

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 08/91
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 4 - IRAILA - 2007

Euskadiko Langile Komisioak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 26 - D.L.: SS-704/77

biltzar

comisiones obreras

www.ccoo-euskadi.net

Más sindicato

A large group of people, mostly men, are gathered outdoors, holding large flags with the CC.OO. logo. The flags are red, green, and white with a black circle containing a white figure. The people are dressed in casual jackets and sweaters. In the background, there are buildings and trees. The text "Más sindicato" is overlaid on the image.

JOSU ONAINDI. *Secretario General CC.OO. Euskadi*

**“CCOO es hoy la fuerza sindical vasca
que mejor representa
la transversalidad, la pluralidad
y la diversidad”**

(Págs. 12-13)

Más organización, más sindicato, más cerca de los trabajadores y trabajadoras

Empezamos un nuevo curso y por tanto, momento en que el sindicato se marca los nuevos retos a afrontar en los próximos meses. CCOO hemos salido fortalecidos de las últimas elecciones sindicales y eso nos tiene que servir de acicate para continuar con nuestro trabajo. Los resultados vienen a demostrar que los trabajadores vascos apoyan la política sindical que CCOO está desarrollando.

Otro de los retos de este próximo periodo es aprovecharlo para el fortalecimiento de nuestras estructuras organizativas con un sólo objetivo: estar cada día más cerca de los trabajadores en sus centros de trabajo. Para ello, vamos a afrontar la coordinación de la estructura del sindicato fortaleciendo las federaciones y consolidando las comarcas con un trabajo complementario entre ambas partes.

También a lo largo de estos meses, se van a iniciar los debates de preparación de los diferentes congresos del sindicato. Como todos sabemos, éstos suelen tener bastante más de debate interno que de trasladarlos a los trabajadores y por lo tanto de proyectar al sindicato a sus necesidades reales. Los proyectos de fusión de federaciones tienen que servir a CCOO para optimizar sus recursos y así conseguir ser más eficaces y dirigir nuestro trabajo a estar cada vez en más centros de trabajo e incrementar nuestra afiliación y representación.

Si somos capaces de llevar a buen puerto todo este trabajo las propuestas de CCOO se extenderán cada vez más en Euskadi, una sociedad que espera que la convivencia en nuestro país se consiga desde la pluralidad y transversalidad y no desde el frentismo. Apostamos por que en Euskadi la transversalidad sea la norma de convivencia democrática y eso significa que nadie quiera

imponer una posición frente a otros. En Euskadi convivimos nacionalistas y no nacionalistas y todos tenemos espacio para trabajar en aras a conseguir una sociedad más justa y solidaria sin violencia.

CC.OO. somos en nuestro interno la representación de esa Euskadi a la que aspiramos, donde siempre hemos convivido ciudadanos vascos más allá de nuestros orígenes o sensibilidad política con un objetivo: la mejora de las condiciones de vida de todos los trabajadores y trabajadoras vascos. A estos retos se enfrenta el sindicato los próximos meses y entre todos vamos a conseguirlo.

Aurrera!

Josu Onaindi Buruaga
Secretario General CCOO Euskadi



Dirulaguntzak euskara ikasten ari direnentzat

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

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

Nork eska ditzake HABEren dirulaguntzak?

- 1.- 2007ko deialdian HABEren 1., 2. eta 4. mailak egiaztatu dituztenek.
- 2.- 2006ko dirulaguntza deialdian parte hartzeko aukera izan eta egin ez zutenek (2006ko deialdian HABEren 1., 2. edo 4. mailak egiaztatu zituztenek.

Zer egin behar du baldintza horiek betetzen dituenak?

- 1.- Euskaltegiari agiria eskuratu, 2004-05, 2005-06 eta 2006-07 ikasturteetan zehar eginiko ikastaroen eta ordaindutako diruaren berri ematen diona.
- 2.- 2007ko irailaren 10etik urriaren 9ra bitartean www.habe.euskadi.net

webgunean sartu, eta hor dirulaguntza eskaera egiteko tokian, eskatzen diren datuekin inprimakia osatu. Datu-orri hau osatu ondoren, gorde eta inprimatu.

• 3.- Euskaltegiaren agiria eta internetik sortutako datu-orria sinatuta, 2007ko urriaren 10a baino lehen entregatu behar dira HABEren egoitza batean

• 4.- Ikasle bakoitzari dagokion dirulaguntza ordaindu, ahal dela behintzat, 2007 urtea amaitu aurretik egingo da.

Argibide gehiago
www.habe.euskadi.net,
ikuskatzailetza@habe.org
edo 943 022 600 telefonora deitu.



Negoiazio kolektiboari aurrekaririk gabeko eraso

1.000 lagun inguruk manifestazioa burutu du Bilbon, patronalaren eraso honen aurka. 250.000 langile euskaldun lan hitzarmenik gabe dago



Euskadiko Langile Komisoetako idazkari nagusi Josu Onaindik salatu zuenez, ELAK Euskadiko negoziazio kolektiboa "nazional sindikalismoa" bihurtu du. Negoiazio kolektiboa egoera korapilotsuan dago. Euskal patronalaren guztiz arduragabea da, eta horren erakusle da batez besteko soldata estatukoak baino bi puntu beherago dagoela. Une honetan, sektoreko lan hitzarmena dagokien 250.000 langile konbeniorik gabe daude; horietatik 160.000 duela bizpahiru urte. Enpresako lan hitzarmenik dagokienez, egoera ez da hobea, urtero-urtero berritzeke dauden lan hitzarmenen kopuruak gora egiten baitu (2007an 125).



Asambleas informativas

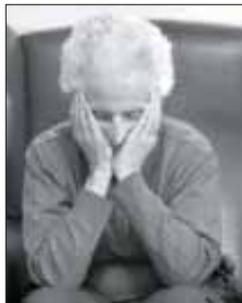
La Federación de Jubilados y Pensionistas hace una valoración muy positiva de la buena acogida de público que han tenido las últimas doce asambleas que han realizado en diversos municipios de Bizkaia para informar sobre la Ley de Dependencia. Destacando la labor de CCOO en la aprobación de esta ley, los responsables han explicado el desarrollo futuro de la norma en base a los grados de dependencia, así como la necesidad de promover la calidad en el empleo de las empresas que facilitarán los servicios.

Encuentro delegados de Medio Ambiente

El 10 de Octubre tendrá lugar en Madrid una jornada que reunirá a delegados y responsables de Medio Ambiente del sindicato. Entre los objetivos está conseguir que los derechos de información, representación y participación laboral medioambiental formen parte de la legislación.

Comportamientos antisindicales

Compañeros, trabajadores y delegados del Duranguesado mostraron en una multitudinaria concentración su solidaridad y apoyo a una compañera de CCOO, asesora en esta comarca, que había sufrido una agresión por parte del gerente de Esgesa, (Berriz), donde había acudido para asesorar al delegado del sindicato en la empresa. La protesta sirvió para mostrar el rechazo a este tipo de comportamientos empresariales "antidemocráticos y antisindicales".



Sindicalistas daneses

Responsables de CCOO compartieron experiencias y distintas realidades sindicales durante la visita a Euskadi de miembros de la LO del norte de Dinamarca (Confederación de Sindicatos danesa), de la que forman parte alrededor de 40 sindicatos.

Tener un techo, ¿derecho o lotería?



Erase una vez un país, en cuya bonita Constitución figuraba el 'derecho a la salud'. La realidad era bien diferente: cada madrugada, la gente enferma se reunía en las puertas de los ambulatorios y se sorteaba quién podía entrar. La probabilidad de que tocara era de uno a cien, es decir, 99 se quedaban fuera, tenían que apañárselas y volver el día siguiente, y así hasta que les sonreía la suerte (si seguían con vida). Por supuesto, había otra posibilidad: ir a consultas privadas y pagarlas de su bolsillo. Como en aquella sociedad había fuertes diferencias de ingresos, la mayoría de la gente se gastaba la mitad de su sueldo en consultas y medicinas, pero también los hubo que utilizaban varias consultas, iban por la mañana a una y por la tarde a otra, y antes de acostarse a la tercera.

Por suerte, este cuento se refiere a un país lejano. Pero si sustituimos 'salud' por 'vivienda', describe perfectamente lo que pasa aquí: el derecho a la vivienda digna consagrado en el artículo 47 de la Constitución, los programas testimoniales de vivienda pública (VPO), el creciente número de 'sin techo', el mercado de vivienda 'libre' con precios que devoran la mitad del sueldo (y más en caso de jóvenes), las segundas y terceras residencias, y la cantidad de pisos vacíos que es más alta que la de personas que buscan, pero que son inasequibles. Se edifica cada vez más, pero la situación no mejora como debería ser según la ley de oferta y demanda...

Así estamos ante un 'mundo al revés', y esto afecta seriamente a la fuerza de los sindicatos: las subidas salariales que se consiguen en arduas negociaciones, se las traga la subida de los intereses a la siguiente semana (sin negociación alguna), y una plantilla atosigada por hipotecas de 50 años difícilmente puede movilizarse para defender sus derechos en la empresa.

Razones del desastre

En el tema de la vivienda intervienen muchos factores: las 15 empresas en todo el Estado que poseen la mayor parte del suelo. Las constructoras, que en el último año han edificado más que en toda Gran Bretaña, Francia y Alemania juntos (900.000 pisos). Las promotoras que ven que es rentable convertir a la costa en zona residencial para la tercera edad y el verano de turistas de Alemania, Inglaterra etc. Los bancos que se benefician del negocio de las hipotecas, los propietarios de muchos pisos vacíos, las inmobiliarias, y finalmente los Ayuntamientos, que tratan de compensar su falta de financiación haciendo negocios con el suelo.



Así, por los intereses de unos y la desidia de otros, se ha llegado a una situación en la cual la mayoría de menores de 40 años está expulsado del acceso a la vivienda por ser 'miserables', que se está hablando de hipotecas de 50 años, que se heredan a la siguiente generación, que se gasta más cemento que en China, que queda cada vez menos suelo urbanizable, que se edifican urbanizaciones con campos de golf en zonas con escasez de agua, que las hipotecas equivalen a 9 años de sueldo medio, con un sueldo normal habría que pagar 101 años o sobreendeudarse...

Berriak

Mugimendu honek web orrien sarea eratu du, hala nola www.vdevivien-da.net eta www.viviendadigna.org, eta hiri bakoitzean batzarrak antolatuz burutzen du bere jarduera. Uda amaituta, mugimenduak lanari ekin dio berriro, etxebizitzaren alorrean hauteskundeetan egin ziren promesak bete daitezzen. Halaber, milaka lagunek etxebizitza eskuratzeko duten ezinbesteko beharra eta esku-bidea ez dadila merkatuko jostailuzat erabili eskatzen dute.

Manifestazioak

Urriak 6, larunbata, 17.00
Bilbo, Donostia
(www.kepasakonlakasa.org)
Gasteiz eta Iruñea

Otro urbanismo es posible

Como no se podía seguir así indefinidamente, hace algo más de un año surgió un movimiento espontáneo de protesta. Desde entonces, en todas las ciudades grandes y medianas hay sentadas y manifestaciones periódicas "por una vivienda digna". Es un movimiento independiente de partidos y sindicatos aunque colabora con toda gente que lucha por el derecho a una vivienda asequible. Reivindica entre otras cosas el sacar la vivienda del mercado y convertirla en un derecho real, un parque público de viviendas, la movilización de las viviendas vacías, una agencia única de vivienda, el fin de la construcción salvaje de viviendas de lujo innecesarias.



Primer convenio, nueva etapa

CCOO firma en Alava el primer acuerdo que regula las condiciones laborales del sector de servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia

A sí culminaba un largo proceso iniciado en 2004 que alcanza nuestro objetivo sindical de dignificar las condiciones laborales de los más de 300 trabajadores de un sector, que engloba a todas las entidades, asociaciones, empresas y centros de trabajo que tengan por objeto la prestación de servicios sociales de intervención, asistencia y protección en infancia, juventud y familia, desarrollan su actividad principal en el campo de la protección de personas menores de edad.

Los principales logros de este convenio con vigencia de un año y carácter retroactivo a enero de 2007, son la subrogación en el caso de que la empresa pierda la titularidad del servicio en los concursos públicos y convenios de colaboración con la Administración Pública. Asimismo, contempla una jornada laboral de 1.690 horas anuales, establece categorías clasificadas por grupos profesionales en atención a función que desempeña cada trabajador y trabajador.

COMFIA CCOO, sindicato mayoritario, se muestra satisfecho con la firma de este acuerdo, apoyado también por ESK y ELA, que aporta la estabilidad necesaria para el



desarrollo profesional dentro del sector, da cumplimiento al principio de igualdad a través de la homogeneización de la jornada laboral, categorías y retribuciones en todas las empresas, que es lo que permitirá conseguir avances en el futuro y mejorar sustancialmente las condiciones laborales y económicas de todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

Otros convenios



Cines Abandoibarra

CCOO consigue firmar el primer convenio colectivo de Cinematografía Abandoibarra S.A. que supone definir las funciones del personal, romper con una congelación salarial que se remontaba a 2004, reducir la jornada laboral, ampliar el régimen de descansos, entre otros aspectos. Tras varios conflictos con la empresa, significa normalizar las relaciones laborales entre ésta y la representación de los trabajadores y trabajadoras, sentando las bases para futuros acuerdos y

mejoras laborales, que tendrán que negociarse en breve, esperando que sirva de aliciente a parte de para estos trabajadores de las salas de Zubiarte para los de Bilbondo y Max Center.

Gráficas Gipuzkoa

Satisfacción en CCOO tras la firma del convenio de Artes Gráficas guipuzcoano que ha vivido movilizaciones continuas y varias convocatorias de huelga. El acuerdo incluye una vigencia de 3 años (2007, 2008, 2009); un incremento del 140% IPC con garantía de IPC+1% en cualquier caso; 4 horas de reducción de jornada durante la vigencia del convenio; aumento del plus de nocturnidad y de las pagas extraordinarias. Esto supone lograr gran parte de las reivindicaciones que desde un principio se habían planteado, por ello los responsables de CCOO consideraron "incomprensible la negativa de ELA a firmar el acuerdo, cuando sus propios delegados han considerado aceptable la propuesta, salvo que, vista su actitud en la negociación

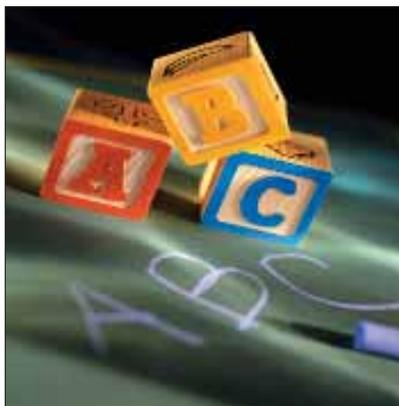
colectiva, efectivamente su intención sea prescindir de los convenios sectoriales".

Contratas limpieza Osakidetza

Todos los sindicatos (CCOO, LAB, UGT, ELA y ESK) han firmado el segundo convenio de contratas de limpieza de Osakidetza, convenio que afecta a unos 1.300 trabajadoras y trabajadoras que realizan servicios en hospitales y ambulatorios de toda la Comunidad Autónoma Vasca. El objetivo de la equiparación con las condiciones laborales de Osakidetza se ha conseguido. Contempla vigencia de 4 años, la equiparación se materializa en las incapacidades temporales, pluses de hospitalización y festivos y nocturnidad de los que este colectivo de trabajadores no disfrutaba hasta el momento. El incremento salarial se sitúa en el 3,95%. Para CCOO este es un acuerdo muy positivo, y destaca de este convenio firmado con la Administración la unidad sindical y las buenas condiciones que se han logrado.

Un buen acuerdo

CCOO firma con el Departamento un acuerdo que mejora las condiciones de trabajo de los docentes y supondrá un cambio de cultura en los centros, en lo referente al empleo y a la carrera profesional



Es el mejor de todos los firmados por el Departamento de Educación desde 1995, porque establece una subida salarial para todos los docentes de la enseñanza pública en torno al 5% y fija un reparto de 9 millones de euros para tutores, cargos directivos y coordinadores de ciclo. Consolida en el período 2007-2011 un mínimo de 3000 plazas, a través de sucesivas convocatorias de empleo. En 2010 y 2011 se determinarán las plazas que se oferten en función de dos criterios: asegurar la tasa de reposición de vacantes de jubilación (500 cada año y a partir de 2010 más de 1.000) y conseguir que, en ningún caso, el índice de interinidad supere el 8% de las plantillas.

El nuevo "proceso de fijación" permite que el interino pueda continuar en el centro durante el curso 2008/09 si reúne las condiciones de especialidad y perfil de alguna de las plazas vacantes en el mismo. Se crean además, nuevos puestos (en las aulas de infantil de 2 años, en atención de alumnado inmigrante, para elaborar los planes de con-



UNA OFERTA EXCLUSIVA PARA AFILIADOS DE CCOO EUSKADI

Como afiliado de CCOO EUSKADI, tú y tus familiares directos podéis disfrutar de precios especiales en todos los tratamientos para hombre y para mujer de CLÍNICA LONDRES. Informa sobre nuestros tratamientos personalízalos y condiciones de financiación. Además, el viernes entre octubre y diciembre te beneficiarás de una oferta muy exclusiva. ¡Imposible resistirse en la primera visita!

R.P.S. Nº 71/07

TRATAMIENTO	TARIFA FINANCIA	TARIFA CCOO EUSKADI	PRECIO CCOO EUSKADI (a octubre y diciembre)
FOTODERIVACIÓN LÁSER COMPLETA (luz + zócalo)	975 €	825 €	775 €
CIRUGÍA 1ª PISO Y CELULITIS	950 €	795 €	725 €
TRATAMIENTO FACIAL BOTOX (DIBABEL®)	475 €	395 €	345 €

Información especial en tiempo real (no controlada)
 *Hasta 15 sesiones de endermología (LPG), vacuüm, accenti, mesoterapia, psicroterapia o bodyjet

902 12 33 66
www.clinicalondres.es

15% de descuento en el resto de tratamientos

C/ Asmodeo Martínez, nº 67 Bis - bajo, Bilbao. Tel. 94 423 89 88 - Dr. Carlos San Martín Pérez.
 Las intervenciones de Cirugía se realizan en el Hospital San Juan de Dios (Santurtzi) y en el Sanatorio Bilbaino (Bilbao)

REJUVENECIMIENTO FACIAL • NUTRICIÓN Y CONTROL DE PESO
 • FOTODERIVACIÓN MÉDICA LÁSER • TRATAMIENTOS
 VASCULARES • CIRUGÍA ESTÉTICA • SALÓN INTRA-GÁSTRICO

CLÍNICA LONDRES
 MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

BARCELONA / BILBAO / CASTELLÓN / CIUDAD REAL / MADRID / MURCIA / SABADELL / TARRAGONA

en Educación



vivencia en los centros, entre otras, a lo que hay que añadir mejoras en condiciones laborales.)

Dentro del Programa Irale se permite al profesorado interino que perdió la estabilidad tener el mismo tratamiento que los funcionarios de carrera para completar su itinerario formativo y lograr el PL y se establece un cupo de un mínimo de 70 plazas (pueden llegar a 86) para este colectivo. Nuevos puestos de orientador en EPA, más orientadores para centros de FP situados en zonas desfavorecidas, así como aumento en Escuelas Oficiales de Idiomas y EPA, con el objeto de atender la demanda realmente existente en estos centros. Todo ello supone alrededor de 500 contratos más.

Akordio bikaina da: %5eko soldata igoera ezartzen du, izaera orokorra duena, igarotako KPIa baino askoz altuagoa (2,7), eta altuagoa, halaber, 2007rako orain arte sinatutako lan hitzarmenetako batez bestekoa baino (2,8). Gutxienez 3.000 lanpostu finkatuko ditu alor honetan, eta enplegu garbia sortzen du (500 lanpostu berri inguru), hainbat beharri erantzuteko: zentroetako elkarbizitza arazoei, inmigratioari, informazio eta komunikazioaren teknologia berriei, bi urtekoen gelei, heldueni hezkuntzari eta hizkuntz eskola ofizialei.

CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

corporate

Oportunidades así no se ven todos los días.

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

CC.OO. Euskadi

Miopia • Hipermetropía • Astigmatismo

	Tarifa privada	Tarifa CC.OO. Euskadi
Consultas	75 €	35 €
Corrección por láser*	1.050 € 1.150 €/ojo	975 €/ojo

*Sólo para tratamientos operados de E.U.R.O. controlada. 25% de descuento en tarifa de afiliados y sus familiares directos. Atribuciones de promoción y gestión. Condiciones de financiación personalizadas.

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

Ahora, sólo por estar afiliado a CC.OO. de Euskadi, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre si corriges tu miopía o astigmatismo te obsequiamos con un reloj*.

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

*No el valorado en 150€, el de la promoción a 40€.

Para saber más solicitar al 902 10 10 00

C/ Ibañeta de Bilbao, 9 y C/ Alameda Mozarredo, 65, Bilbao.
Tel. 946 611 940. Dr. Antoni Aras Fernández, Dr. Julio Ortega Usabiega y Dra. Begoña De Damas (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)
C/ Manuel Iradier, 33, Vitoria. Tel. 945 123 628. Dr. Ramón Jiménez de Muñana y Dr. Juan Luis Vicente (Especialistas en Oftalmología).

902 10 10 00
www.clinicabaviera.com

ALCAZOR • ALZORQUÍN • BARCELONA • BILBAO • BURDOS • CARTELERA
CUBER • DEVAL • ETOBAR • MADRID • MALAGA • MURCIA • PAMPLONA
SOPHIA • TARRAGONA • VALENCIA • VALLADOLID • VIGO • VITORIA • ZARAGOZA

Por una ley vasca de movilidad sostenible

Durante uno de los últimos cursos de verano de la UPV, el Secretario general para la prevención de la contaminación y del cambio climático del Gobierno vasco, Gonzalo Azpiri, respondía a un responsable de CCOO sobre los efectos negativos del transporte en las emisiones causantes del cambio climático y la necesidad de una ley de transporte sostenible. Azpiri reconoció que el transporte es el "Talón de Aquiles" en relación a la protección del medio ambiente, afirmando a continuación que "el gobierno central tiene escasa capacidad de actuación en esta materia, por ser competencia de las Comunidades Autónomas". Por ello, la iniciativa de una Ley de Movilidad Sostenible presentada en julio, por CCOO, partidos de izquierda y grupos ecologistas tiene pocas posibilidades de prosperar.

CCOO de Euskadi reclama a Gobierno y Diputaciones vascas, que en el futuro Plan Vasco contra el Cambio Climático 2008-2012 en proceso de elaboración, incorpore la aprobación de una ley vasca de Movilidad Sostenible, destinada a reducir las emisiones de gases de invernadero, abordando prioritariamente la gestión del transporte de mercancías y personas de forma sostenible frente a otras grandes infraestructuras, especialmente el transporte al trabajo y polígonos industriales.

El actual modelo de movilidad basado en el uso del vehículo particular, además de insostenible, es e causante del crecimiento de emisiones contaminantes, muertes e inválidos por accidente, aparte de suponer un enorme coste económico y de tiempo, junto a un problema creciente de aparcamiento.

La ley debe, obligar a las Administraciones Públicas y empresas con mas de 200 trabajadores a organizar el transporte colectivo al trabajo, integrando en su gestión ambiental dicha problemática. La exigencia de esta ley, no puede olvidar ya desde ahora, convertirla en una de las demandas centrales de la negociación colectiva en las grandes empresas.

200 lagun kaleratzekotan BBK-n

BBK-n protestak hasi dira Estatu osoan zabalkunde bidean dagoela eta 200 lagun kaleratzekotan daudelako. Gatazkaren jatorria hauxe da: BBK-ko zuzendaritzak erabaki du Euskaditik kanpo enpresaren irabazirako erabiltzen dituen praktiketako kontratuak mugagabe ez bihurtzea. Erabaki hori gaitzetsi egin dute aurrezki kutxan dauden sindikatu guztiek; izan ere, erabaki horren ondorioz hilabete gutxi barru ia berrehun lagun kaleratuko dituzte BBK-k Bizkaitik kanpo duen zabalkunde eremuan: ekialdean, Andaluzian eta Madrilén, batik bat. Akordiorik lortzen ez bada, irailaren 13an ordezkariak egindako elkarretaratzeak BBK osoan egingo diren



mobilizazio multzoaren hasiera besterik ez dira izango, eta hori guztia Gipuzkoako Kutxa-rekin eta Arabako Vital Kutxa-rekin egingo den fusioaren bezperan.

CCOO rechaza la firma de los convenios del comercio de Gipuzkoa

A berración sindical la decisión de ELA (Robin Hood de Adeg) de renunciar a los atrasos salariales de 2002 a 2005, entregando a la patronal los incrementos salariales legítimamente devengados durante esos años. ELA es la única responsables de la inexistencia de negociación sectorial real en el comercio gipuzcoano durante un lustro, la patronal

cómplice en su visión del beneficio a cualquier precio y los trabajadores las víctimas del negocio de ambos. CCOO no mantiene su compromiso de mantener perenne a futuro en todas las plataformas de futuros convenios la recuperación de la deuda histórica que la patronal ha contraído con los trabajadores, con la necesaria colaboración de ELA.

Los resultados refuerzan a CCOO en Correos



Las elecciones sindicales en el conjunto de Correos finalizaron en junio con la fase de laborales. CCOO se convierte en el primer sindicato en Bizkaia y en la CAV. Destaca en este resultado la fidelidad del voto a

CCOO y el importante incremento en el personal laboral. CCOO ha conseguido un incremento del 4% en votos dentro de este colectivo. La situación de cara al futuro se presenta optimista, teniendo buenos datos de afiliación, conservando nuestra influencia entre el personal funcionario, ganando peso entre el laboral (sobre todo en el sector de eventuales). El resto de sindicatos han sufrido en mayor o menor medida retrocesos, por lo que en un escenario muy polarizado, CCOO apuesta por desarrollar un sindicalismo en positivo presentando alternativas, negociación y consecución de acuerdos para mejora las condiciones laborales de todo el personal.

Precario donde los haya

CCOO apuesta por un convenio marco que regule las condiciones laborales de los temporeros

Sindikatuak alorreko hitzarmen markoa proposatzen du gure lurraldean, lkuskaritzaren ekinbide planifikatua eta arreta handiagoa kanpainetako langileentzat. Gainera, akordioa lortzea espero du eta 12 kideko langile taldea iraila amaiera arte hemen lanean jarduteko. Akordio mota horrek denbora mugagabeko kontratua, egoitza eta garraioa eskaintzen ditu, eta, beraz, sasoiko langileei egonkortasuna eta segurtasuna ekarriko dizkie.

Entre abril y octubre, miles de trabajadores atraviesan el Estado de campaña en campaña durante la temporada de recolección: la cereza, la fresa, el melocotón, la patata, la manzana, la uva... Trabajo precario donde los haya, agravado por el hecho de que en la actualidad casi la totalidad de los temporeros son inmigrantes. Todavía tenemos fresca en la memoria la lamentable situación de los rumanos que desalojaron en Alfamén, Aragón, al no disponer de alojamiento, a pesar de dejarse la piel en la recogida.

La situación en Euskadi (principalmente en Alava) ha mejorado algo en los últimos años, pero no demasiado. El responsable de Inmigración de la Federación Agroalimentaria de CCOO, Manolo Delgado, subraya que es de vital importancia la firma de un convenio marco que regularice las condiciones de los temporeros. "Esa es la llave que dará solución a los contratos fraudulentos, ilegalidades, y cuestiones básicas como alojamiento y transporte", asegura.

Las mafias

El otro gran problema es el de las mafias. Estas contactan con los trabajadores, les ofrecen empleo, una cantidad de dinero y les prometen un alojamiento que a veces ni existe. Les transportan al campo y allí se quedan hasta finalizar la jornada. Los empresarios se acomodan al tener

garantizada la mano de obra, y acaban despreocupándose de la suerte que vayan a correr sus empleados. "En efecto, a pesar de que el empresario haya formalizado el contrato dentro de la legalidad, las mafias llegan a quedarse hasta un 50% del sueldo del trabajador, como cobro por su intermediación", relata Manolo Delgado. "La Inspección de Trabajo pasa de puntillas por los campos, cuando debería ejercer mayor control sobre las condiciones de contratación y laborales (la contratación legal no pasa del 40%)".

CCOO se ha reunido con la Unión de Agricultores y Ganaderos de Alava (UAGA), para acordar la búsqueda de soluciones a esta situación. El sindicato propone un convenio marco para el sector en nuestro territorio, una actuación planificada de Inspección y más atención a los trabajadores durante las campañas. Además, espera lograr un acuerdo para traer del sur un contingente de 12 trabajadores hasta finales de septiembre. Este tipo de acuerdo incluye la contratación de tiempo indeterminado, el alojamiento y los trayectos, proporcionando estabilidad y seguridad a los temporeros.



Cinco años después

Se firma el convenio de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa que corría el riesgo de desaparecer

CCOO, en un acto de responsabilidad con los más de 9.000 trabajadores y trabajadoras del sector de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa firmaba este convenio (el tercero en importancia en este territorio y con riesgo de desaparecer tras un retraso de 4 años). Sin embargo, CCOO cree que es "escaso en cantidad y calidad y habría sido posible firmar-

lo hace mucho tiempo, de forma que los trabajadores afectados hubiesen dispuesto puntualmente de sus incrementos salariales".

Además, se ha perdido una nueva oportunidad de regular las empresas de servicios informáticos, al no querer incluirlas en su ámbito funcional. La inactividad de ELA en

los últimos años empeñada en arruinar la negociación colectiva sectorial y la intransigencia de ADEGI, espectador interesado en esta deriva hacia la congelación salarial lo han hecho posible. Los prejuicios de LAB incapaces de cualquier compromiso que no tenga el visto bueno de ELA, tampoco han ayudado a superarla.

Hobetuz vuelve, pero no va

Un nuevo capítulo de la difícil situación que vive la formación de los trabajadores en Euskadi. ELA y LAB vuelven a hacer depender la formación de un planteamiento político que en ningún caso puede solucionarse en el ámbito de una fundación como es Hobetuz

Capítulo 1.

Los avatares de la Fundación para la Formación Vasca, Hobetuz, durante el último año siguen dando que hablar. Primero fue el bloqueo de las convocatorias de ayudas para formación para 2006. El Gobierno Vasco, las pone en marcha al margen de Hobetuz, colocando a ésta al borde del cierre, parcheando el problema con una inyección de fondos para pagar salarios.

Capítulo 2.

La negativa del presidente (ELA hasta septiembre) a convocar el patronato, excusando su irresponsabilidad en una presunta dimisión no formalizada. Esto lleva a que el patronato no se vuelva a reunir hasta este mes de septiembre de 2007 en que el Gobierno Vasco, asume este cargo y convoca al patronato, de forma irregular aunque aceptada por las partes, para discutir las nuevas convocatorias de ayudas.



Capítulo 3.

Durante este periodo, el Gobierno Vasco negocia con el Central la transferencia de los fondos para formación continua correspondientes a nuestra comunidad, hasta ahora rechazados, al negarse el Gobierno Vasco a aceptar cumplir las mismas condiciones que el resto de comunidades autónomas para su utilización. Finalmente este año, el ejecutivo autónomo decide actuar de forma práctica y asume el cumplimiento de las condiciones que marcan estos fondos por lo que parece el momento propicio para que la transferencia se produzca.

Capítulo 4.

Cuando el Gobierno vasco convoca el pasado 6 de septiembre al patronato de Hobetuz, parece que se atisba algo de claridad, pero esto cambia cuando nada más iniciarse la reunión se empiezan a mostrar las posturas de cada una de los miembros del patronato respecto a las nuevas convocatorias. El Gobierno presenta una propuesta que incumple de modo manifiesto las condiciones para la transferencia de fondos de Madrid y que limita, de nuevo y como desean ELA y LAB, la posibilidad de impartir formación al resto de los agentes sociales.

ELA y LAB, como es habitual, manifiestan su negativa a discutir el contenido de las convocatorias basándose en que el modelo que se plantea no es el suyo, pero sin presentar propuesta alguna por su parte. CCOO, UGT y Confebask, a pesar de no poder entrar a discutir el contenido de las propuestas del Gobierno, debido a la negativa de ELA y LAB, manifestamos nuestra disposición a hacerlo en cualquier momento, siempre que la intención del Gobierno fuese la de llegar a acuerdos reales con los agentes sociales y no sólo la de cubrir el expediente para tras varias reuniones sin acuerdos hacer su voluntad.

CCOO apuesta por el futuro de Hobetuz

CCOO sigue apostando por la continuidad de Hobetuz y es por ello que planteamos seguir con las convocatorias tal y como se acordaron en 2002 (último año en el que se logró alcanzar el consenso necesario para que fuese Hobetuz la institución que gestionase los fondos para formación continua en la CAV) para así, y una vez solucionado el problema de la puesta en marcha de las convocatorias, poder entrar por fin en la discusión de cuál ha de ser el modelo de

formación continua para nuestra comunidad, discusión que el Gobierno lleva prometiendo iniciar desde ese año y que aún no se ha puesto en marcha.

Existen fondos económicos, existe demanda de formación por parte de trabajadores y empresas, existen centros de formación deseando cubrir esa demanda de formación y existe la institución que puede gestionarlo todo. En realidad no se trata de si

Hobetuz tiene futuro o no, sino de saber si los que formamos parte de esta institución deseamos que lo tenga, cosa que en el caso de CCOO tenemos clara. Pero respecto a lo que dudamos es el caso de los que dan en llamarse "mayoría sindical", que parecen preferir dejar morir esta institución, fruto del acuerdo entre Gobierno y agentes sociales, para volver a dejar en manos del Gobierno el futuro del derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Un año después de la reforma laboral, la contratación indefinida aumenta un 42% en Euskadi

El Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo firmado en mayo de 2006 entre Administración, CCOO, UGT y las patronales, tenía como objetivo "aumentar la calidad del empleo, la productividad y la competitividad de la economía, y la cohesión social y territorial". Tras un análisis de la contratación en este primer año de vigencia, el acuerdo ha seguido dando buenos resultados en 2007, después de que finalizara el plazo del Plan Extraordinario para reducir la temporalidad y que se basaba en las conversiones en indefinidos de los contratos temporales.

Se ha producido un incremento muy importante de la contratación indefinida, basada fundamentalmente en el aumento espectacular de los contratos ordinarios (75,36%). Un incremento que se produce en los tres territorios, en todos los sectores, especialmente en la construcción (26,8%) y servicios (22,5%), y que tienen una mayor incidencia entre las mujeres (135%), los jóvenes (aumenta más de 1pt su tasa) y los mayores de 45 años. Como consecuencia de todo ello disminuye de forma muy importante la temporalidad (-5pt), con mayor incidencia entre las mujeres.

Comparativa de la evolución de la contratación indefinida y temporal

PAIS VASCO	junio 2005 a junio 2006	junio 2006 a junio 2007	DIFERENCIA	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	60.965	86.215	25.650	42,35%
CONTRATACIÓN TEMPORAL	761.839	790.905	29.126	3,82%
TOTAL	822.404	877.180	54.776	6,68%

Fuente: INEM. Elabora CCOO de Euskadi

Medidas infrutilizadas en Euskadi

Pese a una positiva evolución no todo está hecho, sino que de este acuerdo laboral se derivan compromisos ineludibles que debemos abordar en la negociación colectiva, instrumento esencial para que los acuerdos generales se traduzcan en medidas concretas. En Euskadi, y tomando como referencia la evolución en el conjunto del Estado, la situación podría ser mejor además, si las medidas derivadas del acuerdo hubieran tenido un respaldo más decidido por parte del conjunto de los agentes sociales en nuestra comunidad. Aun y todo el caso de Gipuzkoa debiera hacer reflexionar a la patronal gipuzcoana y a la mayoría sindical del territorio contraria al acuerdo.



"Berdintasun gehiago nahi badugu, hazteko modua aldatu behar da"

Gure egungo eredu ekonomikoa industriak pixkanaka jarduera galdu duelarik, estatuko ereduaren antza hartzen ari da. Hura eraikuntza alorrean oinarritzen da, baita ostalaritzan eta pertsonen zaintzari lotutako zerbitzuetan ere. Eredu horri jarraituta esku lana eta langile etorkinak gehiago erabiltzen dira, enpleguaren kalitatea murrizten da, eta ekonomiaren lehiakortasuna gutxitu egiten da, inbertsioaren zati handia hartzen baitu. CCOOren iritziz, "hazkunde mota horren atzean soldata eta lan harremanetan presioa egin nahi da. Hazkunde eredu horrek eta erabiltzen dituen osagaiek desberdintasuna, zatiketa eta segurtasun eza eragiten ditu. Irabazi ugari sortzen du baina gaizki banatzen ditu. Berdintasun handiagoa nahi badugu, hazteko modua aldatu behar dugu".



“CCOO es hoy la fuerza sindical y la transversalidad, la pluralidad”



Tras el periodo más intenso de elecciones sindicales, CCOO puede estar satisfecha: consolidamos 4 años de crecimiento constante y superando el 20% de representatividad. Sin embargo, no podemos extender esa satisfacción a la situación del mercado de trabajo en Euskadi. El ataque frontal a la negociación colectiva liderado por la patronal y ELA han logrado que, por ejemplo, sea la CAV donde el coste laboral creció menos en 2006 de todo el Estado.

Josu Onaindi pormenoriza las razones por las que algunos anteponen intereses de otra índole a los de las personas trabajadoras en Euskadi. Y apunta por dónde deben pasar las soluciones: por un reforzamiento sindical de CCOO y con él, el de una visión de país integrada y plural que permita normalizar Euskadi en todos sus aspectos.

B.-Ha pasado el grueso electoral, inciamos otro curso y el panorama sindical parece similar: negociación colectiva paralizada, instituciones sociolaborales de adorno, confrontación...

R.-Aunque los resultados electorales no suponen un vuelco en la situación sindical, sí apuntan datos importantes. CCOO somos el sindicato que, año tras año, mantiene una tendencia al alza permanente; ELA inicia un proceso de bajada, indicador del agotamiento de un modelo sindical en declive. Y todo esto no es producto de la casualidad. CCOO hemos apostado de forma clara por dar respuesta a los problemas de los trabajadores vascos. Hemos planteado soluciones a una negociación colectiva, contra los intentos neoliberales de esa alianza entre patronal y ELA de hacerla desaparecer en sí misma, por lo que supone de solidaridad y de sentido de clase, propiciando la individualización de las relaciones laborales y la desaparición del convenio sectorial.

CCOO defendemos los ámbitos de encuentro sociolaborales porque pensamos que son buenos para avanzar en la consolidación de los derechos de los trabajadores y dar contenido a nuestro autogobierno. El Preco, Osalan, Hobetuz, tienen que ser instrumentos que nos permitan consolidar nuestro

país combinando los derechos sociales y nacionales. Apostamos por un espacio social vasco no confrontado con el Estado, y que en un proceso de normalidad política, avance en su consolidación desde el respeto a las especificidades de cada país.

B.-¿Se puede entender que los intereses de los trabajadores sean los últimos de la fila para organizaciones que dicen defenderlos?

R.-Para algunos (ELA y LAB) cuando se plantean debates sindicales en Euskadi, los problemas de los trabajadores no suelen ser la prioridad. La muerte de un trabajador en accidente laboral no es un problema competencial, sino de hacer cumplir la ley, de denunciar sindicalmente la necesidad de más inspectores que la hagan cumplir. El problema no es si la ley es de Gasteiz o de Madrid, porque al final van a estar homogeneizadas por Europa, sino cómo conseguimos que no haya ningún muerto en el trabajo.

Lo mismo ocurre con Hobetuz, acuerdo para la formación en Euskadi, que CCOO pese a no estar de acuerdo con sus contenidos al 100%, siendo respetuosos con las mayorías sindicales, firmamos y defenderemos hasta sus últimas consecuencias. Hubiéramos querido que la participación sindical fuera mayor y no dejar en manos de Administración y empresarios un tema tan importante como es la formación de los trabajadores. Porque hoy día, está siendo motivo de discriminación, incluso de despido, en las empresas; por lo tanto, la presencia sindical en un tema como éste no es menor, hay que disputarle al empresario la idea de que la organización del trabajo es sólo suya. A día de hoy, los trabajadores vascos no están recibiendo toda la formación que les correspondería y sobre todo no está siendo gestionada por Hobetuz porque por parte de (ELA-LAB) se han negado a compartir ningún plan de formación que se base en una norma básica del Parlamento estatal. No habland de contenidos ni de intereses de los trabajadores en la formación, su condición sine-quantum son los debates competenciales.

B.-Acumulación de fuerzas, frentismo...¿qué posición tiene CCOO en todo esto?

R.-Históricamente, CCOO hemos defendido la convivencia entre todos los vascos y por lo tanto siempre nos hemos manifestado en contra de cualquier frentismo, ni sindical ni político. La mejor expresión de ese nivel de convivencia han sido los dos estatutos que ha tenido Euskadi, (aunque no son comparables por las circunstancias históricas en las que se dieron, 1936 Guerra Civil y 1979 inicio de la transición). Pero ambos fueron apoyados por la gran mayoría de los partidos vascos y refrendados también por una amplia mayoría de la ciudadanía. En CCOO creemos posible la convivencia de la sociedad vasca, más allá de las diferencias, por lugar de nacimiento o por ideología de cada uno; una sociedad que ha estado y está dividida por la mitad en sus sentimientos políticos, por otra parte, terriblemente difíciles de concretar y definir.

El vasca que mejor representa la diversidad"

No podemos seguir en un debate que no conduce a ningún lado, más allá de la frustración. Los niveles de convivencia pactados entre la mayoría de la sociedad vasca y las propuestas políticas de los partidos, junto con el refrendo de los ciudadanos en cada cita electoral, nos va a ir marcando un recorrido político que define la voluntad de los ciudadanos. En este momento, eso pasa por un acuerdo de convivencia para todos. Eso no supone ni que unos dejemos de ser federalistas, ni nacionalistas, los objetivos de cada uno están claros, pero las circunstancias políticas y la composición social de los ciudadanos también marcan. Hay circunstancias del siglo XXI que van a incidir de una forma importante en todo este proceso: Europa y su futuro, las eurorregiones y las relaciones naturales más allá de las fronteras actuales entre las regiones, la emigración, la globalización de la economía. Esto y algunas cosas más van a repercutir en el futuro de Euskadi.

B.-Se puede entender entonces que CCOO se sitúa en un espacio central y mayoritario de la sociedad vasca...

R.-CCOO es hoy la fuerza sindical vasca que mejor representa el cauce central de nuestra sociedad. Siempre hemos querido ocupar el espacio de transversalidad, la pluralidad y la diversidad. Que el sindicato haya hecho una apuesta por la autonomía sindical no significa que haya perdido ideología, al contrario, CCOO cada vez está más comprometido con formar parte de Euskadi como una fuerza de izquierdas. En definitiva, CCOO nos declaramos un sindicato vasco y de izquierdas. Hemos tenido siempre distintas sensibilidades en nuestro seno, en la medida que el sindicato ha madurado y avanza en esa autonomía es más fácil la convivencia. Hemos hecho de ello nuestro gran valor, junto a la defensa de un modelo sindical solidario, que busca mejorar los derechos de las personas trabajadoras durante toda su vida, en un marco que es Euskadi.

Los trabajadores nos piden soluciones a sus problemas en un ámbito cada vez más amplio, porque hoy muchas empresas están ubicadas en Euskadi cuyos ámbitos de nego-

ciación y decisión están a nivel mundial. CCOO de Euskadi formamos parte de una Confederación presente en todos los foros sindicales internacionales y eso es un plus que debemos aprovechar en nuestro trabajo sindical para mejor canalizar las reivindicaciones de los trabajadores vascos. El sindicalismo nacionalista por su propia concepción sindical tan autárquica y estrecha tiene dificultades para poder desarrollar un sindicalismo del siglo XXI donde sin perder de vista lo más próximo (empresa, sector, Euskadi) amplíemos nuestra actuación más allá de esos ámbitos.

B.-¿La prioridad, ahora, es reforzar la organización?

R.-Ante este escenario político y sindical CCOO tenemos que ganar en legitimidad social. En democracia eso sólo se consigue incrementando la representación en las elecciones sindicales y aumentando la afiliación para tener más recursos que nos permitan una mejor acción y atención sindical. Sobre estas dos bases pivota nuestra legitimidad; estando cada vez en más centros de trabajo, llevando nuestras propuestas sin complejos. Para ello, hay que poner todos los activos del sindicato al servicio de este proyecto. El tener una doble estructura, territorial y de rama o no debe ser obstáculo para desarrollar ese trabajo entre todos, que es lo que nos va a dar nuestra legitimidad social como CCOO de Euskadi. Teniendo en cuenta que siempre hemos mejorado nuestros resultados en los períodos de desconcentración, este es el momento para seguir trabajando con ese objetivo.

- **Arazoa ez da legea Gasteizen edo Madrilén egin den, azkenean Europak homogeneizatu egingo baititu. Arazoa da nola lortu lanean hildakorik ez egotea**
- **Gure apustua Euskadiko gizarte gunea bilatzea da, baina Estatuaren aurka egin beharrik ez dago. Normaltasun politikarako prozesuan asmo horigauzatzuz joan beharko litzateke, herrialde bakoitzaren berezitasunak errespetatuz.**
- **Sindikatuak autonomia sindikalaren aldeko apustua egin izanak ez du esan nahi ideologia galdu duenik. Aitzitik, CCOO gero eta lan handiagoa egiten du Euskadiren baitako indarra izateko, ezkerreko indarra, izan ere.**



Cambio climático, futuro incierto

La atmósfera de la Tierra se calienta, se altera el clima. El consenso científico sobre la acción humana como una de las causas es amplio, especialmente por el modelo energético desarrollado en los últimos 200 años. Aunque el Protocolo de Kioto no fue firmado por algunas grandes potencias, se asume la necesidad de un Acuerdo post-Kioto, que implique mayores compromisos.

El futuro escenario habla de aumentos de temperatura de entre 3 y 5 grados en verano y de 1 o 2 en invierno. Ese incremento no sería homogéneo, en Euskadi podría aumentar el doble por su ubicación geográfica, subir 0,4 metros el nivel del mar o disminuir un 20% las precipitaciones, teniendo en cuenta la probabilidad de alternancias de lluvias torrenciales con sequías, cuyas consecuencias económicas, ambientales y sociales serán enormes.



Ahalegina bai, baina ez nahikoa

Gobernu zentrala Garapen Iraunkorraren Espainiar Estrategia prestatzen ari da eta Eusko Jaurlaritzak Klima Aldaketaren aurkako Euskal Plana; plan horiek eragina izango dute enpleguan eta lan baldintzetan. Horregatik, CCOO eskatzen du langileei beren lan harremanetan –baita langileen estatutuan ere– ingurumenari buruzko aitortza ofiziala eskaini diezaieten informazio, parte-hartze eta ordezkaritza eskubideei dagokionez.

Halaber, enpresa handietan Ingurumeneko ordezkari sindikala berriaz sortzea exijitzen du, edo Prebentzio ordezkarien kreditu orduak zabaltea, ingurumena babesteko lana beren gain hartzeko. Langileek ingurumenaren kudeaketan parte hartzeak bermatu egiten du ingurumen jarduerak kalitatezkoak eta eraginkorrak izatea, garapen iraunkorra eskuratzeko bidean.

Por primera vez en muchos años, en 2006 las emisiones de gases de efecto invernadero se redujeron en un 4,1% en el Estado Español. Mientras que el PIB creció un 3,9%, se logró reducir un 1,3% el consumo de energía primaria, gracias a la mejora de la eficiencia energética, las políticas adoptadas en relación con el Plan de Asignación de Emisiones y el fomento de las energías renovables. Sin embargo, a pesar de ese cambio de rumbo, las emisiones han crecido un 48,05 % desde 1990 en el Estado, triplicando el 15% acordado en el Protocolo de Kioto.

No es suficiente

La Unión Europea está a la vanguardia de los esfuerzos internacionales y la adopción en Goteborg de la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible hace 6 años. La energía solar térmica creció un 47% durante 2006 en Europa, aunque la media no supera 4 kWh por millar de personas. Mientras España con importante intensidad solar, apenas supera los 2kWh/1000 personas, países como Austria lideran con 25kWh instalados el 2006.

Para el Secretario de la Federación de Industria solar térmica (ESTIF) se han marcado como meta para 2020, instalar un metro cuadrado por ciudadano europeo. Avanzar en generación de energía renovable, no es suficiente. En Julio, el Gobierno aprobó la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética 2008-12 con el que pretende un ahorro de energía primaria de 87,9 millones de toneladas equivalentes de petróleo, dado que resulta insostenible la dependencia energética exterior (es del 80%, frente al 50% media europea)

Es evidente que esta reducción no puede limitarse a la industria, como ha ocurrido hasta ahora desincentivando que el ciudadano y los servicios ahorren. Como dice Xabier Albistur, Presidente de la Comisión de Industria del Senado: "El ahorro y eficiencia energética deben convertirse en una razón de Estado" Derrochamos energía en nuestro domicilio, ocio o centro de trabajo, olvidando el coste de la factura y sus consecuencias climáticas, lo cual requiere de campañas de concienciación empezando desde la escuela, para disuadir del despilfarro actual.



"Aligera la carga"



Los datos de absentismo laboral y las lesiones musculoesqueléticas

tismo laboral en Europa. Sus índices no dejan de crecer fruto de un desgaste en la salud, producido por movimientos repetitivos, sobreesfuerzos, malas posturas e intensos ritmos de trabajo. Suponen un coste del 1,6% del PIB, generando sufrimiento y pérdida de ingresos a los trabajadores, aumento de costes de la Seguridad Social y pérdidas de competitividad en las empresas.

Administración, empresarios, Seguridad Social, mutuas... todos ellos alarmados por el crecimiento del absentismo laboral. Aumenta el número de trabajadores que causan baja y, cada vez con mayor duración, por enfermedad común. Un problema realmente grave, si como apuntan algunos datos hay más de 32.000 trabajadores de baja al día en Euskadi.

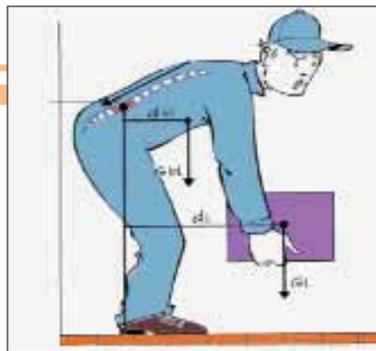
Asignatura pendiente

Algunas grandes empresas, especialmente del sector del automóvil, han introducido innovaciones ergonómicas en las cadenas de montaje, con ciertas mejoras que han ido acompañadas de aumentos de productividad, pero aún queda mucho que mejorar. En la gran mayoría de las empresas es la asignatura pendiente, al igual que sucede con los riesgos higiénicos, los psicosociales o una vigilancia de la salud adecuada.

Curiosamente, todas estas instituciones olvidan la solución más barata y socialmente más rentable a este problema: investigar las causas de esa incapacidad temporal, promover medidas preventivas en origen de las enfermedades, como única forma de evitar el desgaste y deterioro de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, vemos como las empresas contratan mutuas que obvian el problema, contratan detectives para presionar y controlar al enfermo, especialmente a los más desprotegidos, mujeres, inmigrantes,... sin tener en cuenta que en la mayoría de los sectores, las prestaciones económicas por enfermedad común, dejan al trabajador enfermo, en precaria situación.

Mientras estas lesiones continúen abordándose como problemas individuales sin relación con el puesto de trabajo, ni se haga visibles el sufrimiento colectivo derivado de la organización del trabajo, el absentismo y las enfermedades seguirán aumentando y con ello sus costes humanos, económicos y sociales.

Afortunadamente, la campaña de la Agencia Europea de Seguridad y Salud "Aligera la carga" para prevenir las lesiones musculoesqueléticas hace hincapié en un problema que otras instituciones quieren ignorar y ocultar. Cuando estos trastornos son la principal causa de absen-



Zenbait aholku

Robot baten edo mando baten moduan lan egiten baduzu, ziur aski minututa izango dituzu bizkarra, besoak edo eskumuturrak. Hala bada, Mutuara joan zaitetz, baja edo beharrezko errehabilitazioa exijitu ezazu. Ez utzi ziria sartzen, pilulak edo injezioak eman nahi dizkizutenean, gero Osakidetzara bidaliko baitzaituzte eta soldata galduko baituzu. Mutuak ezezkua ematen badizu, bete erreklamazio orria eta azaldu zure kasua famili medikuari. Honek, bere betebeharra denez, Osasun Ikuskaritzari jakinarazi behar dio laneko gaixotasuna den susmoa duela, eta INSSek ebatzi edo erabaki egin beharko du.

Laneko gaixotasunaren ondoren, gaixotasuna eragin zuten baldintza berberetan jarraitzen baduzu, litekeena da berriro gaixotzea. Hala gertatuz gero, jo ezazu CCOO sindikatura. Eskubidea duzu Prestazio Errekargua eskatzeko, enpresariak ordaindu beharrekoa.



Javier de Castro.

Prejubilado de AHV, ex responsable de CCOO y víctima del amianto

"Me irrita que una vida entera de pelea tenga que acabar así"

CCOO Euskadi, en su lucha titánica por el reconocimiento de los afectados por amianto viene detectando con suma preocupación el número cada vez mayor de trabajadores o jubilados que permanecen o han estado ingresados en hospitales públicos vascos víctimas de Cáncer de Pleura o Mesoteliomas, derivados indistintamente de la inhalación de amianto décadas atrás, sin ser conscientes entonces del riesgo y sus consecuencias.



Javier de Castro (Sestao, 1944) es uno de ellos, como lo es también el que fuera compañero del comité de AHV, Javier Ortega Amondarain, de 68 años. Es en este caso, Javi Castro, prejubilado de Altos Hornos y responsable de CCOO en diferentes ámbitos, víctima de un cáncer de pleura, fruto del contacto con el amianto durante unos breves años en la parte de producción de la fábrica, quien relata para Biltzar cómo afronta a día de hoy, sus recuerdos del pasado, sus impresiones presentes y unas mermaidas expectativas de futuro.

Resulta chocante que la experiencia en el contacto con el amianto sea una parte casi anecdótica de su vida, teniendo en cuenta la larga trayectoria personal, profesional y sindical que Javi Castro ha acumulado. Abandona la carrera de Ingeniería Técnica obligado por la marcha al exilio (primero en Francia y luego en Bélgica) entre 1968 y 1977, consigue en ese periodo varias becas de la ONU para realizar estudios de economía y regresa a Euskadi

con dos licenciaturas en Economía y Finanzas y cursos de postgrado y el dominio de cuatro idiomas (entre ellos el euskera, con el que mantiene un compromiso personal y familiar desde que comenzara a estudiarlo en la clandestinidad).

Reingresa en AHV ya en el Servicio de Administración y continúa con diversas responsabilidades dentro de la Federación del Metal y de CCOO Euskadi. Representante durante 10 años de CCOO en la CECA (Comunidad Europea del Carbón y del Acero) y en varios organismos comunitarios y extracomunitarios, ha dedicado gran parte de su vida al sector siderúrgico y del acero, tanto en la elaboración de proyectos y estudios, así como en la lucha contra la reconversión industrial, especialmente de AHV.

Han pasado más de 40 años desde que entró en la Escuela de Aprendices de Altos Hornos. Siendo de Sestao, hijo de padre inmigrante, madre navarra y familia ligada a la siderurgia, era "lógico" que acabara en una de las empresas más emblemáticas de la economía vasca, primero como ajustador matricero. Es ahora cuando el recuerdo de aquel pueblo, en pleno auge industrial le acecha más de cerca en la memoria.

Cuando es capaz de describir de forma más desgarrada que nunca, la ubicación y el funcionamiento de los hornos de acero en AHV, "...en los extremos de la parte central del taller de mantenimiento había sendos habitáculos para guardar el amianto que llegaba en sacos como de plumas, denominados comúnmente "sopa de amianto"; era allí, donde aprovechando la comodidad de los sacos se comía el bocadillo, se reposaba un rato o los que estudiábamos echábamos un vistazo a los apuntes". Dado que el uso y presencia del amianto en el entorno era generalizado, en determinadas operaciones se veían obligados a utilizar trajes de amianto para protegerse "de aquel inmenso calor y polvareda".

El pasado mes de abril a Javi Castro, en el Hospital de Cruces, le diagnosticaron un tumor. "Mis conocimientos médicos al respecto eran escasos, pero poco a poco me fui enterando de sus características, de su porqué; en aquel momento, pienso sobre todo en la trascendencia que aquello va a tener para mi y mi familia", reconoce, porque la enfermedad es un proceso que tiene repercusiones directas en todos los ámbitos de su vida. La lucha de toda una vida vista ahora desde la impotencia que le produce el ver que "la enfermedad me impide ser el Javi Castro que he sido hasta ahora, tanto en el campo profesional, como en el personal e intelectual".

Asegura desconocer "cuánto tiempo duraré, aunque este tipo de mesoteliomas suelen ser fulminantes".

Mientras tanto, y cuando las fuerzas se lo permiten, sigue grabadora en mano recopilando vivencias e impresiones. Haciendo un último esfuerzo en unirse a una lucha personal, que con el apoyo de CCOO y el responsable de Salud Laboral, Jesús Uzkudun, mantiene por abrir campos que permitan solucionar el problema de las víctimas del amianto; desde sus contactos con el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno vasco hasta la idea de crear en el seno del sindicato un equipo de trabajo en este campo. Desde Biltzar, enviamos nuestro más sincero agradecimiento a Javi, mucho ánimo y el compromiso de continuar con su lucha.



Imagen de un horno en la planta de AHV en la década de los 70

Otras víctimas

El pasado julio fallecía Manuel Amor Deus, ex secretario general de CCOO Galicia, víctima del amianto. El propio Manuel escribió antes de morir sobre la necesidad de "hacer frente a este problema-drama que padecen miles de trabajadores, que es necesario poner los medios a través de centros especializados, de ayudas sociales y de compensaciones económicas...porque los trabajadores no somos culpables de la situación, solo la padecemos. Somos víctimas que piden justicia".

Antiguo trabajador de Bazán, Manuel Amor es el segundo de los dirigentes históricos de este astillero, junto a José María Riobó, que quedaron contaminados por el amianto con el que estuvieron en contacto durante los años 60 y que fallece.

El pasado mes de abril, un juez condenaba a Navantia a pagar a Manuel Amor una indemnización de 36.000 euros; la sentencia reconocía que las escasas medidas de seguridad e higiene en el trabajo existente hasta que en los años 80 Bazán dejó de utilizar el amianto o no se aplicaban o eran insuficientes.

Tras la legalización de los sindicatos Amor fue elegido como primer secretario general de CCOO Galicia, cargo que ostentó hasta 1988 en que regresó a su trabajo en Bazán. En 1992, cesó su actividad laboral al declararse una incapacidad permanente total.

FORMACION OCUPACIONAL PARA TRABAJADORES/AS EN DESEMPLEO

Cursos subvencionados al 100% con posibilidad de prácticas en empresas.

CALENDARIO: ULTIMO TRIMESTRE DEL AÑO

Cursos	HORAS	HORARIO	LOCALIDAD
ARABA			
APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN	330	09:00 a 14:30	VITORIA-GASTEIZ
EMPLEADO DE OFICINA	819	08:00 a 14:00	VITORIA-GASTEIZ
ADMINISTRATIVO DE PERSONAL	799	15:00 a 21:00	VITORIA-GASTEIZ
INGLÉS GESTIÓN COMERCIAL	235	09:30 a 13:30	VITORIA-GASTEIZ
TÉCNICO EN SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	530	15:30 a 20:00	VITORIA-GASTEIZ
BIZKAIA			
TÉCNICO AUXILIAR EN DISEÑO GRÁFICO	665	08:30 a 14:00	BILBAO
APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN	335	08:30 a 14:00	BILBAO
INFORMÁTICA DE USUARIO	235	15:00 a 20:00	BILBAO
ADMINISTRATIVO DE PERSONAL	470	09:00 a 14:00	BILBAO
SECRETARIADO DE DIRECCIÓN	339	09:00 a 14:00	BILBAO
INGLÉS: ATENCIÓN AL PÚBLICO	235	09:00 a 14:00	BILBAO
INGLÉS: GESTIÓN COMERCIAL	235	09:00 a 14:00	BILBAO
FRANCÉS: ATENCIÓN AL PÚBLICO	235	09:00 a 14:00	BILBAO
TÉCNICO DE MTO. ORDENADORES, REDES E INTERNET	460	15:00 a 20:00	BILBAO
DESARROLLO Y CONSTRUCCIÓN DE PROTOTIPOS ELECTRONICOS	210	08:00 a 14:00	BASAURI
GIPUZKOA			
TÉCNICO AUXILIAR DISEÑO GRÁFICO	674	08:00 a 22:00	DONOSTIA
TÉCNICO SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	524	08:30 a 14:00	DONOSTIA
TIC. SEGURIDAD DE REDES Y SISTEMAS	430	18:00 a 22:00	DONOSTIA
EMPLEADO DE OFICINA	819	08:00 a 14:00	DONOSTIA
EMPLEADO DE GESTIÓN FINANCIERA DE EMPRESA	469	05:00 a 20:00	DONOSTIA
EXP. GESTIÓN DE SALARIOS Y SEGUROS SOCIALES	315	05:00 a 18:00	DONOSTIA
PROGRAMAS DE RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMÁGENES	225	04:00 a 18:00	DONOSTIA

INFORMACION Y RECOGIDA DE SOLICITUDES: En las sedes de FOREM y CCOO



Modelos sindicales, a debate

La siempre defensa de CCOO por la negociación colectiva y la unidad sindical como herramientas

A iniciativa de la Federación Minerometalúrgica, una treintena de personas con responsabilidad en las distintas comarcas y sectores, han analizado el grave riesgo de desaparición de los convenios provinciales en Euskadi, fruto de la actitud intransigente de unas patronales que, cada vez más insaciables están individualizando y precarizando las relaciones laborales hasta extremos nunca antes vistos, pretendiendo ir eliminando derechos fundamentales que los trabajadores y trabajadoras consiguieron mediante la lucha sindical.

CCOO defiende un modelo sindical de clase y solidario, que pretende mejorar no solo las condiciones laborales sino las de vida de todas las personas, buscando una sociedad más justa e igualitaria. Para ello hemos contado con dos herramientas muy poderosas que nos han permitido ir avanzando en mejoras salariales y laborales, en capacidad de respuesta y organización e ir desarrollando una conciencia de clase y una cultura obrera propia, donde valores como la solidaridad y la participación de las trabajadoras y trabajadores han sido fundamentales.

Estas herramientas son: la negociación colectiva y la unidad sindical. Siempre han ido de la mano, con paso seguro y firme, pero de un tiempo a esta parte, este modelo que tan buenos resultados ha dado, ha entrado en crisis. Se han roto las reglas de juego. Hay quien no juega limpio y decide actuar únicamente a favor de sus intereses corporativos y en contra del interés general del conjunto de trabajadoras y trabajadores.



Crispación y división

Para que su mentira pueda funcionar y engañar así a un número importante de trabajadoras, nada mejor que practicar un discurso muy radical y populista, que oculte sus inconfesables intenciones, que no son otras que fomentar la crispación y división sindical, desmoralizar a trabajadores y trabajadoras y beneficiar con ello los intereses patronales, que están encantados porque ven con satisfacción como, en plena bonanza económica y grandes beneficios, la actitud cínica e irresponsable de ELA y sus consecuencias, es lo mejor que les ha podido pasar y lo que les va a permitir seguir haciendo caja.

En el metal, CCOO viene denunciando este despropósito desde 2003, cuando se decidió dar un giro a la fórmula de negociación colectiva, para desenmascarar a quienes con el engaño y la más absoluta impunidad, venían desde años atrás sin firmar los convenios sectoriales y sacando partido del trabajo de otros sindicatos.

En medio de estas reflexiones se valoró positivamente el trabajo de CCOO al respecto y se aprobó, dentro de la campaña de denuncia de aquellas organizaciones que no apuestan por el convenio sectorial, dirigir nuestros mensajes a LAB, ya que en definitiva es quien puede inclinar la balanza para conseguir una mayoría sindical que tenga el mismo fin. Esperando que LAB pase de las palabras a los hechos, se deja en suspenso la anterior campaña sobre sus contradicciones y se hace un llamamiento a mantener reuniones entre los tres sindicatos que realmente defendemos los convenios sectoriales (LAB, UGT y CC.OO).



Igualdad de trato, mercado laboral y sindicalismo

Lan arloak gaur egun duen arazo garrantzitsuenetakoa bat aniztasuna da. Urte asko dira lana ez dela gizonezkoena bakarrik. Bestalde, ekonomia kapitalista neoliberalaren jarduerak areagotu egin ditu bizi mailan dauden desberdintasunak munduko eskualdeen artean. Ondorioz, migrazio ugari gertatu da herrialde garatuertantz miseriatik ihesi; hala, milaka langile daude baldintza gogorretan lan egiteko prest, mesfidati begiratzen dituen munduan bizirauteko. Lanean dauden pertsona guztien artean tratatu berdintasuna lortzeko arazoa beste kolektibo batzuetara zabaltzen da, eta emakume eta etorkinez gain, gazteek eta ezinduek ere tratatu desberdintasuna jasaten dute



La inmigración

En el caso de la inmigración, siguiendo al catedrático Antonio Izquierdo, ponente de la Escuela, se caracteriza por su y las altas tasas de actividad y de empleo. En su mayoría son personas jóvenes y tiene una alta feminización, superior a la de las mujeres autóctonas. En general la inmigración española tiene un nivel de cualificación medio y en determinados casos alto que, aunque en principio no les es reconocido, progresivamente irán ascendiendo en la pirámide profesional.

Las características del mercado de trabajo influyen en las biografías laborales de los inmigrantes. Cada sociedad tiene los flujos que se procura en la competencia internacional. Así por ejemplo, cita Izquierdo, el caso de las temporeras polacas en Andalucía que en un primer momento desplazan a los trabajadores marroquíes pero que en la actualidad la situación está cambiando al quedarse éstas en Suiza donde obtienen mejores salarios. Es decir, que se está abriendo una competencia internacional por la inmigración no cualificada y más sobre la cualificada. Cita otro caso, el de la carencia de informáticos en Alemania al haber optado los de origen indio por Estados Unidos, dado el dominio del inglés y el mejor trato.

En el caso de España, la demanda de trabajadores se hace desde una economía en crecimiento pero con débil productividad. Es una demanda concentrada sectorial y territorialmente y con un peso importante de la economía sumergida. A la vez se da un envejecimiento de la población autóctona, con una tasa creciente de actividad femenina y alta educación formal de jóvenes que les impulsa a no aceptar determinados empleos.

El mercado laboral respecto a la inmigración es restric-

tivo, ofrece empleos temporales y no cualificados. A la vez hay una importante debilidad de la inspección de trabajo que las encuestas hechas a los trabajadores extranjeros perciben. Se podría decir "menos vallas y más inspectores de trabajo". El impacto de la inmigración en el mercado de trabajo es compatible con la reducción del paro. Su peso laboral es equivalente al poblacional y se concentra en los peldaños inferiores del empleo, a la vez que en determinadas ocupaciones y espacios geográficos.

El modelo de emigración español está sentado sobre un proceso de inmigración irregular tanto en origen como en destino, con frecuencia de regularizaciones masivas. En un contexto de crecimiento económico y poca productividad. Existe el riesgo de que este modelo acabe institucionalizándose.

¿Qué anticipa el patrón migratorio?

La inmigración no puede ser tratada en políticas a cuatro años del periodo electoral. Deben ser políticas a medio plazo. La instalación de los inmigrantes tiene unos costes sociales en servicios, educación, sanidad etc.

Entre 1959-63 la emigración española a Europa era irregular en un 44% (52% a Francia, 22% a Alemania). El gobierno español de entonces no la llamaba emigración ilegal sino emigración "libre". Es importante el control interno de la irregularidad. Entran menos ilegales de los que se piensa pero se convierten en irregulares al no poder renovar su permiso de trabajo. Es bueno recordar que tenemos una demografía plana y por eso la presencia de los emigrantes parece más importante que lo que sus cifras ponen de manifiesto. La solución al tema de las pensiones tendrá que venir de la evolución del conjunto del mercado laboral, incluidos los inmigrantes y no de éstos como a veces se plantea.



ATLANTIS
seguros

el servicio
asegurador
de



CCOO
comisiones obreras

el seguro
de **auto**
a tu medida



8 opciones
combinables
para asegurar
tu vehículo

Servicio de Atención Telefónica
al afiliado/a

901 500 400

www.atlantis-seguros.es
enlinea@atlantis-seguros.es

La sobrecualificación, otra cara de la precariedad

En Euskadi, más de un tercio de los asalariados con estudios superiores, desempeñan ocupaciones inferiores para las que están capacitados

Las continuas afirmaciones de empresarios, organizaciones empresariales y analistas varios argumentando que "faltan trabajadores de alta cualificación o bien cualificados" ni se sustentan en datos, ni aportan soluciones; más bien es una insistencia interesada (para obtener mano de obra cualificada con menos salario, por ejemplo, a través de la inmigración).

Un estudio de CCOO pretende desterrar los mitos existentes a cerca de la sobrecualificación, demostrando que muchos colectivos de trabajadores, especialmente los jóvenes se ven afectados por este fenómeno: personas sobradamente preparadas cuya formación no es reconocida ni remunerada por las empresas.

Ese desajuste entre formación y empleo viene dado por el actual modelo de crecimiento económico, dependiente de actividades intensivas de mano de obra de baja cualificación y el incremento del nivel de estudios y formación de la población. Y sus consecuencias: despilfarro de recursos laborales, precariedad y una negativa evolución de la productividad.

No sólo jóvenes

Los colectivos más afectados por la sobrecualificación son los jóvenes (en Euskadi, suponen un tercio de todos los asalariados con estudios universitarios sobrecualificados -casi 28.000 jóvenes vascos menores de 30 años sufre esa situación-). Pero también lo sufren los mayores de 45 años, cuando las empresas prescinden de trabajadores con experiencia y alta cualificación para sustituirlos por

jóvenes baratos o subcontratando actividades. En el caso de las mujeres, que tienen mayor porcentaje de estudios superiores que los hombres, doblan su tasa de desempleo y ocupan mayormente puestos de baja cualificación y precarios en el sector servicios.

Euskadi tiene el mayor porcentaje de España de población inactiva con estudios superiores y es después de Asturias, la comunidad donde los parados con estudios superiores suponen el principal colectivo dentro de los desempleados (39,7%).



Konponbideak?

1. Gaitasuna eskuratzeko prestakuntza (arautua nahiz enplegurakoa) sendotzea, eskasia antzeman baitugu.
2. Enplegurako Zerbitzu Publikoei hornidura zabalagoa eskaini (eskaria eta eskaintzaren arteko oreka lortzeko ahalmena areagotzea)
3. Eskaintzen diren lan baldintzak egokiak direla eta eskatutako prestakuntza behar bezala ordaintzen dela ziurtatzea.
4. Lan eskarmentuaren bidez lortua eta negoziatio kolektiboari lotuta dagoen prestakuntzak aitortpen ofiziala izan dezala.

Resistencia frente a la globalización económica

La Fundación Paz y Solidaridad Euskadi organizará en Noviembre las jornadas sobre "Estrategias de Resistencia ante la Globalización Económica Neoliberal" enmarcadas dentro del proyecto del observatorio del trabajo (www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi) que se realiza en colaboración con la Red de Paz y Solidaridad.

La globalización económica neoliberal y los sistemas de producción global que conlleva, está provocando y agudizando profundas desigualdades, no sólo entre países, sino también en el seno de la clase trabajadora: precarización en el empleo, pérdida de segmentos productivos en muchos países (deslocalización), generalización de las prácticas de "dumping social", empobrecimiento de la clase trabajadora, triple jornada de las mujeres, disminución de los sistemas de protección social...

Sin embargo, junto a estas tendencias reales, encontramos también novedosas experiencias en busca de modelos de organización social y laboral alternativos que realmente sean sostenibles y equitativos, para los países del "Norte" y del "Sur", para todas y para todos...

El programa de las jornadas se dividirá en diferentes bloques donde, entre otros, se abordarán las alternativas a los modelos de organización laboral y sindical.

Contaremos con la participación de una compañera sindicalista de El Salvador que relatará la organización sindical desde la perspectiva de las mujeres, un compañero de la CTA (Central de trabajadores Argentinos) nos hablará de las empresas recuperadas de Argentina. Así mismo se abordarán las alternativas al modelo de producción intensivo en el campo agrario-ganadero con la participación del sindicato EHNE.

Por otro lado se abordarán también las resistencias de los pueblos indígenas en América, contaremos con la presencia de un compañero de Guatemala que relatará la resistencia del pueblo de Sipakapa frente a las transnacionales Mineras en San Marcos (Guatemala).

No quisiéramos despedirnos sin antes aprovechar este artículo para desde el equipo de Paz y Solidaridad Euskadi-Bakea eta Elkartasuna, animar e invitar a los compañeros y compañeras afiliadas a su participación en las jornadas de noviembre.

Globalizazio ekonomiko neoliberalak eta ekoizpen-sistema globalek desberdintasun larriak eragin dituzte bai herrialdeen artean bai langileriaren baitan: enpleguaren prekarizazioa, herrialde askotan ekoizpen-atalen galera (deslokalizazioa), "dumping soziala" zabaltzea, langile klasea behartsuagoa izatea, emakumeen lanaldi hirukoitza, gizarte babeserako sistemen murrizketa,...



ESTRATEGIAS DE RESISTENCIA ANTE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA NEOLIBERAL

Una mirada desde el plano laboral y/o sindical

12, 13 y 14 de Noviembre
Centro Cívico de San Francisco
Plaza Corazón de María, Bilbao

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:
PAZ Y SOLIDARIDAD EUSKADI
BAKEA ETA ELKARTASUNA
Tfno.: 94 425 12 14

Correo electrónico:
pazsolidagasteiz@euskadi.ccoo.es
pazsolida-ed@euskadi.ccoo.es



Un baño de realidad en El Salvador (II)

En esta segunda parte de la experiencia de CCOO Euskadi en El Salvador, sus protagonistas nos describen algunos de los proyectos en los que la Fundación Paz y Solidaridad trabaja en aquel país.

La voz de las mujeres en los sindicatos

Feli Piedra y Loli García, responsables de Mujer y Empleo en el sindicato compartieron reflexiones con mujeres salvadoreñas participes en un proyecto, cuyo objetivo es el fortalecimiento organizativo de las mujeres en los sindicatos y en la maquila textil.

Conviene recordar la difícil situación del sindicalismo en general en El Salvador y la gran presión institucional en contra de los sindicatos, de manera que a pesar de que se hayan ratificados los convenios de la OIT, sobre la libre sindicalización, éstos no se aplican y se sigue vulnerando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Por eso, el caso de las mujeres en este terreno es aún más complicado; dado además el rol social que se les asigna, se resisten a participar en el mundo sindical, más aún cuando se trata de madres solteras que dependen exclusivamente de su trabajo para subsistir.

Participación activa

La Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Centrales Sindicales Salvadoreñas (CMTCSS) surge en 2003 y está compuesta por 60 trabajadoras de 10 sindicatos diferentes. A aquella primera fase de creación le ha seguido un encuentro el pasado mayo, durante la visita de Feli Piedra y Loli García, bajo el lema "El sindicalismo avanza con la participación activa de las mujeres".

Porque ese es el gran reto de estas mujeres, conseguir un espacio propio que, desde su visión de mujeres, les permita contribuir a desarrollar el trabajo dentro del sindicato, mejorando el liderazgo y la participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones.

"También nosotros en CCOO vivimos en su momento esta pelea", recuerda Feli, "hubo un antes y un después de aquella conferencia de hombres y mujeres donde por fin conseguimos hacer ver que nuestra voz no respondía a una problemática exclusiva de las mujeres, sino de todos y que desde la transversalidad es desde donde hay que trabajar".





• **Luis Alday**. Delegado de CCOO en Iberdrola y miembro de ACOBI

"Para estos niños, dos meses de acogida en casa, son dos años más de vida"



La Asociación para la Acogida de Niños de Bielorrusia (ACOBIN) se dedica desde 1999 a encontrar familias que quieran convivir durante los dos meses de verano con chavales bielorrusos de entre 6 y 18 años, con el objetivo de ayudarles a mejorar su salud. No tienen problemas graves, sólo los derivados de una alimentación deficiente y de la radiactividad fruto del accidente de la central nuclear de Chernóbil. Luis Alday, pertenece a Acobi desde hace varios años y este es el segundo que recibe en su casa a la pequeña Victoria. Lo tiene claro: "Es una experiencia única, totalmente enriquecedora". Y así, nos lo cuenta para Biltzar.

B.-¿Cómo te decidiste a participar en la asociación?

R.- Nos informaron en plena calle a mi mujer y a mi sobre objetivos y funcionamiento y nos animamos. Se ha pasado de traer 35 niños el año pasado a 50 este verano. Para ello, la asociación necesita dotarse de recursos económicos que conseguimos en base a alguna subvención vía Gobierno vasco, Diputaciones, voluntarismo personal, rifas, etc...

B.-¿De qué tipo de niños y de familias hablamos?

R.- No son niños problemáticos, ni siquiera de orfanatos o familias desestructuradas; simplemente necesitan una alimentación sana y salir de una zona

que está contaminada. En los meses que pasan en Euskadi se les hacen revisiones de vista y dientes, para ello la asociación tiene un convenio con una red de odontólogos que se encargan de ello sin gasto alguno, al igual que si necesitan gafas. No hay requisito en el tipo de familias de acogida, hay de todo, monoparentales, incluso abuelas. Existe la opción de acoger siempre al mismo niño o niña año tras año hasta los 18, que es cuando el gobierno bielorruso ya no les permite salir, les "militarizan".

B.-¿En qué consiste la estancia?

R.- Acogerles como a un hijo más; que tomen sol y se alimenten bien, porque ellos tienen carencia de muchas cosas. El idioma no es problema alguno, viajan con monitoras pero, aunque suene a tópico, se adaptan y aprenden rápidamente, son auténticas esponjas. La experiencia es muy enriquecedora, lo que te aportan esos niños es el doble de lo que tú les puedas dar a ellos; porque el gasto real que supone es mínimo, donde comen dos, comen tres.

B.-¿Qué es lo que más les sorprende?

R.- Cualquier cosa de la que allí carezcan. La Bielorrusia de hoy es algo así como la España de los años 40. Es gente en general muy necesitada, de zonas rurales donde el agua o la luz se convierten en casi lujos. Tu igual no te das cuenta de apagar una luz al dejar una habitación y ellos van como locos a apagarla porque para ellos es como "oro blanco". Además, allí no es cuestión de tener dinero, sino de poder comprar.

B.-Debe ser duro cuando llega el momento de la separación; ¿teneis contacto después?

R.- Sí, en nuestro caso hablamos casi cada 15 días. Cuando llegan tienes la tentación de darles todo, sin escatimar, pero luego piensas si estás haciendo bien o no, porque al final ellos vuelven a su realidad. Además, lo bueno que tienen es que están deseando venir, pero también volver cuando llega el momento,

porque allí tienen una familia. Se te pasa el tiempo volando, y cuando se acerca el día de marcha se hace difícil; empezamos entonces a contar los días para que llegue el próximo verano, es como un embarazo de 10 meses. Pero la experiencia es tan solidaria, tan enriquecedora que invito a todo el mundo a probarlo.

Para más información: Proximamente dispondrán de página Web



Bielorrusia edo 40.ko hamarkadako Espainia

Luisen hitzetan, "egungo Bielorrusia 40.ko hamarkadako Espainiaren antzekoa da, baina are okerrago dago". Gaur egungo presidentea Lukashenkok agintekeria zorrotza erakutsi du, eta Errusian Sobiet Batasuna desegin aurreko sare sozialaren aldeko agertu da. Sobiet errepublika ohi honetan, baliabide natural ugari egon arren (ibaia, basoak, gasa...), bi ingurumen arazo larri daude: pestizida gehiegi erabiltzeak lurtean eragin duen kutsadura kimikoa, eta gero eta erradioaktibitate tasa altuagoa, Ukranian Chernobyl-eko zentral nuklearean gertatutako istripuz geroztik. Emakumezkoen bizi itzaropena 64 urtekoa da, oso eguzki ordu gutxi daude, landa eremuetan elikadura kaskarra da, eta kutsaduraren katea luzea: kutsatutako behiak kutsatutako pentsua jaten du, esne kutsatua ematen du...