



Maiatzaren Lehena:
con más razones
que nunca



Políticas sociales para los mayores

La Federación de Pensionistas y Jubilados de Euskadi, conjuntamente con la Fundación José Unanue, celebró en febrero una jornada sobre "La Ley Vasca de Servicios Sociales y las políticas sociales para los mayores". Con el objetivo de conocer y analizar contenidos y derechos de la nueva ley, el sistema de protección social español y la inserción en el mismo de los servicios sociales, así como las políticas dirigidas a las personas mayores de las diferentes administraciones vascas.



Por su parte, Eduardo García, Secretario de Relaciones Institucionales y Acción Sindical de CCOO de Euskadi, trató los aspectos más destacados de la Ley de promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia; en definitiva, sobre los servicios sociales en el sistema de protección social español, su situación y las perspectivas de cara al futuro. Virginia Lizarraga, gerente de la Fundación Bizitzen y Miembro del Consejo Vasco de personas mayores, desarrolló todo lo referente a las políticas de atención a las personas mayores así como el papel de las Instituciones; tanto del Gobierno Vasco como de las Diputaciones y de los Ayuntamientos en estas políticas.

La clausura de la jornada correspondió a José M^º Sarasa, Secretario General de la Federación, reivindicando el protagonismo y la participación de los Pensionistas y Jubilados en la elaboración y el desarrollo de "todas las leyes que nos afectan". El balance de participación fue muy positivo, con la presencia de más de 50 personas de las tres provincias e invitados de otras federaciones. Muchos de ellos expusieron sus inquietudes y preguntas, así como la propuesta de que este tipo de jornadas sigan celebrándose periódicamente.

Fernando Consuegra, ex-Viceconsejero de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, explicó la configuración de un Sistema vasco de Servicios Sociales concebido como una red de atención pública para la integración social, la participación y la autonomía de las personas. Este sistema será el que permita a la ciudadanía ejercer los derechos que se les reconocen y disfrutar de los servicios sociales que necesiten en cada momento.

Gizarte Zerbitzuen lege berria dela eta, Euskadiko Pentsiodunen Federazioak Jose Unanue Fundazioarekin batera gizarte politiken inguruko jardunaldia antolatuta zuten otsailan. Legea hobeto ezagutu eta edukiak eta eskubideak aztertzeaz gain, Espainiako gizarte-babeserako sistemaz aritu ziren, gizarte zerbitzuen funtzionamendua horren baitan zein izango den ezagutu eta pentsiodunek euskal erkidegoko helduei zuzendutako politiken berri izan dezaten.

BILTZAR

Dirección:

Comisión Ejecutiva

Redacción:

Blanca Mata

Helena Ferreras e Ibai Cereijo

Sede central: Uribitarte, 4

48001 - BILBAO

Teléfono: 94 424 34 24

Fax: 94 424 38 98

E-mail: biltzar@euskadi.ccoo.es

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





Mobilizaziorako, inoiz baino arrazoi gehiagorekin



A lo largo de estos meses, CCOO Euskadi está llevando a cabo una campaña de información y movilizaciones comarcales por los tres territorios para explicar la postura y propuestas del sindicato ante la crisis económica.

Un análisis compartido con delegadas y delegados, para transmitir a los trabajadores y trabajadoras en las empresas un diagnóstico de la actual situación y las herramientas sindicales para afrontarla mediante el diálogo social, la negociación colectiva, el trabajo ante los EREs, etc.

Irun, Gasteiz, Eibar o Durango, son algunos de los lugares donde el Secretario General de CCOO Euskadi, Unai Sordo, junto a otros responsables confederales, han participado en diversas asambleas y movilizaciones, que proseguirán con los actos de cara al próximo **28 de Abril** en Bilbao.

Pero la movilización de los trabajadores frente a los efectos de la crisis no acabará ahí. Este año el **1º de Mayo** cobra más fuerza que nunca y debe ser masivo, así como el día **14** de ese mes, la movilización de sindicalistas europeos que tendrá lugar en Madrid y el **16 de Mayo** en una gran movilización social en Bilbao.

Si ellos siguen ERE que ERE

- **CEGASA.** 2º ERE sin acuerdo sindical.
- **SIDENOR.** Destrucción de cientos de puestos eventuales.
- **CONFORAMA.** Eliminación de puestos y oportunista modificación de condiciones laborales.
- **CORUS LAYDE.** *Durango.* Despido del 45% de la plantilla e incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo.
- **TIMKEN.** Aprovechamiento de la coyuntura para profundizar en la destrucción de empleo iniciada hace años.
- **MUEBLES INCHAUSTI Y OTAEGI.** *Donostia.* Despidos en una empresa con beneficios en los últimos años.
- **BEFESA.** *Ortuella.* Despidos más caros que la petición de incremento de la plantilla.
- **FRAGNOR.** *Amorebieta.* 30% de reducción de plantilla con la connivencia de ELA.
- **GRUPO MZ.** *Berriz-Abadiño.* 44 despidos y reducción de salario del resto.
- **ALCOA.** *Amorebieta.* Despidos como única solución. Se exige análisis global de la situación del grupo.
- **TUYPER.** *Gamarra.* ERE injustificado haciendo oídos sordos a las propuestas sindicales sobre contrato de relevo y prejubilaciones.
- **KAUTXO TIUNA.** *Gizaburuaga.* Cierre patronal ilegal. Encierro de trabajadores.
- **INTRAPLAST.** *Alonsótegui.* ERE injustificado que compromete la viabilidad futura de la empresa.
- **MEKANILAN.** *Gasteiz.* ERE salvaje sin complemento de ningún tipo.
- **ROTHENBERGER.** *Abadiño.* Gasteiz. Se acepta negociar con rigor y garantía de complementos.
- **TUBACEX.** Plantea ERE temporal para toda la plantilla.



La negociación colectiva sigue

Para muchos de nuestros delegados y delegadas más jóvenes, la actual situación de crisis es totalmente nueva a la hora de afrontar la negociación colectiva en las empresas. Por ello, el sindicato ha tratado de explicarles la necesidad del rigor en el análisis y la actuación en cada caso. Teniendo en cuenta siempre que por ejemplo, ante los EREs, los paganos no pueden ser los trabajadores, existen medidas no traumáticas y un sindicato detrás para todo el apoyo que sea necesario.

La no renovación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva es fruto del interés de la patronal de hacer un "totum revolutum" de la actual situación. Aunque en Euskadi no tiene demasiada incidencia, CCOO seguirá defendiendo sus criterios de negociación colectiva, también en este momento. Queremos aumentar el poder adquisitivo (sobre IPC pasado o previsión del 2%), el mantenimiento del empleo en situaciones de EREs, seguir negociando temas de igualdad de trato en las empresas, en materia de salud laboral y formación y en la gestión del tiempo de trabajo y los descansos.



no es tu crisis pero son tus derechos

langileok



CCOO

borrokaratu

"Al sindicalismo le toca ahora condicionar por qué puerta debemos salir de la crisis"

"Todos sabemos a estas alturas quién ha provocado esta crisis, por la puerta que hemos entrado a ella; lo que hay que hacer ahora es presionar para que la puerta de salida no sea la desregulación y la merma de derechos de los trabajadores como pretende la patronal, sino el reforzamiento de la economía productiva y real". Así, resumía ante los delegados y delegadas el secretario general de CCOO Euskadi, Unai Sordo el papel del sindicato en la actual situación.

Una situación que CCOO ya preveía hace años sería difícil de afrontar con el modelo productivo que impera en nuestro país. Sin la certeza de saber cuándo acabará este ciclo, lo que sí se ha demostrado es el efecto de los años de acumulación de beneficios y de desregulación del mercado financiero, que hasta ahora se mostraba como ejemplo de desarrollo y efectividad económica.

De aquellos polvos, estos lodos

Estamos ante una crisis global que afecta a lo local. "Estaba escrito que la crisis nos tocaría de lleno, porque ha atacado sectores que ya venían arrastrando problemas, como la construcción y el automóvil". La inversión privada no ha ido a mejorar la productividad, sino al dinero fácil; los gobiernos en épocas de bonanza ha propiciado políticas desfiscalizadoras de reducir impuestos a quien más tiene y ahora cuando son necesarias políticas anti-crisis, hay limitaciones. Suspense a los poderes públicos que no pueden inhibirse en políticas fiscales redistributivas y de gasto. Porque como en el caso del Gobierno vasco, han optado por medidas unilaterales y sin carácter de visión global del problema. Suspense para los mercados desregulados que no son eficaces sino peligrosos e injustos. El sindicato debe condicionar esa regulación del mercado laboral, las leyes, el diálogo social... Lo que le toca ahora al sindicalismo es influir, presionar, explicar y movilizar.

La puerta de salida de la crisis no puede pasar por los retrocesos y la desregulación de los derechos laborales. La pérdida de empleo está golpeando fuerte (primero a través del colchón de la temporalidad, del 30% en Euskadi; después por despidos individuales (19 días/media de indemnización) y a través de los EREs suspensivos camino de los de extinción. CCOO se opone frontalmente a una reforma laboral porque la actual situación no tiene nada que ver con la modalidad de contratos ni existe un problema de rigidez. "Nadie con un mínimo de rigor puede plantear que la crisis responde a los costes laborales o al despido, cuando tenemos un despido libre pagado".

No ceder al chantaje

El modelo ha fracasado y la propuesta de la patronal no es la más conveniente para salir de la crisis. "No se sale bajando salarios sino manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores, que es lo que hace que el consumo mantenga la actividad". No vamos a ceder al chantaje de la patronal ni a salir con el mismo modelo que nos ha metido en esta situación. Nuestras propuestas van por el camino de seguir enriqueciendo la negociación colectiva, el diálogo social (ahora más que nunca, se está viendo su utilidad y necesidad). Seguiremos peleando por incentivar el empleo de calidad, la formación y la cualificación, la protección social en general y la de las personas desempleadas en particular (porque es de justicia y como medida de choque anti-crisis). Porque no es momento de mirar sólo a corto, sino a largo plazo.

Y la respuesta de los trabajadores debe ser importante. Esa es nuestra fortaleza. No sólo tenemos propuestas, sino que hay que demostrar que tenemos masa crítica detrás y por lo tanto, este año cobran más fuerza que nunca las movilizaciones sociales. CCOO llama a los trabajadores y trabajadoras a hacer del 28 de Abril, el 1º de Mayo, el 14 de Mayo en Madrid y cuantas convocatorias más se realicen a que sean masivas.

Bizi dugun egoera ekonomikoaren ondorioz, mobilizazioek inoiz baino indar haundiagoa hartu dute, proposamenak ezezik, masa kritikoa ere badugula plazaratzeko garaia dugu. Krisiari aurre egiteko langileon erantzuna gogorra izatea garrantzitsua da, zenbat eta jende gehiago bildu orduan eta hobeto, hori delako guk dugun ahalmena. Horregatik, deituta dauden mobilizazioetan parte hartzeko dela luzatzen die langile guztiak CCOOK. Apirilaren 28an, maiatzaren 1ean eta 14ean Madrilen, eta gainontzeko deialdiak jendetsuak izan daitezen guztien parte hartzea ezinbestekoa da.



Medidas frente a la crisis, al margen de los agentes sociales

Como viene siendo habitual en los últimos años, los Departamentos de Trabajo y Educación del Gobierno Vasco vuelven a ningunear a los agentes sociales, en este caso frente a la situación de crisis, sin informar y sin facilitar vía alguna de negociación al respecto. Aprovechando la campaña electoral y con el objetivo de obtener rédito electoral, han aprobado una medida que está lejos de intentar solucionar los problemas por los que atraviesan empresas y trabajadores y trabajadoras. Visto que el efecto electoral no ha cuajado, es hora de ver qué repercusión real produce esta inyección de fondos.

El contenido de esta iniciativa se traduce en una convocatoria de ayudas para la formación en empresas en situación de ERE de suspensión de contratos con una doble vertiente. Por una parte, serán objeto de financiación los costes derivados de la puesta en marcha de un plan de formación por parte de estas empresas durante el periodo que dure el ERE, siempre que se dirija únicamente a formar a los trabajadores que se encuentren en situación de suspensión. Por otra, se establece un sistema de becas para los trabajadores que participen en estos cursos a razón de 15 € por día de formación con un máximo de 600 € a pagar al final de la formación o por mes en caso en que ésta formación abarque más de un mes.

CCOO de Euskadi consideramos esta medida parcial y discriminatoria. Actualmente existen ya otras iniciativas, a través de la Fundación Tripartita y Hobetuz, que permiten dotar de financiación a los planes de formación para las empresas y para los trabajadores en situación de ERE de suspensión, por lo que no entendemos la aparición de esta nueva línea de financiación para estas empresas. Además, considerando el tipo de empresas a las que va dirigida creemos que cualquier plan de formación, entendido como una acción estratégica más dentro del plan de las empresas para salir de la situación en la que se encuentra, debería abarcar a la totalidad de la plantilla y no sólo a un colectivo.



La empresa decide

Respecto a las ayudas para los trabajadores, queda en manos de la empresa el acceso o no a las mismas. Es la empresa la que planifica la formación y la que decide qué trabajadores asisten o no a la formación. De igual manera, si una empresa decide no entrar en esta convocatoria los trabajadores quedan sin posibilidad alguna de acceder a estos fondos. Para CCOO, esta situación dará lugar a importantes casos de discriminación entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras afectados, por lo que nuestra propuesta, que en ningún caso se ha valorado por el Gobierno, es que estas ayudas se desliguen de las empresas y dependan únicamente de que el trabajador o trabajadora decida participar en una acción formativa ya sea a través del plan de formación de la empresa o por otras vías. Esta iniciativa tiene un periodo de vigencia hasta el mes de junio.

- 2009ko ekainaren 30a baino lehen aurkeztutako aldi baterako lan kontratuaren etetea suposatuko duten ERE eraginpean dauden langileentzat.
- Ikasle bakoitzak gutxieneko 40 orduko prestakuntza egingo du eta 160 ordu gehienez.
- EREak irauten duen bitartean egingo da prestakuntza.
- Laguntza, prestakuntza bukatzean abonatuko da.
- Langileen legezko ordezkaritzak hilaite izango du enpresak egindako prestakuntza ekintzen proposamenak baloratzen dituen txostena gauzatzeko, hau HOBETUZ eta enpresara bidaliko da.



Nace la **Federación de Industria de Euskadi**

El metal cambia su denominación y acomete un profundo rejuvenecimiento de sus órganos de gobierno en un 4º Congreso marcado por la cohesión

El 4º Congreso de la Federación Minerometalúrgica de Euskadi, celebrado los días 25 y 26 de marzo, supuso una cita histórica para la organización y un ejercicio de reafirmación de su línea estratégica ante un aforo compuesto por 250 delegados y un centenar de invitados. El plenario aprobó por unanimidad el cambio de denominación, alumbrando así la Federación de Industria, que nace con la vocación de agrupar en el futuro a todos los trabajadores del sector en Euskadi.

El acto, celebrado en Gasteiz, abre una nueva etapa tras la amplia renovación de los órganos de gobierno, donde más del 22% son caras nuevas y la edad media es inferior a 40 años. En una muestra de la cohesión que reina en la organización, la nueva Comisión Ejecutiva, integrada por 29 componentes, que fue aprobada con el 99,14% de los votos, mientras que el nuevo secretario general fue designado con un respaldo del 99,52%.

El nuevo equipo combina juventud, experiencia, ilusión y un dilatado recorrido sindical. Con estas armas, y también con la excepcional herencia recibida del anterior equipo, la Federación de Industria afronta el reto de seguir creciendo y afianzarse como un referente para todos los trabajadores.



Pedro Rodríguez,
nuevo Secretario General
de la Federación de Industria

"Vamos a defender la negociación colectiva y el empleo con todas nuestras fuerzas"

Durante casi 40 años, Pedro Rodríguez se forjó como sindicalista en la industria auxiliar de los astilleros, primero, y en La Naval, después. Para esta nueva etapa, anuncia "una línea de continuidad" con el equipo anterior.

B.-¿Cómo afrontas la nueva etapa?

R.-Vamos a tener una línea de continuidad con la anterior Ejecutiva porque se ha demostrado que su estrategia ha sido un profundo acierto. Hemos crecido en afiliación y en representación y la Federación se ha convertido en un referente para el conjunto de los trabajadores. Vamos a seguir potenciando las comarcas y las secciones sindicales, que son la base del sindicato. Y tenemos intención de seguir contribuyendo de forma importante al proyecto de la Confederación de CCOO de Euskadi.

B.-La Federación Minerometalúrgica ha pasado a denominarse Federación de Industria. ¿A qué se debe el cambio?

R.-Nosotros apostamos por la fusión con Fitega porque los nuevos tiempos demandaban una herramienta acorde con un panorama industrial estrechamente interrelacionado. A pesar de que no se han dado las condiciones para esa fusión, seguimos apostando por ese camino. El cambio de denominación es un paso más en esa dirección.

B.-¿Qué retos identificas para este mandato, sobre todo con la crisis que estamos sufriendo?

R.-Queremos hacer una organización más fuerte en la empresa, defender la industria desde el convencimiento de apostar por un nuevo modelo productivo, un compromiso estrecho en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, seguir defendiendo los derechos y el modelo de negociación colectiva con todas nuestras fuerzas. Vamos a poner énfasis en el mantenimiento del empleo y el poder adquisitivo y vamos a acentuar la exigencia de activación del diálogo social sectorial.

B.-En el Congreso, la elección del secretario general y la composición de la nueva Ejecutiva obtuvieron un respaldo superior al 99%.

R.-Es el reflejo de la gran cohesión que existen en nuestra organización, emanadas de la práctica de compartir con nuestra afiliación y delegados los diagnósticos, la puesta en común del quehacer sindical, así como la participación de todos a la hora de definir estrategias de actuación.

Reelegido Manu Casado como secretario general de FITEQA Euskadi

La Federación de Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO de Euskadi realizó el 13 de Marzo en Bilbao su IV Congreso bajo el lema "El poder sindical en la empresa", en el que Manuel Casado volvió a ser elegido, por unanimidad, como secretario general de la Federación.

En el Congreso al que asistieron 75 delegados y delegadas en representación de los cerca de 3.400 afiliados y afiliadas que tiene FITEQA en Euskadi, se aprobó también por unanimidad el informe general. La nueva Comisión Ejecutiva estará integrada por 13 personas; cabe destacar su renovación y rejuvenecimiento, en lo que es una clara apuesta de futuro de la Federación por extender su trabajo sindical a más empresas y al colectivo de jóvenes.



Como no podía ser de otra forma, durante el congreso se analizó la actual situación de crisis, dado que la Federación vive actualmente inmersa en un continuo goteo de expedientes de regulación, fundamentalmente en la industria química y sus derivados (caucho y plástico). Fiteqa afronta esta situación desde la responsabilidad de dar respuesta a los trabajadores y trabajadoras afectados, garantizando el equilibrio entre el mantenimiento del empleo y la viabilidad de las empresas. La Federación apuesta por plantear medidas de futuro y con futuro.

II. Isabel Lertxundi Saria, martxan

Gogorazten dizuegu II. Isabel Lertxundi Saria martxan jarri dugula. Saria gure sindikatuan lan egiten duten pertsonек nahiz taldeek eskura dezakete (federazioek, eskualdeak, idazkaritzek, sindikatu-atalek...).

Dakizuenez, sariaren helburua Euskadiko Langile Komisiotean euskararen normalkuntzaren alde burututako lanak edo ekimenak aitortzea da. Ekimenen inguruko informazioa idatziz helaraziko zaio Euskara Batzordeari (euskara@euskadi.ccoo.es) 2009ko azaroaren 20a baino lehen. Anima zaitzete eta parte hartu ezazue, euskarak merezi du eta.



Euskadiko Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioa sortu da

Komunikazio eta Garraio Federazioa eta FSAParen bateratzearekin sortu den Federazioa, langileentzat, indarra eta eskubideen defentsan eraginkortasun haundiagoa ekarriko du.

Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioaren Batzar Eratzaillea apirila hasieran egin zen Bilbon, Komunikazio eta Garraio Federazioa eta Zerbitzu eta Administrazioen Federazioaren artean emandako fusioak proiektu sindikal berri baten hasiera ekarri du.

Bi urteko lan gogorra izan da erakunde eta estructures guztiek egin dutena CCOOren Federazio berri hau sortu duen fusio honetan lanerako prest egoteko. Euskadin 10.000 afiliatu eta 700 ordezkari inguru izango ditu.

Batzarreko lemak zioen moduan, proiektu honen helburu nagusia euskal langileen eskubideen hobekuntzaren defentsan egiten den lanaren antolaketan eraginkortasuna eta efizientzia indartzea da batetik, baina baita zerbitzu



publikoen defentsan oinarrituko den gizarte eredu baten aldeko lana egitea, bai zerbitzuingintzan eta baita Administrazio publikoen kudeaketan, "publikoa dena, guztiona delako".



"Sumamos para multiplicar"

Jaime Gómez fue elegido secretario general de la nueva FSC con un resultado de 164 votos a favor de su candidatura, 21 en blanco y 1 nulo.

B.-¿Cómo describirías el trabajo previo a la fusión de dos federaciones en principio tan distintas?

R.-Intenso y muy productivo. Éramos dos federaciones con una rela-

ción cordial pero con poco contacto y cierto desconocimiento mutuo. En realidad no somos dos Federaciones muy distintas; tenemos nexos de unión. Ambas desarrollamos nuestra acción sindical en empresas públicas de distintas Administraciones, con personal funcionario y laboral, entre otras cosas. Además, la intensidad en el trabajo nos ha permitido comprobar que tenemos muchas coincidencias en cuanto al modelo sindical y Confederal por el que las dos federaciones apostamos.

B.-¿Con qué filosofía nace la nueva Federación?, ¿en qué se traduce para la afiliación, delegados y delegadas?

R.-La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Euskadi es el producto de un largo debate en el interior del sindicato. Hace tiempo, venimos debatiendo en Euskadi la necesidad de fusionar federaciones para poder dar una mejor y más rápida respuesta a los problemas de los trabajadores y trabajadoras. Es una pena que no se haya dado la otra fusión prevista, pero espera-

mos que la constitución de la FSC sirva para propiciar otras fusiones.

Nace con la vocación clara de la defensa de unos servicios públicos eficientes, eficaces y de calidad, tanto en su prestación, como en el empleo que generan. La afiliación y los delegados contarán con una organización más consolidada, más fuerte, que supondrá mayor eficacia para la acción sindical y para llegar mejor a los centros de trabajo. En definitiva, sumamos para multiplicar.

B.-En el ámbito de la Administración Pública, en el de las empresas inmersas en procesos de liberalización en las comunicaciones, en la empresa privada,... cuáles son sus principales retos?

R.-El mantenimiento de los servicios públicos, tanto en su prestación, como en su titularidad. No debemos permitir que los procesos de liberalización de determinados sectores, o la externalización de actividades por parte de las empresas, sobre todo públicas, vayan en detrimento de las condiciones laborales, ni de la estabilidad en el empleo. Serán temas fundamentales para nosotros.

El metal toma la calle

Desde el pasado mes de febrero, la Federación de Industria de CCOO (antes, federación del metal) se ha propuesto tomar la calle para lanzar una seria advertencia ante los despidos, el recorte de derechos laborales, la congelación salarial y la presión de los empresarios para desregular el mercado de trabajo, al amparo del estado general de temor ante la crisis.

La campaña de asambleas comarcales celebradas por la Federación de Industria, cuyo colofón ha sido la asamblea y manifestación nacional del 3 de abril desde el frontón Atano III hasta el Boulevard de Donostia, han servido para constatar el rechazo de los trabajadores ante las agresiones a sus derechos. Este fuerte impulso de movilización tendrá continuidad a lo largo de toda esta primavera, y posteriormente, a través de los actos de protesta programados por CCOO de Euskadi.

En las asambleas celebradas desde febrero a abril, se ha puesto de manifiesto que, ante esta crisis, que es pasajera, no podemos consentir que la solución pase por recortar derechos. Este bache pasará, pero si aceptamos ahora cualquier condición con tal de mantener el empleo a toda costa, estaremos enterrando los logros de muchos años de negociación colectiva.



Edozein baldintza onartzen badugu, enplegua mantentzearen truke, negoziazio-kolektiboan emandako urte hauetan lortu ditugun aurrerapausoak lurpean uztea litzateke

Lan baldintza duinak kalitatezko zerbitzu batentzat



Erakunde publikoek babes handirik ematen ez dioten sektorea da egoitza pribatuena, baina Bizkaia eta Gipuzkoako langileak behin baino gehiagotan atera dira kalera. Arreta zuzeneko langile kopurua handitu eta lan karga murrizteko zerbitzu hobea eman ahal izateko, urteko lanaldiaren murrizketa, ordutegi banaketan hobekuntzak eta eskaintzen duten zerbitzuaren neurriko lan baldintzak aldarrikatzen dituzte.

Invierno caliente en la construcción

La Federación de Construcción ha desarrollado a lo largo de estos meses diversas movilizaciones, al tiempo que comenzaba a negociar alguno de sus convenios, como es el caso del de construcción de Bizkaia, cuya mesa ha quedado rota por el momento.

La postura de la patronal es totalmente regresiva, ya que propone aumentar la jornada laboral, reducir el poder adquisitivo o eliminar la antigüedad. CCOO, con mayoría en el sector convocará al resto de sindicatos a estudiar la situación y tomar las medidas oportunas para mantener unas condiciones laborales dignas para los 30.000 trabajadores del sector. En el caso del convenio de madera vizcaíno, paralizado desde hace 5 años, y con pocos visos de cambiar, fruto del inmovilismo de ELA, CCOO ha iniciado una campaña de información y denuncia al respecto, ante el creciente malestar de los trabajadores.

Peligro de desregulación del sector

La crisis está provocando la no aplicación del convenio por parte de empresas transnacionales que explotan a sus trabajadores con total impunidad. Y donde antes se aplicaba, se está obligando a firmar condiciones por debajo. Diputaciones y Ayuntamientos adjudican obra civil sin seguimiento alguno de la aplicación de las condiciones de trabajo y riesgos laborales. Esto ha llevado a FECOMA a realizar protestas en Gipuzkoa y Alava ante el peligro de desregulación del sector.



AENAREN pribatizazioaren aurka



Estatuko aireportuetan AENAREN pribatizazioaren aurka egindako ordubeteko etenaldien jarraipena haundia izan da, Loiu, Hondarribi eta Forondan CCOOren lidergoarekin. Zapateroren Gobernuari, proposamena kentzeko egiten zaion lehen deia da, eta jaramonik egiten ez badu, kalitatezko zerbitzu publikoaren aldeko mobilizazioak gero eta indartsuagoak izango dira.

Bilboko aireportuak, esaterako, zuzeneko 2.000 lanpostu baino gehiago sortzen ditu eta EAEn 3.000 baino gehiago. AENAREN pribatizazioarekin ez dira hauek arriskuan leudekeen lanpostu bakarrak, baita EAeko aireportuentzat lan egiten duten 230 enpresetakoak ere.

100.000 trabajadores de seguridad privada sin convenio

El sector de seguridad privada que agrupa en el Estado a 100.000 trabajadores y en Euskadi a más de 5.000 debe renovar este año su convenio. El actual se encuentra en la "banda baja" de condiciones sociolaborales y salariales pese a haber experimentado el sector un gran auge en los últimos años, con grandes beneficios en importantes empresas, como Prosegur, Seguritas, etc... en continua expansión.

Tras arduos intentos de unificar fuerzas sindicales CCOO, mayoritario en el sector, convocó una gran manifestación el día 11 de marzo en Bilbao sin dejar de reclamar esa unidad como reto de renovar el actual convenio y sentar la base de unidad necesaria para plantear un convenio sectorial autonómico más ambicioso en contenidos para los trabajadores y trabajadoras.





son tus derechos

BILBAO

11:30

Sgdo. Corazón

DONOSTIA

12:00

Alameda Euzkadi

Langileok

borrokaratu!

GASTEIZ

12:00

Virgen Blanca



CCCOO

MOBILIZATU!

maiatzak

CCOO dedicó el 8 de marzo a reivindicar que no se puede retroceder en el desarrollo de los planes y medidas de igualdad en las empresas

La actual situación de crisis económica no puede utilizarse de excusa tampoco para poner freno a los avances conseguidos en materia de igualdad ni para retroceder en los pasos hacia el desarrollo de la LOI; ley que en el ámbito laboral establece la existencia de medidas de igualdad en las empresas, que en algunos casos deberán concretarse en planes de igualdad. Se convierten en una obligación a partir de la entrada en vigor de la ley, para aquellas que disponen de convenio propio y una plantilla superior a 250 personas. La empresa debe negociar el plan con la representación legal de las personas trabajadoras. Hay que tener en cuenta que si se asigna la competencia del diagnóstico (paso inicial de la elaboración del plan) exclusivamente a la empresa (o a través de agencias externas) esto podrá dar lugar a que el plan de igualdad omita situaciones de discriminación patentes.

La celebración del 8 de marzo en CCOO Euskadi sirvió para compartir experiencias sobre cómo se están desarrollando estos planes en los diferentes sectores. No lo cuentan, algunas de sus protagonistas.



Sin mucha incidencia en el Metal

Inma Mata (Federación Minerometalúrgica)

La incidencia de la ley ha sido mínima en cuanto a la elaboración de Planes de Igualdad en este sector. Si bien se han incluido en todos los convenios provinciales firmados en 2007 y 2008, todas las medidas novedosas que la ley contempla y, los de Araba y Bizkaia han creado una

Comisión de Igualdad a nivel sectorial, para poder elaborar un diagnóstico y servir de asesoramiento en aquellas empresas que tengan que poner en marcha los planes. Es el caso de algunas obligadas a hacerlo y que han empezado como la CAF, V.Luzuriaga, Tenneco, Tubos Reunidos, Tubacex; Rothenberger, Eurotools, ITP, Arcelor o Iberdrola, que lo ha firmado recientemente.

En general, por parte de las empresas no hay demasiado interés en llevar a cabo lo que la ley les obliga y tampoco la Inspección parece estar actuando demasiado. Existen casos de grandes grupos donde se toma la ley de una forma muy particular, presentando a los sindicatos para su firma un documento elaborado de forma unilateral, al que llaman Plan de Igualdad. Es una maniobra sobre la que hay que actuar rápido. No podemos aceptar algo en el que no hemos tenido participación y que ha salido sin haberse constituido previamente la comisión ni realizado un diagnóstico de la situación.

Por el cambio de una vieja política de discriminación en El Corte Inglés

Isabel Alvarez (Delegada CCOO El Corte Inglés)

Dos largos años de negociación culminaron en mayo de 2008 con la firma del Plan de Igualdad en esta emblemática empresa donde, siendo la plantilla de un 35% hombres y un 65% mujeres, éstas no superan el 10% en la categoría profesional de mando. En los centros de Bilbao, por ejemplo, de las 858 empleadas, sólo 20 son mandos, frente a 102 hombres, de un total de 455. El plan por tanto es una medida para abordar el grave problema que El Corte



¿Qué hay de mi plan?



Inglés ha provocado con su política de personal discriminatoria con las mujeres. Política que CCOO, sindicato participe y activo en la elaboración del plan, llevaba denunciando ante los tribunales y la Inspección desde hace años.

La patente situación de desigualdad salarial y profesional que afecta al conjunto de trabajadoras se constata ya desde el acceso: un 59,74% con contratos temporales a tiempo parcial lo cual pone de manifiesto que no son las necesidades de las mujeres las que determinan este tipo de contrato y jornada sino la política de la empresa.

El Plan supone entre otros aspectos la revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección, eliminando el lenguaje sexista y de cualquier elemento de discriminación en la misma; segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo, y grupos profesionales; garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminando las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; conseguir el equilibrio en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad; mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida persona, familiar y laboral; analizar los complementos retributivos, actualizar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso, etc...

Mutualia, ejemplo para el resto

María Bodón (Secretaría Mujer Comfia-CCOO Euskadi)

El trabajo de Comfia al respecto es extenso; partiendo de que delegados y delegadas de esta Federación han podido participar en formación específica sobre este tema. Desde la aprobación de la Ley de Igualdad, el sindicato ha trabajado en la negociación de Planes/Medidas de Igualdad y Acuerdos de Conciliación en 89 empresas aproximadamente, ha negociado y firmado 13 Planes de Igualdad en los sectores de: Inmobiliarias, Banca, Ahorro, Seguros, ETT, Telemarketing, Cajas Rurales, Mediación, Entidades de Financiación, Notarías, Ingenierías, Técnicos

Tributarios y TIC. El objetivo principal es conseguir una nueva organización del trabajo, para conciliar vida personal, familiar y laboral y una nueva cultura organizativa laboral que fomente la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Las dificultades en la elaboración también han estado presentes, fundamentalmente "al encontrarnos con planes realizados a instancias de la Inspección de Trabajo, elaborados por Consultorías, sin negociación previa, resistencias a realizar el diagnóstico previo, falta de acuerdo en el mismo, por parte de las empresas, la lentitud en la entrega de datos, etc..."

El trabajo sindical realizado en el Plan de Mutualia, por ejemplo, firmado hace un años ha tenido buenos resultados, por lo que CCOO "lo ha presentado en otras empresas que nos lo han solicitado: Informática de Euskadi, Seguros Bilbao, y Kutxa. "Fue el primer Plan de Igualdad negociado y firmado en Euskadi, y el cuarto en el Estado".

Las negociaciones con la Dirección comenzaron en 2007, con la presentación de un Plan de Trabajo, basado en el procedimiento para la elaboración de Planes de Igualdad elaborado por Comfia; se constituye una Comisión de Igualdad, formada por 3 representantes de la Dirección y 7 de los sindicatos con representación en los Comités de Empresa de Mutualia, que en 18 reuniones a lo largo de 6 meses, elaboró el Diagnóstico y el Plan de Igualdad que fue firmado finalmente por todas las partes.





FORMACION CONTINUA 2009 - PRIORITARIAMENTE PARA TRABAJADORES EN ACTIVO

ACCION FORMATIVA

MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
ALFABETIZACION	65	IRUN	15-abi-09	11-jun-09	20:00	22:00	1 a V
APLICACIONES DE DISEÑO INDUSTRIAL - CAD 3D	66	DONOSTIA	15-abi-09	24-may-09	20:00	22:00	L a J
APLICACIONES INFORMATICAS - CONTABILIS	25	DONOSTIA	22-abi-09	7-may-09	20:00	22:00	L a J
APLICACIONES INFORMATICAS - FACTURAPLUS	25	DONOSTIA	27-may-09	11-jun-09	20:00	22:00	L a J
APLICACIONES INFORMATICAS - NOMINPLUS	25	DONOSTIA	11-may-08	28-may-08	20:00	22:00	L a J
DERECHO LABORAL - CONTRATOS - NOMINUS Y SEGUROS SOCIALES	66	IRUN	12-may-09	28-may-09	20:00	22:00	L a J
INGLES PARA VIAJES	55	DONOSTIA	25-abi-09	10-jun-09	16:00	20:00	L a J
INTERNET EXPLORER	25	DONOSTIA	23-may-09	13-jun-09	9:00	14:00	SABADOS
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y MANIPULACION DE CARRETTILLAS ELEVADORAS	35	RENTERIA	11-may-09	24-may-09	16:00	20:00	L a J
OFFICE ACCESS AVANZADO	35	DONOSTIA	25-may-09	11-jun-09	16:00	21:00	L a J
OFFICE ACCESS INICIACION	25	TOLOSA	30-may-09	29-abi-09	14:15	16:15	L a V
OFFICE EXCEL AVANZADO	25	DONOSTIA	27-may-09	11-jun-09	17:00	19:00	L a J
OFFICE EXCEL INICIACION	25	DONOSTIA	8-may-09	21-may-09	16:00	21:00	L a J
OFFICE POWER POINT	25	DONOSTIA	20-abi-09	5-may-09	16:00	21:00	L a J
OFFICE WORD AVANZADO	25	DONOSTIA	11-may-08	28-may-08	17:00	19:00	L a J
PREPARACION PARA LA OBTENCION CARNET E REMOLQUETRAILER	105	ARRIATEA	20-abi-09	25-may-09	16:00	20:00	L a V
SOLDADURIA CON ELECTRODOS	65	ASTIGARRAGA	27-abi-09	19-may-09	16:00	21:00	L a V
PROMOVUS AUXILIOS	25	DONOSTIA	5-may-09	24-may-09	16:00	21:00	M a J
CONTAPLUS	50	DONOSTIA	21-sep-08	12-ago-08	20:00	22:00	L a J
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	60	DONOSTIA	25-abi-09	12-ago-09	9:00	14:00	SABADOS
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FISICAS - RPF	51	DONOSTIA	25-abi-09	11-jul-09	20:00	22:00	L a J
INDICACION A OFICE: WORD, EXCEL, ACCESS, POWER POINT	60	DONOSTIA	21-abi-09	10-jun-09	17:00	19:00	L a J
INTERNET NAVIGACION Y DISEÑO PAGINAS WEB	38	DONOSTIA	15-may-09	15-may-09	17:00	19:00	L a J
DISEÑO PAG. WEB - XHTML - CSS DREAMWEAVER	40	DONOSTIA	9-may-09	16-jul-09	9:00	14:00	SABADOS
AUTOCAD	70	DONOSTIA	22-sep-08	27-jun-09	16:30	22:00	L a J
FACTURAPLUS	25	ELIBAO	4-may-09	14-may-09	16:00	21:30	L a J
CONTABILIDAD BASICA + CONTAPLUS	65	ELIBAO	8-may-09	15-may-09	16:00	21:30	L a J
DERECHO LABORAL - CONTRATOS - NOMINAS Y B. SOCIALES	65	ELIBAO	8-may-09	15-jun-09	16:00	21:30	L a J
GESTION DEL TIEMPO Y CONTROL DE STRESS	25	ELIBAO	9-may-09	31-may-09	9:00	14:00	SABADOS
GESTION DE LA CALIDAD	39	ELIBAO	18-may-09	10-jun-09	16:00	21:30	L a J
NOMINPLUS	25	ELIBAO	23-may-09	13-jun-09	9:00	14:00	SABADOS
TECNICAS DE MOTIVACION LABORAL	25	ELIBAO	23-may-09	4-jun-09	16:00	21:30	L a J
POWER POINT	25	ELIBAO	28-may-09	8-jun-09	16:00	21:30	L a J
ADOBE PHOTOSHOP - APLICACIONES CAMARA DIGITAL	45	SESTAO					
INTERNET EXPLORER	25	SESTAO					
ACCESS AVANZADO	35	SESTAO					
WORD AVANZADO	25	SESTAO					
APLICACIONES INFORMATICAS - CONTAPLUS	14	VITORIA-GASTEIZ	09-may-09	06-jun-09	9:00	14:30	SABADOS
DEFINICION Y ENTENDIMIENTO DE ALIQUIMIER	14	VITORIA-GASTEIZ	13-may-09	22-may-09	15:30	19:30	X-AV
LA REFORMA CONTABLE Y ADAPTACION A LAS NORMAS CONTABLES INTERNACIONALES (IAC)	13	VITORIA-GASTEIZ	09-may-09	09-jun-09	9:00	14:00	SABADOS
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMATICOS	12	VITORIA-GASTEIZ	11-may-09	11-jun-09	16:00	22:00	L a J
OFFICE EXCEL AVANZADO	12	VITORIA-GASTEIZ	09-may-09	31-may-09	9:00	14:00	SABADOS
SALUD LABORAL - Educacion de la xez	15	VITORIA-GASTEIZ	11-may-09	20-may-09	17:30	20:30	L a V
SALUD LABORAL - Educacion de la xez	15	VITORIA-GASTEIZ	01-jun-09	12-jun-09	17:30	20:30	L a V
MODALIDAD: TELEFORMACION ON LINE							
INDICACION A PHOTOSHOP	35				MAYO-JUNIO		
					MAYO-JUNIO		

CITE-CCOO consigue una autorización de residencia por arraigo laboral

CITE-Langileko Komisioak, Hego eta Ertamerika-ko, Afrikako iparraldeko eta Europar ekialdeko (gehienez) etorkinekin elkarrizketa-liburu proiektu berria gauzatu du. Bertan parte hartu duten pertsonak, oso era baikorrean hartu dute, lehenengo pertsonan eta era aske batean eure esperientziak kontatzeko aukera izatea.

CITE-CCOO Euskadi presentaba durante los primeros meses del año su balance de actuación en 2008, constatando que el Centro de Información al Trabajador Extranjero del sindicato (que cumple ya 15 años) sigue siendo un referente en asesoramiento y ayuda para el colectivo de trabajadores inmigrantes en la CAV.

Muy recientemente, CITE ha conseguido algo que no es habitual: un caso de autorización de residencia de una trabajadora boliviana por circunstancias excepcionales por Arraigo Laboral. Según lo previsto por la ley, se podrá conceder esta autorización al trabajador extranjero que acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que reúna varios requisitos.

Desde que en agosto de 2005 entrara en vigor esta manera de regularizar papeles, son muy pocos los extranjeros que han conseguido hacerlo por esta vía. La dificultad radica en que es necesario acreditar haber trabajado un año para un empresario, y para ello, si no ha habido contrato de por medio, el procedimiento de extranjería sólo prevé demostrarlo mediante sanción judicial o laboral. Algo que supone meses de trámites previos (en la Inspección de Trabajo o en los Tribunales de Justicia) y sólo en el caso de que en estas vías haya quedado acreditada la existencia de relación laboral sin contrato se puede solicitar el "permiso de residencia por circunstancias excepcionales de Arraigo Laboral".



Entre los trabajos realizados por CITE últimamente, cabe destacar la actualización de la Guía jurídico-laboral, material divulgativo sobre la labor del centro, así como un libro titulado "Voces. La inmigración en primera persona", con entrevistas personales a hombres y mujeres inmigrantes que narran sus experiencias en Euskadi tanto desde lo personal, como dentro del mundo laboral.

siguen ERE que ERE su beneficio, a costa de tu salud

ahorrando en prevención
adjudicando a las mutuas el control de las enfermedades comunes
ocultando el origen de las enfermedades profesionales

osasuna ez da saltzen langileok borrokara

CCOO

Apirilaren 28a: Lan Osasunaren Nazioarteko Eguna

DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD LABORAL

GASTEIZ. VIERNES 24 ABRIL

- Asamblea (9:30 h.)
Sede CCOO Araba (Castilla, 50)
- Concentración (12:15 h.)
Plaza Correos

DONOSTIA. LUNES 27 ABRIL

- Asamblea (10:00 h) Kirol Arte
- Manifestación (12:00 h.) hasta Pio XII (Sanidad)

BILBAO. MARTES 28 ABRIL

- Asamblea (10:00 h)
Salón Larrea (Gran Vía, 50)
- Concentración (12:00 h.)
Confebask

Ayudas económicas, aún desconocidas para muchos

Las Comisiones de Prestaciones Especiales de las Mutuas disponen de fondos para víctimas de accidentes y enfermedades profesionales

El 10% de los excedentes económicos resultantes de la gestión de accidentes y enfermedad profesional por las Mutuas se destina a ayudas de asistencia social para los trabajadores víctimas de Accidentes de Trabajo o sus familiares.



Zeintzuk dira ohiko laguntzak?

- Heriotzagatiko laguntza, 1.000 euro eta aurreko senideen aldeko zerbitzugintza, 500 euro Istripu edo gaixotasun profesionalagatiko heriotza eta gero, baita ezintasun iraunkorra eskuratu eta urteak geroago hiltzen direnientzat ere.
- Laguntzak senideen gastuengatik (joan-etorri eta mantenuagatik) beste probintzia batean ospitale-ratzeko aukerarekin.
- Beste batzuk (Batzordeak ebaluatu beharreko beharizan-egoeraren arabera) adibidez, ikasteko laguntzak, tratamendu psikologikoak, eta abar.

Las Prestaciones de asistencia social son claramente diferenciadas de las prestaciones económicas legales y pueden concederse a los adheridos (incluido los trabajadores por cuenta propia) o familiares derechohabientes, que se encuentren en situaciones de necesidad. Para la gestión de dichas ayudas, todas las Mutuas tienen constituida una Comisión de Prestaciones Especiales, compuesta paritariamente por las organizaciones sindicales y empresariales.

Para CCOO, la participación en esta Comisión resulta clave para acabar con el desconocimiento social y dar a conocer las ayudas entre los trabajadores y trabajadoras y lograr una gestión transparente y solidaria con los más necesitados. Si es importante evitar que se produzcan daños mediante medidas preventivas, una vez producidas daños irreparables, es necesario evitar que las víctimas sufran aún más y puedan acogerse a las ayudas existentes.

CCOO preside la Comisión de Mutualia

En el caso de MUTUALIA, la Comisión esta compuesta por 5 representantes de las organizaciones empresariales, 2 de ELA y 1 representante por parte de CCOO, LAB y UGT. Desde hace un mes, la presidencia de turno corresponde a CCOO. El fondo de la comisión en diciembre de 2008 ascendía a 2.916.906 Euros, recientemente incrementado con 1.225.840 euros, tras el último balance económico. Cantidad suficiente para resolver algunos problemas, como los que cuentan los compañeros en estas mismas páginas.

Sindicalmente, no podemos olvidar la importancia de gestionar estas u otras ayudas, para las víctimas de accidente o enfermedad profesional, ni esperar que sea la Mutua o las empresas, quienes gestionen la solicitud. El fondo económico existente en las grandes Mutuas (FREMAP, ASEPEYO,...) es aún mayor y no son un ejemplo de transparencia. Para la gestión de las ayudas, ponte en contacto con el Área de Salud Laboral de CCOO Euskadi.



Eusebio Pabola. Adaptación de domicilio y ayuda psicológica a familiares

Víctima del amianto, Eusebio reconoce que la ayuda es beneficiosa para él y especialmente para su mujer, pues le facilita mucho su cuidado dentro y fuera de casa, ya que ella también sufre algunos problemas de salud.

En este caso, se les ha concedido ya una silla de ruedas automática, "donde vivimos hay mucha cuesta y nos vendrá mejor", así como una cama articulada, "antes tenía que dormir con tres almohadas para poder respirar mejor por la fatiga" y la adaptación del baño para minusválidas.

La ayuda psicológica para los familiares es otra de las prestaciones conseguidas por este matrimonio que aseguran estar muy contentos y especialmente agradecidos a la ayuda y asesoramiento de CCOO.



Eusebio Pabola (en la imagen, primero por la izquierda) durante un encuentro que reunió a víctimas del amianto en Euskadi y que tuvo lugar en Bilbao.

Abd Akass. Desplazamiento y residencia de su familia desde Marruecos

Abd Akass, trabajador marroquí, un accidente laboral en 2007 en Gipuzkoa le supuso la amputación de ambos pies. Permaneció ingresado en el Hospital San José de Vitoria, por lo que la prestación especial en este caso se solicitó, a través de CCOO, para el abono de gastos de viaje y estancia de su esposa y padres desde su lugar de residencia, Agadir Tánger.

Tras analizar la precaria situación económica de la unidad familiar, la Comisión le concede también la ayuda por manutención la necesidad de alquiler de vivienda de los tres familiares, durante el tiempo de su recuperación en el hospital, 20 días y hasta tres meses en el caso de su esposa.

Juan Abad. Adaptación para su gran invalidez.

Trabajador de la construcción, tras caer desde una altura de 7 metros en las obras de la cantera de Aizkibel en Urnieta en 2007, sufrió lesiones tan graves que ya en el hospital la Seguridad Social comenzó a estudiar su caso, y que finalmente ha supuesto se le reconozca una gran invalidez. Se desplaza con silla de ruedas automática y ha solicitado las obras de acondicionamiento para su invalidez en el baño de su domicilio.



CCOOK du Mutualia Batzordeko lehendakaritza

Batzordean emandako kargu aldaketak eman eta gero Jesusu Uzkuudun hautatu dute bertatoko lehendakari. Oraingoan, alde sindikalari zegokion lehendakaritza eta CCOOko ordezkariari egotzi zaio. Gehiengoan duen sindikatuak ez joan izana justifikatu eta CCOOren aldeko botoa helarazi zuen.

Las ayudas pueden abarcar múltiples aspectos, incluido, como se ha dado en algún caso, la financiación de los estudios de hijos e hijas que han perdido a alguno de sus padres en accidente laboral y que las condiciones económicas en que queda la familia no puedan permitirlo.

Vitra entrega las llaves de su tercera promoción en Vitoria



La mayoría de adjudicatarios de las viviendas de la cooperativa, impulsada por CCOO, son parejas jóvenes y familias con ingresos ponderados entre 9.000 y 35.000 euros.

El pasado 3 de marzo se celebraba el acto de entrega de llaves a los propietarios de las 45 viviendas que la cooperativa VITRA ha llevado a cabo dentro de la promoción "Edificio Urdina" en Vitoria. Contó con la presencia del Secretario General de CCOO Euskadi, Unai Sordo, la responsable territorial de Alava, Mari Cruz Vicente, el Presidente de VITRA Euskadi, Sabino Santolalla y varios concejales del Ayuntamiento vitoriano. Y por supuesto, con la de los socios cooperativistas que ya disfrutan de un nuevo hogar, construido en una parcela adquirida por la cooperativa en concurso público, convocado por Sociedad Urbanística Municipal Ensanche 21 Zabalgunea. VITRA está desarrollando 300 viviendas actualmente en toda Vitoria.

Edificio Urdina responde al color azul presente en el edificio; una original torre de quince alturas (con un cubo saliente muy llamativo entre la planta 10 y 11), diseñada por el arquitecto Joaquín Jover Laguardia. Formada por 45 viviendas de protección oficial de 90 m² y tres dormitorios (a excepción de una para familia numerosa con 4 habitaciones). Todas ellas son exteriores y disponen de plaza de garaje y trastero incluido en el precio y gozan de préstamos cualificados a los que los socios adjudicatarios de estas viviendas VITRA han podido acceder, por ser protegidas.

Eficiencia energética

Como siempre, la calidad en diseño y materiales en el interior y exterior es una referencia en los trabajos de las promociones de VITRA. La fachada

prefabricada de cemento y fibra de vidrio, la calefacción común a las 8 torres de viviendas, con una única sala de calderas (beneficioso para el medio ambiente) y con paneles solares en las cubiertas. El precio de adjudicación de las viviendas oscila entre 131.000 y 135.000 euros.

VITRA es a día de hoy el más importante grupo de cooperativas de viviendas protegidas del país. Su carácter social se basa en el sistema cooperativo, por ser el más participativo y porque realiza su actividad sin ánimo de lucro, lo que supone un importante ahorro y garantiza el coste real de las viviendas.

Las parejas jóvenes, menores de 35 años y familias con ingresos ponderados entre 9.000 y 35.000 euros son las que componen la gran mayoría de adjudicatarios de viviendas VITRA. GPS Gestión es la empresa encargada de coordinar los servicios de gestión necesarios para el desarrollo de las promociones.



VITRA Euskadi va a desarrollar próximamente una promoción de 90 viviendas de protección oficial en Vitoria conforme al convenio acordado con la Sociedad Urbanística Ensanche XXI del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Las personas interesadas en participar en el proceso de adjudicación de estas viviendas deben pasar por las oficinas de la Gestora para formalizar su inscripción.

GPS-Gestión. Abendaño 3, bajo.
01008 Vitoria-Gasteiz. Tfno.: 945 12 33 51.

e-mail: comercial.vitoria@gps-gestion.es
Horario: Mañanas: Lunes a viernes de 9,30 a 13,30.
Tardes: martes y jueves de 15,30 a 18,30

La sensación de subida de los precios de las familias es mayor que la que reflejan las estadísticas del IPC

El IPC de diciembre de 2008 marcó un 1,9% respecto al mismo mes del año anterior (tasa interanual) en la CAV. Sin embargo, servicios tan básicos como la vivienda (gasóleo calefacción, electricidad, alquiler, etc.) subieron un 6,8% (3,5 veces más); la educación, un 5,1% (2,5 veces mayor) y otros como peluquería, artículos para bebés, residencias de ancianos, servicios financieros, servicios jurídicos, seguros, etc. un 3,8% (justo el doble). Los de gran consumo como Hoteles, cafés y restaurantes un 4,6% (supera el doble). Esta subida de precios es proporcionalmente mayor desde la entrada del euro en 2002.

Los datos no cuadran. La evolución del gasto real no coincide con la de la cesta de la compra que usa el Instituto Nacional de Estadística (INE) para calcular las tasas de inflación. La nueva composición de la cesta de la compra del INE para 2009, por lo tanto, no refleja la evolución real del consumo de las familias. El consumo de alimentos y bebidas, por ejemplo, creció un 5,9% en valor en 2008.

Encuestas con datos antiguos

Considerando cierto que cada familia tiene su propia composición de gasto y es imposible que las ponderaciones de cada grupo coincidan con la "cesta" de cada uno de nosotros, no es menos cierto que algunos grupos están sobreponderados mientras otros están infravalorados medido en términos medios del gasto por familias. Si vives

en régimen de alquiler: ¿sólo destinas el 9,89% de tu sueldo a pagar el alquiler más los gastos de gas, electricidad, etc.?

El IPC tiene como objetivo dar una medida estadística de la evolución de los precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares. El INE utiliza, principalmente, la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) para actualizar las ponderaciones de la cesta de la compra. La última es de 2007 y con ella se acaba de revisar, dos años después, la composición del IPC. Un desfase temporal que se aleja de la realidad: la situación de las economías domésticas era bien distinta en 2007, con el mercado laboral ahora en plena recesión y con millones de parados.

La conclusión es que el dato de inflación se distancia de las pautas de consumo reales.



Hauteskunde Sindikalak:

EUSKALTELen.

Langileek CCOOrekiko konfidantza erakutsi dute. %73ko partzehartzarekin sindikatuak 11 ordezkari lortu ditu dauden 17etatik. ELAK jasotako botoen bikoitza jaso du CCOOK.

URAZCA CONSTRUCCIONESen.

CCOOnen dira enpresa batzordeko ordezkari guztiak. Sindikatuak, hartzekodunen konkurtso prozesuan egindako lan onaren ondorioz bost ordezkariak bereganatu ditu ELAK ordezkari galduta duen bitartean.

CCOO irabazle...

DEUSTUKO UNIBERTSITATEAn.

CCOOK hauteskundeak irabazi ditu Bizkaia eta Gipuzkoako kanpusetan. Bi kanpusetako lantokiaren arteko batzordean 21 ordezkari dira CCOOK lortu dituenak ELAren 5 ordezkarien ondoan.





En el **Grupo ATLANTIS** podrás encontrar una respuesta global a las necesidades de la empresa vinculadas a la Previsión Social Complementaria.

ATLANTIS Asesores, encuadrada dentro del Grupo Asegurador ATLANTIS, proporciona un servicio de **consultoría, mediación** y, en general, de **asesoramiento** en productos colectivos, como por ejemplo:

- **Exteriorización de compromisos por pensiones:**
 - A través del **Asesoramiento en la creación y/o transformación** de dichos compromisos.
 - Realizando el **seguimiento** del proceso.
 - Ofreciendo un **asesoramiento continuado**.
- **Seguros de Vida.**
- **Seguros de Accidentes.**

ATLANTIS Asesores aporta su amplia experiencia en el diseño de planes de jubilaciones anticipadas o prejubilaciones.



Para más información:

ATLANTIS BILBAO
Calle Uribitarte, 4
94 424 23 02

ATLANTIS SAN SEBASTIÁN
C. Carlos I, 1-3
94 344 56 47

ATLANTIS VITORIA
C. Portal de Castilla, 50
94 515 43 29

La construcción de un nuevo horizonte

Nuestros compañeros de la Fundación Paz y Solidaridad en El Salvador nos relatan la victoria del FMLN en las recientes elecciones

La alegría de un pueblo se volcó a la calles, desde las primeras horas de la tarde del 15 de marzo, al definirse la histórica victoria del partido de izquierda Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN). Partido liderado por Mauricio Funes, periodista destacado que captó la confianza de la población, sólo es el primer paso de un largo camino a la democracia.

Esos sí, no se puede desacreditar el hecho de que por primera vez los salvadoreños y salvadoreñas han elegido a un presidente popular y que tiene como principal compromiso cumplir las promesas que hizo, de cara a las elecciones. Los más de 20 años del Partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA) que implementó políticas neoliberales, surgidas del Consenso de Washington, e impulsadas en América Latina por las agencias internacionales financieras (BM, FMI, BCIE), dejaron una crisis económica que se refleja en la falta de empleo, en la pobreza de miles de personas, en los altos costos de la cesta de la compra, en la flexibilidad laboral y otras acciones que tienen como finalidad descabezar los movimientos sociales y laboral-sindicales.

Esta situación que golpeó dramáticamente el bolsillo de miles de salvadoreños y salvadoreñas, se ve acrecentado, con la incertidumbre del mercado bursátil en Estados Unidos y que impactará directamente al país, por compartir la moneda y el flujo de remesas que significan el 19% del PIB.

En ese escenario aparece el liderazgo de Mauricio Funes que ha anunciado una serie de medidas que permitan paliar en parte, la crisis nacional que no se ha abordado en firme, desde el primer anuncio de descalabro bancario en los Estados Unidos.



La flexibilidad laboral

Ahora, sin campaña electoral y con la realidad de que se rompe la Mesa Laboral frente a la Flexibilidad Laboral, nos preocupa enormemente, que la empresa privada haya lanzado entre sus "propuestas" al gobierno entrante, con el fin de enfrentar la crisis económica medidas de esta índole. La flexibilidad laboral ha llevado a los trabajadores y trabajadoras a perder algunas conquistas, como el pago de horas extras, las subcontrataciones y que se les niegue seguridad en salud entre otros.

Esta práctica viciada de pasarle la factura a la clase trabajadora, mientras, como empresarios solicitan subsidios o disposiciones fiscales para sus intereses, debe ser abordado con "cabeza fría" y mucho detenimiento por el próximo Presidente de la República Mauricio Funes.

Recordemos que no se puede generar ganancia para algunos, en detrimento de derechos inalienables de las mayorías y que están consagrados en las Convenciones de Derechos Humanos y la Constitución de la República, que habla de la igualdad en una sociedad democrática. Muchos son los retos a los que se habrán de enfrentar. Saludamos al futuro gobierno y esperamos sabrán interpretar adecuadamente la voluntad popular, adoptando políticas que posibiliten un verdadero desarrollo para todos y todas.



"Langileok ere, euskararen alde"

Euskadiko Langile Komisioek, beste sindikatuak batera, bat egin dugu aurten ere Korrika 16ri babesa emateko. Bai Bilbon, bai amaieran Gasteizen sindikatuak hartu zuen Korrikaren lekukoa. Sindikatuetatik lan handia egiten da euskararen normalkuntzaren alde, hizkuntzari ahalik eta indar gehien emateko.

Euskara lan esparruan zabaltzeko eta bertan normaltasunez erabili ahal izateko Euskara Planean finkatzen diren ekintza desberdinak gauzatzeko ditugu, piskanaka eta gutxi-naka bada ere, aurrera egiten dugu geroz eta jende gehiagoren laguntza eta partehartzearekin atzera pausorik eman gabe.

Aurtengo Korrika "ongi etorri euskaraz bizi nahi dugunon herrira" lemapean igaro da eta mezu hau geure legez hartu dugu Eukal Herria euskaldunon herria delako eta euskaraz bizi ahal izateko lan egiten dugulako guk ere. Martxoaren 6an bildu ziren CCOO, EHNE, ELA, ESK, HIRU, LAB eta STEE-EILASeko ordezkariak Bilboko Kalderapeko kultur gunean Korrika 16ren arduradunekin. Bertan sindikatuen erronketako bat euskara erabili baita ikasi nahi dutenei aukerak erraztea dela gogorarazi zuten sindikatuetako bozeramaileek. Sindikatuak, euskararen alde egiten den ekimen ororen garrantzia azpimarratu zuten; Korrikak jendearen eta erakundearen konpromisoa eskatzen badu, sindikatuak ere, "guturiko bakoitzaren konpromisoa eskatzen dugu" lan esparruan, enpresetan eta baserrietan egunero lanean euskaraz jarduteko.

Egiteke dagoen lana oraindik handia den arren gogotsu eta indartsu egingo dugu euskaraz esparru guztietan lekua izan dezan.



Maiatzak GRAN MOVILIZACIÓN SOCIAL

16

- ✓ **Si** no aceptas que su crisis pueda recortar tus derechos.
- ✓ **Si** apuestas por la protección social y el reparto de la riqueza.
- ✓ **Si** crees que el mayor valor de una sociedad es su gente trabajadora.
- ✓ **Si** consideras que la movilización y las propuestas sindicales son la mejor respuesta ante la crisis.

Bilbao

¡DÍSELO EN LA CALLE!