

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 68/91
PERIODICIDAD MENSUAL

Nº 4 - IRAILA - 2008

Euskadiko Langile Komisoak

C.S. de CC.OO. de Euskadi

biltzar@euskadi.ccoo.es

Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 27 - D.L.: SS-704/77

biltzar

comisiones obreras

www.coo-euskadi.net



por el trabajo decente



7 octubre 2008 jornada mundial

movilízate

Euskadi, más tarde o más temprano

Crisis, desaceleración, recesión, con este maremágnum de términos, los Gobiernos de turno nos están intentando marear para no afrontar la realidad. Y es que el paro ha crecido de manera exponencial que los sectores más desprotegidos de la sociedad están sufriendo ya las consecuencias de la CRISIS, con mayúsculas.

Es verdad que existen factores externos que están influyendo, como son el valor del petróleo, la crisis de las hipotecas, etc., pero esta crisis no la hemos provocado los trabajadores y trabajadoras; nosotros no nos hemos forrado con el "boom" inmobiliario ni hemos participado en la especulación de terrenos, ni materias primas y alimentos... y son todos estos factores los culpables en gran medida de la crisis que estamos sufriendo.

Durante estos años de bonanza económica, CCOO ha venido reiteradamente exigiendo un cambio de modelo productivo, basado en la I+D+i y en la formación de los trabajadores como factor fundamental de ese modelo. Por contrapartida lo que se ha favorecido ha sido la especulación en la construcción, mala calidad en el empleo, inseguridad laboral, etc.

Pero en CCOO no queremos seguir lamentándonos. Lo que queremos es que los trabajadores en general y los sectores sociales más desprotegidos (jóvenes, mujeres e inmigrantes) no sean los paganos de esta crisis. Por ello, pedimos a los Gobiernos, vasco y central, reforzar la protección social de las personas en paro o con dificultades de inserción socio-laboral. Hay que modificar el modelo productivo basado en la precariedad y en una baja competitividad de las empresas, fomentando la inversión y creando estructuras competitivas donde el factor humano sea el eje de esta nueva apuesta ante la crisis.

El Gobierno Vasco tiene que afrontar la realidad con toda su crudeza, más allá de que todavía los parámetros no sean tan alarmantes como en el resto del Estado. El crecimiento económico en Euskadi no ha estado tan ligado al ladrillo, pero ya hay datos que nos obligan a estar atentos (expedientes de regulación en empresas de construcción, herramienta manual, en el sector del automóvil, como consecuencia del descenso en las ventas) Ya hay sectores que empiezan a encontrarse con problemas.

Ante esta situación, no podemos mantenernos al margen del llamamiento de la Confederación Sindical Internacional, el próximo día 7 de Octubre, a la movilización mundial en defensa del trabajo decente. Es el momento de que el sindicalismo, en su conjunto, el mundial-europeo, español y vasco aunemos fuerzas para conseguir un objetivo como es el de trabajar con dignidad. Sobran las razones: en Europa también nos movilizaremos en contra de las directiva sobre las 65 horas semanales. Medidas que van en contra de la mejora de vida de los trabajadores y que no ayuda a mejorar la imagen que de la Unión Europea tiene la sociedad.

Josu Onaindi Buruaga
Secretario General CCOO Euskadi



Etxebizitzak eman dituzte Gasteizen

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

CCOOK sustatzen duen Vitra etxebizitza-kooperatibak, 39 etxebizitzak eman dizkiete, Gasteizko Salburua auzoko "Praga Eraikina" sustapenekoak. Ekitaldira Euskadiko CCOOKo idazkari nagusi Josu Onaindi, Gasteizko Udaleko Hirigintzako zinegotzi Juan Carlos Alonso, PPko zinegotzi Fernando Aranguiz, EBko zinegotzi José Navas eta Arabako CCOOKo lurralde arduradun María Cruz Vicente bertaratu ziren.

Onaindik azpimarratu zuenez, Kooperatibaren helburua da langileek bizi baldintza hobek eskuratu ahal izatea, lan esparruan ez ezik lurraldekoan ere. Halaber, bere konpromisoa berretsiz Euskadin ildo horretatik lanean jarraitzeko, nahiz eta "gurean nekez jarduten du sindikatu baten kooperatibak, traba ugari jarri baitzizkiote".

7 octubre 2008 jornada mundial por el trabajo decente

CCOO llama a los trabajadores y trabajadoras a participar en las acciones que se convocarán en muchas ciudades y empresas el 7 de octubre para celebrar la Jornada Mundial por el Trabajo decente. Por primera vez, se ha convocado una movilización a escala planetaria: manifestaciones y concentraciones en lugares públicos, asambleas y paros simbólicos en empresas y centros de trabajo.

Los beneficios de la globalización se han distribuido de forma extraordinariamente desigual entre países y grupos sociales. Esta situación afecta sobre todo a los países en desarrollo pero tiene una repercusión directa en los desarrollados. En ellos, las rentas salariales tienen cada vez una menor participación en la renta nacional, se incrementa la precariedad, la informalidad y la siniestralidad laboral. So pretexto de la competencia internacional, se ponen en cuestión derechos sociales como está ocurriendo en Europa con la revisión de la Directiva de tiempo de trabajo y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que favorecen el dumping laboral.

Para dar respuesta al actual modelo económico, la Confederación Sindical Internacional (CSI) que agrupa a organizaciones sindicales en 155 países, ha decidido movilizarse este próximo 7 de octubre. El sindicalismo internacional quiere expresar a gobiernos y empresarios, la voluntad sindical de aportar un nuevo enfoque a la globalización.



Convocatorias 7 de Octubre

Bilbao: 11:00 *Plaza Circular*

Donostia: 11:00 *Plaza Gipuzkoa*

Gasteiz: 11:00 *Plaza Correos*

En nuestro ámbito la generalización del trabajo decente significa:

- Ante las instituciones europeas, junto a la CES, la exigencia de modificación radical o derogación de la directiva de las 65 horas.
- Ante el gobierno y empresas españolas: adopción de medidas y políticas tendentes a combatir la siniestralidad y precariedad laboral y eliminar el trabajo no declarado.
- La universalización de las Normas Fundamentales del Trabajo adoptadas por la OIT (contra el trabajo infantil, la discriminación o a favor de la libertad sindical).
- Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas (a alcanzar en 2015, como la erradicación de la pobreza extrema y el hambre).

Une honetan, oraindik ere:

- ✓ Munduko langileek eguneko 2 dolar baino gutxiago irabazten dute.
- ✓ 12 milioi lagunek baino gehiagok esklabo baldintzetan lan egiten dute.
- ✓ 15 urtetik behera duten 200 milioi haurrek lanera joan behar dute, eskola utzita.
- ✓ 2 milioi lagunetik gora hiltzen da urtero, laneko istripu eta gaixotasunen ondorioz.

Munduko herrialde askotan ez dituzte lan eta sindikatu eskubideak errespetatzen.

2008ko urriaren 7an CSI-k dei egiten du Lan Duinaren aldeko Ekintzarako, Laneko Funtszeko Arauak Unibertsaltzeko eta Milurtekoaren Helburuak Betetzeko Ekintzarako Mundu Egunean parte hartzera.

Denon konpromisoa gure hizkuntzarekin

Uztailaren 3an euskararen erabileraren inguruko jardunaldia burutu zuen Euskadiko CCOOK, "Euskararen etorkizuna enpresetan" izenburupean. Jardunaldian, Eusko Jauriaritzako Hizkuntz Politikako sailburorde Patxi Baztarririk eta CAF, Euskotren, eta Selak enpresetako ordezkariak parte hartu zuten, Euskadiko CCOOKo idazkari nagusi Josu Onaindik eta Bazarreko Ergalike kide Jesus Uzkudunek lagunduta.

Patxi Baztarririk Euskara XXI ekimenaren helburuak eta lan ardatzak azaldu zituen. Haren esanetan, berarentzat eta, oro har, hizkuntza politikarentzat, hizkuntza normalizazioa agente naturalen laguntzaz bakarrik gauzatu daiteke, eta horregatik da garrantzitsua langileen eta enpresariaren konpromisoa.

Legegintzaldi honetarako ezarri duten helburu nagusia gizarteen euskararen erabilera sustatzea da, hori baita, Baztarrikaren iritziz, hizkuntza baten osasunaren benetako termometroa. Gainera, gizarteak hizkuntza hori bere egitea funtsezko baldintza dela adierazi zuen, zilegi diren bereizitasun

politiko eta kulturalen gainetik. Hizkuntz Politikako sailburuordearen ustez, hori hala bada, eginkizuna ez dagokie euskal hiztunei bakarrik, eta are gutxiago abertzaleei, gizarte osoari baizik. Sailburuordeak Koldo Mixelenaren hitzak ekarri zituen gogora: "euskarak ez du salbatzailerik behar, hiztunak behar ditu".

Idea horiek abiapuntu hartuta, gizarte eztabaida bultzatu nahi izan dute Hizkuntza Politikako arduradunek. Hala bada, 40 lagunek osatutako batzordea eratu da, eta horren baitan 7 kideko batzorde iraunkorra. Oniarritzko agiri baten gainean, kide bakoitzak bere ekarpenak egingo ditu, eta guztien artean behin betiko agiria idatziko da.

Oniarritzko agiriak jasotzen duenez, euskarak nabarmen egin du aurrera azken hogeita bost urteotan, baita euskal hiztunen kopuruak ere. Hutsuneak ere nabarmenen dira, ordea. Eta horiei aurre egiteko akordioa ezinbestekoa da.

Baztarririk dioenez, hiru faktore dira beharrezko hizkuntza biziberritzeko: lege marko babeslea, herritarren konpromisoa

eta abikipena, eta hizkuntza politika eragin-korra eta baliabideak. Hizkuntza politikari dagokionez, esan zuen malgua, neurtua eta bategilea izan behar duela, ezi dela eraso moduan sumatu.

Azkenik, hizkuntzen elkarbizitza eta aukera berdintasuna bultzatu behar dugula adierazi zuen. Elebitasun simetrikoa oso zaila den arren, norabide horretan lan egin behar dugula baieztatu zuen Patxi Baztarririk, eta euskararen etsai bakarrak elebaktasuna bilatzen dutenak direla azpimarratu zuen.



Etorkizuna enpresetan, euskaraz

Jardunaldiaren bigarren zatian hiru enpresetako ordezkariak mintzatu ziren, norbere lantokian euskara planen inguruan izandako esperientziaren berri emateko.

• Joxe Begiristain (Beasaingo CAF)

Enpresak 30 urte darama euskararen normalkuntzan. Gau-eskolekin hasi eta, ondoren, Eusko Jauriaritzak abian jarritako plan pilotuetan parte hartu zuen. 2006an, enpresan hausnarketa egin ondoren, euskara plana Beasaingo CAF osora zabaltzea erabaki zen. Planari "hizkuntza politika orokorra" izena jarri zitzaion. Euskara Batzordea eratu zuen, zeinetan sindikatu guztiak ordezkari izan zuten, eta euskara planaren koordinatzailea izendatu zen. Helburua elebitasuna denez, irudi korporatiboa bi hizkuntzetan ageri da, baita inprimaki, txosten eta antzeko idatziak ere. Talde naturalak sortu dira, eta horien bileretan langileak



lana euskaraz ere egin daitekeela jabetzen dira.

• Quique Izaguirre (Euskotren)

2000. urtean eratu zen lehen euskara plana, enpresak aurkeztua. Hasiera batean CCOOK ezezkoa eman zion, oso zorrotza zelako; adibidez, langileak beste

lanpostu batera igarotzeko eskatutako euskara maila ez bazuen, aukera profesional hori galtzen zuen. Gero kontu hori mailutzea adostu zuten enpresarekin. Eta lanpostuan euskara jakin beharra bazeagoen, ezagutza apurka-apurka eskuratu zitekeen. Prozesu hori Donostian hasi zen, eta une honetan Leioan burutzen ari da. Langileak liberatu egiten dira euskara ikasteko, eta soldataren %100 jasotzen dute.

• Juan Carlos Alonso (Selak. Hernani)

Emun aholkularitza enpresaren laguntza ari dira euskara plana garatzen. Orain arte errotulazioa aldatu da eta ikastaroak eman dira. Enpresako langile gehienek euskaraz ez dakiten arren, urteroko inkestak baten arabera prest agertu dira parte hartzeko. Ordezkariean iritziz, dena den, berea bezalako enpresa txikitian gauzak ahalik eta gehien erraztu behar zaizkie langileei.

Firmado el Convenio del Metal de Bizkaia

¿Es el final, o el principio?

En respuesta a esta pregunta, Mikel Vázquez, responsable de Bizkaia de la Federación Minerometalúrgica, cree que la firma definitiva el pasado 28 de Julio es "más bien, el mantenimiento de un modelo solidario de negociación colectiva, a través del Convenio Provincial, el cual ha estado en serio peligro debido, principalmente a la estrategia de la patronal de individualizar las relaciones laborales, así como el seguidismo de ciertos sindicatos, que pretendían vaciarlo de contenido, fomentando la negociación en las empresas de forma individual".

B.-¿Qué supone haber firmado el convenio?

R.-Lo primero, lograr neutralizar la estrategia patronal de individualización de nuestras condiciones laborales, en un contexto que les era propicio, debido a la debilidad sindical existente en este país, donde la parte mayoritaria comparte dicha línea. Otra cuestión fundamental es haber logrado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras metalúrgicos de Bizkaia, que han estado casi 5 largos años de conflicto abierto en la negociación colectiva, normalizando el sector en un momento económico con importantes retos en el futuro.

Trabajadores y trabajadoras hablan

Para conocer realmente la nueva situación que se ha abierto en Bizkaia tras la firma del convenio, hablamos con dos representantes de CCOO. Yolanda, delegada de una pequeña empresa con menos de 30 personas en plantilla (Mecalaser) y con José Angel, miembro de la Sección Sindical de una gran empresa (Aceros Olarra). Esta es su valoración.

B.-¿Qué supone para tí la firma del convenio?

Yoli: Es fundamental, porque ahora tenemos un suelo firme desde el que comenzar a negociar nuestras condiciones. Durante estos años, se han perdido derechos que existían, porque los empresarios han aprovechado la situación para individualizar cada vez más las relaciones laborales.

José Angel: En empresas grandes, es la base que nos sirve para conseguir mejoras sobre lo firmado. Ya hemos podido comprobar que la ausencia de convenio en estos años, sólo ha beneficiado a la patronal, haciendo que los acuerdos conseguidos en las empresas, hayan sido pobres en contenidos y haciendo que salga mucho más barato subcontratar. Al final, sin Convenio Provincial, todos los trabajadores y trabajadoras salimos perdiendo.

B.-¿Como valoras la firma únicamente por CCOO y UGT?

Yoli: Lamentablemente no ha sido posible lograr unidad de acción para que el convenio hubiera sido de eficacia

B.-¿Cómo ves a partir de ahora el panorama sindical?

R.-Complicado porque, a pesar de quedar demostrado que la estrategia de ELA y LAB es una equivocación, no parece que vayan a cambiarla. A pesar de ello, en la Federación estamos convencidos de que la unidad de acción es la única y la mejor manera de luchar contra la patronal. Por eso, desde CCOO siempre hemos apostado por esa vía, a pesar de que en los últimos años, lamentablemente, no haya sido posible la firma de los convenios en mayoría. No obstante, esperamos que la aplicación del convenio de Bizkaia sea general, como lo ha sido en Araba, donde los trabajadores y trabajadoras han hecho suyo el convenio que firmamos.



general. Pero a pesar de ello, la coherencia de CCOO en las reivindicaciones para todos los trabajadores y trabajadoras del metal, ha permitido un acuerdo que mejora las condiciones laborales y la gran mayoría de nosotros así lo entendemos, por lo que espero que la aplicación sea general.

José Angel: Ha sido una lucha larga y difícil con la patronal donde se ha demostrado quien apuesta realmente por los derechos laborales y quien prioriza otros intereses.

B.-¿Para tí, cual sería el aspecto a destacar del convenio?

Yoli: El hecho en sí de tener un convenio sectorial y que además se aplique de forma general, pues es la mejor manera de que todo el mundo se beneficie de sus mejoras.

José Angel: Diría que haber conseguido que las IT por accidente o enfermedad profesional, se complementen al 100% por la empresa, es un hecho histórico pues ha sido una reivindicación permanente de todos los sindicatos. Por este tipo de cosas, es por lo que no entiendo que algunos no hayan querido firmar.

Azken batean, CCOOk berriro ere Bizkaiko Metalgintzako Probintzi Lan Hitzarmenaren mende dauden milaka langileri erantzuna ematea lortu du.

Udalhitz lan hitzarmen berria

CCOO, UGT eta ELAko ordezkariak elkarretaratzeko burutu zituzten hiru hiriburuetan, eta mobilizazioa dei egin zuten ekainerako; horri esker, EUDELEK serioago hartu du Udalhitz, EAeko udal-letako lan kontratuko langileen eta funtzionarioen lan baldintzak erregulatzeko dituen hitzarmena.

Azkenean, eta CCOO zenbait puntutan ados ez bazegoen ere, akordioa gauzatu ahal izan zen. Hiru urteko indarraldia du, 2008, 2009 eta 2010, benetako KPI gehi puntu bateko soldata igoera aurreikusten du iraundaldiko urte bakoitzerako (hau da, %5,2), eta %0,5eko igoera Elkarkidetzara EPSVrako ekarpenean 2008. urtean; 2010. urterako lau jaiegun gehiago izango dituzte, eta udaltzaingoa goragoko lanbide taldera igaro dira.



Ultimos meses de negociación colectiva

Contratas de Limpieza Educación

El Convenio de Contratas de Limpiezas que prestan sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación y Universidades de la CAV se firmó en junio con apoyo sindical unánime: CCOO, UGT, ELA, LAB, ESK. Este convenio afecta aproximadamente a 1.000 trabajadoras y tiene una vigencia de 3 años 2007-2009. El acuerdo incluye un incremento salarial para 2007: 2,7%, 2008: 4,2%, así como varias mejoras en: antigüedad, IT, Licencias retribuidas, Pólizas de Seguro, etc...

Panaderías de Gipuzkoa

Afecta a unos 2.000 trabajadores y se firmó con Adegil por parte de CCOO y UGT. CCOO lamenta que no se haya podido alcanzar un acuerdo de eficacia general; sin embargo, asegura que el convenio aportará diversas mejoras a los trabajadores del sector, entre otros un importante incremento salarial del IPC + 1 punto, o mejoras en la clasificación de categorías profesionales. Con vigencia de cuatro años, hasta 2011, dada la preocupante perspectiva económica para los años venideros, de esta forma CCOO considera interesante dar estabilidad al importante incremento salarial conseguido.

Transporte de viajeros por carretera Bizkaia

El nuevo convenio, con vigencia hasta el 2010, firmado por CCOO y UGT recoge incrementos salariales de 80 € para el primer año y del IPC + 1,5% e IPC + 1,75%

respectivamente para cada año. Un día más de vacaciones desde el primer año de vigencia o mejoras en la nocturnidad y las dietas. La presencia de CCOO y la presión en solitario en la mesa de negociación ha sido determinante para la obtención de dichas mejoras, aunque de haberse mantenido la unidad sindical de un principio, el convenio podría haberse mejorado.

Comercio textil Araba

Firmado por ELA, UGT y CCOO. Incremento salarial de hasta un 25%, lo que supone IPC+3 pt para cada año de vigencia, más plus de 30 euros mensuales en 2008 y 50 en 2009.

Limpieza viaria Gipuzkoa

Con una vigencia de 4 años (2008-2011), con una subida del IPC más 1,2 para este año, y del IPC más 1 para el resto. La mejora más relevante del acuerdo es la disminución progresiva del trabajo en sábados, de manera que el 1 enero del 2013 los trabajadores fijos puedan trabajar de lunes a viernes y descansar sábados y domingos. Asimismo y también progresiva, de la antigüedad en las pagas, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, que culminará el 1 de enero de 2013. Se crea, además, una categoría nueva, la de peón maquinista, para barredoras, valdeadoras, fregadoras y similares. CCOO valora muy positivamente este acuerdo, sobre todo por la consecución de la jornada de lunes a viernes, que en otras provincias ya era un hecho. Existe, en ese sentido, el compromiso por la parte patronal de no realizar despidos para alcanzar ese objetivo, y de negociar con los representantes sindicales.

El fruto de año y medio de **negociación** y **movilización**

Se firma el convenio de ayuda a domicilio de Bizkaia

Suscrito por CCOO y UGT, puede decirse que este es un convenio de CCOO. "Somos el sindicato mayoritario en este sector desde que nació y estamos orgullosos de poder contar para ello con las compañeras más luchadoras, concienciadas y orgullosas de su profesión de auxiliar", aseguran responsables del sindicato. Tras meses de movilización e intensas negociaciones, los contenidos del acuerdo "no nos los ha regalado nadie, ni gobierno, ni empresas, sino que es el fruto de años de lucha, de asambleas y reivindicaciones protagonizadas por las compañeras de CCOO que convenio a convenio y especialmente en éste, se han dejado las gargantas en las manifestaciones, los pies en las marchas y su salario en las huelgas".

Se han conseguido objetivos irrenunciables para CCOO como el 90% de las horas reales que deberán prestarse con contratos fijos o cómo alcanzar progresivamente en su vigencia la retribución de los tiempos de desplazamiento. Una realidad que ha tardado 18 años en materializarse y dotará al sector de estabilidad en el empleo y dignidad salarial. Se consigue así un periodo de estabilidad social-laboral necesario para ir acomodando el sector a los retos de desarrollo profesional y calidad de servicio que la Ley de Dependencia va a exigir de la Ayuda a Domicilio.



Guztiontzako **pizgarriak** eta asteko atsedena



Estatu osoko merkataritza alorreko ordezkari ugari elkarretaratzea burutu zuten Oiarzungo MAKRO saltokian.

Izan ere, CCOOk kanpaina egin du astean bi atsedeen egun lortzeko, eta MAKRO-ko langile guztiek pizgarri sistema izateko.

MAKRO enpresa Espainiako handizkako salmentan nagusi izan azken urteotan irabazi eskergak eskuratu dituen arren, langileek soldata negargarriak jasotzen dituzte.

Los riesgos de las "oficinas inteligentes"

Cada vez mas mujeres afectadas por lipoatrofia

En 2007 apareció una epidemia consistente en lesiones en los muslos de trabajadoras en una empresa catalana. Seis meses mas tarde había más de 600 en Cataluña. Con algunos meses de retraso, aparecen también trabajadoras afectadas en Euskadi, tanto en edificios públicos como privados. La Diputación de Gipuzkoa reconoce 67 casos en sus instalaciones, en su mayoría mujeres, lo que nos hace pensar que son muchas más las afectadas, aun sin detectar en otras modernas oficinas vascas.

La lipoatrofia semicircular consiste en la pérdida de tejido graso y la aparición de un hundimiento semicircular de 2 a 4 cm de ancho, a la altura de 72 centímetros del suelo en el muslo, coincidente con la altura de las mesas de trabajo. Su aparición suele venir especialmente con cambios de oficina y mobiliario.

La hipótesis más aceptable es que sea fruto de la acumulación de carga electrostática y micro traumatismos repetidos, al levantarse la persona de la mesa con el canto de la misma. Se requiere garantizar una humedad relativa mínima y evitar una temperatura superior a 23º C. Su detección debe ser comunicada a Osalan y considerada accidente de trabajo. La experiencia sobre esta enfermedad que apareció hace 11 años en las instalaciones de un banco belga, parece indicar que es una enfermedad reversible, dado que se conoce la causa y la prevención a realizar en origen, logrando que desaparezcan los síntomas.

Es evidente que la solución no pasa por cambiar de puesto a la afectada, como proponía algún Servicio de Prevención para eludir su prevención adecuando la humedad y reduciendo la carga electrostática cambiando sillas, tomas de tierra o revisar el aire acondicionado. Asimismo, CCOO quiere insistir sobre la importancia de la información y percepción colectiva de las trabajadoras con estas u otras enfermedades. Cuando existan varios enfermos con parecidos síntomas, sospecha sobre su origen laboral y lo demostraremos.



Éxito en formación de Servicios

El balance de la Federación de Servicios sobre la formación correspondiente a la convocatoria 2007/2008 arroja un saldo de récord en acciones formativas y participantes. La última convocatoria de formación ha supuesto una satisfactoria recepción por parte de los tra-

abajadores y trabajadoras, lo que ha llevado a aumentar de forma considerable el número de acciones formativas así como el número de participantes sobre convocatorias anteriores en los diez meses de impartición de cursos. Así, se han impartido 4.085 horas de formación en la CAV (250 en Gipuzkoa, 635 en Alava y 3.200 en) con un total de alumnos que asciende a 444.



Se han impartido 31 cursos divididos en 14 modalidades y a su vez en intersectoriales o sectoriales (seguridad, limpieza, hostelería, comercio, grandes almacenes y ayuda a domicilio) siendo destacable la incorporación novedosa de alguno de estos sectores a la Formación Continua Federal. Esta convocatoria finaliza su impartición el 30 de septiembre de 2008 (su ejecución deberá haber finalizado el 30 de diciembre de 2008). Se están ya recogiendo las solicitudes para la previsión del nuevo ejercicio que espera mejore los magníficos resultados de los que ahora finaliza en participación y satisfacción.

Las últimas decisiones de la Unión Europea sólo ayudan a deteriorar la imagen de la Unión entre los trabajadores europeos.

El pasado junio los ministros de Trabajo de la UE aprobaron, con la abstención de España, y otros países, ampliar la jornada laboral hasta un máximo de 65 horas semanales. También en junio pero de 1957 la OIT aprobaba un convenio por el que se conseguían las 48 horas semanales. Europa da la nota retrocediendo en las conquistas históricas del movimiento obrero.

Y en este mismo contexto se inscribe la también recién aprobada "directiva de retorno", o "directiva de la vergüenza", mediante la cual Europa se presenta ante el mundo no como baluarte de los derechos humanos sino como fortaleza que genera un amplio rechazo internacional. Vulnera derechos y libertades de las personas al permitir ampliar hasta 18 meses el período de retención en los centros de internamiento y tiene difícil encaje en alguna de las Constituciones de países europeos, por ejemplo cuando niega la protección de los menores o rechaza la tutela judicial al inmigrante en un centro de internamiento.

El mayor ataque al derecho laboral europeo desde la creación de la Unión

Así califica CCOO la decisión ampliar la jornada laboral de 48 a 65 horas semanales. Es intolerable que se convierta la jornada de trabajo -elemento esencial de la negociación colectiva y de la legislación laboral- en una cuestión de relación individual entre el empresario y el trabajador como explícitamente señala la Directiva aprobada.

Los prolijos límites y salvaguardas que el texto establece a esta posibilidad, no hacen sino abrir un camino hacia una situación aberrante: que el tope máximo de horas semanales pudiera llegar a ser de hasta 65 horas. Además no considera el tiempo disponible por el trabajador para su descanso como tiempo de trabajo (es el caso de las guardias realizadas en las acti-

vidades sanitarias entre otras).

Para CCOO, los gobiernos europeos han actuado con irresponsabilidad o inconsciencia. El sindicato mantiene su intención de presionar, junto a la CES, ante el Parlamento Europeo para que rechace la Directiva e, igualmente, luchará para mantener en nuestro país la legislación española vigente en materia de derecho laboral.

Europa desafina



Langile etorkinak, salgaitzat erabiliak



Euskadiko CITE-CCOOK guztiz gaitzetsi du Europako Legebiltzarra onartutako "itzulera zuzentarra", demokraziaren atzerakada dakarrelako eta etorkinen kriminalizazioan urrats bat gehiago eman delako. Besteak beste, atzerritarrentzako zentroetan 18 hilabete ere egoteko aukera zabaltzen da, adin txikiakoa babesik gabe geldituko dira, eta benetako babes judizialerako eskubidea desagerrarazi egin da. Atzerritarrentzako zentroak espetxeen antzekoak dira. Hauxe dugu Europako Batasunaren inmigrazio

politikaren erakuslerik egokiena: inmigrazio irregularra behin betiko kriminalizatzea. Paperik gabeko pertsona = gaizkilea. Europako Batasunak moztorea kendu du behingoz, eta gauzei bere izenez deitu die ia.

CCOOn iritiz, Europako Batasunean atzera egiteko irrika da nagusi, eta hori zuzentzara honen bidez gauzatu da. Espainiar estatuan atzerakada are handiagoa izango da, etorkizunean Atzerritarren Legea aldatuko baitute.

Klima aldaketari aurre egiteko neurriak, premiazkoak

Klima aldaketaren aurkako borroka lehentasun sindikala da. Prozesu hori lehenbailehen geldiarazi behar da; bestela, arriskuan jarriko ditu izadiaren osasuna eta etorkizuneko belaunaldien garapena, baita lurreko eskualderik behartsuenetako egungo bizitza ere.

Industrializatutako herrialdea da gurea, energiaren menpe bizi dena, eta Kiotoko konpromisoetatik urrun dago. Aldaketa gertatzen ez bada, azkenean ordaindu egingo dugu; petroliorekin energia eredu aldatzeko premiazkoa da, eta energia berriztagarriak, energia aurrezteak eta eraginkorra izatea eta mugikortasun iraunkorra izan behar dira gure eginkizunak. Aldaketa horrek, gainera, lanpostu kopuru handiagoa ekarriko du.

Aldaketa horren aldeko apustuaren ondorioz, Espainiako alor eolikoa mundu mailako indarra bilakatu da, 25 herrialdetan 8.500 MW ezarri ondoren. Hurrengo 10 urteetan alorra %700 haztea aurreikusi da, eta helburua da Europar Batasunaren kontsumo elektrikoaren %28 ekoiztea 2030ean.

Iberdrola Renovables alorreko enpresarik handiena da munduan, eta hemendik 2012ra bitartean 18.800 milioi euro inbertitzeko espero da. Energia berriztagarriak (eolika, mini-hidraulikoa, eguzki termoelektrikoa, fotovoltaikoa, biomasa eta itsaso-uhinen energia).

Estatu osoan 2007an sortutako elektrairadarrak energia eolikotik eratorri zen. Eskari hori ikaztegiek bete behar izan

balute, isuri kutsagarria 26 milioi CO2 tona gehiagokoa izango zen. Bestalde, Europako Batzordeak proposamena aurkeztu zuen urtarrilean, 2020rako isuriak %20 murrizteko, berriztagarrietan %20a iristeko eta kontsumoan %20 aurrezteko.



La apuesta por un cambio de modelo energético ha llevado a que el sector eólico español, se convierte en una potencia mundial, tras instalar 8.500 MW en 25 países y prevé un crecimiento mundial del sector de un 700% en los próximos 10 años, aspirando producir el 28% del consumo eléctrico de la Unión Europea para 2030.

Ya no tienes excusa para beneficiarte de la corrección visual por láser

Prescripción de un oftalmólogo y otras condiciones. *El precio incluye IVA y gastos de transporte.

Promoción exclusiva para afiliados CC.OO. Euzkadi de octubre a diciembre

83€/ojo x 12 meses

sin intereses e IVA. Corrección visual por láser. Oferta exclusiva para afiliados CC.OO.

*Excepción tratamientos especiales de Lásers custom made.

Miopía • Hipermetropía • Astigmatismo

Si quieres beneficiarte de las ventajas de la Corrección visual por Láser, Clínica Baviera te lo pone fácil. Aprovecha las condiciones de financiación y ahorro que te ofrecemos, y haz realidad tu sueño de dejar de llevar gafas.

Promoción exclusiva para afiliados a CC.OO. Euzkadi y sus familiares directos: Consulta R. 35€. Corrección visual por láser* 83€/ojo x 12 meses sin intereses 0% T.A.E. (Clínica Baviera asume los intereses).

Tarifa privada: Consultas 75€. Corrección visual por Láser 1.175-1.075€/ojo. Para que disfrutes de toda la seguridad que sólo el líder puede ofrecerte. Con toda confianza.

Imprescindible acreditación en la primera visita a la clínica. (Sujeto a aprobación por parte de la OCU)

C/ Índice de Bilbao, 9 y C/ Alameda Mizanedo, 65, Bilbao. Tel. 946 611 946.

Dr. Antoni Arias Fernández, Dr. Julia Ortega Usobiaga y Dra. Begona De Sarasa

(Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)

C/ Manuel Izquierdo, 23, Vitoria. Tel. 945 222 628. Dr. Ramón Jirandaco de Hefene

y Dr. Juan Luis Vicente (Especialistas en Oftalmología)

C/ Euse, 83, San Sebastián-Donostia. Tel. 943 444 238. Dr. Pablo Artarandi Larrañaga

(Especialistas en Oftalmología)

902 130 100
www.clinicabaviera.com

CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

A CORUÑA • ALBACETE • BARCELONA • BILBAO • BURGOS • CASTELLÓN • CIUDAD REAL
GIRONA • LOGROÑO • MADRID • MÁLAGA • MURCIA • PALMA DE MALLORCA • PAMPLONA
SAN SEBASTIÁN • SEVILLA • TARRAGONA • VALENCIA • VALLADOLID • VIGO • VITORIA • ZARAGOZA



Con el paso de los meses, el proceso de deterioro en la economía que se inició a finales del pasado año, es cada día más evidente.

Sufrimos un paulatino menor ritmo de crecimiento debido al enfriamiento relativo de los dos principales componentes de la demanda interna: el consumo privado y la inversión.

El mercado de trabajo que pese a ello seguía dando muestras de dinamismo, comienza también a resentirse.

El consumo privado desciende como consecuencia del menor impulso del empleo, el deterioro de las expectativas de los consumidores, la alta inflación y la subida de los tipos de interés.

La inversión desciende afectada por las dificultades del sector de la construcción residencial y por el freno en la inversión productiva.

Este análisis de las variables socio económicas más importantes pretende explicar el momento actual de la economía vasca, cómo nos está afectando la crisis y cuáles son, a juicio de CCOO, las recetas para afrontarla y superarla.

Retos frente a la crisis

Descontrol de precios

En junio, el IPC alcanzó en Euskadi el 4,9%, aproximándose a los niveles de hace 15 años (1993), nivel que hemos alcanzado en agosto (5,2%) El descontrol de los precios también afecta a la competitividad de nuestra economía dado que supera con creces a la media de la UM13.

- **CCOO urge al Gobierno Vasco a abandonar la pasividad en el control de los precios y evite las privilegiadas posiciones de las empresas del sector de servicios.**
- **El ejercicio de responsabilidad de los trabajadores no se ve acompañado por uno similar de algunos empresarios ni de la Administración.**

Intenso crecimiento del precio de la vivienda

- **La vivienda ha duplicado su precio en los últimos 7 años**
- **Ha descendido el número total de viviendas que ha sido objeto de venta.**

Fuerte endeudamiento interno de las economías domésticas y de las empresas

- **Los préstamos hipotecarios limitan las posibilidades de incrementar el consumo y la inversión.**
- **El total de la deuda contraída en Euskadi (82.000 millones €) alcanzaba a finales del año pasado el 124% del PIB.**
- **El número de hipotecas en la CAV se incrementó un 112,6%. Esto supone que se ha duplicado en siete años. Su importe se ha incrementado en un 275,3%.**
- **Las últimas subidas de los precios de productos básicos de consumo y las de los tipos de interés afecta negativamente al poder adquisitivo y al consumo de las rentas más bajas, así como a los que se encuentran hipotecados. Esto ha llevado al conjunto de las familias a endeudarse hasta límites nunca vistos.**



Fuerte apreciación del euro frente al dólar

No se dispone de capacidad interna para actuar sobre el tipo de cambio. Apreciado el euro en un 50% fuera de la zona euro, puede afectar a la competitividad de las empresas dada la dificultad añadida para la exportación.

Euskadi, alejada en los índices de innovación europeos

La CAPV se compara negativamente no sólo con los mencionados países punteros, sino con la media de la UE-27. A nivel del Estado, sólo Madrid le supera con una valoración seis centésimas superior al de la CAPV. El esfuerzo público en I+D, medido en términos de % del PIB, representa una tercera parte del correspondiente a los países más innovadores del entorno europeo.

Presión fiscal, por media europea

- **La presión fiscal de la CAPV es de los países punteros (32,6% en 2005).**
- **Las diferencias en la presión fiscal afectan a la estructura de las fuentes de financiación.**
- **El peso de la imposición directa es superior al de los impuestos indirectos (medido en términos de % del PIB).**
- **Deterioro del ritmo de crecimiento de las Diputaciones forales por tributación de sociedades y +2 puntos de crecimiento por revisión salarial y retrasado del empleo (total ha sido de 1,5 millones de euros).**

La "fiesta" del empleo ha terminado

En Euskadi, la pérdida de empleo se ha producido más tarde que en el Estado y se ha atemperado mucho en los últimos seis meses, por el crecimiento de los servicios.

En el primer semestre de 2008 se han perdido 3.600 ocupaciones. (1.200 en servicios y en Construcción las 2.400 restantes, manteniendo la industria su nivel de ocupación). En el segundo trimestre apenas se ha producido una leve reducción de 700 personas ocupadas respecto al trimestre anterior. En lo que va de año se muestra un aumento de asalariados con contrato fijo (+2.500), e incluso un contrato temporal (+1.200), pero un descenso de asalariados sin contrato. La tasa de temporalidad ha descendido en 0,8 puntos y se sitúa en el 22,9%.

El número de afiliados en la CAV muestra un crecimiento interanual del 1,45%.

En los ocho primeros meses del año el paro registrado se ha incrementado en 7.328 personas, lo que representa un 9,8%.

La caída de la contratación demuestra el elevado temor de las empresas ante las características de la crisis. En el País Vasco en los ocho primeros meses del año se ha producido un descenso de -13.221 respecto al mismo periodo de 2007 (un recorte del 2,4%, muy alejado de las cifras estatales, 8,4%). Por temor al compromiso y al futuro, las empresas, incluso, están reduciendo la contratación indefinida.

Tipos de interés al alza

Dos puntos de subida en 3 años. La falta de confianza reflejado en el mercado interbancario por las entidades financieras, presionan sobre los tipos de interés hacia arriba (sobrepesado de 1,5 puntos sobre Tipo de intervención del Banco Central Europeo -4% Julio 2008-), si bien se dispone de tipos de interés reducidos en comparación con otras épocas.

de abajo de la

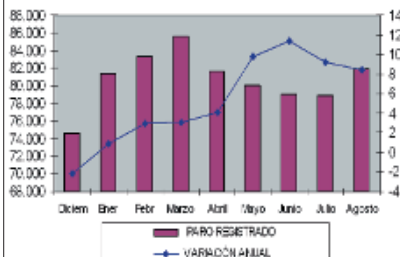
notablemente inferior a la de
ente al 39,7% de la UE15 en

scal se aprecian también por
recaudación.

en los países escandinavos,
PIB, es superior en 10 puntos

nto de la recaudación de las
autos concertados. (-1,6% en
9% en IVA). El IRPF mantiene
aricial del año anterior y ciclo
ta mayo +6,3%: 93,2 millones

Evolución del paro registrado 2008



Los trabajadores y la crisis

Los trabajadores y trabajadoras no son los causantes de la crisis. No pueden ser ellos los pagaos. Los salarios no han contribuido a generar el incremento de precios. Se han hecho pactos encaminados a sostener la Seguridad Social de forma coherente. Se ha practicado una política salarial responsable de ganancia moderada en el poder adquisitivo de los salarios.

Por eso, CCOO no vamos a admitir:

- Recortes en la protección social.
- Que se hable de necesidad de reformas urgentes en el sistema de pensiones.
- Que se demanden recortes importantes de gasto público que afecten a la calidad y funcionamiento de los servicios públicos mientras se predicen y practican nuevas rebajas fiscales para los que más tienen.

Y apostamos por:

- Seguir la senda de coherencia en la política salarial que hemos demostrado con creces los últimos años.
- Impulsar medidas para reorientar nuestro modelo productivo.
- Avanzar hacia una sociedad más equitativa con una presión fiscal adecuada.
- Seguir exigiendo el imprescindible diálogo social para impulsar mejores políticas económicas y sociales.
- Políticas europeas orientadas a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, rechazando las destinadas a empeorar las condiciones laborales.

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA SUBVENCIONADOS AL 100 %



**PRIORITARIAMENTE PARA
TRABAJADORES/AS EN ACTIVO**



MODALIDAD: FORMACIÓN PRESENCIAL	Horas	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Iniciación a Office: Word, Excel, Access y Power Point	64	X	X	
Internet: navegación y diseño de páginas web	42			X
Autocad	74		X	X
Hipertexto y HMTL	44			X
Sistemas operativos para servidores: Linux básico	54			X
Gestión de la información: SQL Server	34	X	X	X
Francés intermedio	54		X	
Fiscalidad de las personas físicas: IRPF	65		X	X
Calidad total	64		X	
Contaplus	64	X	X	
Gestión de nóminas informatizada	64	X	X	X
Francés iniciación	52		X	
Inglés intermedio	34	X	X	
Inglés avanzado	34		X	
Inglés iniciación	34	X	X	
Electricidad de edificios I	74		X	X
Electricidad industrial	63		X	
Conductor de Carretillas	38	X	X	X
Soldadura Mag Mig	92		X	
Soldadura Mig-Tig	92		X	
Vigilante de seguridad privada	184	X	X	
Soldadura eléctrica	104			X
Operador de Grua autopropulsada categoría A	300		X	
Preparación para la obtención del carnet C-C1	129	X	X	X
Preparación para la obtención del carnet E	129		X	
MODALIDAD: ON LINE - TELEFORMACIÓN				
MBA: Gestion empresarial	274	X	X	X

INFORMACIÓN Y RECOGIDA DE SOLICITUDES

FOREM

VITORIA-GAZTEIZ. Pasaje Gral. Alava, 11 - 1º. 01005
Tfno.: 945 14 60 12. Fax: 945 23 45 29.

BILBAO. Jose Mª Escua, 18 - 1º. 48013
Tfno.: 944 27 83 43. Fax: 944 27 82 93.

DONOSTIA. Camino Jai Alai, 28 (Bº Egia)
Tfno.: 943 2711 04. Fax: 943 29 38 02.

www.ccoo-euskadi.net



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

El futuro del Estado de Bienestar

La VI Escuela Sindical "Pedro Gómez" se celebró este año bajo el título "Mercado laboral y Estado de Bienestar. Perspectivas de los servicios públicos y servicios sociales", espacio para la reflexión y el debate sobre estas cuestiones que en esta ocasión llegó de la mano de varios ponentes del ámbito de la Universidad, la economía, el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno vasco, la sanidad, la enseñanza o el propio sindicato.

El Catedrático de Economía de la Universidad de Grenoble, Ramón Tortajada aseguraba que "sufriríamos durante 2 o 3 años más, un periodo de recesión económica y que Europa tiene ante sí un gran reto: el demográfico; o Europa se convierte en un país de viejos o integra a población nueva y joven; porque las empresas van donde hay gente productiva". Defendió además la necesidad de darle un "planteamiento social" a la construcción europea y criticó la directiva sobre la ampliación de la jornada laboral a 65 horas semanales asegurando que "la competitividad de un país no depende del tiempo de trabajo; las empresas ponen por delante el tema de la flexibilidad para justificar la competitividad, porque es una manera que les permite reducir el salario y aumentar el beneficio".

Sobre los servicios públicos de empleo y su futuro disertó el responsable del Gabinete Técnico confederal de CCOO, Carlos Martín que apostó por "repensar su papel en este momento de crisis, ya que el sistema de prestaciones sociales es el instrumento de la ciudadanía para defenderse ante situaciones de desempleo". Martín denunció el mal funcionamiento de los SPE (servicios públicos de empleo) que no deben dedicarse sólo a pagar prestaciones y registrar contratos sino que debe "conocer las necesidades de empleo de las empresas, cualificar a los trabajadores en función de esas necesidades y prestar un verdadero servicio de colocación".



Privatización de la sanidad

Manuel Martín García, Secretario General de la Federación de asociaciones en defensa de la salud pública, aseguró que la globalización está provocando en la Unión Europea una privatización solapada y a plazos de la sanidad pública y criticó que "la copia del modelo de empresa privada en la gestión sanitaria se ha demostrado no es efectivo y sólo acarrea una reducción brutal de recursos humanos (43,8%) y actividad asistencial".

Con a la directiva de tiempo de trabajo en el colectivo sanitario, aseguró que el no contabilizar el tiempo de guardias como tiempo de trabajo supone un riesgo de salud para los trabajadores, un deterioro de las relaciones familiares y sociales, así como el riesgo de malas prácticas médicas por cansancio de los facultativos".

La Escuela contó también con una interesante mesa redonda sobre "Modelos productivo y de relaciones laborales y financiación de la protección social" en la que participaron, Fernando Consuegra, Viceconsejero de Asuntos Sociales del Gobierno vasco, el abogado y economista, Ignacio Marco Gardoqui, Carlos Rodríguez, Profesor Facultad Económicas UPV-EHU y Eduardo García, responsable de Acción Sindical de CCOO Euskadi.



Despedir a una embarazada, aunque lo ocultes, es nulo

El Tribunal Constitucional así lo determina en el caso de una mujer que no comunicó a la empresa su estado de gestación

El TC ha ordenado la readmisión de una mujer embarazada despedida en 2004, que no había comunicado su estado a la empresa en la que trabajaba como auxiliar administrativo. Hasta el momento, la doctrina consideraba necesario el conocimiento por parte de la empresa del estado del embarazo de la trabajadora para apreciar la existencia de lesión de un derecho fundamental.

La resolución, de la que ha sido ponente la presidenta del TC María Emilia Casas, ampara a una ex empleada de la Asociación Provincial del Metal

de Badajoz que fue despedida mediante una carta en la que se hacía constar la imposibilidad de mantener sus servicios por el encarecimiento de su nómina y porque su puesto de trabajo no era necesario. La empresa reconocía la improcedencia del despido y ofrecía a la trabajadora, que en esos momentos se encontraba embarazada, la indemnización legal correspondiente.

La trabajadora acudió a los tribunales solicitando que se declarara la nulidad de su despido por discriminatorio, ya que consideraba que lo que realmente motivó su despido fue que su embarazo era ya perceptible con ocasión de la cena de Navidad que dio la empresa, cuando ya estaba embarazada de más de cuatro meses. Siendo despedida al mes siguiente de la cena. Ni el Juzgado de lo Social de Badajoz, ni el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, ni el Supremo dieron la razón a la recurrente. En sus fundamentos jurídicos, la

sentencia del Constitucional considera que se han vulnerado los derechos de la mujer a la no discriminación por razón de sexo y a la tutela judicial efectiva (artículos 12 y 24.1 de la Constitución). Considera que el amparo a la trabajadora debe extenderse, aunque no haya quedado acreditado el conocimiento del embarazo por parte de la empresa, porque "la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios motivados por razón de su embarazo".

La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas "constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo", según el Constitucional y por ello el órgano judicial no puede "efectuar una interpretación restrictiva" de este asunto, pues ello supone vulnerar los derechos fundamentales de la mujer afectada por el despido.

UNA OFERTA EXCLUSIVA PARA AFILIADOS DE CCOO PAÍS VASCO

Como afiliado de CCOO PAÍS VASCO, la y su familia o varias personas de tu familia disfrutáis en todos los tratamientos para hombre y para mujer de CLÍNICA LONDRES, incluidos todos nuestros tratamientos personalizados y opciones de financiación. Además, si visitas entre septiembre y noviembre la beneficiarás de una oferta muy exclusiva. ¡Irresistible si decides actuar en la primera visita!

TRATAMIENTO		TIPO DE PIEL	TIPO DE PAÍS VASCO	PRECIO DE CCOO PAÍS VASCO (en millones y céntimos)
TRATAMIENTO MARCHA LÁSER	COMPLETO (HOMBRES + MUJERES)	975 €	825 €	775 €
	COMPLETO (HOMBRES + MUJERES + PEDIOS)	2.700 €	2.295 €	2.160 €
SER CON COPIPIEL	ENFERMO 1º*	950 €	795 €	725 €
	ENFERMO 2º*	1.530 €	1.300 €	1.220 €
MEDICIÓN TUBAL	TRATAMIENTO QUÍMICO SIN DRENAJE	475 €	385 €	345 €
	TRATAMIENTO QUÍMICO SIN DRENAJE + DRENAJE	855 €	725 €	660 €

* Hasta 1500 euros de indemnización (LTC, sujeción social, mutua, etc.) + prestaciones y bonificaciones.

** Incluye Tratamiento de depilación láser de cara y cuerpo.

15% de descuento en el resto de tratamientos

¡SÓLO PARA AFILIADOS DE CCOO PAÍS VASCO!

C/ Alameda Herrerías, nº 67-69 - Isla, Bilbao, 48, 94 425 80 66 - Dr. Carlos San Martín Pérez
Los tratamientos de D y G se realizan en el Hospital San Juan de Dios (Barakaldo) y en el Sanatorio Elibion (Bilbao)

CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

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



RPS Nº7107



902 12 33 66
www.clinicalondres.es

REJUVENECIMIENTO FACIAL • NUTRICIÓN Y CONTROL DE PESO • FOTOCOAGULACIÓN MÉDICA LÁSER
• TRATAMIENTOS VASCULARES • CIRUGÍA ESTÉTICA • BALÓN INTRAÚTERINO

"El futuro del CES pasa por una reflexión serena cuyo objetivo sea cambiar el rumbo actual"



En los últimos años, hemos asistido a un continuo deterioro de las diferentes instituciones socio-laborales en Euskadi, hasta llegar en la actualidad a una profunda crisis de las que no se ha librado ninguna: ni Hobetuz, ni el CRL ni el CES, siendo esta última la más cuestionada. El abandono de ELA y LAB del Consejo Económico y Social y la dimisión de su último presidente, Antxon Lafont, han sido los detonantes. Eduardo García, en su calidad de consejero del CES por CCOO Euskadi, nos ofrece un análisis de la situación y las perspectivas de futuro.

B.-Habiendo sido consejero del CES desde hace 7 años, ¿qué impresión le supone esta situación?

R.- Que la Constitución y el Tribunal Constitucional reconocen a los sindicatos el carácter de "organismos básicos del sistema político" significa que la defensa de los intereses económicos y sociopolíticos por parte de los sindicatos desbordan ampliamente el papel de intervención exclusiva en las relaciones privadas entre empresarios y trabajadores, asumiendo un protagonismo más amplio en muchas más cuestiones. El CES es un órgano de encuentro de los agentes económicos y sociales constancial a nuestro sistema democrático y que impulsa la participación de los sindicatos, de los empresarios y de otras organizaciones de la sociedad civil en la vida económica y

social de la CAPV.

Por lo tanto, la situación actual del CES me produce una profunda insatisfacción por sus pobres resultados, por su escasa proyección social que tiene, la poca relevancia que le da el Gobierno Vasco, el poco entusiasmo que provoca a CONFEBASK y por la infravaloración que le otorgan los sindicatos nacionalistas.

B.-¿Cuáles son los principales déficits del CES?

R.-La instrumentalización que de estas instituciones hacen algunas organizaciones, actuando por intereses partidarios ajenos al interés general y de los trabajadores. También la profunda división que atraviesan las relaciones entre sindicatos. Porque algunos no asumen como normal las diferencias ideológicas y estratégicas entre diferentes organizaciones haciendo de las mismas causa de ruptura permanente como objetivo principal. Adolece de falta de compromiso de patronal y Gobierno vasco para normalizar las Relaciones Laborales y fomentar el diálogo social. Y finalmente, por el modelo de funcionamiento y el mecanismo establecido para la toma de decisiones en los órganos del CES, que da capacidad de veto a la patronal y a ELA que lo utilizan como sistema de bloqueo de la organización, y que es necesario modificar.

B.-¿Cómo valora el abandono de ELA y LAB?

R.-Supone renunciar a la función que la norma constitucional atribuye a los sindicatos, al no intervenir en una institución-vehículo para hacer realidad la participación de los sindicatos en campos sociales económicos e incluso políticos, ya que no se cuentan con otras vías alternativas de intervención. Es también renunciar al diálogo social como un acto de soberanía sindical y poder contractual e instrumento para la construcción democrática de las Relaciones Laborales. La participación de los sindicatos en el CES está directamente relacionada con la capacidad, la importancia y el impulso que se da a la acción sociopolítica. Y a eso en CCOO de Euskadi le damos mucho valor.

B.-Aunque se trate de un mandato corto, ¿qué puede suponer la designación del nuevo presidente?

R.-Este hecho se ha producido porque el presidente anterior ponía en cuestión la validez legal del CES sin la participación de ELA y LAB, lo que no está sustentado jurídicamente. Por lo tanto, era importante un presidente que creyera en la Institución, en su independencia y en el papel social que le corresponde como única posibilidad de su reforzamiento. Aunque es poco tiempo, se pueden conseguir cosas que son importantes como recuperar el buen ambiente laboral, recuperar la confianza de las organizaciones en la institución y crear las bases para un funcionamiento normalizado que "oblique" a la vuelta de ELA y LAB al CES.

B.-¿De qué depende la posibilidad de reconducir el camino y una vuelta a la normalidad?

R.-Para CCOO, el futuro del CES exige una reflexión serena y tranquila de todas las organizaciones que lo forman. Debe tener como objetivo cambiar el rumbo actual, aprovechando la experiencia de estos años. Modificar la Ley en lo que al sistema de votación se refiere, hacer que el Gobierno le de la importancia que corresponde a un organismo de esta naturaleza y hacer que el grupo de expertos tenga la consideración y la cualificación que se requieren para su función.



Eduardo García, en el despacho de José Luis Ruiz, actual presidente del CES y responsable de la Fundación José Ananue de CCOO de Euskadi.

Privatización de Aena, un error histórico

Parece inminente el anuncio oficial del Presidente del Gobierno sobre el nuevo modelo aeroportuario, cuyo principal cambio parece ser la privatización parcial de Aena. En las formas de gestión de los servicios públicos y en el transcurso de la última década, el fenómeno de la colaboración público-privada se ha desarrollado en muchos ámbitos. Pero esta colaboración sólo enmascara una tendencia generalizada hacia la privatización del sector público.

No se puede presentar dicha colaboración como una solución milagrosa a los posibles problemas estructurales del sector público y mucho menos en sectores como el aeroportuario que se caracterizan por actuar en régimen de monopolio. En definitiva lo que resulta de esta colaboración público-privada es la transferencia del control de la gestión, y en muchos casos de la propiedad del proyecto al sector privado, resultando preocupante el comprobar que no existen mecanismos de seguimiento y evaluación adecuados que permitan calibrar el impacto de estas operaciones en la calidad del servicio público que se presta y su incidencia en los usuarios.

En la mayoría de los casos se enjuicia la idoneidad del sector público como consecuencia de su "ineficacia", lo que nos es más que una coartada ideológica para presentar estos sistemas como si de una intervención empresarial altruista se tratara, cuando en realidad lo que se pretende es poder repartir mayores dividendos entre sus accionistas. Y para esto los mecanismos del mercado son de sobra conocidos; O aumento de las tasas, para incrementar los ingresos manteniendo el mismo nivel de inversiones; O reducción de las inversiones con el consiguiente empeoramiento de la calidad del servicio; O recortes en las condiciones laborales mediante una desregulación de las condiciones de los trabajadores privatizados.

La prestación del servicio aeroportuario con criterios estrictamente de mercado conduce a que el coste oculto de las privatizaciones recaiga en la mayoría de los casos sobre la calidad de los servicios y las condiciones laborales, generando la sustitución del monopolio público por oligopolos privados y sustituyendo el interés general por interés de unos pocos.

Colaboración pública-pública

Frente a la colaboración público-privada, desde los sectores de la izquierda debemos proponer un modelo alternativo que consiste en la colaboración pública-pública: entre diferentes administraciones (Estatual-Autonómica-Local), en la gestión que permita manteniendo unos estándares mínimos de calidad homogéneos acercar la toma de decisiones a las instituciones más próximas a los ciudadanos. Frente a la privatización, este modelo garantiza la transparencia y la participación en la toma de decisiones, la no dependencia de las estrategias del mercado a la hora de prestar el servicio público, la garantía de accesibilidad, universalidad y la continuidad del servicio al margen de los ajustes coyunturales o estructurales el mercado.

Pero la crítica a la opción privatizadora no debe hacerse sólo desde una posición meramente ideológica, sino desde la experiencia de que se es capaz de gestionar eficientemente desde lo público los recursos humanos y materiales que la sociedad a puesto en manos de la administración. Y en este



sentido nuestro modelo aeroportuario público es un ejemplo. Aena cuenta con el mayor número de aeropuertos por kilómetro cuadrado de todo Europa, lo que ha contribuido al desarrollo económico y social de los entornos aeroportuarios. Se han destinado más de 18.000 millones de Euros a mejoras y ampliaciones de toda la red. Somos el primer operador mundial con más de 210 millones de pasajeros, y contamos con 8 de los 50 aeropuertos más importantes de Europa. Aena es una empresa pública, que no sólo no requiere subvenciones del Estado sino que genera beneficios. Y el actual modelo ha permitido que los incrementos de vuelos y pasajeros no tengan parangón en Europa.

El caso británico

Frente a esto, nos encontramos con el modelo opuesto a la BAA (British Airports Authority). Este operador de aeropuertos del grupo español privado Ferrovial, que gestiona la mayoría del mercado aeroportuario británico, ha sido analizado por la Comisión Británica de la Competencia para determinar si la posición de dominio sobre los aeropuertos de Londres perjudica el servicio de pasajeros y de empresas por la posible falta de inversiones y mejoras en sus aeródromos. El propio alcalde de Londres, calificó en su momento la gestión del aeropuerto de Heathrow como una vergüenza para la capital británica. Y el Nobel de Economía Stiglitz se sumó a las críticas hacia la BAA diciendo que "hay que tener cuando menos extrema precaución en la privatización de los servicios públicos. Los aeropuertos son casi inevitablemente monopolios y es demasiado arriesgado privatizar una entidad que no va a tener competencia". Para Stiglitz, "un operador privado como la BAA, no obtiene ningún beneficio económico de hacer lo que debería y el resultado es que sus beneficios aumentan a costa del bienestar de los pasajeros y de los propios beneficios de las aerolíneas, con lo que la sociedad en su conjunto sale perjudicada".

En conclusión podemos decir que el modelo aeroportuario de Aena es un ejemplo envidiado a nivel internacional y el peligro de la privatización reside en que más que un interés por mejorar un servicio público, lo que se da es un interés por querer tomar parte del goloso pastel que representa Aena para las empresas privadas. Y lo peor de este error histórico, que pretende llevar a cabo el gobierno, es que este proceso de privatización, difícilmente tiene camino de retorno. Y como siempre los grandes perjudicados son los usuarios y los trabajadores.

José Miguel Glez. de Audicana Mena
y José Manuel Lorenzo Gómez (AENA CCOO)

Berdintasun planak gauzatzen hasi dira

CCOOk baliotsi egiten du zenbait enpresatan berdintasun planak gauzatzen hasi izana, eta hori Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Legea bultzatzairen ondorio da, baita negoziazio prozesuetan egokiro jardun izanaren emaitza ere. Hala ere, sindikatuaren iritziz, enpresa kopurua oraindik ez da asebetetzeko modukoa.

2007an egitasmoak sinatu ziren zenbait enpresatan, hala nola RURAL INFORMATIKA ZERBITZUAK; BANCO SANTANDER eta BANESTO. Enpresa horietan lehenagotik ere baziren aukera berdintasunaren inguruko itunak, eta horri esker azken akordioak azkar lortu ahal izan ziren. 2008an MUTUALIA eta EL CORTE INGLÉS izan ziren (azken honetan lan ikuskaritzak inspezioa egin ondoren igorritako ebazpenen ondorio izan zen. Izan ere, CCOOko atal sindikalek salaketak aurkeztu zituzten emakumeen aurkako diskriminazioa zela eta, eta lan ikuskaritzak neurri zuzentzaileak agindu zizkion). Bestek beste, honako enpresek ekin zioten negoziazioari Berdintasun Legea onartu bezain laster: ELCOGÁS, ENDESA eta PLATAFORMA EUROPA, Inditex taldekoa.

Ia denek printzipioen deklarazioa egin dute; sexu erasok eta sexuagatiko erasoen prebentziarako neurriak hartu dituzte; genero indarkeriaren biktimen lan eskubideak erregulatu dituzte; lan eta famili bizitza uztartzeko neurriak ezarri dituzte; eta neurriren bat sentikortzea, komunikazioa eta informazioa ziurtatzeko.



Hutsuneak

Hutsune handienetako bat helburu zehatzik eza da, ez baita horrela konpromiso ebaluagarria eta neurgarria eskatzen, sexuen arteko soldata aldeak murrizteko, lanbide segregazioa apurtzeko, kontratazioa laguntzeko, langileak sustatu eta prestatzeko eta abarrerako. Gainera, ez da adostutako neurriak garatzeko egutegirik ezazten.

Berdintasun plana eratu aurretik egoeraren diagnosis egin beharra dago, eta fase horretan daude GENERAL MOTORS, ALTADIS, BIMBO, ALCAMPO, ALMIRALL, CARREFOUR, MAPFRE, eta beste enpresa batzuk.

Enpresa askok berdintasun planak negoziatzeko konpromiso akordioak sinatu dituzte, batzuek lan hitzarmen kolektiboaren barruan (RENFE OPERADORA, ADIF, FREIXENET, JONH DEERE IBÉRICA), eta beste batzuek, BANCO SABADELL adibidez, ohiko agiriarekin kanpo.



Fruto de la Ley de Igualdad, los planes son ya una realidad en algunas empresas, aunque el número de los firmados es excesivamente corto como para sentirnos satisfechos.

Todos los planes se han firmado tras la realización de un diagnóstico de situación, aunque no en todos los casos con el mismo grado de exhaustividad ni de consenso; y responden a la definición legal de "conjunto de medidas", si bien también se advierten claras diferencias tanto en relación a la amplitud de materias tratadas como en el nivel de compromiso que implican las medidas.

CCOO insta a dar un impulso a todas aquellas empresas y sectores que se encuentran inmersos en el proceso de negociación y a que comiencen a ser una realidad en el resto.

Seguridad bajo mínimos. Garoña itxi!

Mientras se refuerzan las voces afirmando que la energía nuclear no emite CO2, como alternativa al cambio climático, se continúa ignorando el proceso contaminante en el enriquecimiento del uranio o que ninguna empresa privada quiera asumir un negocio poco rentable.

La Ministra de Ciencia y Tecnología alerta del aumento del precio del uranio; se anuncian multas contra la central nuclear de Ascó por infracciones graves; se produce un incendio en la central Vandellos... Crece la movilización y la respuesta social e institucional a una eventual prórroga de licencia de actividad a Garoña (la de la central más vieja del Estado expira en 2009 junto a la pésima seguridad de Nuclenor, apoyándose en las promesas electorales de Zapatero). En 2008 se han producido cinco incidentes. El último y más grave, el 19 de agosto, lo que demuestra el deterioro de una central amortizada y que apenas proporciona el 1,3% de la electricidad, razón que la convierte en fácil de sustituir con energías renovables.

CCOO no olvida las consecuencias económicas y laborales de dicho cierre. Exigir soluciones no puede ser contradictoria con el cierre que demanda la mayoría social.



Genetikoki aldatutako laborantzarik ez

Esusko Jaurilaritzako Nekazaritza Departamentua dekretu idazten ari da, genetikoki aldatutako laborantza ohikoarekin eta ekologikoarekin batera burutzea erregulatze-ko. Hala, erregistroa sortuko da OGM duten lursailak osatua. Erregistro publikoa izango ote da, edozein herritarrek kontsulta egin ahal izateko? Ez dakigu, eta ez du aipatzen, kutsadura egongo balitz, nor izango litzatekeen erantzule, edo arazoari nola egin aurre; ez ditu, bestalde, aldeak edo batzuen eta besteen arteko isolamenduak aipatzen. Bio-erregaik egiteko transgenikoen laborantza onartzeak ez du arriskurik ezabatzen.



Un paso atrás incomprensible

La propuesta del Gobierno central de modificar la regulación de la energía fotovoltaica, que de aplicarse obligará una drástica reconversión sectorial, supone poner en peligro la viabilidad de numerosas empresas y miles de puestos de trabajo, al limitar el volumen del mercado solar a solo 300 MW el 2009, un 70% inferior al mercado actual.

CCOO junto a otras organizaciones ecologistas y sociales, han instado al Gobierno a modificar su propuesta, por suponer un importante paso atrás en la lucha contra el cambio climático y un duro golpe a la promoción de la energía solar fotovoltaica y destrucción de empleo.

Un temible peligro: la sílice cristalina

Es la sustancia cancerígena a la que se expone un mayor número de trabajadores

La silicosis, enfermedad generada por la sílice entre los trabajadores de minas, perforación de túneles, canteras e industria cerámica es hoy conocida. Pese a ello, la mayoría de estas enfermedades quedan ocultas por la pasividad de Osakidetza y las malas prácticas de los Servicios de Prevención, que no comunican la sospecha de enfermedad profesional, tras detectarla en los reconocimientos médicos.

La reparación de hornos, actividad realizada habitualmente por subcontratas, es una de las de mayor riesgo. Un riesgo que se olvida entre quienes trabajan en las fundiciones ferricas u obras de construcción, aun siendo evidente el ambiente de polvo de sílice, que facilita su inhalación.

Ya se ha detectado en alguna fundición, tras la vigilancia médica a consecuencia de la aparición de enfermos de amianto, varios casos de silicosis, una enfermedad incurable.

¿Qué es la sílice cristalina?

Es un componente de la arena, arcilla, cuarzo, granito o piedra, así como otros muchos minerales que se presenta en forma de polvo incoloro e inodoro. Cuando los trabajadores cortan, taladran o triturar dichos materiales o derriban paredes de ladrillo, manipulan moldes de fundición o simplemente barrido, sin humedecer previamente, se genera mucho polvo y sin una protección respiratoria adecuada, al respirar se ensucian los pulmones.

La inhalación de la sílice cristalina produce una enfermedad pulmonar grave llamada silicosis (en sus diferentes grados) que puede suponer una incapacidad permanente. Inicialmente, aparecerán síntomas como: tos, fatiga, bronquitis crónica,...



Sin una vigilancia de la salud adecuada que posibilite la detección precoz (una radiografía pulmonar puede demostrar señales características mucho antes de que se presenten los síntomas) derivará en graves enfermedades pulmonares como la tuberculosis o el cáncer de pulmón, después de años de exposición. La sílice cristalina es la sustancia cancerígena a la que mayor número de trabajadores se expone.

Prevención Express, publicación que difunden las Mutuas, alerta del riesgo de los trabajadores de la construcción, al no realizarse mediciones ambientales, ni una vigilancia específica de la salud. Dado las diferencias en la exposición en estos ámbitos, es probable que los problemas de salud aparezcan más tarde y sin la gravedad de una silicosis, aunque sin eliminar el riesgo de cáncer de pulmón cuando a abandonado el trabajo. Urge incorporar el riesgo a la Evaluación y Plan de prevención, reducir el polvo utilizando métodos húmedos o la aspiración localizada, unido a la protección respiratoria con cartuchos filtrantes. Si has trabajado expuesto a polvo de sílice, exige vigilancia médica específica anual, si te detectan lesiones, ponte en contacto con CCOO. No todas las enfermedades pulmonares son consecuencia del tabaco, la exposición laboral es una causa cuya prevención es posible.





ATLANTIS
seguros



Nuevo Seguro de Auto ATLANTIS

Uno de los mejores
del mercado

Por la protección de tu coche,
de tu familia y del entorno.

En ATLANTIS somos conscientes de las retos medioambientales actuales. Por ello, para personas que ponen en práctica el consumo responsable (vehículos híbridos o ecológicos) ofrecemos las mejores tarifas del mercado.

¡Infórmate de nuestras condiciones y
descuentos exclusivos para afiliados/as a

CCOO

En tu delegación más próxima:

C. Urribitarte, 4 - Bilbao - Tel. 94 424 23 02
C. Carlos I, 1-3 - San Sebastián - Tel. 94 344 56 47
C. Portal de Castilla, 50 - Vitoria - Tel. 94 515 43 29

Servicio de Atención Telefónica

901 500 400

Al otro lado de la carretera

Se cumplen 4 años del sangriento desalojo de la Finca Nueva Linda de Guatemala

El 5 de septiembre de 2003 fue secuestrado por miembros de la seguridad de la Finca Nueva Linda, en el Municipio guatemalteco de Champerico, Héctor Reyes, administrador de la finca y miembro del Sindicato Maya Sin Tierra. Los dueños, españoles, son propietarios de varias fincas en esa zona. Tras las pertinentes denuncias y viendo lo inefectivo del sistema judicial, los campesinos toman la finca, como medida de presión para reclamar justicia y exigir que se investigue el caso.

Lejos de hacerlo así, el juez encargado interpone orden de desalojo contra ellos. El 31 de agosto de 2004, fecha de la orden, el grupo campesino señala que no abandonará la finca hasta que no se haga justicia por su compañero, las autoridades no agotan la vía del diálogo, se hacen presentes más de 1.100 efectivos de la Policía y el Ejército fuertemente armados para ejecutar el desalojo... El resultado: 9 campesinas y campesinos y 3 policías muertos, más de 50 heridos y unos 30 campesinos detenidos.

Tras este desalojo sangriento surgió el Movimiento Pro Justicia Nueva Linda, un grupo de familias campesinas que viven a la orilla de la carretera frente a la finca exigiendo justicia, sin resultado alguno. Más de tres años de reivindicaciones viviendo con el único cobijo de unos palos y unos plásticos y gracias a la solidaridad de sus familias, vecinos de otras comunidades y organizaciones campesinas que les facilitan alimentación básica.



Visita a Euskadi

La Fundación Paz y Solidaridad de CCOO Euskadi apoya a este movimiento en un proceso de asesoría jurídica y de fortalecimiento organizativo e incidencia política, tras ser víctimas de asesinatos, desapariciones y persecuciones por reivindicar unas condiciones dignas de trabajo como trabajadores del campo. El apoyo se da a través del contraparte CODECA, Comité de Desarrollo Campesino (organización de la que nació el movimiento) y con aportación económica de la Diputación Foral de Guipuzkoa y el Colegio de Abogados de Bizkaia.

A través de la Fundación, hace unos meses, una delegación formada por Betty Reyes Chávez (hija del desaparecido Hector Reyes), Rodolfo López Hernández y Mauro Vay Gonón (representante de CODECA) visitó en Euskadi aprovechando una gira europea con el objetivo de difundir esta violación de derechos que están sufriendo y solicitar apoyos institucionales. Así, fueron recibidos por el Parlamento Vasco y la Diputación de Gipuzkoa, de las que obtuvieron sendas declaraciones de apoyo, así como diversas sedes de CCOO en las que tuvieron la oportunidad de compartir con delegados y delegadas su situación.

Soldata negargarriak, indarkeria eta eskubiderik eza

Guatemalako hegoaldean biztanle gehienek kultura indigena dute, eta beren lan iturri nagusia nekazaritza da. Lur sail zabalak eta ekoizpen-bideak bertako eta atzerriko lur-jabeen esku daude, eta horiek betidanik zapaldu dituzte nekazariak.

Nekazariak ezin dute ekoizteko lur-sail zatixorik ere bereganatu. Langileen %80 gizonzkoak dira, eta soldata-eguneko 2 eta 3 dolar bitartekoak izaten dira,

Guatemalako gutxieneko soldatetik beherakoak. Kaleratzeak etengabeak dira, eta langileek emigratu beste irtenbiderik ez dute, biziraungo badute.

Nagusiek diskriminatuta eta lanean egonkortasunik gabe, ezinezkoa zaie antolatzea eta beren lan eskubideak bete daitzen exijitzea. Etxaldeetako segurtasuneko kideen indarkeria ezaguna da, eta funtsezko eskubideak babesteko Estaturik ez dago.



El trabajo visto de cerca

ANGELO FERRACUTI

LOS RECURSOS HUMANOS

PREMIO SANDRO ONOFRI 2006



Puede parecer temerario hablar de trabajo en la época del fin del trabajo y la extensión de la precariedad: es el tema más manipulado de estos años. Los medios lo eliminan o lo folclorizan, periodistas y pensadores lo tratan con fastidio y con culpable espíritu servil.

Angelo Ferracuti ha atravesado Italia en busca de historias. Del trabajo visto de cerca. En directo. "Los recursos humanos" es un libro de historias, un muestreo de trabajo y oficios en el centro del cual está la persona, están las rabias, las expectativas frustradas, los deseos, los sueños. En este libro se habla de los muertos por el amianto en los astilleros navales de Monfalcone, de la última autobiográfica gira por los campos de un cartero de Las Marcas, de un manager de Milán enfermo de cáncer, de un actor interino, de la heroica-cómica aventura de un trompeta afectado de mobbing en una orquesta, del tiempo de ocio de los obreros paquistaníes de una fábrica de zapatos de Civitanova, del cajero de una oficina de empleo de Fermo.

"Los recursos humanos". Angelo Ferracuti.
Premio Sandro Onofri 2006
Ed. Meettok 2008

Urriak 7

mobilizatu