entre las materias que regula el acuerdo estatal ALEH, de aplicación prioritaria en todo el estado, no están ni el salario ni la jornada, que se negocian en los convenios provinciales y territoriales; lo que garantiza la negociación colectiva en estos ámbitos, en las materias propias más cercanas, y, por lo tanto, no merma en absoluto la capacidad de negociación territorial.

A su vez, la Audiencia Nacional ha dado la razón al sindicato en su pretensión de que las nuevas contrataciones se hagan en base a las tablas salariales de los convenios de hostelería que ya venían recogidas en el convenio estatal.

El resultado de esta resolución constata que la campaña de mentiras de ELA y LAB no tiene ninguna base real ni jurídica. Ni las trabajadoras del sector van a ver reducidos sus salarios en un 50% ni incrementadas sus horas en cómputo anual.

El verdadero problema de la relacio-

nes laborales en Euskadi es que la gran mayoría de convenios provinciales están bloqueados bien por los sindicatos nacionalistas, bien por las diversas patronales, o bien por ambas partes; pues las citadas partes prefieren la negociación de empresa que ha impulsado de manera prevalente la última Reforma Laboral.

En concreto, en el ámbito de la Hostelería hay cuatro convenios provinciales en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca de los cuales, sólo el de Bizkaia está vigente, el resto están o decaídos o en prórroga de vigencia.

Estas sentencias reafirman que la estrategia de extorsión de ELA y LAB a los acuerdos marcos estatales, no sólo es antijurídica, sino que es una cortina de humo para eludir su responsabilidad, de negociar los convenios provinciales bloqueados y defender con hechos las condiciones laborales de las plantillas, que en muchos casos llevan años con sus sueldos congelados.

Euskadin, lan harremanen benetako arazoa lurralde hitzarmen gehienak blokeatuta daudela da, sindikatu abertzaleengatik, patronalengatik edo bien aldetik; aipatutako aldeek Lan Erreformak sustatu duen empresa negoziazioa nahiago dutelako.

Sententzia hauek berretsi egiten dute ELA eta LABek estatu markoekin darabilten estorsio estrategia legez kanpokoa izateaz gain, blokeatuta dauden lurralde hitzarmenak negoziatzeko eta langileen baldintzak babesteko duten erantzukizuna ekiditeko ke zutabea dela.

Ayuda a domicilio, mejor con CCOO

La calidad de vida laboral de los y las trabajadoras depende de muchas causas. Hablamos de las jornadas, horarios, salarios, salud laboral y un largo etcétera, pero sobre todo, hablamos de lo más importante, qué sindicato es mayoritario en el sector al que se pertenece y por lo tanto, qué sindicato negocia las condiciones laborales de las plantillas.

Un claro ejemplo, es el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), un servicio de gran importancia ya que se trata del cuidado de nuestros familiares dependientes.

Dependiendo de qué sindicato sea el mayoritario en los diferentes territorios de Euskadi, se dan condiciones laborales y salarios totalmente diferentes. En el cuadro adjunto hacemos una comparativa donde queda patente las diferencias.

Mientras en Bizkaia es CCOO el sindicato del cual ha dependido hasta la actualidad el convenio del SAD; la jornada es muy inferior al resto de territorios, siendo de 30 h semanales frente a las 35 ó 32, 5 horas de Gipuzkoa y Araba, y los salarios de Bizkaia superan entre 4.400 € y 7.300 € a los otros territorios.

	BIZKAIA	GIPUZKOA	ARABA
MAYORIA SINDICAL	CCOO	ELA	ELA
VIGENCIA CONVENIO	2016 en negociación	SIN CONVENIO Provincial	2011 en Ultraactividad
JORNADA ANUAL	1.362 h anuales	Depende de cada municipio desde 1.592 h a 1.826 h	1.430 h año
JORNADA SEMANAL	30 h de Lunes a Viernes en toda Bizkaia	Depende de cada municipio 35 h a 40 h de lunes a domingo	32,5 h de lunes a viernes
SALARIO MES	1608,01€ por 15 pagas	Depende de cada municipio 707,70 € SMI – 1.407,51€ por 14 pagas	1.196,41 € por 14 pagas
SALARIO ANUAL	24.120,15 €	9.906,40 € - 19.705,14 €	16.749,74 €

GIPUZKOA: Donde es mayoría ELA. Se aplican distintos convenios como: de empresa, de Limpieza, de residencias e incluso en algún municipio el Estatuto de los Trabajadores. Uno de los municipios que hace años se luchó por unas condiciones dignas de las trabajadoras del SAD fue Zumarraga, consiguiendo jornada semanal de 35h., 15 pagas y salario por encima del convenio de Limpieza de Gipuzkoa, las 3 únicas delegadas eran de CCOO. (Ahora Comité de 5, totalidad de CCOO con Beasain)

Es por ello, que desde CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi, defendemos los convenios sectoriales, porque de esta manera todas y todos los trabajadores del sector tendrán las mismas condiciones laborales y salariales, independientemente del municipio que se trabaje.

A mismo trabajo, mismo salario.

La manera de proteger dichos derechos son; estar afiliado a CCOO y las elecciones sindicales. Votar a las candidaturas de nuestro sindicato es el mejor camino para conseguir las mismas condiciones, como en el SAD de Bizkaia, donde CCOO es mayoría. La diferencia es clara.

Bizkaian orain arte CCOOren baitan egon da SADeko hitzarmena eta lanaldia gainontzeko lurraldeetakoa baino murriztagoa da, 30 ordu astean Gipuzkoa eta Araban 35 eta 32,5 ordukoa den bitartean, gainera Bizkaiko soldatak gainontzeko lurraldeetakoak baino altuagoak dira 4.400€ eta 7.300€ artean.

Horregatik, Euskadiko CCOOko Eraikuntza eta Zerbitzuak Federaziotik lurralde hitzarmenak babesten ditugu, hori baita sektore langile guztiek lan eta soldata baldintza berak edukitzeko era, lan egiten duten lurraldea zein den aintzat hartu gabe.



¡A la huelga en la Educación Pública vasca no universitaria!



CCOO Irakaskuntza ordezkariak duen negoziazio mahaietan egon da helburu argi batekin: Unibertsitatez kanpoko Irakaskuntza publikoan lan egiten duten emakume eta gizonezkoen baldintza soziolaboralak hobetzea. Azken urteetan, zorritzarrez, ezin izan dira hobekuntza esanguratsuan eman Hezikuntza Sailaren sentimenduzko ezagatik, bere langileen interesak aintzat hartu gabe jardun duelako.

CCOO Irakaskuntzatik badakigu grebarekin hezkuntza langileei eskatzen zaien ahalegina zein den, baina Hezkuntza Sailari norabide aldatuta bat eskatzeko garaia da. Negoziazioarekin ezin dezan mobilizazioa jo behar dugu. Eta jarraituko dugu

CCOO Irakaskuntza convocó al personal laboral y funcionario de Enseñanza Pública no universitaria a la huelga, el pasado 12 de diciembre. Esta es la tercera jornada de huelga en el año 2017 para la que Irakaskuntza ha pedido el apoyo de los y las trabajadoras del sector educativo público vasco.

Para CCOO Irakaskuntza la convocatoria de huelga es señal inequívoca de que los viejos problemas (inestabilidad en el empleo, falta de negociación real, persistencia de derechos sociolaborales recortados,...), lejos de solucionarse persisten, agravándose día a día.

Lo apuntamos, a comienzos de este curso, cuando apelamos a la Administración en la necesidad de redoblar esfuerzos negociadores con contenido sustancial en las distintas Mesas.

Lo advertimos, cuando señalamos que la paciencia tenía un límite y que no se podía mantener el clima de indefinición que había presidido las intervenciones de las y los responsables de la Consejería de Educación del Gobierno Vasco.

De ahí que preparásemos una estrategia sindical de movilizaciones durante el mes de noviembre, coincidente con la Campaña confederal del Área Pública del sindicato, bajo el lema "¡Vamos a recuperar lo arrebatado!". Así, hemos realizado concentraciones en centros escolares y ante

las Delegaciones territoriales de Educación de los tres territorios, a la espera de respuestas por parte de la Consejería que, como siempre, han llegado tarde y han sido insuficientes. De ahí que la convocatoria de huelga se haya hecho necesaria.

CCOO Irakaskuntza acude a las mesas de negociación en las que tiene representación con un deseo inequívoco: mejorar las condiciones sociolaborales de las mujeres y hombres que trabajan en la Enseñanza Pública no universitaria. En los últimos años, desafortunadamente, no puede ofrecer mejoras sustantivas por la falta de sensibilidad de una Consejería que actúa a espaldas de los intereses de sus empleados/as.

CCOO Irakaskuntza es consciente del esfuerzo solicitado al personal laboral y funcionario educativo con la convocatoria de huelga, pero era el momento de exigir a la Consejería de Educación un cambio de rumbo en la línea que los y las trabajadoras del sector público demandamos. Cuando falla la negociación es necesaria la movilización. Seguimos.

Preacuerdo de residencias privadas de Bizkaia: no es oro todo lo que reluce

Hemos analizado junto con las delegadas del sector el preacuerdo para el convenio de residencias privadas de Bizkaia y aunque las grandes cifras del convenio, vistas desde fuera, parecen positivas, cuando se rasca un poco, se ve que no es para tanto, ni mucho menos.

Llegamos hasta este acuerdo arrasando varias congelaciones de sueldo (en realidad, se trata de varios años en los que no ha habido ninguna subida salarial, ni el IPC). Años en los que el IPC subió: el 1% en 2010, un 0,9% en 2012; un 0,3% en 2016; y un 1,5% durante nueve meses del 2017.

Así que las subidas salariales pueden quedar muy diluidas en función de los IPCs de los próximos años, además de este agujero que se arrastra.

Se trata de incrementos lineales, por tanto todas las categorías suben una cantidad fija, no un porcentaje sobre su salario. Así, el porcentaje final de subida depende de qué categoría se trate. Algunos ejemplos de lo que supone la subida entre los años 2015-2020. Por ejemplo, en ese período la subida del grupo B1 (donde está enfermería, asistente/a social, fisios) será del 8,65% de subida y el del grupo C (donde se encuentra el colectivo de gerocultoras y gerocultores) será de 10,60%.



Hay que tener en cuenta también que la subida total en 2020 habrá sido de 2120€ en 5 años, para todas las categorías. Esta subida queda algo por debajo de los salarios que ya tienen, hoy por hoy, la mayoría de residencias privadas de Gipuzkoa. Es decir, en el 2020, los salarios de Bizkaia estarán todavía por debajo de los actuales de Gipuzkoa.

En la jornada anual es el único punto donde hay un cambio sustancial, puesto que la previsión es llegar a las 1.592 horas anuales en el año 2022 (¡más allá de la propia vigencia del convenio!). Pero, ojo, que el preacuerdo incluye una cautela para que, aunque haya cambios de criterio o normativos, estos no podrán afectar a la jornada anual, ni para bien ni para mal. Además, el último año desaparecerán las cuatro horas de libre disposición.

El complemento de IT por contingencias profesionales será del 100%, pero solo durante los primeros doce meses, los otros seis meses solo se complementarán si esa baja acaba en una incapacidad permanente que obligue a terminar con la relación laboral con la empresa. A efectos prácticos, la mejora será solo los primeros doce meses.

El último cambio es el plus domingo, aunque esto deje fuera a quienes no trabajen en domingos, habitualmente el equipo técnico.

Después de ver los contenidos, cabe preguntarse si para este viaje hacían falta estas alforjas.

Con una subida total de 2120€ brutos ¿cuántos días de huelga se pagan? ¿Merece eso la pena? Habrá categorías que seguirán cobrando menos salario en 2020 que el que hoy por hoy cobra la misma categoría en Gipuzkoa. La principal beneficiada de este conflicto sigue siendo ELA, que ha utilizado todo un sector para una huelga supuestamente ejemplarizante, que ha generado mucho más coste que beneficio, para venderlo en el resto de sectores.

Mientras tanto, la gran mayoría de residencias de Araba siguen contando sin un convenio provincial y solo el convenio estatal de Dependencia les separa del Estatuto de los Trabajadores. La negociación colectiva no puede utilizarse como herramienta para el beneficio de las organizaciones, es una herramienta de las trabajadoras y trabajadores para mejorar sus condiciones, nada más y nada menos.

Edukia ikusita, galdetu beharra dago bidai honetarako alportxa hauek beharrezkoak ziren. Guztira 2120€ko igogerarekin, zenbat greba egun ordaindu dira? pena merezi al du? Categoría batzuek gaur Gipuzkoan kategoría berekoek kobratzen dutena baino gutxiago kobratzen jarraituko dute 2020ean. Gatazka honetako onuradun nagusia ELA da, sektore oso bat erabili du ustezko greba eredarri batetarako, baina onura baino koste handiagoa eragin du, gainontzeko sektoreetan saltzeko.

CCOO ante el Pacto de Estado en materia de violencia de género

La persistencia del grave problema social de la violencia contra las mujeres, las dificultades para su erradicación y la permanente denuncia de las asociaciones de mujeres, organizaciones sindicales y sociales, abrieron la puerta a que el Congreso de los Diputados insiriera al Gobierno a "promover un Pacto Social, Político

e Institucional que recupere el consenso de la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, vinculando a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil en un compromiso firme en pro de una política sostenida para la erradicación de la violencia de género".



Un proceso que se inició en noviembre de 2016 cuando se creó una subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad que articularía la elaboración del Pacto.

Esta subcomisión recabó distintos informes y comparencias en el Congreso de personas expertas en la materia, representantes de organismos institucionales, asociaciones de mujeres y organizaciones sindicales. CCOO estuvo representada por Susana Brunel de la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad, aportando el "Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género" (1).

Tras nueve meses de trabajo, el 28 de septiembre de 2017 el Pleno de Congreso de los Diputados aprobó el Informe que se remitió al Gobierno para que, en el plazo de dos meses, lo sometiera al acuerdo de los representantes de CCAA, Ayuntamientos, partidos políticos, Admi-

(1) Documento elaborado conjuntamente por la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad y las Secretarías de la Mujer de las Federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía (FSC), Enseñanza y Sanidad de CCOO.

nistración de justicia, organizaciones sindicales, empresariales y asociaciones civiles. De forma paralela a la realización del Informe del Congreso, los grupos parlamentarios del Senado elaboraron una Ponencia de Estudio para la "Elaboración de estrategias contra la violencia de género" que también fue remitido al Gobierno.

Un Pacto de Estado que no ha tenido una aplicación efectiva al no contar con la voluntad política ni con los recursos económicos necesarios.

CCOO considera insuficientes las medidas alcanzadas, se trata de un pacto de mínimos que no da respuesta a las carencias detectadas en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, un pacto más político que social que no recoge medidas finalistas y garantistas para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

A pesar de la insuficiencia del Pacto, CCOO valora positivamente las medidas contempladas, en gran parte producto de las aportaciones realizadas por asocia-

ciones de mujeres y organizaciones sindicales, por lo que considera urgente su puesta en marcha, y manifiesta su voluntad de colaborar activamente en el desarrollo de los aspectos relacionados con el ámbito laboral, así como el desarrollo de medidas en otros ámbitos: sanitario, educativo, policial y judicial, que incluyen algunas de las propuestas realizadas por CCOO.

Es prioritario avanzar en sensibilización y prevención con medidas educativas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles educativos; combatir el sexismo en los medios de comunicación con formación especializada a profesionales y elaboración de códigos deontológicos.

El gran escollo para la aplicación del Pacto es su financiación y saber si finalmente los PGE de 2018 incluirán los 200 millones anuales de incremento presupuestario. Por ello exigimos al Gobierno el cumplimiento del compromiso económico global destinado a desarrollar el Pacto de Estado supondrá un incremento de mil millones de euros en los próximos cinco años.

Otra cuestión fundamental es la necesaria participación de las asociaciones de mujeres y las organizaciones sindicales en la Comisión de Seguimiento del Pacto. CCOO exigirá una participación activa en el seguimiento y evaluación de las medidas y acuerdos que se alcancen.

Susana Brunel
Equipo Secretaría confederal
Mujeres e Igualdad CCOO

De despedido a delegado sindical de CCOO

Persecución sindical en la empresa Guria de Beasain al intentar despedir a un candidato de CCOO a pocos meses de las elecciones sindicales.

La historia comienza así casi un año atrás.

Horas después de haber firmado la candidatura de CCOO para las próximas elecciones sindicales, Luis Anaya, ahora delegado de CCOO en la empresa fue despedido por motivos de producción en enero de 2017.

El despido fue un mazazo fuerte para toda la comarca. Los responsables del sindicato vieron desde el principio que se trataba de un caso de persecución sindical y sin dudarlo decidieron pelearlo.

El primer paso fue intentar hablar con la gerencia de la empresa, pero agotada la vía del dialogo los compañeros de la Comarca del Goierri decidieron comenzar con las movilizaciones mientras esperaban a la fecha del juicio

El sindicato, con el apoyo de toda la gente del Goierri y Zumarraga, ha llevado a cabo constantes movilizaciones semanales en los centros de la empresa de Beasain e Idiazabal y también frente a su cliente principal, Autobuses Irizar. La movilización se llevó también a las calles de Beasain para dar a conocer lo sucedido a la gente del pueblo y comarca. El sindicato exigía la reincorporación del trabajador despedido y el resto de los compañeros que habían despedido para enmascarar las causas del primero, los cuales fueron readmitidos a los pocos días.

El juicio se celebró el 10 de mayo. Los compañeros y compañeras que hasta ahora habían acompañado al delegado despedido en todas las movilizaciones lo acompañaron también el día del juicio. El juez declaró la nulidad del despido condenando a la empresa a readmitirlo y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido. La empresa recurrió al TSJPV quien ratificó la sentencia.



Ha sido una lucha larga con muchos momentos de tensión, pero finalmente la lucha sindical ha dado sus frutos y el compañero de Atenciones Metalúrgicas Guria ha vuelto a su puesto de trabajo y además ha sido elegido delegado sindical de CCOO con el voto de una gran parte de sus compañeros de trabajo.

El trabajo en esta empresa no ha terminado aun, ahora toca pelear desde dentro por mejorar las condiciones de trabajo para todos y todas las trabajadoras.

Protagonistas de la historia

SOCIALIZAR EL CONFLICTO SIRVE DE MUCHO

Este ha sido el segundo caso de persecución sindical en los últimos años, la gente que ha estado apoyando al compañero despedido destaca que no se había visto en mucho tiempo. Ponen en valor que la gente de CCOO ha estado a la altura de las circunstancias "en otros conflictos y con otras organizaciones sindicales la respuesta no ha sido tan grande y tan buena como la que ha dado nuestra gente". Ha sido una gran muestra de que con el camino de la lucha y la solidaridad se consiguen los objetivos. Los responsables de la comarca desde el primer momento vieron clara la nulidad del despido, pero no se querían quedar en un mero procedimiento judicial. La gente de la calle, del pueblo preguntaba y estuvo enterada durante todo el conflicto.

Pero ha habido además un ejercicio de enseñanza colectiva. Cuando se externalizan y se socializan los conflictos producen un efecto superior, la presión que se produce en el acosador y la imagen pública que da el sindicato ha ayudado de forma importante a poder resolverlo. Socializar el conflicto sirve y en los dos últimos casos que hemos tenido ha sido efectivo. Merece la pena el esfuerzo colectivo. Hemos recuperado el espíritu de lucha y solidaridad.

aurrerantz

2018



URTARRILA / Enero

A/L	A/M	O/J	O/N	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				

OTSAILA / Febrero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/N	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/N	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		

MAIATZA / Mayo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/N	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/N	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		

ABUZTUA / Agosto

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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		

IRAILA / Septiembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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

URRIA / Octubre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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

AZAROA / Noviembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/N	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		

Probintzialak / Provinciales: 28 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

La Marcha de Hierro, 25 aniversario

Burniaren martxatik 25 urte bete dira dagoeneko. Altos Hornoseko langileak Euskadi, Asturias eta Palentziatik Madrileraino oinez joan ziren enpresaren itxiera ekiditeko asmoz. Biltzar, martxan parte-hartu zuen Nestor Alvarezekin egon da, Altos Hornoseko langilea eta CCOOko militante ezaguna. Madrilen bukatu zuen martxa hori barrutik nola bizi izan zuten kontatu digu.

Se cumplen 25 años de la Marcha de Hierro donde trabajadores de Altos Hornos se desplazaron a pie hasta Madrid desde Euskadi, Asturias y Palencia para evitar el cierre de la empresa.

El Biltzar ha mantenido un encuentro con Néstor Álvarez, trabajador de Altos Hornos y destacado militante de CCOO que participó en la marcha. Nos cuenta lo vivido desde dentro en aquellas duras jornadas otoñales que concluyeron en Madrid.



Biltzar - ¿Cómo surge la marcha de hierro?

N. Álvarez- Estábamos negociando en Madrid, llevábamos alrededor de un año y las cosas en la mesa de negociación no avanzaban por donde nosotros entendíamos que tenían que avanzar. Al mismo tiempo estábamos moviendo a la gente en las fabricas en Asturias, Sagunto y en Bizkaia con paros de 24 y 48 horas.

El Gobierno no se movía porque la Comunidad Europea le había exigido una reducción de capacidad de achatarramiento para poder dar ayudas. Si no aceptábamos la reducción de capacidad, porque peleábamos por mantener el empleo, pues no se movía la mesa. En ese contexto llegó un momento, una noche después de cenar, en la que nos juntamos los sindicatos y decidimos elevar la presión. Ahí fue donde surgió la Marcha de Hierro.

¿Cuál era el objetivo de la protesta?

Nosotros peleábamos por mantener la siderurgia integral con hornos altos, el objetivo era mantener el empleo. Nuestros abuelos y bisabuelos habían trabajado en la fábrica y queríamos que nuestros hijos también pudieran tener la oportunidad de seguir trabajando en una industria más moderna, con menos contaminación, más humana... esa era nuestra pelea.

¿Cómo era el día a día en la marcha?

Hacia las 7:30 la gente ya empezaba a moverse. Dormíamos en sitios diferentes, en las iglesias, en cines que nos dejaron,

en casas de gente que ofrecían su casa...

Te levantabas a las 7:30, si estabas en una casa te podías duchar y asear, si estabas en el teatro pues no era posible. Aprovechábamos cualquier momento del día que encontrábamos un sitio para poder pegarte un baño o asearte. Normalmente hacíamos una planificación de entre 30 y 40 km/día. A la mitad parábamos a comer, y después seguíamos hasta el objetivo, hasta el pueblo que habíamos marcado para llegar. Respetábamos bastante el horario. Hacia las 8 empezábamos a caminar y hacia las 12, cuando llegábamos al pueblo de comer, tomábamos algo.

Lo mismo en la cena que preparábamos en bancos en la calle. Allí estaba el camión, cogíamos la comida y cada uno se sentaba donde podía. Antes de cenar hacíamos un recorrido por el pueblo tomando unos vinos, tengo que decir que la mayoría de los bares nos invitaban. En los pueblos fueron maravillosamente generosos y solidarios con la marcha.

Pero también había gente tocada, con dolor de pies, ampollas, teníamos un camión escoba cedido por alguien de Altos Hornos. Y los que no podían andar allí se sentaban hasta que se recuperaban. Creo que de los 500 que marchamos se volvieron 3. La gente tenía ganas de co-

laborar y de hacer el esfuerzo con conseguir aquello de mantener la cabecera.

Recuerdo que nevó en Somosierra. Pensábamos dormir en el túnel, pero aquella noche conseguimos dormir en el edificio azul que nos cedió José Luis Corcuera, y como estaba sin usar se reventaron las tuberías... se nos estropearon cosas... Creo que lo tuvieron que hacer...

¿Reinaba el buen ambiente, el ánimo?

Sí sí, nunca he visto que se vuelva a repetir una condición como en aquellos años. Algunos nos dicen... ¡menudas condiciones sacásteis! Pero no estábamos peleando por condiciones nosotros, otros sindicatos si, para nosotros esas



condiciones tan buenas nos llevaban al cierre y por eso no firmamos. Nos adherimos por el chantaje que nos hicieron de dejar a nuestros afiliados fuera.

¿Con qué te quedas de aquellos días que estuvisteis caminando por media España?

Me quedo fundamentalmente con el trato que recibimos durante la marcha. Cuando llegamos a Miranda, la gente al pasar por el pueblo se asomaba en las casas, aplaudiéndonos, nos trataron como héroes por hacer algo que era nuestra obligación, salvar o intentar salvar Altos Hornos. Un recibimiento impresionante, te emocionas, cuando llegamos unos salían de la Iglesia otros salían al balcón... impresionante. También me

quedó grabado en la memoria la llegada a San Sebastián de los Reyes, nos hicieron un cordón las mujeres con ramos de flores, echándonos según pasábamos hasta el centro del pueblo, todavía no me lo puedo crear.



Aquello era impresionante. Aquella noche dormimos todos en casas de vecinos. A mi me parece que me tocó en casa de un camarada, y me duché, fue una maravilla. El recibimiento de San Sebastián de los Reyes no se me olvidará en la vida. Hay un detalle de aquel recibimiento, un padre con su hijo, el niño portaba una hucha... le da el padre un martillo, la rompe y nos dice que cojamos el dinero para que podamos comer. Ese detalle del niño fue impresionante. Esas cosas son las te que te quedan.

¿Ahora 25 años después para qué sirvió la marcha del hierro?

El poso es variopinto... porque nosotros hacíamos la marcha por el mantenimiento de la cabecera y perdimos. Con el tiempo ves que de haber mantenido la cabecera Bilbao no sería lo que es. Ahora le dices a un chaval de 40 años (que tenía entonces 15), y diría menos mal que no ganó la marcha, porque tenemos una ciudad que es admirada en el mundo, moderna, preparada para eventos... pero visto desde la perspectiva de los que estábamos en la fábrica, hubiésemos preferido otra cosa.

¿CCOO hizo todo lo que podía hacer por mantener Altos Hornos?

Sí sí. CCOO no fue a la marcha para conseguir aquellas condiciones. Nunca fue para tener buenas condiciones de jubilación, fuimos por mantener el empleo y por mantener la cabecera donde había trabajado mi padre, mi abuelo, mi bisabuelo...

¿Érais conscientes de que si caía altos hornos iba a caer como un dominó la industria de hierro en la margen izquierda?

Eso se ve con la perspectiva del tiempo, nosotros, no pensábamos en ese momento que el arrastre podía ser en toda la industria. Pero altos hornos era un monstruo y ganar el pulso a altos hornos era complicado. Es que ganar el pulso a un Gobierno es altamente complicado y a Europa... Era altamente complicado y creo que desde CCOO hicimos un gran trabajo, hubo una unidad interna impresionante.

Fotos: Archivo Sindical de CCOO de Euskadi



G! Agur 2017

CCOO
gazteak

Dejamos atrás el año 2017. A muchas y muchos nos habrá marcado en lo personal por motivos varios o no y se convertirá en un año más sin pena ni gloria. Pero ¿qué tal año ha sido para la juventud vasca? La mayoría de los datos que nos facilitarían saber esta realidad no los tendremos hasta mediados del próximo 2018 así que esta reflexión la tendremos que hacer con los datos que sí tenemos.

Llevamos unos años donde se reducen las personas menores de 30 años en la CAV. Además, cada vez menos jóvenes de otros orígenes se establecen en Euskadi. ¿Por qué será?

La idea de que nos encontramos ante las generaciones mejor formadas es cierta, en la última década la tasa de educación superior ha aumentado llamativamente sobre todo entre las mujeres. Sin embargo siguen siendo las mujeres jóvenes las que poseen salarios medios más bajos y una parcialidad mayor que sus compañeros de generación, a pesar de estar más formadas.

Todavía no sabemos cómo acabará este año, pero sabemos que lo empezamos con un paro del 11.7% en menores de 30 años, tasa menor que el año anterior, pero aún así, alta. Teniendo en cuenta que la tasa de personas que trabajaban decrece, ascendiendo el número de personas cuya dedicación principal es el estudio, la tasa de ocupación se encuentra muy lejos de los parámetros de antes de la crisis. Este año no hemos visto recetas nuevas por partes de la administración para revertir esta situación.

No sabemos la efectividad de muchos de los Programas que se presentan y no solo en cifras macro, tampoco en lo cualitativo. El trabajo que se está generando es de peor calidad, muchas personas jóvenes que trabajan dependen económicamente de sus padres. La precariedad en este 2017 se ha afianzado entre las personas jóvenes, ejemplo de ello son las jornadas parciales no deseadas en mayor medida. Se habla mucho de la Industria 4.0, pero también tendríamos que hablar de una precariedad 4.0.

Tampoco ha sido este el año de la negociación colectiva. Miles de trabajadoras/es no tienen un convenio de referencia y eso a las personas jóvenes nos afecta en mayor medida al entrar al mercado laboral.

Pero este también ha sido un año en el que muchas personas, por primera vez, han entendido que luchar de un modo colectivo nos da poder como clase. Es cierto que no siempre con victorias, pero sí con la satisfacción de haber luchado por cambiar la realidad. Eso nos han enseñado nuestros mayores y es que este año hemos celebrado el 50 y el 100 aniversario de la huelga de Bandas y por otro lado la Revolución Rusa respectivamente. Acontecimientos que nos ayudan a empoderarnos como clase y a no olvidar que se puede transformar la sociedad.

El 2017 también ha sido un año de cambios en las Comisiones Obreras. Sacamos una hoja de ruta para los que vienen y una ilusión renovada con nuestro proyecto transformador. Además especialmente contentas/os de ver como nuestra organización está liderada por Unai Sordo, una persona que

2017. urtea aldaketa urtea izan da Langile Komisioak sindikatuan. Lan ibilbide berria atera dugu datozenezat, ilusio berri bat gure proiektu eraldatzailearekin. Gainera pozik geure erakundearen buru Unai Sordo izateagatik, Gazteak idazkaritzan hasi zena. Sindikatuan gazte egiturek duten garrantzia islatzen da, sindikatu gazteentzako espazioa da. Sindikatuan, 2018 urte honetan, gazte ahotsa gogor entzungo da. 2018a borrokarako urtea izango da, era antolatuan gauzak eraldatzeko botereak ematen digun poztasunarekin. Egin dezagun topa langile klasea eta gazte errebeldeen alde!

comenzó a militar desde Gazteak. Visualizando lo importante que son las estructuras de juventud en el sindicato y cómo el sindicato es un espacio para las personas jóvenes. El sindicato en este 2018 la voz de las y los trabajadores jóvenes debe sonar más alto.

En 2018 hay mucho por lo que luchar, pero con la ilusión y con la alegría que nos da el poder de transformar las cosas de un modo organizado. Un brindis por la clase obrera y por una juventud rebelde!

ATLANTIS

El servicio asegurador de **CCOO**

Ventajas exclusivas para afiliados/as

Promociones válidas hasta el 29 de diciembre de 2017

ATLANTIS AUTO

El mejor extra para tu vehículo...

EN TU SEGURO DE COCHE O MOTO

(2 meses gratis durante el primer año de la póliza y 2 meses gratis durante el segundo)



ATLANTIS VIDA

Hay momentos que te cambian la vida

6 meses gratis en tu seguro de vida

(4 meses gratis durante el primer año de la póliza y 2 meses gratis durante el segundo)



¡¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!!

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29

concha.vallesmaza@atlantisgrupo.es

aranzazu.navasibarguren@atlantisgrupo.es

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es



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

Los productos distribuidos bajo la marca ATLANTIS están asegurados por las entidades del Grupo ACM España:
- Seguros de Daños: AMGEN SEGUROS GENERALES, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U. CIF A-59575365 - Seguros de Vida y Ahorro Atlantis: ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-61944203 - Seguros de Decechos y Mascotas: AMSYR Agrupación Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-79202420 - Seguro Dental y Planes de Ahorro: Agrupación AMCI de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-65782807 - Planes de Pensiones: Agrupación Pensiones, EGFP S.A.U., CIF A-08605396. Domicilio social de todas las compañías: Ctra. Rubi, 72-74, 08174 Sant Cugat del Vallès.

Los riesgos que no vemos

Entre la salud laboral y el medio ambiente

Tradicionalmente se ha tenido una cultura preventiva en la que se primaba prevenir de forma prioritaria los accidentes de trabajo sobre las enfermedades profesionales y los daños derivados de los riesgos psicosociales. Es sin duda una visión de la prevención de

riesgos laborales alentada por las empresas, siempre preocupadas por prevenir aquello que no deteriore su imagen, lo que implica prestar más atención a las cosas que resulten más visibles, sin centrarse en una defensa integral de la salud en el trabajo.

La exposición en multitud de centros de trabajo a determinados agentes físicos, químicos y biológicos, así como a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, está en el origen de determinadas dolencias de origen laboral en las cuales las empresas no han prestado la debida atención. Habría que añadir que la visualización de este tipo de daños, como es el caso de las enfermedades profesionales, se va a dar muchos años después de la exposición.

Es bien conocido que los períodos de latencia entre la exposición al amianto y la aparición de una patología que se derive de esa exposición puede ser de entre 20 y 40 años. En el caso de la síncosis derivada de la exposición al polvo de sílice, estamos hablando de 10 años. En los casos de exposición a otros agentes químicos las dolencias también pueden aparecer años después.

Muchas veces, son los daños que se producen en el medio ambiente los que encienden todas las alarmas en relación a los daños a la salud que se puedan estar produciendo. Es necesario que valoremos esto en su justa medida, y siempre teniendo en cuenta que muchas veces los daños medioambientales y sus consecuencias es posible que se vean en el momento o más a largo plazo.

Las enfermedades profesionales, derivadas por ejemplo de la exposición a un contaminante químico que también

podría implicar un daño medioambiental, y debido a los períodos de latencia que hemos comentado, es habitual que no se manifiesten en el momento y que veamos sus efectos normalmente siempre a largo plazo. Pese a esto, y como es lógico, aunque los daños se vean muchos años después las medidas preventivas han de darse en el momento presente.

Un ambicioso estudio del Centro Nacional de Epidemiología, cuyas conclusiones hemos conocido en fechas muy recientes y que ha analizado la presencia de contaminantes químicos presentes entre 2007 y 2010 en los 8100 municipios que hay en todo el estado, afirma que la mortalidad por cáncer es un 17% superior en los municipios industriales sobre los que no lo son.

Nueve millones de personas y 1500 municipios están situados a menos de cinco kilómetros de un foco emisor de contaminantes que son considerados cancerígenos. El exceso de mortalidad por cáncer vendría a concentrarse en torno a determinados núcleos industriales ubicados en Bizkaia, Gipuzkoa, Barcelona, Tarragona y Valencia, y vendrían a ser representativos los cánceres de próstata, mama y ovarios, así como la leucemia y los tumores relacionados con los aparatos digestivo y respiratorio.

El hecho de que este estudio se centre en la población residente en los entornos de los focos de emisión no le

resta importancia en relación a extrapolar los resultados a las personas que trabajan en esas empresas. Si hay personas afectadas fuera de la empresa, es más que posible que también las haya dentro. Y máxime teniendo en cuenta que, si bien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece de forma clara que es obligatorio anteponer las medidas colectivas de prevención a los equipos de protección individual, estamos ante una obligación empresarial que se incumple en gran número de empresas.

Uno de los mejores ejemplos de cómo el riesgo químico puede afectar a la salud de las personas trabajadoras serían los disruptores endocrinos. La exposición a los disruptores endocrinos es capaz de afectar al sistema hormonal del cuerpo humano, sistema que regula determinados procesos como crecimiento o reproducción, pudiendo ocasionar cáncer de mama, próstata y testículos, endometriosis, muerte embrionaria y fetal, reducción del recuento espermático y de su calidad y disminución del nivel de testosterona.

En posteriores generaciones puede ocasionar hiperactividad y problemas de aprendizaje, así como disminución del coeficiente intelectual y de la comprensión lectora. Evidentemente este tipo de riesgos no se pueden ver en el momento, pero ahí están, en los centros de trabajo y en el medio ambiente, afectándonos ahora para manifestarse años después. Y pueden darse por la exposición a, entre otros, disolventes

como el triclorobenceno o el percloroetileno, y también a determinados insecticidas, plaguicidas o herbicidas.

Desde CCOO pretendemos poner en el centro de la cultura preventiva la importancia de lo explicado. Es constante nuestra exigencia a las empresas para que implanten medidas que impidan la aparición de enfermedades profesionales, más allá del reparto a las plantillas de equipos de protección individual que puedan ser necesarios. No en vano, nuestra legislación obliga a las empresas a sustituir los productos peligrosos por otros que entrañen menos o incluso ningún peligro, así como a anteponer la protección colectiva a la individual.

CCOOfik prebentzio kulturaren erdigunean jarri nahi dugu azaldutakoaren garrantzia. Enpresei gaixotasun profesinalak ekiditeko, beharrezkoak diren norberaren babeserako tresnak abnatzeaz gain, neurriak ezartzeko egiten diegun eskaera etengabea da.

Arrazoi handiz legeak produktu arriskutsuak ordezkatzera behartzen ditu baita babes indibidualaren aurretik babes kolektiboa lehenestera.



Trivial Sindical



**¿Te animas a jugar al Trivial Sindical?
Consigue todos los quesitos.
Tendrás dos opciones para cada porción.**



Preguntas/Galderak:

A) ▼ - ¿Quién fue el primer Secretario General de Comisiones Obreras?

▼ - Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde borroka egiten duten pertsonak.

▼ ¿Qué fenómeno se da cuando un convenio caducado sigue vigente?

▼ ¿Qué tipo de contrato solo lo pueden suscribir personas que están estudiando y que van a desempeñar un trabajo relacionado con sus estudios?

▼ ¿Cuál es la edad media de emancipación de las personas jóvenes de la CAV?

▼ ¿Qué significa EPI?

B) ▼ - ¿Cuál fue la primera Comisión Provincial de comisiones obreras a nivel estatal?

▼ - Nola esaten zaio emakume eta gizonek egiten duten lanean jasotzen diren ordainsarrietan dagoen ezberdintasunari?

▼ - ¿Qué tipo de convenio regula las condiciones de trabajo a todas las personas trabajadoras de un sector en una misma provincia?

▼ - ¿Las fórmulas no laborales (becas) generan antigüedad en la empresa?

▼ - ¿Qué fenómeno sufre la juventud vasca al hablar de empleo?

▼ - ¿A qué se debe que la justicia reconozca como accidente de trabajo la crisis de ansiedad de una trabajadora de Osakidetza?

Respuestas: A) ● - Marcelino Camacho ● - Feminista. ● - Ultratractividad. ● - Contrato en formación. ● - 30 años. ● - Equipo de protección individual. B) ● - Comisión Provincial de Vizcaya (1963). ● - Genero soldata tarrea. ● - Convencional de Euzkadi (1963). ● - No, porque no hay relación laboral con la empresa. ● - La temporalidad, un 57% de la juventud vasca (16-29 años) asalariada tiene un contrato temporal frente al conjunto de la población asalariada en la CAV que sufre una temporalidad del 24% (Datos del 2016). ● - Al trabajo de CCOO de Euskadi.

Síguenos:
Jarraiguazu:
gazteak@ccoo.eus



Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Dirección de Juventud
Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila
Gazteria Zuzendaritza

El Pilar Europeo de Derechos Sociales

Algo se mueve en Europa

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha criticado y combatido la manera en que la UE ha gestionado la crisis, sacrificando derechos laborales y sociales, rompiendo el pacto social que estuvo en la base de la integración europea. CCOO y el movimiento sindical ha reclamado un cambio radical de las políticas para que el pilar social forme parte fundamental de las obligaciones de las autoridades nacionales y europeas.



La orientación ideológica de la mayor parte de los gobiernos, las deficiencias de la Unión Monetaria y las políticas de austeridad han alejado a muchos ciudadanos de las instituciones europeas. En este caldo de cultivo se han desarrollado de manera alarmante las ideologías nacionalistas y populistas anti-europeas, también xenófobas, que recorren Europa desde el Reino Unido, Finlandia, Francia, Alemania, Polonia, Hungría, España, Italia.

Pero algunas cosas importantes se están moviendo en Europa en el marco de la salida del Reino Unido. La Comisión Europea ha abierto un debate estratégico sobre "el Futuro de Europa" que se está discutiendo entre los gobiernos, el Consejo y el Parlamento Europeo.

Se plantean varios escenarios entre los que se propone aumentar la integración europea: mejorar el funcionamiento del mercado interior, que tenga una mayor dimensión social, reforzar la gobernanza económica de la eurozona, mayor calidad de la democracia, una política común exterior y de defensa, así como la ampliación de las competencias en materia de justicia y seguridad interior. Se contemplan también objetivos menos ambiciosos.

Pero también se debate sobre la agenda de nacionalistas y euroescépticos: quitar a la UE las competencias sobre asuntos sociales; control del fun-

cionamiento del Estado de Derecho; políticas económicas y monetarias; inmigración y fronteras; política regional, justicia y seguridad interior y política exterior. Que Europa sea tan solo una zona de libre comercio.

Para mejorar la Gobernanza económica, el presidente de la Comisión, Juncker, ha presentado en diciembre una propuesta que incluye la creación de un Fondo Monetario Europeo sobre la base del actual Mecanismo Europeo de Estabilidad; la puesta en marcha de un Superministerio de Economía que gestione un Presupuesto capaz de hacer frente a futuros choques asimétricos, incluyendo un seguro de desempleo europeo.

El presupuesto se reforzaría con nuevos impuestos europeos medioambientales y digitales. También se propone avanzar en la unión bancaria con un sistema de seguro de depósitos, y el establecimiento de una modalidad de eurobonos.

El Presidente de Francia, Macron, ha propuesto que la UE aumente sus competencias en asuntos como seguridad, inmigración, política exterior, defensa, innovación, medio ambiente, energía y digitalización. En Alemania Angela Merkel está negociando con Martin Schulz la renovación de la gran coalición tras el fracaso de las conversaciones con los liberales, siendo el asunto europeo el centro de la negociación. Se debaten las propuestas de Juncker y Macron y el papel de Alemania en la nueva Europa.

Una pregunta sin mala intención: ¿alguien conoce la posición de España? ¿El Presidente Rajoy ha elaborado alguna propuesta? ¿El Congreso ha adoptado alguna resolución?

En noviembre, los Presidentes de la Comisión Europea, del Parlamento, Tajani, del Sr. Ratas (gobierno de Estonia, presidencia semestral del Con-

sejo), en el marco de la Cumbre Social, han proclamado el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Durante meses la CES ha negociado y presionado para que el modelo social europeo sea un pilar fundamental de la nueva Europa. La declaración del Pilar Europeo de Derechos Sociales es positiva, aunque se queda algo lejos de las ambiciones de la CES.

La declaración incluye 20 principios políticos: educación, formación y aprendizaje permanente; igualdad de género; igualdad de trato y de oportunidades; apoyo activo al empleo; empleo seguro y adaptable; salarios justos y garantía de salario mínimo; información por escrito sobre las condiciones de trabajo y protección en caso de despido; diálogo social, consulta a los interlocutores sociales, promoción de la negociación colectiva y respeto al derecho de huelga; equilibrio entre vida profesional y vida privada; entorno de trabajo saludable, seguro, adaptado y protección de datos; asistencia y apoyo a los niños; derecho a la protección social; derecho a las prestaciones por desempleo y a la reintegración en el mercado laboral;

derecho a una prestación de renta mínima; derecho a la pensión de jubilación con una renta adecuada; derecho a asistencia sanitaria de buena calidad; inclusión de las personas con discapacidad; derechos a cuidados de larga duración; derecho a la vivienda y asistencia a personas sin hogar; derecho a los servicios esenciales de calidad.

A partir de ahora el enorme desafío que tenemos es la implementación de estas veinte declaraciones políticas. El documento no otorga nuevos derechos sociales, pero tiene una gran importancia política pues compromete a la Comisión y al Parlamento Europeo y también a los gobiernos de los 27 Estados miembros.

Los nuevos derechos y los cambios en las políticas dependerán de las Directivas y Reglamentos que adopte la Unión Europea y de las políticas y legislaciones que adopten las autoridades nacionales. El Pilar Europeo de Derechos Sociales debe ser un pilar fundamental de la arquitectura de la nueva Europa, o en caso contrario todo el edificio se vendrá abajo como un castillo de naipes.



Azaroan, Europar Batzordeko Lehendakariak, Parlamentukoak, Tajani, Ratas jaunarena (Estoniako gobernuak, Kontseiluko seiñileko lehendakariak), Gizarte Konferentziaren markoan Gizarte Eskubideen Europako Zutabea aldarrikatu dute.

Hilabeetan CESak Europako gizarte eredia, Europa berrian oinarritzko zutabe izateko negoziatu eta presionatu du. Horregatik Europaren Gizarte Eskubide Zutabearen aitortpena positiboa da, nahiz eta CESaren nahietatik piska bat urrun geratu den.