

## Cada día más

Hace un año dábamos el pistoletazo de salida al período de concentración de las elecciones sindicales 2006-2007. Hoy, es tiempo de hacer un balance de los resultados y también, de reflexionar sobre el panorama sindical en Euskadi.

En primer lugar, habría que felicitar a toda la organización por el trabajo que estamos desarrollando y por los resultados que ese trabajo nos ha reportado. En el período comprendido desde las últimas elecciones sindicales, en abril de 2003 hasta el 31 de abril de 2007, CC.OO. somos la fuerza sindical que más hemos crecido, un 1,20%, con un aumento de 581 delegados. El sindicato mayoritario baja un 1,04% y elige 552 delegados. Eso demuestra que CC.OO. en estos cuatro años hemos sido la primera fuerza sindical en Euskadi.

Estos datos tienen que ser motivo de orgullo y también de acicate para seguir trabajando como hasta ahora. Los desajustes que todavía tenemos tienen que ser solucionados para seguir creciendo y representando cada día a un mayor número de trabajadores. Porque CC.OO. no tiene espacios donde no pueda crecer y fortalecer su presencia. Hemos demostrado que nuestro mensaje cala cada día más entre todos los trabajadores. Para CC.OO. los delegados elegidos no son un número que sirva para engordar la estadística. Para nosotros nuestros delegados son los que van a defender una negociación colectiva con contenidos, una negociación colectiva que de respuesta a los problemas de los trabajadores y trabajadoras vascos.



Estamos en un momento donde la apuesta de CC.OO. en defensa de la negociación colectiva, va a ser más persistente y tenaz que nunca; frente a una patronal arcaica e insaciable y la campaña inestimable del sindicato mayoritario para acabar con una negociación colectiva sectorial propiciando una política neoliberal de individualización de las relaciones laborales. Con el empuje de todos los delegados de CC.OO. nuestra apuesta dará sus frutos. Ese es el compromiso de todos nuestros representantes con los trabajadores vascos, para eso queremos los delegados. Para defender la negociación colectiva y la mejora de las condiciones de vida de todos y todas.

## Euskararen erabilera areagotzeko tresna berriak



Hilaren 29an Eusko Jauriluzak enpresetan euskararen erabilera tresna berrien aurkezpena egin zuen. Tresna horiek, besteak beste, agiri bankua, autodiagnostikorako tresna eta kudeaketa software-a dira, eta guztiak [www.euskara.euskadi.net](http://www.euskara.euskadi.net) helbidean ditugu eskura.

Agiri bankuaren bidez, enpresaren ekintza-eremu desberdinetan oihokoa diren euskarazko inprimaki eta agiriak eskura jarri nahi izan dituzte, enpresentzat baliabide erakusgarriak, lagungarriak eta praktikokoak izateko asmoz. Agiri horiek kopiatu eta bere horretan erabili edo gure eginkizunaren ezaugarrietara egokitu ditzakegu. Agiriak bera nola dagoen egitura-tuta ere azaltzen da, hau da, horren zatiak deskribatzen dira.

Autodiagnostikoa egiteko tresna Diagnostikorako tresna enpresei languntzeko diseinatuta dago, nahi duen enpresak euskararen egoeraren gainean bere diagnosti-

koa egin dezan. Oso erraza da autodiagnostikoa egitea, eta ordu eta erdi inguru besterik ez dugu behar hura osatzeko. Tresna honen bidez osatutako diagnostikoak zera zehaztuko du: enpresan euskararen egoera eta erabilera, euskararen ezarpen-maila, eta gerora begira enpresak hizkuntzari buruz duen aurreikuspena. Diagnostikoa euskaraz zein gaztelaniaz egin daiteke, eta diagnostiko berria egin nahi dugunean aurreko datuak gordetzeko aukera ematen du.

Software-ari dagokionez, SugarCRM aplikazioa dugu eskura. Enpresa batek bezeroekin dituen harremanak kudeatu ditzan lagungarriak diren metodoak, estrategiak eta software-a barneratzen ditu. SugarCRM-ri esker, enpresa batek bere bezeroak kudeatu, batzarrak antolatu, burututako deien erregistro bat izan, dokumentuak antolatu, txostenak ikusi... ditzake. SugarCRM-k personalizatzeko aukerak ere eskaintzen ditu. Irudi grafikoa zein funtzio garrantzitsuenak alda daitezke.

### BILTZAR

**Dirección:** Comisión Ejecutiva  
**Redacción:** Blanca Mata  
Ainhoa Kortajarena  
**Sede central:** Uribitarte, 4  
48001 - BILBAO  
**Teléfono:** 94 424 34 24  
**Fax:** 94 424 38 98  
**E-mail:** [biltzar@euskadi.ccoo.es](mailto:biltzar@euskadi.ccoo.es)

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



**Eutsi gogor**

# A la ofensiva

## Sevilla acogió el XI Congreso de la CES

Una delegación de CCOO Euskadi, encabezada por su secretario general Josu Onaindi, participó en el último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos celebrado en mayo en Sevilla y que contó con la participación de 1.000 delegados y delegadas de 36 países europeos.

Todos los congresos de la CES constituyen un momento de especial trascendencia para los trabajadores europeos. Hablamos de 81 confederaciones sindicales, en representación de 60 millones de afiliados, que hacen de la CES la más potente organización del continente. El Congreso analizó la negociación colectiva europea, la política de migraciones o la renovación del modelo social europeo.

En ese sentido, Josu Onaindi se muestra convencido de que "el desa-

rollo de un modelo social europeo con trabajo digno y cohesión social pasa por un sindicalismo fuerte, reivindicativo y articulado". El reto está servido: economía y empresas transnacionales, circulación libre de capital, condiciones comerciales injustas para los mas pobres, inmigración como salida desesperada... "el sindicalismo tiene que profundizar en su respuesta, reforzando nuestras herramientas de intervención sindical y la unión sindical en todos los ámbitos".

CC.OO. defiende espacios europeos de acción sindical, porque para respuestas a retos globales, no sirve ni la autarquía ni mirarse el ombligo. "O somos capaces de articular nuestra acción a nivel local, nacional, estatal y europeo, o estaremos cogiendo agua con un colador. Y esto no se lo pueden permitir los trabajadores europeos".



BARNEAN

EMAKUMEA

# "La desigualdad ya no podrá ignorarse en los Convenios Colectivos"

Diversas realidades cotidianas que afectan a gran número de mujeres, como las graves manifestaciones de la violencia de género; la inadmisibles persistencia de la discriminación salarial; el mayor desempleo femenino; la segregación laboral; o los obstáculos para la conciliación de las responsabilidades en la vida personal, laboral y familiar, hacen que resulte imprescindible avanzar y desarrollar una "acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a promover una igualdad real entre hombres y mujeres". Estos motivos son compartidos por CC.OO. y son los que han promovido y han hecho necesaria la Ley de Igualdad.



## Konpromisodun gazteak

Euskadiko Langile Komisionen III Gazte Eskola Zarautzen burutu da aurten. Bertan 40 gazte baino gehiagok negoziazio kolektiboa gazteen ikuspegitik aztertu zuten hiru egunetan zehar.

Sindikatuak esparru guztietako afiliatu eta ordezkariak ez ezik, Nafarroa eta Madrilako adiskideak ere bertaratu ziren. Berdintasun Legea edo Euskadiko negoziazio kolektiboaren egoera izan ziren gai nagusietako batzuk.

Lan-tailerrek arrakasta izan zuten. Parte hartzaileen hitzetan azpimarratzekoak izan ziren tailer horietatik ateratako ondorio garbiak, baita hizlariak ere, besteak beste Eduardo García (Euskadiko CCOOko Ekintza Sindikaleko idazkaria), Inma Mata (Metalgintza Federazioko Emakumearen Idazkaritza) eta Jose Mari García (Gipuzkoako CCOOko lurralde arduraduna).



## Ezberdintasunak lan merkatuan

tuzten hainbat ezberdintasun egoeraren inguruan hausnarketa egitea da.

Arazo horiek aztertzeko hainbat lagunen ekarpena izango dugu: unibertsitateko kideak, Confebask patronala, Eusko Jaurilaritza eta ordezkari sindikalak, gai horietan adituak. Asmoa da gure ezagutza areagotzea gain, estrategia egokiak aztertzea lan eremuan kolektibo hauei tratatu berdintasuna eskaintzeko. Hurrengo Biltzarrean kontaktuko dizkizuegu Eskolaren emaitzak.

Pedro Gómez V Eskola Sindikala Bilbon ospatuko da, ekainaren 28 eta 29an. "Tratu berdintasuna, lan merkatua eta sindikalgintza"-ren lelopean, Eskola Sindikalaren helburua lan merkatuan gazteek, pertsona ezinduek eta etorkinek jasaten di-



La Ley contempla muchas de las propuestas en materia de igualdad realizadas por CCOO; ahora habrá que negociar medidas y planes para alcanzar la igualdad en el acceso, la formación y la promoción en el empleo y en las condiciones laborales de las trabajadoras, porque es sobre ellas sobre quienes recaen las desigualdades. La igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral redundará en mejores condiciones para toda la sociedad.

A partir de ahora, la negociación colectiva ya no podrá ignorar las diferentes condiciones laborales y de empleo entre unas y otros. El deber de negociar Planes de Igualdad es la medida más importante de la Ley, porque la desigualdad en el empleo y en las condiciones laborales está en la base del resto de desigualdades sociales que se producen entre mujeres y hombres.

Hasta ahora la negociación colectiva venía recogiendo diferentes medidas en materia de igualdad que contempla-

ban, mayoritariamente, mejoras para la conciliación de la vida laboral y familiar. El último ANC-2007 vuelve a insistir en la importancia de incorporar estas propuestas mediante la negociación en los convenios, señalando que son compatibles con las materias que la Ley de Igualdad indica.

Por último la Ley indica cuáles pueden ser los contenidos que podrán contemplar los Planes señala entre otras materias las de "acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" (Artículo 46).

La Ley de Igualdad hace, asimismo, un merecido reconocimiento del derecho a la maternidad, sin penalizaciones por parte de la protección de la Seguridad Social. Hasta ahora, el esfuerzo social de la maternidad recaía sólo y exclusivamente en la madre, con penalizaciones que consistían en la pérdida en su promoción profesional, retributiva y de prestaciones a corto y largo plazo. Todo ello motivado por el hecho de atender y cuidar de los menores.

Queda por delante una gran tarea y esfuerzo para que la ley sea eficaz en sus resultados. Los planes de igualdad han de ser práctica habitual de la negociación colectiva. Las condiciones laborales han de superar el diagnóstico y pasar a formar parte de acuerdos que contemplen las medidas de acción positiva encaminadas a la igualdad y a la no discriminación por género en las empresas.



# Osakidetza, una olla a presión

## Desencanto general de los trabajadores, inversión bajo mínimos, amenazas de huelga...

Nunca el sistema público vasco de salud tuvo tantos frentes abiertos. A lo largo de los últimos meses, Osakidetza ha visto como uno tras otro, todos los colectivos y grupos profesionales de su plantilla, le plantaban cara. Algunos haciendo la guerra por su cuenta, otros con mayor o menos unidad: primero fueron los médicos de atención primaria, después los MIR, luego los médicos en general, y en este momento planea sobre la cabeza del Consejero de Sanidad que el conflicto se haga extensible al resto de trabajadores y trabajadoras de Osakidetza.



laborales para todos los colectivos... Un sinfín de problemas acumulados cuyo lugar de resolución es la mesa sectorial que Osakidetza ha tardado más de un año en convocar y donde las cosas tampoco pintan demasiado bien por el momento. En este periodo, CCOO ha apostado por negociar la mejora de las condiciones laborales de toda la plantilla, extender la carrera pro-

fesional a todas las categorías y aumentar la inversión en nuestro sistema público de salud porque si continúan siendo "ridículas" en comparación con otros países europeos o comunidades autónomas, se llegará a un deterioro irreversible. La responsabilidad es de una Consejería que vende a la ciudadanía una realidad ficticia con mensajes triunfalistas y autocomplacientes, que no tiene en cuenta el descontento generalizado de sus trabajadores, que opta por la privatización de servicios y no piensa en la atención primaria como eje de la sanidad pública y que apuesta por un modelo en el que el peso de la sanidad privada es mayor. Mas de medio millón de ciudadanos del País Vasco se pagan un seguro médico privado (porque "pueden" o porque quieren). Esto lo sabe la Consejería, aunque lo oculta.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

## Meses difíciles

### CCOO reforzará sus posturas en la negociación colectiva en el metal

Delegados y delegadas de la Federación Minero-metalúrgica han celebrado asambleas en los tres territorios para hacer un análisis sobre la situación en las empresas y de la inestabilidad de la industria en Euskadi, cuyos responsables son las Consejerías de Industria y de Empleo del Gobierno Vasco y una patronal con una actitud "absolutamente prepotente", fruto de la división sindical.

CCOO hizo un llamamiento a la unidad de acción de todos los sindicatos, algo hasta hoy imposible, por intereses de algunos sindicatos que no son la defensa de los convenios provinciales ni la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras del sector. Mientras ELA se dedica a realizar convocatorias más mediáticas que otra cosa, LAB no termina de definir que modelo sindical defiende. No podemos admitir que se planteen movilizaciones en Gipuzkoa, donde el convenio ha vencido en Diciembre, mientras que en Araba y Bizkaia llevamos casi 4 años sin poder conseguir un acuerdo.

Se esperan meses difíciles en la negociación colectiva del metal, por lo que habrá que continuar reforzando nuestras posturas y llevando el conflicto a las empresas, para conseguir el mayor apoyo posible de las personas afectadas. Para evitar que las patronales nuevamente se apre-

suren a dar por cerradas las mesas, CCOO ha presentado propuestas de trabajo que puedan dar cobertura a temas de interés social como la igualdad de oportunidades, la salud laboral, la lucha contra la precariedad y mejora de la calidad del empleo, sin olvidar los ya clásicos de reducción de jornada o incrementos salariales, con garantía de revisión por encima del IPC.



5

# CCOO, referente en los centros especiales de empleo

Cuatro años de trabajo excelente de la Sección Sindical de CC.OO. en Lantegi Batuak como dinamizadora del respeto a los derechos laborales, de la defensa de un convenio digno, de la salud laboral... muchas veces solos, otras mal acompañados pero siempre ahí... ¡qué recuerdo de las movilizaciones protagonizadas por la plantilla con CC.OO. en vanguardia!

Ahora las elecciones sindicales han hecho balance de este cuatrienio sindical, los compañeros y compañeras de Lantegi han referendado y reconocido el arduo trabajo, la valentía y el pundonor mostrados por CCOO.: 5 delegados en el nuevo Comité. Resultado que avala nuestro trabajo, ya que han perdido representación los sindicatos que firmaron el último convenio y aumentado los que se mostraron en contra. CCOO ha demostrado que puede ser referente sindical en los centros especiales de empleo. Lantegi Batuak es un vivo ejemplo de ello.



HAUTESKUNDE SINDIKALAK

## CCOO refuerza su presencia en las "telecos"

El compromiso y la confianza que inspiran los candidatos de CCOO entre las plantillas, la estrecha relación entre equipos de extensión de la Margen Derecha, Federación del Metal y secciones sindicales estatales han permitido que CCOO refuerze su presencia en empresas del sector de telecomunicaciones en esa zona. Así, el sindicato cuenta con representación en **Siemens**, en **Ericsson** o en **Siemens Enterprise Com**. En este terreno, queda mucho por explorar y por tanto, muchas posibilidades de éxito.

También hemos conseguido estupendos resultados en **Pine Cuadros** del grupo Ingelectric Team donde el amplio respaldo a los trabajadores del colegio especialistas y no cualificados posibilitan una nueva correlación de fuerzas en el nuevo comité, que cambia la situación de bloqueo hasta ahora. Así, 2 CCOO, 2 UGT, y 1 ELA, abren un nuevo cami-

no para avanzar en la mejora constante de las condiciones laborales de la totalidad del colectivo de trabajadores en Pine.

En **Moasa** (Montajes Aeronáuticos SA) de Alava CCOO fue el sindicato más votado y dobla su representación con 4 delegados, siendo el resto de puestos para CGT 1, UGT 2, LAB 1 y ELA 1 (antes 3). El vuelco se produjo también en **Vicinay Cadenas** donde hemos pasado de 2 representantes, a conseguir 4 En este caso la peor parte se la lleva UGT, pues ha perdido los 3 representantes. Y como colofón, el éxito rotundo en **Finanzauto** de Amorebieta, donde CCOO la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, con 9 delegados. En **Rothenberger**, empresa de 280 trabajadores, CCOO consigue en el centro de Gasteiz 2 delegados y otros tantos en el de Abadiño, siendo el sindicato más votado.

## Merkataritzan, Ostalaritzan, Garbiketean, Segurtasunean... goraka

Ortefiel, Carrefour, Gastronomía Baska, Auzolagun, Bide Onera, Sociedad Bilbaina, Giroa, Sabeco, Servyrest... Horietan guztietan, CCOO bere ordezkari zabaldu du. FECOHT-eko eta eskualdeetako kideek nahiz hautagaiek -orain ordezkari direnek- lan bikaina egin dute. Horregatik, lehen sindikatua gara Merkataritza Orokorrean eta Pizzerietan, eta bigarren lekua eutsi diogu Ostalaritzan, Erosten Handietan, Ehun Merkataritzan, Altzari Merkataritzan, Metal Merkataritzan...

Halaber, lehen sindikatua gara Etxez Etxeko Laguntzan, Segurtasun Pribatuan, Ile-apaindegietan, Hiri Finketan,

Gimnasioetan... eta etengabeko hazkundea dugu Eraikinetako Garbiketean, Tindategietan, Ikuzte-gietan, hileta enpresetan...

CCOO gehiengo absolutua lortu du hauteskundeetan Prosegur, Befesa, Tap... enpresetan, gehiengo soila lortu du La Rápida, Limpec-21, Segur Iberica,... enpresetan, gora egin dugu Lavanindu, Uni-2, Peliqueria Sunnie, Limde, Garnica, Delta seguridad, Alfus, FCC, Uni-2 Galdakao, Limpiezas Basauri, Karobi, FCC-alcantarillado, Buzil Norte, Bilbotermos, UTE-santurtzi, Cledan, Peral, Cespa-vidrio, Funeraria Bizkaia, Garbaldi, Ansema enpresetan...

6

## Ganaremos el convenio en limpieza

Tras cinco meses de negociación del convenio de edificios y locales de Bizkaia el resultado es cero. Una patronal más dura que nunca quiere que los trabajadores le entreguen la antigüedad, los complementos por IT o los salarios reconocidos en sentencia por sucesión de empresa. Se equivocan, y por eso estamos ya en movilizaciones que irán creciendo. Nos preciamos de ser un sector que mantiene sus convenios vigentes

y no caeremos en la trampa del sindicato o la patronal que disfrutan y hacen caja con "trabajadores y trabajadoras sin convenio". CCOO no participará en "huelgas fantasma" y hacemos de la unidad sindical un valor único que en Limpieza es imprescindible, por eso somos parte de la plataforma unitaria que representa al 70% del sector, no renunciando a la huelga cuando se agote la negociación y las movilizaciones previas sin resultado.



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

## Gipuzkoako grafikagintza, greban



Maiatzean 3 greba egun egin dituzte. Patronalaren jarrera, ordea, ez da batere aldatu: KPI+0,54ko igoera eta lan hitzarmenaren indarraldiko 3 urteetan lanaldian 6 ordu gehiago ezarri nahi dute. Beraz, langileek ekainean ere mobilizazioekin jarraitzea erabaki dute. Parte-hartzea handia izan da. CCOO ziurtatu du ez duela lan hitzar-

menik sinatuko lanaldia zabaltzen (badu eta enpresen irabazien pare dagoen igoera eskaintzen ez badu. Halaber, sindikatuak salatu du Adegik negoziatzaren dituen lan hitzarmen guztietan estrategia berbera erabiltzen ari dela. Sindikatuak espero du langileen mobilizazio bateratu eta masiboak patronalaren jarrera aldatzea.

## BBVA-ko lekualdaketen aurka

Bizkaiko BBVA-ko ehun langiletik gora Madrilera lekualdatzeagatik protestak burutu ziren Bilboko egoitza nagusian, eta 800 langile baino gehiagoren sinadurak bildu dituzte. Sindikatuen ustez, lekualdaketa egiteko ez da nahikoa arrazoirik eman, eta ez dago irizpide serio edo zentzudunik. Neurriak kalte handia eragingo du langileen lanbide asmoetan eta proiektu pertsonaletan; gainera, lan eta famili bizitzaren uztartzea ezinezkoa dute orain. Langileek Zuzendaritzari informazio argia eta zehatza exijitu diote Bizkaian egun dauden Departamentu Nagusiek dituzten aurreikuspenez eta etorkizuneko egitasmoez.



## Reapertura del matadero de Durango

Tras 20 meses de lucha infatigable, CCOO consigue recolocar a sus trabajadores



Tras 20 meses de lucha constante con los Ayuntamientos, la Diputación de Bizkaia y el Gobierno vasco, el pasado mes de febrero se conseguía el objetivo de volver a abrir las puertas del matadero de Durango, clausurado en 2005. Un triunfo sindical sin precedentes para la Federación Agroalimentaria de CCOO Euskadi. Este logro supone el compromiso de 14 ayuntamientos en un proyecto de construcción de un nuevo matade-

ro, con una capacidad de sacrificio de 1.000 cabezas de ganado mensuales, así como la instalación de departamentos de despiece, casquería, pieles y comercialización para todas las carnicerías de Bizkaia. A esta nueva sociedad gestora se sumarán próximamente otros cuatro o cinco municipios vizcaínos, hasta sumar un total de 18 o 19. La plantilla del nuevo matadero es de 14 trabajadores, donde se ha procedido a recolocar a todos los afiliados a CCOO, que defendieron la viabilidad del matadero y sus puestos de trabajo sin descanso durante los 20 meses que ha permanecido cerrado.

## Tiempos de descanso para los transportistas

La transposición de la Directiva Europea de Tiempos de Trabajo, que modifica los tiempos de conducción y descanso, viene a definir de manera más clara conceptos ya reflejados en la anterior normativa y primar los descansos diarios y semanales de los conductores. CCOO espera que esto repercuta en la seguridad y retribuciones de los trabajadores.

Aunque en la anterior normativa ya se reconocían los límites de tiempo de conducción, las horas de presencia y tiempos de descanso, en la práctica el conductor no percibía renumeración alguna por la realización de estos tiempos, (los ingresos iban a parar a la caja

de las empresas) llegando a realizar jornadas de 14 horas, superando la jornada semanal y anual establecida. Esto no supone una pérdida de rentabilidad de las empresas, es el equilibrio de una mala praxis realizada por parte del sector y una equiparación con el resto de países europeos.

Los conductores deberán realizar descansos equivalentes al trabajo realizado, en áreas con todas las infraestructuras necesarias para la seguridad del trabajador y el vehículo, deben ser las autoridades competentes las que doten de estos servicios incidiendo en la seguridad de los conductores ante los posibles robos y asaltos a vehículos.



## EAEko Udaltzaintzako akordioa

CCOOK akordioa sinatu du PSE-EE eta UGTrekin, EAEko Udaltzaingoa lanbide taldea aldatzeko. Akordioak kidegoa osatzen duten 78 plantilletako 3.000 udaltzainei eragiten die. Eusko Legebiltzarrean Euskal Herriko Poliziaren Legea izapidetzen denean, PSE-EE Legebiltzar Taldeak lege hori aldatzea bultzatuko du; horrela, EAEko Udaltzainak Administrazioko C1 taldean sartu ahal izango dira. EUDEL CCOOren aldarrikapen honen aurka agertu da, eta ELA azuia atze-

ratzen aritu da, gaia saihestu nahian.

Lanbide sailkapen horretara igarotzeko Madril eta Euskadi falta dira. Eudel eta Eusko Jaurilaritza erakundeek azken urteotan erakutsitako utzikeria onartu -eta batzuetan babestuegin du ELA sindikatuak. Sindikatu horren esanetan poliziaren talde aldatzea "Espainiaren asmakizuna zen, eta Euskadin ez zen beharrezkoa". Udaltzainen egoera profesionalaren aurrean, beren jarrera sindikala aldatu egin behar izan dute.



## Horas extras en Seguridad Privada

La sentencia que falló erróneo el precio de la hora extraordinaria fijado en el Convenio 2005 ha desatado especulaciones sobre las deudas que esta decisión genera, soluciones a futuro y culpables o héroes en esta batalla CCOO, en ejercicio de la responsabilidad como sindicato mayoritario del sector, mantuvo la calma, analizó y consultó antes de afirmar nada. Tras el período de reflexión y asambleas de delegados en cada territorio, se aprobó la presentación de demandas de cantidad para todos los compañeros y compañeras. Esta medida se puso en marcha para dar cobertura a la expectativa económica que la sentencia ha creado, sien-

do conscientes de las mil dificultades que la poderosa patronal de seguridad interpondrá en lo jurídico como en todos los ámbitos para impedir su materialización, lo que hace prever una larga batalla en el tiempo.

CC.OO. de Euskadi no participará en cuentas de lechera con deudas millonarias, no aventurará soluciones de bola de cristal ni identificará héroes y villanos. Todo lo contrario, avanzará en los juzgados y en cualquier frente para lograr lo que a cada uno le corresponde. Sirva este conflicto para reivindicar-quizá este es el momento histórico-un convenio digno acorde en salarios y derechos con el papel que los profesionales de la seguridad

debemos en la sociedad actual. Y si es de Euskadi ya, mejor.



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

## Firmados los convenios de...

### Construcción de Gipuzkoa

Lamentable, una vez más, la actitud de ELA en este conflicto, calcado al de hace 3 años donde pactan con la patronal una huelga que nunca llega a realizarse, manteniendo desde el principio el objetivo de romper la unidad de acción. Engañan a los trabajadores tratando de vender un acuerdo, fruto de su "presión", cuando desde el inicio de las negociaciones, todas las materias importantes: finiquito, calendario laboral, cambio de obra, desplazamientos, permisos especiales... tienen "copyright" de CCOO. Por el momento, nuestra firma está condicionada a la inclusión de un calendario obligatorio para todo el sector, lo cual la patronal aceptaba y ELA no.



### Artes Gráficas de Bizkaia

Por CCOO, UGT y LAB. Tras varios meses de movilizaciones. Afecta a unos 2.000 trabajadores y trabajado-

ras. Tendrá una vigencia de 3 años (2006, 2007 y 2008), una reducción de jornada de 6 horas y una subida salarial para 2006 del 4,55%, del 3,6% para 2007 y para 2008 del IPC 2007+1%.. CCOO considera estos puntos fundamentales junto a otros, como fijar la categoría mínima en el 1,40, la retirada por parte de la patronal de la modificación del Art. 8.1. sobre flexibilidad y una mejora muy importante en el plus replevo, esto supone "motivos suficientes para alcanzar el mencionado acuerdo".



### Hostelería de Alava

Por CCOO, UGT, ELA y LAB. Con una vigencia de 3 años (2007,2008,2009) y una reducción de jornada de 6 horas. IPC+1 pt los dos primeros años y 1,5 el tercero. Se modifican artículos sobre descansos semanales, pluses, licencias y excedencias. Se crea un nuevo artículo sobre jubilación parcial y contrato de relevo, en aras de fomentar la consolidación y mejora de la calidad del empleo, así como la renovación de las plantillas para dotar al sector de máxima profesionalidad.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

## Por el futuro de Gangoiti y sus puestos de trabajo

Las movilizaciones protagonizadas por los trabajadores y trabajadoras de Gangoiti ante el impago de salarios y la incertidumbre sobre el futuro de la empresa, se suspendieron tras llegar a un acuerdo entre representantes y bajo la supervisión de la Delegación de Trabajo. El objetivo, mantener los 50 empleos, mayoritariamente femeninos, que la empresa tiene en la comarca de Mungia. Un acuerdo que pasa por el compromiso de la empresa a afrontar el pago de los salarios puntualmente y aplazar hasta septiembre de forma fraccionada la nómina que adeuda a los trabajadores. Así

como a reorganizar la empresa para poder ser competitivos y adaptarse al mercado tan dinámico y atomizado en el que se mueven, la fabricación de rieles de cortinas.

En este sentido, se han fijado un calendario de reuniones para aportar cada parte sus propuestas. Los trabajadores valoraron positivamente el acuerdo y fue avalado por mayoría absoluta en asamblea. CCOO afronta con ilusión esta nueva etapa; "creemos que debemos aprovechar este momento y el cambio de actitudes por parte de la empresa y los trabajadores

para poder tomar las decisiones oportunas que hagan que podamos cobrar la nómina de septiembre y futuras".



## Irregularidades y bloqueos en Hobetuz

PRESTAKUNTZA



La responsable de Formación y Empleo de CCOO Euskadi, Loli García, compareció como miembro del Patronato de Hobetuz, ante la Comisión de Educación y Cultura del Parlamento realizando un repaso de lo sucedido en la Fundación desde su constitución en 1995, fruto del Acuerdo Vasco de Formación Continua, demostrando que "no todos los que firmamos ese Acuerdo teníamos los mismos intereses; porque poco se ha discutido en el Patronato que dirige Hobetuz sobre formación, su calidad o como mejorar el acceso de los trabajadores y trabajadoras de las empresas a la misma".

CCOO denunció la situación "kafkiana" que actualmente vive Hobetuz sin que el patronato se haya reunido ni adoptado decisión alguna sobre su normal funcionamiento desde septiembre de 2006. Los problemas más importantes que lo han impedido han sido la falta de financiación estable (desde 1996 ha estado en manos de avatares políticos que ha ido reduciendo iniciativas formativas); el papel de los agentes sociales en el desarrollo del sistema de formación continuamente en entredicho (CCOO considera que las políticas de formación profesional y las de formación continua afectan de modo directo al funcionamiento del mercado laboral y productivo, de ahí la importancia que tiene una implicación directa de los agentes sociales, que deben ser copartícipes en su dirección) y falta de operatividad del sistema de adopción de decisiones (el derecho de veto sólo ha servido para que cada una de las partes haya defendido sus intereses propios, que en la mayoría de los casos nada tenían que ver con la formación de los trabajadores).

Hobetuz ez da biltzen "presidentek (ELA) dioenez dimititu egin duelako eta ezin omen delako beste bat izendatu, patronatuari ez baitzaio egin dimisioa eta izendapen berria benetan gauzatzeko. Hobetuz fundazioa aurrera egin ezinik dago, eta bere 22 langileak kolokan daude, presidentearen arduragabekeria dela-eta."

Beto eskubideak alde bakoitzak bere interesei begiratzeko balio izan du bakarrik, eta horiek gehienetan langileen prestakuntzarekin zer ikusirik ez zuten."

Por todo ello, CCOO reclama mecanismos que permitan a Hobetuz gozar de una estabilidad económica para poder adoptar estrategias de formación a largo plazo; el uso de los centros de formación profesional reglada en la impartición de formación, pero dado que éstos carecen de la capacidad suficiente para hacer frente a las demandas, los agentes sociales tienen el derecho y deber de asegurar la existencia de una oferta formativa adecuada; revisar el sistema de adopción de acuerdos, de forma que sin que el patronato pierda capacidad de decisión, no vuelvan a darse las situaciones de bloqueo que casi han acabado con el Acuerdo Vasco de Formación Profesional continua.



# Porque ellas lo valen

CCOO consigue 11 delegadas en el comité de empresa de IF

El mensaje de CCOO en este periodo electoral se refleja a la perfección en el caso de IF (Dapargel), cadena de perfumerías con 33 centros repartidos por toda Bizkaia. **TU CONFIANZA.** La que depositaron en CCOO la mayoría de las 255 trabajadoras en las elecciones del pasado abril. **NUESTRA FUERZA.** La de las 11 delegadas de CCOO que llevarán el peso del comité en la representación de sus compañeras. **TUS DERECHOS.** Los de una plantilla joven, con más de un 80% de mujeres, que ha visto como desde la implantación sindical en la empresa, muchas cosas han cambiado. "Antes había problemas serios, una alta rotación, muchas horas extras...pedir una reducción de jornada por maternidad era despido seguro...", recuerda Susana García.

Este aplastante triunfo de CCOO, en una emblemática cadena comercial, antes Zuetxe y adquirida recientemente por el grupo Eroski, responde a que el sindicato se ha movido y se ha dejado ver: "así que elaborar la lista de candidatas no fue difícil, se veía a la gente con ganas, y los resultados así lo demuestran". Pertenecen a un sector, que pese a generar enormes beneficios y dar empleo a un gran número de trabajadores, su convenio es siempre motivo de conflicto. Pendientes en Bizkaia de su renovación, el equipo de CCOO en IF (Susana, Arantxa, María, Aranzazu, Inma, Marta, Montse, Verónica, Begoña, Mari Carmen y Mónica) tiene por delante una tarea entusiasta y comprometida con la defensa de los derechos de sus compañeros: por de pronto, con las retribuciones de las encargadas: la empresa ha decidido igualar, por decreto y de manera



amenazante, el salario de todos independientemente de en que provincia trabajen o que convenio les ampare. Y por ahí no van a pasar. "Tienen que respetar las particularidades de cada zona, en esta empresa estamos acostumbrados a que nos den siempre lo justo, lo que marca la ley". Tiene que darse cuenta por ejemplo, que esta es "una empresa de mujeres, la mayoría en edad de tener hijos, pero no, en temas de conciliación, etc...siguen prefiriendo mirar hacia otro lado y esperar a que llegue el problema en masa para ver luego qué hacen".

## Merkataritza, lan hitzarmenik gabe

Merkataritza Orokorean, Ehun-, Metal-, Altzari-Merkataritza... Bizkaian hiru urte daramate lan hitzarmenik gabe. ELAK eta patronalak espiral moduko bat sortu dute, eta langileak bertan harrapatuak daude. CCOO benetako negoziazio-mahaia mantentzen saiatu da, beharrezko mobilizazioetan parte hartuz eta faltukeria eta iragarritako porrota saihestuz.

Bizkaiko Merkataritzako langileek beste patronal bat eta beste sindikatu nagusi bat merezi dute. Ez da bidezkoa langileak beren sektoreko egoeraz bestelako planen menpe egotea: patronalak oso lanaldi kasarrak eskaintzen ditu lanaldi murrizketarik ia ez duten sektoreetan, eta sindikaturen batek sektorea bere mesedetan erabili du, "udaberriko kanpainak" eta "diseinuzko grebak" eginez. Batak zein besteak bahiturik daukate lan hitzarmena.



Los trabajadores de Comercio de Bizkaia se merecen otra patronal y otro sindicato mayoritario. Porque no es aceptable que sean rehenes de planes ajenos a su propia realidad sectorial

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

HAUTESKUNDE

# En todos los sectores

## En el transporte y las comunicaciones

Con una participación de más del 83%, los trabajadores de Aena en el aeropuerto de Loiu apoyaron de forma mayoritaria a CCOO obteniendo un total de 4 representantes. Un éxito que supone además el aumento de un 22,5% de votos en el colegio de técnicos y administrativos, así como pasa del 61,5% al 77,8% en el de Especialistas y no cualificados. Este resultado es el refrendo de los trabajadores y trabajadores de AENA a la acción sindical de CCOO en muchos conflictos y negociaciones, donde el sindicato ha sacado siempre adelante las reivindicaciones laborales de la plantilla.



hacia los trabajadores/as y tutela de activos de la compañía por un periodo no inferior a cinco años.

"Hay que reconocer la labor de afiliados y afiliadas de CC.OO. que han demostrado que cuando las cosas pintaban mal, han sido capaces de unir fuerzas y pelear contra todos los que querían o auguraban un desastre de nuestro sindicato, colocando a CC.OO. como la mejor referencia para la defensa de los intereses de los trabajadores", concluye.

## En empresas emblemáticas

En Babcock, CCOO ha arrebatado por primera vez la mayoría sindical a UGT. Tarea que no ha sido fácil por los muchos obstáculos que Sección sindical y Federación han tenido que sortear para finalmente conseguir que nuestras propuestas fueran apoyadas por 33 de cada 100 trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla, lo que supone un 30,76% de representación.



## Servicios, en alza

27 representantes, todas ellas mujeres, en tres comités de empresa de comercio y hostelería donde CCOO ha conseguido la mayoría: Dapargel, Telepizza y Eurest. El avance en estos sectores es imparable, con un 3% de crecimiento desde el pasado septiembre.

Kike Izquierdo, que asume la presidencia del comité de empresa, ha sido referencia en todo este tiempo atrás del camino a seguir y posición mantenida en el último proceso de negociación con A.T.B. y SEPI, roto unilateralmente por esta última. "Esto demuestra por un lado, el escaso compromiso de la SEPI con los trabajadores de la factoría ante una privatización calificada de desastrosa y de la que ellos son los únicos responsables y por el otro un Plan Industrial presentado por A.T.B. que carece totalmente de consistencia", explica. No menos importante ha sido la intervención en el proceso de unas Centrales Sindicales enquistadas en la demagogia, y que lejos de asumir sus responsabilidades, siguen optando por poner obstáculos, sin ofrecer ninguna clase de alternativa hacia un futuro industrial de la Planta.

Entre el personal funcionario y laboral de Correos en Euskadi, CCOO se sitúa como el sindicato más votado. Obtiene 28 delegados, a una distancia considerable del resto de sindicatos (UGT, 20; ESK, 13; LAB, 14; ELA, 10 y CSIF, 2). En FEVE, con una participación cercana al 100%, las candidaturas de CCOO fueron las más votadas, de forma que el sindicato obtiene 3 delegados, los mismos que UGT y SF.



CC.OO. recogió 290 firmas de apoyo a la iniciativa de presentar una Proposición No de Ley en el Parlamento Vasco para exigir la prórroga de las garantías de la SEPI



## Tres en uno

### CCOO consigue en este periodo electoral un triple objetivo y supera el 20% de representación

Entre septiembre de 2006 y abril/mayo de 2007 se han elegido una gran parte de los delegados y delegadas de personal en las empresas vascas (casi el 60% de los vigentes). Este periodo de concentración de Elecciones Sindicales ha supuesto un nuevo crecimiento para CC.OO. Pese a ser unos meses difíciles, hemos conseguido un triple objetivo: incrementar nuestro número neto de delegados/as, subir porcentualmente (por primera vez en este periodo) y consolidar nuestro 20% de representación.

Podemos decir que gracias a la implicación de nuestra afiliación, nuestros cuadros y nuestra gente en las empresas el éxito ha sido notable. Y tenemos que decir también que este éxito tiene que servir para condicionar cada vez más el sindicalismo vasco.

Aunque globalmente hay menos delegados elegidos que en septiembre de 2006, CC.OO. incrementa su número total de delegados (sólo LAB también lo hace), lo que supone situarnos prácticamente en el 20.20% de representación, la más alta de nuestra historia. Hemos recordado la ventaja de ELA, en un periodo en el que nos solían incrementar la distancia. Por territorios, continuamos al alza en Araba, hemos recuperado el pulso en Gipuzkoa, donde estamos de nuevo en los 1.000 delegados, y en Bizkaia nuestra representación ha sobrepasado el 23%. Si miramos hacia los últimos 4 años, del incremento de delegados totales que se ha dado desde Mayo de 2003, CCOO absorbe el 30% en la CAV, y casi el 40% en Bizkaia.

#### Los retos

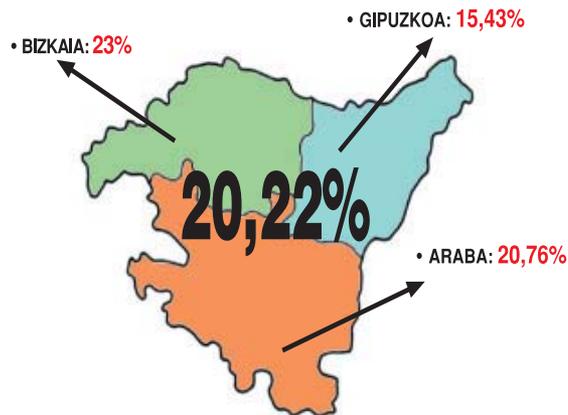
Siendo positivo este balance quedan retos importantes que cumplir. La representación sindical tiene un valor fundamental: modificar la correlación de fuerzas sindicales para fortalecer nuestro proyecto. Esto es, reforzar la negociación colectiva frente a la individualización de las condiciones de trabajo que propugna la Santa Alianza ELA/patronal; condicionar el desarrollo de las políticas públicas respecto al empleo en Euskadi, que a día de hoy son un auténtico despotismo (y no muy ilustrado que digamos) sin ninguna participación sindical; incidir en la defensa de servicios públicos de calidad frente al abandono, cuando no ataque beligerante, al que se somete a la sanidad, la educación pública, etc...

Y por supuesto, porque la presencia de nuestra gente en las empresas democratiza las relaciones de trabajo. Tenemos que pelear en lo concreto, coparticipar de los cambios que se dan en el mundo del trabajo para que esos cambios no nos pasen por encima.

Reforzar, condicionar, incidir, pelear y coparticipar. Cuestiones claves en un sindicalismo moderno y eficaz. Reivindicativo y riguroso. Todo esto depende de nuestro peso. De nuestra afiliación y nuestra representación.

Todo esto es nuestro reto.

Hauteskunde Sindikaletan ez da aldaketa handirik gertatu ordezkarriztan, eta joerak epe ertain eta luzera aztertu behar dira. Atzera begiraturata ikus dezakegunez, azken 4 urteotan CCOO argi eta garbi finkatu da, eta ordezkarrizta gehien areagotu duen erakunde sindikala izan da. Portzentajezko 4 puntutan hurbildu gara ELAren tokira, eta UGT zein LABengandik urrunago gaude. Deigarria da ordezkari kopuruaren gorakada garbia. Deigarria da, halaber, Bizkaian hautatzen direla ordezkarien erdia eta bertan lau urtetan ELArekiko aldean 4 puntu gehiago ditugu. Gure zenbateko garbia 434 ordezkariokoa da.



## ¿Qué supone el cambio de fiscalidad empresarial?

La reforma del Impuesto de Sociedades supone la rebaja del tipo nominal al 28% (4,6 puntos inferior al 32,6% vigente hasta ahora en los territorios de la CAPV) y al 24% (frente al 30% actual) para las pequeñas y medianas empresas (pymes). Por tanto, la rebaja de la presión fiscal será más acusada en los beneficios de las pequeñas empresas que en las compañías grandes. Además, ese tipo especial (reducido) se aplicará no sólo a los 100.000 primeros euros de ganancias, como sucedía hasta ahora, sino a la totalidad de ellas, y pagarán un 25% menos que con la regulación anterior. También permitirá el mantenimiento de un tipo de tributación reducido del 18% de las sociedades patrimoniales (utilizadas por contribuyentes de elevado patrimonio para reducir su carga fiscal).

Los tipos se situarán por debajo de los que aplicará la Administración central. En territorio común, el gravamen será el 32,5% este ejercicio 2007 y el 30% el próximo -el Ejecutivo central lo rebajará en cinco puntos en dos años-, mientras que el de las pymes se situará en el 25%.

14

Además de rebajar los tipos, mejora aún más el tratamiento a las empresas al mantenerse el actual esquema de deducciones. Así, las bonificaciones y deducciones se transforman sin llegar a reducirse de forma nítida. Elimina los límites a las deducciones concedidas por inversiones en medio ambiente, eficiencia energética, e Investigación y



Desarrollo. La desgravación por I+D+i se situaría en el 30% de los gastos incurridos en esas actividades, pero no tendrá límites (hasta ahora, estaba topada y no podía superar el 45% de la cuota líquida del impuesto). Por otro lado, elimina deducciones a la exportación, inversión en tecnologías de la información, formación profesional, y a la creación de empleo -3.606 euros por cada puesto de trabajo neto incrementado en el año-, aunque se mantienen para algunos colectivos especialmente desfavorecidos.

**CLINICA BAVIERA**  
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

corporate

Ponemos toda nuestra experiencia al servicio de tus ojos.

Procedido de autorización y otros efectos. Todos los datos. Fecha: 31-12-07

Promoción especial en corrección visual por láser para afiliados y familiares directos de

**CC.OO. Euskadi**

	Tarifa privada	Tarifa C* CC.OO. Euskadi	Durante junio y julio Regalo de una sesión de fotodepilación de ingles + axilas en Clínica Londres
Consultas	75 €	35 €	
Corrección por láser*	1.050 €/ojo 1.150 €/ojo	975 €/ojo	

\*Sólo tratamientos especiales de Láser autorizados.  
20% de descuento en resto de tratamientos y servicios excepto en el tratamiento de la presbicia y miopía.  
Condiciones de financiación personalizadas.

Ven a Clínica Baviera. Ahora, sólo por estar afiliado a CC.OO. Euskadi si corriges tu miopía, hipermetropía o astigmatismo en junio y julio, tú y tus familiares directos disfrutáis de unas condiciones y precios impetables, y además te regalamos un bono canjeable por una sesión de fotodepilación de ingles + axilas en Clínica Londres. Para que disfrutes de toda la seguridad que nuestra experiencia puede ofrecerte.

Imprescindible acreditación en su primera visita a la clínica. Para solicitar el bono consulte con nuestro departamento comercial.

C/ Ibañeta de Bilbao, 9 y C/ Alameda Mazarredo, 67 Bis, Bilbao. Tel. 946 611 940, Dr. Andoni Arias Fernández, Dr. Julio Ortega Usobiaga, Dra. Begoña De Dumas y Dr. José Andrés Aroka (Especialistas en Oftalmología) • C/ Manuel Iradier, 33, Vitoria. Tel. 945 123 628. Dr. Ramón Jiménez de Muñana (Especialista en Oftalmología)

**Miopía • Hipermetropía • Astigmatismo**

En pocos minutos • Sin dolor ni hospitalización • Con anestesia tópica (gotas)

902 130 100  
www.clinicabaviera.com

A CORUÑA • ALBACETE • BARCELONA • BILBAO • BURGOS • CASTELLÓN  
CIUDAD REAL • BILBAO • MADRID • MÁLAGA • MURCIA • NAVARRA  
SEVILLA • TARRAGONA • VALENCIA • VALLADOLID • VIGO • VITORIA • ZARAGOZA

# La reforma del Impuesto de Sociedades disminuye la carga fiscal de las empresas

GIZARTEA

## CCOO no la cree necesaria ni que el tipo de impuesto determine nuestra competitividad

CCOO considera que esta reforma es innecesaria. En contra de lo que la patronal guipuzcoana Adegí afirmaba, que con el nuevo tipo del 28% "seguiremos con problemas para competir" ya que el tipo promedio de la UE-25 es del 24% y los nuevos países miembros tienen un tipo del 20% siendo nuestra economía más parecida a la de esos estados que a la de Alemania, CCOO cree que el impuesto es perfectamente competitivo en la UE.

Pero más importante que los tipos es la recaudación efectiva que depende de dos factores -tipo efectivo y nivel de fraude-. Como se sigue manteniendo el esquema de las bonificaciones y de las deducciones, cuantas más deducciones, el primer factor (tipo efectivo resultante) será menor que el tipo nominal establecido

por la reforma. Cuanto mayor fraude menor será proporcionalmente la recaudación obtenida y el pago efectuado por las empresas independientemente del porcentaje de tipo establecido.

Además, y no menos importante, el Impuesto lo pagan sobre Beneficios y ¿cuántas empresas "declaran" pérdidas?. Actualmente, el IS recauda en torno a un promedio del 3,2% del PIB en la UE-15 (excluyendo los nuevos estados miembros). En la CAV se recauda algo más del 2% casi un 30% menos, como señala Ignacio Zubiri (catedrático de Hacienda Pública de la Universidad del País Vasco). En el resto del Estado, por el contrario, la recaudación supera al promedio de la UE, con lo que el diferencial es aún mayor.

### Competitividad

Es falso que el tipo del impuesto determine nuestra competitividad. Las empresas obtendrán mayores beneficios dentro de una estrategia que señala a los costes laborales y fiscales como variables estratégicas de competencia frente a los demás países. Mientras tanto, el número de empresas que pone en marcha programas de I+D es reducido, demostrando que sus sustanciales resultados no los dirigen a fomentar la investigación y la innovación, indicativo que la eficiencia de los resultados es limitada en detrimento del valor añadido del tejido productivo vasco.

### Sistema fiscal más progresivo

Es uno de los retos que debe tener Euskadi para poder financiar las políticas sociales y cubrir nuestras necesidades -sistema sanitario, educativo, innovaciones tecnológicas e infraestructuras, competitividad y calidad en el empleo. La reforma merma la capacidad de recaudación por las Diputaciones forales, según sus estimaciones en casi 200 millones de euros anuales. Esos millones, según



Adegí, "no van al bolsillo de los empresarios, sino a reducir la presión fiscal en la empresa". Si no van es porque no salen de sus bolsillos que es la mejor forma de estar aún más aliviados.

El sistema fiscal debe cumplir con los principios de suficiencia -recursos suficientes para prestar los servicios encomendados-, la progresividad -tipos crecientes por tramos de renta- y la equidad -se tribute en función de la renta, independientemente de la fuente-. Ésta reforma merma el primero de ellos, es regresiva en cuanto al segundo, y rompe la equidad al discriminar favorablemente a las rentas de los empresarios.

Según Adegí "la recaudación por el Impuesto de Sociedades en Gipuzkoa ha aumentado un 60% en los últimos cinco años.... En Gipuzkoa, entre 2001 y 2006, el PIB ha crecido un 26%. Es decir, la economía crece la mitad de lo que crece la recaudación...". Elemental. Toman como base de comparación el año 2001, que fue relativamente malo en cuanto a resultados para las empresas. Sin embargo, la recaudación aumentó un 14,8 % durante entre 2000 y 2003. ¿Podríamos afirmar, entonces, que lo que aportaron los empresarios creció la mitad de lo que creció la economía...?

ETORKINAK

# Iguales, también en lo sindical

## Cada vez son más los trabajadores y trabajadoras extranjeros que ejercen en Euskadi como delegados y delegadas de CCOO

Actualmente, las elecciones sindicales son el único ámbito donde los trabajadores extranjeros tienen derecho a votar, el derecho de escoger y ser escogidos y el derecho a opinar sobre las políticas que les afectan. El total de ellos en la CAV, según la EPA, asciende a más de 90.000 personas, mientras que la política de extranjería del Estado les mantiene fuera del sistema de representación democrática.

### • Ronaldo Rosero. Colombia. 25 años. Construcción. Alinorte. Gasteiz



"La decisión de presentarme mereció la pena, las cosas han cambiado mucho y a mejor en estos años"

Se vino a Euskadi con 20 años cuando ya en la Universidad tuvo que decidir entre el fútbol profesional y escasas posibilidades de empleo en su país. Aprovechando una oportunidad laboral de su madre, decidió

afrontar lo que fuera. Era el boom de la construcción, un sector donde el porcentaje de trabajadores extranjeros hoy en Alava, supera el 23%. Y comenzó a trabajar en Alinorte cuando la empresa tenía sólo 3 empleados (ahora 180). "Nunca había hecho nada en la construcción, mi mayor problema fue los nombres distintos que aquí tenían materiales o maquinaria, pero me fui adaptando a eso, a las normas, y al funcionamiento. Estoy muy contento". Dice no haber tenido demasiados problemas, de hecho "los latinoamericanos tenemos una forma de hablar más amable, siempre con un por favor o un gracias en la boca, y en la construcción puede chocar, pero también eso ha cambiado". Fue el desconocimiento de las leyes y el ver las dife-

rencias entre unos trabajadores y otros lo que le hizo presentarse como candidato. "Me preguntaba a éste por qué sí y a mí no, por qué éste tiene fiesta y yo no...hay miedo al principio a reclamar, pero yo lo tenía claro, vine con una mano delante y otra detrás y por qué no voy a poder superarme y reivindicar lo que es mío, no estoy mendigando nada; no dudé cuando la gente de Fecoma CCOO que visitaba a menudo las obras me lo propusieron". Sabía que no era cuestión de ir a lo tonto, sin saber, sino que era necesario informarse y tener un respaldo. Y no pelear solo sino todos y para todos.

Aquella decisión ha merecido la pena porque las cosas han cambiado mucho y a mejor en tema de calendarios, seguridad, etc... "La

gente se va concienciando de que la obra se puede convertir en una trampa mortal y que toda precaución es poca; desgraciadamente, muchos compañeros han muerto, hay que saber que te la estás jugando cada día". Critica que todo lo que tenga que ver con la inmigración se enfoque desde el lado negativo y diferencia entre quienes vienen "a buscarse el pan, a hacerse una vida sin hacer daño a nadie y quienes vienen con otra mentalidad, la de robar, hacer mal...". De momento, está a gusto, no tiene intención de regresar a Colombia. "Si has sembrado algo aquí, sería como dejarlo tirado...". Mientras tanto, sigue manteniendo su pasión por el fútbol al tiempo que sus raíces, cosechando triunfos en un equipo con compañeros latinoamericanos.

### • Carolina Uribe. Colombia. 30 años. Hostelería. Tamar. Bilbao

"De esta experiencia sindical quiero aprender lo más posible"

Cambió hace más de 4 años Bogotá, una ciudad de 9 millones de habitantes por una Bilbao que reconoce "se me queda pequeño", pero donde se ha establecido para largo. "Quizá porque aún no se ha dado una gran avalancha de inmigración, pero creo que aquí la gente es más abierta de mente..."

Habiendo estudiado Publicidad y con un trabajo en Colombia, se sentía "estancada" en lo laboral porque "allá siempre tienes una sen-

sación de inestabilidad que me cansó" y decidió cambiar de aires y "ver otras cosas". Con todo en regla, se vino a estudiar Ciencias Políticas a la UPV y en este tiempo ha sido la universitaria pluriempleada por excelencia. Sabía qué tipo de trabajos tenía que "asumir" inicialmente, así que se ha visto "limpiando, repartiendo publicidad, de camarera,... De todo y al mismo tiempo".

Sus compañeras de Tamar en la residencia La Paz vieron en ella arrojó, interés y valentía para animarle a presentarse como delegada de CCOO, "el sindicato al que estaba afiliada porque es

el que me parece más trabaja en favor de los trabajadores inmigrantes". Con apenas un año de "carrera sindical", ante todo quiere "aprender para informar" y para añadir una experiencia más a mi vida, tarea en la que confiesa estar muy apoyada.

Carolina cree entender, tanto los países a poner freno en sus fronteras como al de la gente de cambiar de vida, pero que sobre todo hay que dar una respuesta a la diversidad de las personas inmigrantes que ya están aquí y ofrecer oportunidades por igual. "Porque hay gente que viene sin saber escribir, otros que tienen carreras..." y que

ayudaría mucho establecer en origen las condiciones laborales. Dice no haber sufrido discriminación, aunque no sabe lo que le esperará más adelante cuando se enfrente a otras situaciones laborales.



PAIS	TIPO
Alemania	26,5%
Austria	34%
Bélgica	33%
Chapre	10% public 25% privat
Dinamarca	30%
Eslovenia	25%
España	35%
Finlandia	29%
Francia	33,33%
Grecia	35%
Holanda	29% prim 22,689C 34% resto
Hungría	18%
Irlanda	12,5%
Italia	34%
Lituania	15%
Lituania	15%
Luxemburgo	22%
Malta	35%
Polonia	27%
Portugal	30%
Reino Unido	30%
Rep. Checa	31%
Rep. Eslovaca	25%
Suecia	28%

Fuente: European Tax Handbook 2003

• **Teresa Sepúlveda. Chile. 61 años. Limpiezas TAP. Gasteiz**



**"Soy muy peleona, pero también buena negociadora"**

Casada con un inmigrante asturiano, aguantaron la dictadura pinochetista casi hasta el final, con la esperanza de

que la situación cambiara. Pero finalmente, la falta de libertad y la creciente sensación de inseguridad llevó a la familia de Teresa al completo a venirse a España en 1983. Tras varios años en Madrid, donde "a pesar de que la multiculturalidad es mayor, la discriminación, también", recaló en Vitoria donde ha visto crecer a sus hijos, incluso una nieta.

Actualmente, trabajadora del sector de la limpieza, lo intentó una y otra vez como administrativa, labor que ejercía en Chile, pero el euskara ha sido su hándicap, sobre todo a la hora de presentarse a oposiciones. Fiel a la tradi-

ción familiar de izquierdas y a sus ideas en pro de la clase trabajadora, reconoce que su primer acercamiento a CCOO fue a través de Forem. "Quería reciclarme y estuve enganchando un curso tras otro", al final vio que tenía que trabajar en lo que fuera y en TAP actualmente como delegada tiene el terreno bien trabajado. No duda en que CCOO volverá a ganar las elecciones en esta empresa de algo más de 30 trabajadores donde cree que "lo he liderado bien, y he negociado muchas cosas; cuando empecé hace 4 años no teníamos ni Mutua, algo escandaloso, no se cumplía el convenio, de

hecho, la gente no sabía ni que existía un convenio".

Pese a estar totalmente integrada en Euskadi, no pierde sus raíces "sigo cocinando a la manera de allí" y mantiene muchas amistades chilenas aquí. Considera que los inmigrantes que llegan hoy están muy desubicados, desinformados, incluso les achaca cierto conformismo con algunas situaciones. Aunque también denuncia que se aprovechen de ello empresarios sin escrúpulos o que en sorteos de Etxebide la pitada del público sea clamorosa cuando se escucha el un nombre de un extranjero al que le ha tocado un piso.

ETORKINAK

• **Ernest Shperd. Gran Bretaña. 45 años. Profesor de inglés. Academia Lacunza. Donostia**

**"Los sindicatos son indispensables en un mundo globalizado"**

Con un Máster por la Universidad de Cambridge y un trabajo de ingeniero en una empresa inglesa, sintió hace 9 años que su vida necesitaba un cambio radical. Lo encontró primero en Beasain y luego en Donostia; y aunque no venía para mucho tiempo, no tiene plan de volver, "es muy posible que me jubile aquí". La ayuda y el consejo que encontró en CCOO dice le "impresionó" y que se animó a ser delegado porque, "aunque dentro de lo

que hay, nuestras condiciones no son muy malas, siempre hay algo que mejorar". Reconoce haber aprendido mucho y conocido gente muy maja, aparte del poder hablar y discutir con los jefes y "conocer mejor las oportunidades que tiene la empresa". Además, ha visto que para CCOO, lo importante es trabajar por el bien de los trabajadores "sin entrar demasiado en política, y eso me gusta".

No tiene buenos recuerdos de los sindicatos ingleses, sobre todo en la crisis industrial de los 70. "Pero ahora veo que es importante que haya un equilibrio entre

empleados y trabajadores y que es necesario el diálogo". Sus dificultades como extranjero vinieron del idioma. "A veces, me cuesta expresarme", pero la soledad la suple con buenos amigos, algunos de la Iglesia Evangélica, como red de apoyo. El euskera, su asignatura pendiente, va poco a poco.

Ve complicada la situación actual de la inmigración porque la llegada en masa hace difícil la integración social, tanto para los inmigrantes como para la sociedad de acogida. La solución viene de "recuperar los recursos de los países pobres, desiertos, agricultura...es difícil en

medio de guerras y gobiernos corruptos pero hay que intentarlo. Solamente hay un mundo y tenemos que trabajar juntos". Ha rechazado votar en las municipales porque todavía se siente "un invitado".



• **Ruben Vélez. Argentina. 39 años. Limpiezas Ulia. Donostia.**



**"Es dramático que haya gente que tenga que dejar todo para buscar un futuro mejor, o simplemente, un futuro"**

Los inicios de Rubén hace más de 6 años fueron duros. Pero la situación en el país era aún peor: corrupción política, inestabilidad económica, salarios en negro, "no había garantías de futuro". Vino sin papeles, sin trabajo, sin conocimiento del país. "Estuve un año trabajando sin regularizar en lo que podía: mozo de almacén, vigilante de obras, hostelería, ...nada que ver con mi trabajo y formación en Argentina". CCOO se le presentó a través de CITE, servicio que le recomendó un compañero marroquí. Tras conseguir permisos de resi-

dencia y trabajo empezó en la empresa de limpieza para la que actualmente trabaja. Al ver irregularidades en las nóminas, no dudó en informarse en el sindicato.

Pese a que la idea de Rubén sobre los sindicatos argentinos no era demasiado buena porque allí la corrupción campa a sus anchas, "quería participar en lo posible en corregir desigualdades y orientar a mis compañeros". Una experiencia positiva ya que gracias a CCOO "puedo estar asesorado, tener respaldo e información, además de ser un sindicato que

apoya a los trabajadores y busca soluciones. Asegura no haberse sentido discriminado por ser extranjero aunque "conozco casos que sí. Lamenta la situación dramática hoy día de personas que se ven obligadas, fruto de la explotación capitalista de recursos en sus países y las corrupciones políticas, a marcharse en busca de un futuro mejor, o simplemente un futuro abandonando todo y sin garantías. Apuesta por regularizar estas situaciones con acuerdos entre países, pero se muestra escéptico.

17

# Un baño de realidad en El Salvador (I)

## Relato de la visita de CCOO Euskadi a este país centroamericano donde la Fundación Paz y Solidaridad desarrolla varios proyectos

El pasado mes de mayo, el Secretario General, Josu Onaindi junto a Feli Piedra y Loli García, responsables de Mujer y Empleo del sindicato, concionaron de primera mano la realidad que vive hoy El Salvador y la labor que la Fundación Paz y Solidaridad viene llevando a cabo en este país en proyectos de cooperación al desarrollo. Una experiencia enriquecedora que nos relatarán en varios episodios a lo largo de próximos Biltzar.

En el Salvador, un país "muy chiquito", de apenas 21.047 Km<sup>2</sup> y con una población en torno a los 8 millones de habitantes, la economía nacional se la reparten prácticamente entre 8 grupos de personas (aquellas familias que desde finales del XIX se enriquecieron con las grandes haciendas cafetaleras) que son dueños de las grandes empresas. Su enorme riqueza contrasta con la pobreza que afecta a millones de personas. Una fortuna que aumentó cuando los gobiernos de ARENA (extrema derecha) les entregaron empresas estatales y les redujeron impuestos a propiedades, exportaciones y ganancias. Hoy están entregados completamente a los intereses norteamericanos, rigen monopolios de bienes y servicios y muchos pertenecen al partido del actual gobierno.

### Situación político-social

Tras el conflicto armado y la firma de los acuerdos de paz de 1992 parece que hay una desmovilización general. La derecha encabezada por el partido en el Gobierno (ARENA) está polarizando cada vez más sus posiciones (privatizaciones, leyes antiterroristas, incumplimientos generalizados). La izquierda con el FMLN al frente parece que tienen opción de gobernar en las próximas elecciones, pero tienen a todos los poderes (económico, judicial y militar) en contra.

La economía se basa fundamentalmente en el sector maquilero cuyo único sostén productivo en el país es una mano de obra muy barata. Cuando preguntamos a los salvadoreños de qué vive la gente, te dicen que hay una cosa que exporta el país: personas. Los salvadoreños entran de forma "ilegal" en EE.UU. donde trabajan y mandan remesas mensuales de dinero a El Salvador.

Otra de las cuestiones que más sorprende es el problema de inseguridad y violencia. La delincuencia está organizada en maras (bandas juveniles) que atracan, extorsionan y matan; modo de supervivencia para muchas personas. Pero lo más grave es que el propio Gobierno permite, tolera y en muchos casos potencia este tipo de violencia porque con ello justifica los controles sobre la población, las leyes antiterroristas y la desaparición de personas críticas bajo el amparo de la delincuencia.



Mural de la sede de la CSTS.



Reunión con las trabajadoras de la Maquila de El Pedregal.



Lugar donde asesinaron a los jesuitas de la UCA en noviembre de 1989.

18

# Una situación sindical compleja

ELKARTASUNA

Sorprende la gran cantidad de sindicatos que existe. Pero la explicación es sencilla: la legislación salvadoreña reconoce a los sindicatos en el ámbito de la empresa, donde es necesario tener 35 afiliados para formar uno. El Ministerio de Trabajo, ante el que hay que presentar los datos, reconoce el sindicato pero los traslada a la empresa, que automáticamente despide a una parte importante. Por esto, es muy difícil consolidar organizaciones sindicales fuertes; es difícil mantener la afiliación, se vulneran los derechos laborales y hay escasez de recursos para poder realizar actividad sindical. Sólo algunas empresas tienen reconocidos derechos sindicales.

En estos momentos se está constituyendo una Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS) que está tratando de aunar esfuerzos organizativos y de propuesta. Y existe el Frente Sindical de Trabajadores de El Salvador (FSTS) que es un órgano de coordinación de la mayor parte de organizaciones sindicales.



Reunión con la CSTS.

## Democracia truncada

Sin duda la responsabilidad movimiento sindical salvadoreño no se circunscribe exclusivamente a la lucha y defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. El desarrollo democrático en El Salvador está truncado desde hace muchos años por el modelo neoliberal. De manera cotidiana y orquestada, se plantea la anulación del Estado, la destrucción de su institucionalidad, la "castración" de instituciones encaminadas a la defensa de los ciudadanos

y ciudadanas, el ahogo financiero vía disminución o asignación de presupuestos débiles para instituciones estatales.

Se cuestionan los órganos judiciales, se usan métodos oscuros por parte de la derecha en la Asamblea Legislativa y disminuyen presupuestos para la Procuraduría General de la Republica, Procuraduría de Derechos Humanos y Fiscalía General de la Republica. El desarrollo democrático del país no solamente se ha visto truncado, sino que están en un franco retroceso hacia condiciones equivalentes a las que se vivieron en la década de 1970.

Para contrarrestar esta situación es importante que existan unas organizaciones fuertes desde la izquierda políticas, sindicales y sociales. Cada una en su ámbito de actuación pero con objetivos comunes en las defensa de los derechos básicos y fundamentales de toda la ciudadanía, cosa que hoy en día no esta garantizada. Este camino creemos que es el que se está emprendiendo en El Salvador y que este es su futuro.

## La delegación de CCOO Euskadi tuvo encuentros durante su estancia con:

**CSTS:** Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Salvador.

Mesa Sindical de Trabajadores de la Maquila.

**SETA:** Sindicato de la empresa de trabajadores del Agua.

**STECHAR:** Sindicato de la empresa maquilera Charter.

**FEASIES:** federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador.

**CMS:** Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador.

**FSS:** Frente Sindical Salvadoreño.

**UNEP:** Asociación de Trabajadores de los Servicios Públicos y la Administración (educación, sanidad, justicia...etc.).



Asamblea del Sindicato Stechar de la Maquila de Charter.

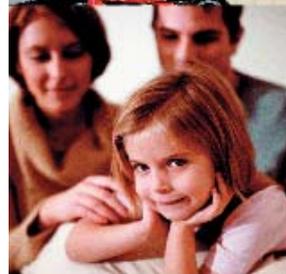


Conversatorio de diferentes organizaciones sindicales de El Salvador.

El país está totalmente vendido a las multinacionales norteamericanas, sólo el 17% de la población tiene trabajo asalariado, el 70% se dedica a la economía informal.

Se dice que El Salvador es el país más violento de toda América Latina. Las casas están cerradas a cal y canto y con alambre electricado en los tejados. Hay personas armadas (seguridad privada) en todos los lugares, por pequeños que éstos sean.

Entre 12 y 15 personas son asesinadas diariamente, el nivel de desempleo ronda cerca del 60% los salarios son muy inferiores al coste de la "canasta básica", los niveles de inseguridad ciudadana y jurídica son indicios de que pueden estar a las puertas de una convulsión social.



**ATLANTIS**  
seguros

el servicio  
asegurador  
de **CC.OO.**

- Condiciones especiales para afiliados y afiliadas
- AUTO
  - CARAVANA
  - HOGAR
  - VIDA
  - AHORRO
  - PENSIONES

• Más de 70 delegaciones en toda España.  
• ATLANTIS, núm. 1 en el ranking de Atención Telefónica.  
Fuente: estudio INESE y CEVECO Auditores (junio 2005) sobre 70 aseguradoras españolas.

Servicio de Atención Telefónica al afiliado/a **901 500 400**  
[www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)

# El asma laboral

## El creciente uso de sustancias tóxicas e irritantes en el trabajo hace aumentar los casos de asma bronquial

Fatiga, tos seca a menudo nocturna, disnea, sibilancias y opresión torácica de forma variable o intermitente, son síntomas indicativos de asma. Pese a desarrollarse consecuencia del ambiente laboral pueden presentarse tras finalizar la jornada o durante la noche en el domicilio. Las sustancias posibles causantes de la enfermedad son: isocianatos o poliuretano; humos de soldadura de inoxidable, aluminio; formaldehído, resina de Pino; harinas de cebada, trigo, maíz; polvo de algodón, cáñamo, maderas exóticas; anhídrido fólico; ... La exposición a éstas también puede agravar las enfermedades respiratorias de trabajadores, cuyas incapacidades transitorias deberán considerarse accidente de trabajo. La genética y el hábito de fumar pueden ser factores de riesgo.

### Reconocimiento profesional

El médico debe preguntar al trabajador al que se le diagnostique asma por su actividad laboral y sustancias que manipula. En el proceso de pruebas alérgicas, es clave la consulta a los delegados de prevención o responsables de salud laboral del sindicato, requiriendo informe específico a la Unidad de Salud Laboral de Osalan. Una vez confirmado el origen profesional de la dolencia, debe ponerse en marcha el reconocimiento de la enfermedad ponerse en el INSS, el cobro de las prestaciones correspondientes a Enfermedad Profesional por el período de IT, adoptando medidas de Incapacidad permanente o de cambio de puesto de trabajo, si la salud lo permite evitando nuevas exposiciones.

### Recargos de Prestaciones

La Inspección de Trabajo ha impuesto recargo de prestaciones a SERNESA. Se le diagnóstico a un trabajador asma por alergia a los isocianatos existentes en el puesto de trabajo; después de tres incapacidades temporales por enfermedad común, la Mutua recomendó apartarle del puesto pero no lo hicieron y la enfermedad derivó en Incapacidad total para su profesión. Hay casos similares a este en el sector de panaderías.

### Valores ambientales

En SERNESA y otras empresas justifican su negativa al cambio de puesto, con que los niveles de polvo, humos y gases están dentro de los límites máximos permisibles. Ignorando, que una vez sensibilizado, la mínima exposición puede ser motivo de agravamiento de la enfermedad. Qu los niveles estén dentro de los límites legales no es garantía de protección de la salud.

### Prevención en origen

Tras reconocer asma ocupacional a un soldador, como consecuencia de superar 300 veces los límites máximos permisibles de humo, algunos Servicios de Prevención requieren, como medida preventiva, mascarillas individuales durante toda la jornada. Olvidan la prevención en origen, con la instalación de aspiraciones localizadas de los humos de soldadura y mejora de la ventilación del local de trabajo.

## Demokrazia Mutuetara eramana

### Lanbide gaixotasunak ezkuta ditzaten eragotzi behar dugu



NSSek Ezintasun Absolutuak aitortu ditu amiantoak langileei eragindako minbiziagatik, eta segurtasun zein osasun neurririk ez egoteagatik prestazio erreka gura ere proposatu du zenbaitetan. Hala eta guztiz ere, Mutuek erabaki horiek epaitegian errekurritzen jarraitzen dute. Horrela, patronalari lan zikina egiten diote, eta guztion diruarekin, gainera. Epailengana jotzen dute, haiek gaixotasunen jatorri profesionala ukatuko dutelakoan, enpresek ez dutelako amiantoaren erabilera sekula aitortu.

Mutuek Gizarte Segurantzaren laguntzaile dira, enpresarien kudeaketa erabiliz. Sinestezina da mutuek lan gaixotasunak argitara emateko borondatea azalduko dutenik; desberdintasun sozialak ezabatzeko bankuek sozialismoa bultzatuko dutela pentsatzea bezalakoxea da. CCOOK ez ditu jarduerak horiek onartuko, eta horien aurka mobilizatzeko da. Langileak enpresetan borroka egitera bultzatuko ditu, kontratatzen den mutua aukeratzeko eskubidea izateko. Beharrezkoa da demokrazia Mutuetara eramatea, eta enpresariak gure kuotak kudeatu ditzaten eragotzea.

■ **Pilar Manjón.** *Presidenta de la Asociación 11-M afectados por el Terrorismo.*

## "Quizás del sindicalismo y de mi hijo me viene la fuerza para pensar que este mundo puede ser mejor, en paz y en convivencia"

Aquel maldito 11 de Marzo, un rescoldo de guerra nos estalló en la estación de cercanías. Aquel crimen brutal costó muchas vidas y muchas heridas. Madrileños de 17 nacionalidades del nuevo Madrid de siempre; el del Pozo, Atocha, Santa Eugenia... el del mestizaje, el metro de las mañanas, el tren de la gente trabajadora... Pilar Manjón (Cáceres 1958) pasó de ser anónima trabajadora del Ministerio de defensa y sindicalista de CCOO a poner voz a las víctimas de los atentados. Aquel "¿de qué se reían, señorías?" en la comparencia ante la Comisión de Investigación del Parlamento, todavía retumba como un golpe digno y sincero ante la utilización esperpéntica y ruin que se cernía sobre el caso. Ha pasado el tiempo, y el juicio contra los acusados por estos atentados está poniendo los puntos sobre las "ies". Manjón acude diariamente a las comparencias. Biltzar aprovechó la presencia de nuestra compañera Pilar en Euskadi para recibir el premio Manuel de Irujo, otorgado por el Gobierno Vasco, para hacerla unas preguntas.

**B.-Se ha ganado a pulso la imagen de madre coraje que habla alto y claro, que no tiene pelos en la lengua y que llama a las cosas por su nombre. Ha supuesto el apoyo y la admiración de mucha gente pero también todo lo contrario, aquellos que critican, insultan o amenazan ¿Merece la pena?**

**R.-**Las críticas ya me dan igual, no las leo, de hecho el otro día recibí una carta manuscrita del director de un periódico pidiéndome disculpas por un artículo, que me adjuntaba, pero que yo pese a tenerlo no lo había leído. Hay personajes que no merecen mi tiempo ni mi esfuerzo mental. A los que insultan, pues es el deporte nacional últimamente, y ya no me siento tan sola. Y a los que me amenazan, sobre todo los que lo hacen nombrando a mi hijo: mi desprecio más despreciable, deben hacérselo mirar porque quizás también han perdido su condición humana. Pero a cambio los abrazos de toda una sociedad unida como nunca contra un acto de terror, te hace reconciliarte con la mejor parte del ser humano. Ya hemos vivido la peor y la más brutal. Definitivamente, merece la pena tener ahora una nueva familia unida por un recorrido de dolor y sin papeles.

**B.-El juicio del 11-M supone revivir a diario los atentados. ¿Cómo se sobrelleva eso?**

**R.-**Mal. Pero no sólo porque hemos descubierto a los asesinos, a los inductores y a los autores materiales. Todos niegan todo, conforme a su manual, pero su cinismo llega al límite de rechazar los atentados y eso duele. Quizás lo que más pena produce mirar es a los asturianos que nos vendieron por unos kilos de droga. Con todo, lo peor es el peso de tristeza profundo que nos queda al descubrir cuánta negligencia "siempre íbamos un paso por detrás", cuánta dejadez y que dolor esa mina "Conchita" y esos comisarios de Oviedo y Gijón sin hablarse, ni pasarse la información de los confidentes que tenían. Nos preguntamos a diario: ¿se pudo evitar?

**B.-¿Qué opinión le merece el papel de los medios de comunicación en esta esquizofrenia política?**

**R.-**Hace un mes, por el aniversario, me dijo un periodista holandés que le había llamado la atención de que en su país un partido político tenía un periódico y aquí un periódico tenía un partido político. Parece un galimatías pero es así, se defiende a muerte lo que hoy publiquen los nuestros o lo que hayan dicho en nuestras radios. Me parece repug-



## "Todas las víctimas son víctimas. El sufrimiento no reconoce fronteras, ni ideologías"



tar impunemente, amenazar sale gratis en un juicio de faltas... No se.

**B.-¿Qué balance hace de lo que ha ido sucediendo a lo largo de estos tres años desde el 11-M?**

**R.-** En primer lugar, ha sido crucial el poder tener, en tiempo, cerrado este sumario, de momento con estos 29 imputados. Después, se ha abierto otro que decae de éste y al cual han ido recalando todas las actuaciones posteriores al cierre de éste. Esto no significa que hayamos renunciado a denunciar ningún tipo de responsabilidad por inacción u omisión que pueda tener repercusiones penales.

Y en segundo lugar, es un triunfo de la Asociación que presido el que hayamos empezado y casi terminado la vista oral, habiendo logrado que este sea un juicio técnico y nada de político, aunque lo hayan intentado hasta el hartazgo, hasta dos acusaciones que más bien parecían defensas. También se ve en este juicio la responsabilidad civil subsidiaria del Estado.

**B.-¿Qué les diría a los que no la consideraban legítima para hablar por ser de CCOO?**

**R.-** Que cada día me siento más orgullosa de pertenecer a las Comisiones Obreras, creo que los sindicalistas somos personas que tenemos un claro afán por cambiar las cosas, aunque sean pequeñas y cercanas como la realidad de los trabajadores a los que representamos. Quizás de aquí y de mí hijo me viene la fuerza para pensar que este mundo puede ser mejor, en paz y en convivencia. Y a los que me critican, insultan y amenazan por serlo... es que no se han planteado que sólo trabajadores, hijos de trabajadores, inmigrantes y estudiantes iban a las 7,39 en los trenes, el motor de una sociedad a la que represento yo mejor que ellos.

**B.-¿Cómo afronta el futuro?**

**R.-** Con otros dos juicios, el que ya os he contado que se instruye a raíz de este sumario y otro en el que ya somos acusación popular, en el que están incluidos islamistas que no participaron directamente en los atentados pero que son yihadistas, captadores de dinero para atentados..... ya veremos, pero creo que me queda bastante relación con la judicatura. Y ya no tengo sueños que alcanzar.

nante porque a cambio de mantener una mentira desde el 12 de Marzo llevamos sufriendo 3 años una maldita teoría de la conspiración que ha rozado pilares fundamentales que nunca se habían tocado. ¿Qué me dicen de la exhumación de cadáveres?, de que el explosivo tenga que ser por narices titadine con cordón detonante para seguir diciendo que ha sido ETA). Hasta etarras hemos tenido en el juicio para mantener las ventas y las audiencias de los buscadores de agujeros negros.

**B.-¿Cómo luchar contra la utilización partidista de las víctimas?**

**R.-** Entendiendo que todas las víctimas son víctimas. El sufrimiento no reconoce fronteras, ni ideologías. Reconocer que todos los sufrimientos tienen la misma legitimidad moral y la misma gravedad es un primer, necesario e imprescindible paso para construir una sociedad sobre cimientos nuevos y renovados. Negándonos a que se utilice nuestro dolor como bandera de su causa partidaria, ni dejarnos someter al discurso de la polarización. Sólo somos víctimas. Nada más. Y nada menos. Aunque ser víctima, por vía directa o indirecta –en tanto que familiar– no otorga ningún género de capacidad especial para juzgar los fenómenos políticos y sociales, ni para marcar ninguna política. Y teniendo claro que las víctimas no tienen siempre razón. La razón se conquista ejerciéndola, haciéndola ver, demostrándola.

**B.-¿Hasta cuándo durará el debate político sobre la teoría de la conspiración?**

**R.-** ¿Hasta las próximas elecciones? O a lo mejor ya se ha ido demasiado lejos en la ruptura con los límites de la ética y con cualquier Poder del Estado y sólo si ganan los que gritan e insultan, acabará. Tenemos un Senador que afirmó que Zapatero había entrado en la Moncloa en un tren de cercanías. Habrá este "ser" pensado que le pagamos todos los españoles, incluidos los que seguimos llorando por los que esa mañana asesinaron en ese tren de cercanías. Ni una disculpa hemos recibido. Los Autos del Poder Judicial sólo valen si nos benefician, se puede insultar



ELKARRIZKETA

## Aquellos últimos años

**Nicolás Sartorius reivindica en su último trabajo la importancia de los movimientos sociales, entre ellos CCOO, en la etapa final de la dictadura**

**"El final de la dictadura. La conquista de la democracia en España" (Colección: Historia. Abril, 2007)**

Este es el título del último trabajo que acaba de presentar Nicolás Sartorius, junto al profesor de Historia Contemporánea Alberto Sabio. Un ensayo de lectura obligatoria para la gente de CCOO, no sólo porque Nicolás Sartorius sea uno de los fundadores del sindicato, sino porque el libro refleja verdaderamente la importancia del papel que jugó CCOO en esa última etapa del franquismo.

La obra es un repaso a los 18 meses que van desde la muerte de Franco en noviembre de 1975 a las primeras elecciones democráticas en junio de 1977. De forma concisa y amena, constata como aún habiendo fallecido Franco, no existió democracia, pervivía la dictadura y una dura represión. Y que la democracia llegó a España porque el pueblo la impone y la pelea. El movimiento obrero y sobre todo Comisiones Obreras tuvieron mucho que ver en ello. Sartorius asegura que "si no hay movilización de la gente, y especialmente del movimiento obrero y de CCOO, no hubiera habido democracia o hubiera tardado mucho más".



Foto: Fran Lorente / CCOO Madrid.



Landiezek abokatua eta kazetaria. PCEko eta Izquierda Unida-ko nazio diputatua, eta Espainiako Parlamentuan azken alderdi horren bozeramalea 1993. urtera arte. Egun, Alternativas Fundazioko lehendakariordea da, SER irratiako solasaldietan parte hartzen du eta El País egunkariko zutabegile da. Francoren diktaduraren aurka jarduteagatik kartzelan sei urte egin zituen. Saio historiko-politikoak idatzi ditu, besteak beste "La memoria insumisa", eta "Carta a un escéptico sobre los partidos políticos".

## Nueva imagen de CCOO Euskadi

Tras aprobarse en el Consejo Confederado de CCOO la nueva imagen corporativa, en aras de mantener las señas de identidad y corregir la dispersión del actual logotipo, CCOO de Euskadi estrena también nueva imagen. Sin perder la presencia del cromlech, como nuestra seña más significativa, este diseño,

trabajado durante más de año y medio para alcanzar un consenso básico entre todas nuestras organizaciones, intenta buscar una nueva imagen confederal fuerte, que mantiene nuestras señas de identidad de manera escrupulosa y que a la vez, se dota de un diseño más acorde con las tendencias actuales.



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