

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 0881
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 5 - ABENDUA - 2007

Euskadiko Langile Komisoak
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



Un nuevo escenario

La negociación colectiva se reactiva



Aviso importante
para afiliados clientes
de **BBK** (pág. 3)

Luz al final del túnel; pero el trabajo no acaba aquí



¿Quién no recuerda hace cuatro años la campaña del paraguas? Aquella en la que hacíamos un llamamiento a los trabajadores y trabajadoras vascos a defender el convenio sectorial. CCOO fuimos entonces, los primeros y los únicos que denunciábamos el intento de la patronal, con la ayuda inestimable de ELA, su intento de individualizar las relaciones laborales en Euskadi.

La situación que en ese sentido hemos estado viviendo ponía en evidencia la razón de ser de los sindicatos. Los sindicatos nacen y existen para conseguir y defender las reivindicaciones de los trabajadores. Pues poco a poco y gracias al trabajo de todos nuestros delegados y delegadas y del conjunto de nuestra afiliación esa situación parece estar volviendo a una cierta normalidad.

Aún no está todo conseguido, pero ya se está viendo la luz al final de ese oscuro túnel donde la negociación colectiva en Euskadi se había visto inmersa. Faltan convenios importantes por solucionar como es el caso del Papel en Gipuzkoa, el Metal en

Araba y Bizkaia y algunos del comercio, pero nuestra voluntad y empeño como CCOO es dar soluciones a los problemas de los trabajadores y trabajadoras, y por lo tanto, buscar una salida a esos convenios pendientes.

Sería bueno que después de estos cuatro años hiciéramos una valoración de lo que este periodo ha supuesto para el sindicalismo vasco. Lo primero que se constata es una pérdida de fuerza sindical para hacer frente a la patronal, fruto de un escenario de división sindical. La patronal ha sido la gran triunfadora de esa estrategia diseñada por ELA, con el objetivo de conseguir hegemonía sindical, que le ha permitido obtener pingües beneficios económicos.

La propia negociación colectiva se ha empobrecido, tanto cuantitativamente, en los salarios como en otros temas que se han dejado de lado (salud laboral, calidad en la contratación, conciliación de vida laboral y familiar, formación, etc.) Y por mucho que algunos digan, también se ha producido este empobrecimiento de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. CCOO mantiene su postura de articular la negociación colectiva a partir del convenio sectorial, porque permite que los contenidos mínimos queden cubiertos y el convenio de empresa es el mejor. Y sin embargo, en estos años la realidad ha sido todo lo contrario. ELA nos quiere vender convenios con reducción de jornada, cuando no ha sido así, sino que simplemente no se aumenta como quería la empresa, como sucede en convenios donde las horas extraordinarias son forzo-

sas (Consignatarios, Transitarios Bizkaia) y así un rosario de convenios donde el objetivo no ha sido mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino incrementar esa hegemonía sindical a la que también y tanto han contribuido el Gobierno Vasco y Confesbask.

CCOO nos sentimos orgullosos de que nuestro esfuerzo haya servido para que los trabajadores vascos vayamos teniendo poco a poco resueltos nuestros convenios y por lo tanto resueltos algunos problemas a través de ellos.

Pero este trabajo no acaba aquí. Tenemos que llevarlo a todos los centros de trabajo para explicar cuál es nuestra posición en la negociación colectiva y porqué defendemos lo que defendemos. Los trabajadores vascos entienden nuestra postura y habrá que pedir explicaciones a ELA y LAB de porqué nos han tenido todo este tiempo sin negociación colectiva en Euskadi.

Los trabajadores y trabajadoras queremos una negociación colectiva que resuelva nuestros problemas; no queremos hegemonías sindicales poco democráticas o sindicatos que tienen vértigo a tomar decisiones desde la autonomía sindical y lo hacen desde intereses y coyunturas políticas.

CCOO de Euskadi queremos una negociación colectiva para todos los trabajadores vascos, como queremos un país para todos los ciudadanos y ciudadanas vascos.

Josu Onaindi Buruaga
Secretario General CCOO Euskadi

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

2008 KUOTAK

GENERAL		11,55 €
ESPECIAL	(1*)	7,10 €
REDUCIDA	(2*)	5,30 €

(1*) Pensionistas y jubilados con 670 € o superior, parados con subsidio, otros con ingresos superiores a 670 € mensuales.

(2*) Pensionistas y jubilados inferior a 670 €, parados sin subsidio, jóvenes en busca de primer empleo y estudiantes.

Importante para afiliados clientes de **BBK**

Estimado/a compañero/a:

Adiskide hori:

Nos dirigimos a ti para solicitarte encarecidamente que **si, en los próximos días, recibes una carta de Bilbao Bizkaia Kutxa (BBK) notificándote que has sido elegido/a compromisario/a** para la elección de su Asamblea General, en representación de los clientes, antes de tomar cualquier decisión al respecto, contactes con tu sección sindical, sede comarcal más cercana o con el sindicato a través de los siguientes teléfonos: **944243424 - 944251213 - 944017029**.

Reiterándote el interés de Comisiones Obreras en el tema y agradeciendo de antemano tu colaboración, recibe un afectuoso saludo

Zugana jotzen dugu, honakoa eskatzeko: **BBK-tik (Bilbao Bizkaia Kutxa) gutuna bidaltzen badizute, bere Batzar Nagusirako bezeroen ordezkari izateko konpromisario hautatu zaituztela esaten duena**, mesedez horren inguruko erabakia hartu aurretik jar zaitetz harremanetan zure atal sindikalarekin, hurbilen dagoen eskualde-egoitzarekin edo sindikatuarekin, telefono zenbaki hauen bidez: **944243424 - 944251213 - 944017029**

Jakin ezazu gaia oso garrantzitsua dela Langile Komisioentzat. Aldez aurretik eskerrak emanez, jaso ezazu agur bero bat

Sabino Santolalla Mentxaka

*Secretario de Organización CCOO Euskadi
Euskadiko Langile Komisioetako Eraketa idazkaria*

Web de **José Unanue Fundazioa**

De reciente creación en el seno de CCOO de Euskadi, la Fundación promueve análisis, estudios, debates, actividades de formación y de difusión sobre la economía, la sociedad, las relaciones laborales, el sindicalismo, la protección social, los servicios públicos, las instituciones de Euskadi y su relación con el Estado, Europa y el Mundo. Hasta el momento ha organizado varias jornadas sobre estos temas y editado diversas publicaciones.

Ahora, a través de la web del sindicato www.ccoo-euskadi.net/unanue se puede acceder a toda esa información y alguna más. El espíritu de lucha y reflexión sobre la acción que caracterizó a José Unanue contribuyeron a hacer crecer el sindicato, darle entidad, profundizar en su carácter de organización de clase y nacional vasca, de ahí que fuera la persona idónea para dar nombre a esta fundación que busca continuar esa reflexión y facilitar su conexión con los trabajadores y trabajadoras y la sociedad vasca en general.



Jose Unanue, nor zen?

Sindikatuan duela gutxi sortu den fundazioari ematen dio izena Jose Unanuek. Izan ere, Euskadiko Langile Komisioetako sortzaileetako bat izan zen. Ibaiaren ezkerrean langileek burututako borroketan parte hartu zuen. AHVn lan egin eta kale-ratua izan ondoren, "alemaniarren meategian" atxilotu zuten. Francoren garaian bederatziti aldiz espetxeratu izan zen, eta 1976an askatu zuten behin betiko. Langile Komisioetan begirunea zioten, baita urte luzeetan kide izan zuten gainerako erakundeetan ere, batez ere ezker nazionalistaren barruan. Horregatik, gure iritziz Jose Unanue alderdi euskaltzalearekiko lotura eta zubia izan zen, ildo hori sindikatura eramateko apustua egin baitzuen.

Fusioa abian

Azaroan batzarra burutu zuten Bilbon Komunikazio eta Garraioetako Federazioak eta FSAPek, bi federazioen bat-egitea eztabaidatzeko eta aztertzeko. Batzarrean Josu Onaindik eta federazio bakoitzeko lurralde eta konfederazio arduradunek parte hartu zuten.



Salida a Galicia

El último viaje organizado por La Federación de Jubilados y Pensionistas de Gipuzkoa se realizó con gran éxito el mes de octubre. Estas tradicionales salidas son para la Federación una manera de ofrecer un servicio más a los militantes y afiliados más mayores. Esta vez, el destino fue Galicia y los participantes destacaron lo agradable y tranquilo del viaje, relajante y lleno de buen humor, además de disfrutar de la buena gastronomía de la zona.

Javi Castorri agurra

Urriaren 11n Javi Castro hil zen, amiantoa eragindako gaitzak jota. Biltzar-ek aurreko zenbakian elkarrizketa egin zion. Egun batzuk beranduago, Leioan alor ezberdinetako ehunka pertsonak omenaldi hungarria eta agurra egin zioten bizitza osoa ahalegin militanteari eman zion lagunari. Beste aldetik, joan den hilabetean laneko gaixotasuna aitortzea lortu zuen.

CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO
corporate

Oportunidades así
no se ven todos los días.



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

CC.OO. Euskadi



euskadiko langile komitsoak

	Tarifa privada	Tarifa CC.OO. Euskadi
Consultas	75 €	35 €
Corrección por láser*	1.075 € 1.175 €/ojo	995 €/ojo

*Excepción tratamientos especiales de LASEK consultando. 80% de descuento en resto de tratamientos y servicios asociados al tratamiento de la presbicia y astigmatismo. Condiciones de financiación personalizadas.

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

Ahora, sólo por estar afiliado a **CC.OO. de Euskadi**, durante las meses de **enero, febrero y marzo** si corriges tu miopía, hipermetropía o astigmatismo te obsequiaremos con un reloj*.

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



*Reloj valorado en 120€, el de la fotografía o similar.
Fecha límite para solicitar el reloj 30-06-08.

C/ Ibañez de Bilbao, 9 y C/ Alameda Mazarredo, 65. Bilbao.
Tel. 946 611 940. Dr. Andoni Arias Fernández, Dr. Julio Ortega Usobiaga y Dra. Begoña De Damas (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftálmica)
C/ Manuel Iradier, 33. Vitoria. Tel. 945 123 628. Dr. Ramón Jiménez de Muiña y Dr. Juan Luis Vicente (Especialistas en Oftalmología).

902 130 100

www.clinicabaviera.com

* TORRENA • ALBACETE • BARCELONA • BILBAO • BUNDO • CASTELLÓN • CANTAL HERRERA • LONDRO • MADRID • MÁLAGA • MURCIA • PALMA DE MALLORCA • PAMPLONA • SEVILLA • TARRAGONA • VALENCIA • VALLEJOLO • VIGO • VITORIA • ZARAGOZA

Inflación, salarios y crecimiento económico

No son buenos tiempos para el control de los precios. La inflación en nuestro país conoce desde hace una larga temporada una evolución negativa para los intereses de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas españolas, al empeorar el poder adquisitivo de las personas con menos posibilidades de proteger sus intereses y limitar la capacidad de competir de los bienes y servicios nacionales. Este factor es uno de los que explican el profundo deterioro de la balanza de pagos con el exterior (déficit de la balanza comercial del 8,1% del PIB).



Los precios se han incrementado en los últimos doce meses un 3,6%, y conocidos los escasos márgenes de maniobra de los dos meses restantes para finalizar el año, se puede concluir que la evolución de los precios españoles en 2007 será un año más, desfavorable (alrededor del 3,5% para el conjunto del año), ocho décimas superior a la del año precedente.

La subida del precio del petróleo no es causa suficiente para tan mal resultado, ya que si bien ha incrementado su precio en un porcentaje muy elevado, la subida se limita bastante (8%) gracias a la apreciación de la moneda única europea. El resultado de la inflación subyacente que no tiene en cuenta ni los productos energéticos ni los alimentos no elaborados, se sitúa en el 3,1% hasta septiembre, lo que refleja una falta de control sobre los precios internos y muestra que los problemas de precios en España no se limitan a factores externos -la energía- o imprevisibles como el clima. La falta de control en la inflación en nuestro país también tiene que ver con un proceso de formación de precios deficiente, donde los empresarios de determinadas ramas de actividad disponen de un poder excesivo, que les permite fijar unos precios muy alejados del valor real de los bienes y servicios que ponen en circulación en el mercado.

Los bienes de primera necesidad

La evolución de los precios de los bienes de primera necesidad (alimentos, vivienda, enseñanza) es, además, peor que el índice general con una penalización especial para las personas con menor nivel de renta que, de manera obligada, deben

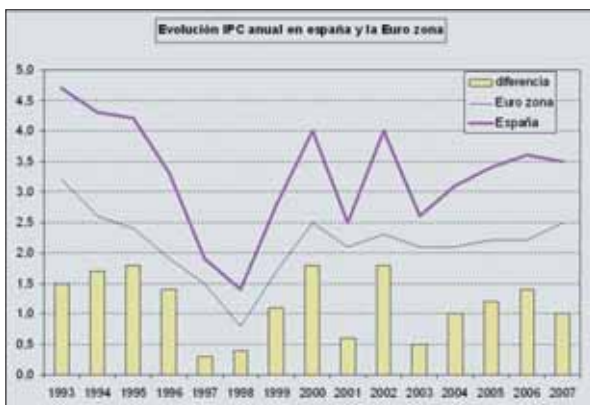
dedicar una proporción superior de sus ingresos a la compra de estos productos.

En el presente ejercicio se va a producir una nueva diferencia en los precios con los países que componen la zona euro, hasta acumular once puntos en la última década, con la consiguiente repercusión negativa en las posibilidades de competir en el principal mercado exportador español -es el lugar donde realizamos las tres cuartas partes de los intercambios comerciales-.

La economía española muestra síntomas cada vez más evidentes de agotamiento del modelo productivo utilizado en la actual fase de crecimiento económico: larga y favorable pero con el inconveniente de haber acumulado un fuerte endeudamiento externo e interno, debido al desmesurado incremento en el precio de la vivienda. El necesario cambio de patrón productivo es un proceso con demasadas dificultades que entre otros factores necesita del control de precios para transitar hacia la producción de bienes y servicios con mayor valor añadido.

En esta situación, CCOO urge al Gobierno que deje de recurrir a justificaciones alejadas de la realidad; que abandone la pasividad en el control de los precios, y adopte medidas que eviten las privilegiadas posiciones de las empresas en las ramas de actividad donde se observan las mayores subidas en los precios, garantizando un mayor nivel de competencia. Al mismo tiempo, emplaza a los sectores empresariales de los sectores más inflacionistas a comprometerse con el control de los precios. En este contexto, CCOO continuará reivindicando, en el marco de la negociación colectiva, una mejora del poder adquisitivo de los salarios y la extensión a todos los convenios de las cláusulas de revisión salarial. Este ejercicio de responsabilidad sindical no servirá de nada si los poderes públicos no toman las medidas necesarias para poner freno a la situación descrita.

Miguel Ángel García
Director del Gabinete Económico de CCOO



Osakidetzaren ahotsa

...Bere langileen ahotsa da. Sendagileak, erizainak, laguntzaileak, administrariak, zelariak... euskal osasun zerbitzuak eskaintzen duen edozein zerbitzutako langileak. Ahots horixe entzun ahal izan dugu azken hilabeteotan mobilizazioetan eta lanuzteetan. Osakidetzak eta Sindikatu Medikuak sinatutako akordioaren ondoren, guztiontzako edukiak dituen negoziazio kolektiboa aldarrikatzeko. Ahots horrexek isilarazi du Inclán sailburua, batasun sindikala iraindu duenean, langileen bidezko aldarrikapenak mespretxatu dituenean, iritzri publikoari irudi faltua -"dena ondo dago eta onenak gara"- saldu nahi izan dihonean.

La voz de Osakidetza

Es la de sus trabajadores y trabajadoras. Desde la médico al enfermero, pasando por la auxiliar, la administrativo, el celador o cualquier operario del resto de servicios que ofrece el servicio vasco de salud.

Es la que se ha dejado oír a lo largo de estos meses en las movilizaciones y paros continuados que tras la firma del acuerdo entre el Sindicato Médico y Osakidetza, reclaman-

do una negociación colectiva con contenidos para todos y todas.

Es la voz que ha tapado la del Consejero Inclán, empeñado en descalificar la unidad sindical, despreciar las reivindicaciones legítimas de sus trabajadores y seguir contraatacando con la venta a la opinión pública de una falsa imagen de "todo va bien y somos los mejores".

"La gente está muy concienciada; nos están tomando el pelo"

Itxaso Lavín *Enfermera.*
Hospital Basurto.

Empezé a trabajar en Osakidetza como eventual en Atención Primaria hace 20 años. Actualmente, enfermera interina desde hace 9 en el Hospital de Basurto. Se ha presentado a las cinco OPES que ha habido desde entonces. Una veterana en el servicio al paciente del que dice ha mejorado a costa del esfuerzo y la implicación de la plantilla.

"En estos años, la contratación ha ido a peor; se hacen contratos más precarios, incluso por horas, cosa que antes no existía... y el personal ha aumentado mucho menos de que lo que se necesita". Asegura que antes había una enfermera por cada 10 o 15 pacientes y ahora sigue siendo igual, con el hándicap de que paciente y familiares reclaman más atención y cuidados: "la gente ingresa más mayor y con menos independencia, por lo que reclamamos se regulen las cargas de trabajo, delimiten funciones y se reconozca nuestra labor también económicamente, que parece que ahora no se puede

hablar de dinero. Pertenezco a un grupo B y mi sueldo comparado con el mismo grupo de otros de la Administración es mucho más bajo". De la carrera profesional ni hablamos. Muchas enfermeras se han quedado fuera con la nueva propuesta. Sólo evalúan a los fijos o con más de 16 años". Itxaso no tiene buenas palabras para la dirección de Osakidetza: "su postura es totalmente inmovilista, miente a la opinión pública y no concreta nada".

Sin embargo, se muestra optimista y cree que no van a ganar la batalla, y menos con una unidad sindical que aglutina al 90% de la plantilla. Asegura no haber visto en Basurto paros con tanto seguimiento hasta la fecha. La gente está muy concienciada porque creemos que nos están toamando el pelo y además tenemos que oír que somos unos privilegiados y peseteros. "Y que quede claro que no vamos en contra de los médicos.





Jesús Fernández. *Administrativo. Centro Salud Begoña.*

"Si Osakidetza somos todos no puede haber tanto agravio comparativo"

Con casi 24 años en Osakidetza como auxiliar administrativo, el responsable del Área de Atención al Cliente de este centro bilbaino, considera que la situación tanto económica como laboral del personal se ha ido deteriorando progresivamente; "hemos sufrido varias congelaciones salariales y la plantilla no ha aumentado para poder responder a las demandas de los usuarios". Reconoce el papel fundamental de los trabajadores porque la primera impresión que los usuarios perciben del sistema es a través suyo y con el descontento actual esa percepción puede repercutir negativamente en todo el entorno de Osakidetza. Asegura que el personal no sanitario se siente "totalmente agraviado" con respecto al resto. "Nos parece inadmisibles que no se trate a todos los estamentos por igual; es discriminatorio nuestra situación con la del resto del personal facultativo por ejemplo en el desarrollo de la carrera profesional". En el tema laboral exigen aumentos de plantilla, valoración de puestos e implantación del contrato de relevo para el rejuvenecimiento de los profesionales. Jesús califica de "dictatorial" la postura de Osakidetza "queriendo imponer unas condiciones laborales y económicas no consensuadas con todos los representantes de los trabajadores y favoreciendo únicamente a un estamento". Valora la unidad sindical porque "hacia mucho tiempo que el grueso de los sindicatos no ponía sobre la mesa las mismas reivindicaciones, lo que puede hacer que Osakidetza reconduzca su postura y se de cuenta de que todos los trabajadores tenemos el derechos a ser tratados con la misma consideración".

Arantxa Domínguez. *Operaria de servicios. Hospital Txagorritxu.*

"Sufrimos la privatización y el abandono de nuestro colectivo"

Trabajadora de Osakidetza desde 2001, consiguió plaza como pinche de cocina cuatro años más tarde y desde entonces va y viene a diario desde Barakaldo, donde reside, al hospital de Txagorritxu en Gasteiz. En este tiempo ha ido viendo como muchos servicios se han ido privatizando; es el caso de los viveres, el suministro y traslado de comidas... Eso repercute para el usuario en la calidad de la comida o la organización del servicio y para los trabajadores en menos plantilla y conflictos internos. Reconoce que una unidad sindical como hace mucho tiempo no se daba, le ha motivado para movilizarse y sobre todo porque en Osakidetza "se respira bastante la diferencia de clases; los operarios de servicios como el colectivo más bajo; el menos apreciado, respetado, motivado, formado...". A lo que hay que añadir su demanda de contrato de relevo, que se abran más concursos de traslados, los niveles profesionales... Por eso no duda en calificar la postura de Osakidetza en este conflicto de "vergonzosa, humillante y degradante" y la de la campaña de Inlclán de "exagerada" en los medios de comunicación y "ofensiva" en el envío de cartas al personal. Crítica que se cuide la imagen de lo que se ve en Osakidetza y no de lo que hay "del acero para abajo", que es lo que Arantxa conoce, las instalaciones de las cocinas, los vestuarios... el abandono es total. Aunque "nos quieran hacer la contrarrevolución" augura que si se mantiene esta línea sindical habrá paros cada vez más largos y alguna huelga.



Jesús Francisco Lorenzo. *Médico. Irun*

"La dirección se dedica más a sus premios que a los problemas reales"

Sus inicios en Osakidetza fueron como celador en Basurto en 1991, pero lleva ya diez años trabajando como médico de familia interino en Irun. A su entender, las cosas han ido a peor, y para todas las categorías. "Hay unos responsables que se dedican a la Q de calidad, a las ISO... y que viven en su casita de chocolate y luego está el resto de los mortales, los que vivimos la carga asistencial, las amenazas... la realidad". Dice tener la sensación de que cuántos más premios tiene la organización, más se aleja de los problemas reales. Reconoce que como parte del colectivo médico, se han conseguido cosas interesantes (reducir cupos en primaria, ajustar el precio de la hora de guardia) pero no está de acuerdo en generalizar el pago de la exclusividad a todos los facultativos y tampoco es de recibo que las mejoras busquen únicamente satisfacer a los médicos. A Lorenzo no le parece que negociar sea, primero hacerlo con el SME y después ponerlo como condición previa al resto de sindicatos aceptar ese acuerdo. "Primero quiere solucionar un problema, el de la falta de médicos que en la Comarca Este de Gipuzkoa es grave, cuando lo soluciona, o cree que lo hace, quiere que el resto lo acepten y "les da las lo que sobra". Deberían pensar que aquí también trabajan mas categorías que son imprescindibles para que funcione adecuadamente esta empresa. La unidad sindical es importante y "algo de respeto le deben dar las movilizaciones" cuando no deja de utilizar todos los medios a su alcance (reuniones de EAP, mandos intermedios, correo interno.) para explicar que ella no es la culpable, sino que lo son los sindicatos. No es la primera vez que ponen en práctica medidas por decreto sin contar con los sindicatos, por qué ahora tanto interés en que firmen?"



Calidad en el empleo, calidad en la información

El 5 de Noviembre, trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación de toda Europa se movilizaron en protesta por la situación de precariedad laboral que sufren los profesionales de este sector. Una jornada convocada y apoyada por diferentes organizaciones de este ámbito, se enmarca dentro de una campaña por la calidad, independencia y ética del periodismo.

En Euskadi, CCOO convocó concentraciones de protesta en las tres capitales vascas para denunciar que casi el 50% de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación lo hacen en precario, que un alto porcentaje de estos profesionales carece de convenio colectivo al que acogerse y sólo le ampara el Estatuto de los Trabajadores o que los profesionales de televisiones y radios locales no tienen siquiera la protección de un convenio marco que regule lo más básico, las jornadas laborales, sus derechos y deberes en su puesto de trabajo.

Más de 340.000 euros en reclamaciones

Tras la sentencia que falló erróneo el precio de la hora extraordinaria fijada en el convenio de seguridad privada de 2005, CCOO ha procedido a dar entrada en el registro del Gobierno vasco, las primeras fases de demandas de cantidades de trabajadores y trabajadoras de este sector que han decidido reclamar. Una cantidad que superaba los 340.000 euros sólo en la primera oleada.

Una batalla larga en el tiempo y en tribunales por el intento patronal de no materializar de ninguna forma las decisiones judiciales, pero que supone un triunfo de la parte social en este conflicto. CCOO apuesta por avanzar en los juzgados y en cualquier frente para lograr lo que a cada trabajador le corresponde. Este conflicto debe servir para reivindicar un convenio digno acorde en salarios y derechos con el papel que los profesionales de la seguridad cubren en la sociedad actual. Y si es a nivel autonómico, mejor.



CCOOK bultzada eman dio Gipuzkoako papergintzako lan hitzarmenari

Gipuzkoako papergintzako langileek 2 urte daramate beren lan baldintzak berritu gabe, patronalaren eta sindikaturen baten inbabilismoa dela-eta. Horregatik, eta patronalaren gomendioei men egin nahi ez diolako, CCOOK lan hitzarmenaren negoziazioari bultzada ematea erabaki zuen. Sindikatu bakarra izan da benetako proposamena, bideragarria, egiten. Gainera, sektoreko lan hitzarmenak baztertzeko dinamika apurtzen du. CCOOK honakoak proposatzen ditu: hemendik aurrerako bi urteko benetako iraualdia, aurreko KPI+1,3, 1,2 eta 1,3 urte bakoitzeko; 2009rako bi orduko lanaldi murrizketa, igoerak aseguru kolektiboan eta arriskuen prebentzioaren inguruko neurriak.

Negociación trampa en Despanorsa de Donostia

En huelga indefinida desde el 1 de noviembre en defensa de la negociación de un convenio digno, cuya negociación ha durado 3 meses sin que la dirección muestre interés en llegar a acuerdos y con el boicot a la huelga por parte de empresas de su competencia como Vanpac, Vascontainer, Easo y Escor de Álava. La Policía ha vigilado de cerca a la plantilla en la movilización, protegido a directivos que realizan trabajos que corresponden a los huelguistas,.. hechos denunciados en el juzgado y en Inspección de trabajo. La plantilla pide una reducción de jornada que actualmente es de 1788 horas anuales y una subida salarial que en ocasiones rondan el Salario Mínimo Interprofesional.

Huelga en Navidad en la Ayuda a Domicilio

El sector de la Ayuda a Domicilio de Bizkaia, con más de 1.500 trabajadoras de tras el fracaso más absoluto de la negociación del Convenio 2007, se ve abocada a la huelga en Navidad, tras una primera fase de movilizaciones, durante la que la patronal, en ejercicio de su histórica insolvencia social, no ha hecho ninguna oferta de actualización de convenio sino planteado un ultimátum desde la primera reunión. Si no se aceptan sus pretensiones incondicionales no hay diálogo. Estas pretensiones son la creación de contratos de trabajo "a medida" y la flexibilización anual total de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, que están llamadas a ocupar un lugar prominente en el ámbito del desarrollo de la Ley de Dependencia están hartas de ser el "pin - pan - pun" de la subcontratación de los Servicios Sociales: las Instituciones se lavan las manos subcontratando y las empresas se lavan las manos por ser subcontratadas. Los Ayuntamientos regulan el número de contratos indefinidos mediante un "numerus clausus" escandalosamente inferior

a las necesidades del servicio. Las empresas adjudicatarias lo asumen y durante el período de concesión la transformación de contratos temporales "fraudulentos" en indefinidos engrasan la cuenta de resultados de la empresa. La atención en la Dependencia requiere empresas homologadas en todos los campos incluida la solvencia social y consecuentemente la capacidad de abordar la negociación colectiva.



Ez gara desberdinak

A stean egun eta erdiko atsedenaldi jarraitua egitea langileen oinarritzko eskubidea da, baina saltoki handietan eta merkataritza zentroetan ahaztuz joan dira, eta langileei lapurtzen diete. Eskubidea bete dezaten aldarrikatu dute banaketa enpresa nagusietako sekzio sindikalek, eta sarritan Entzutegi Nazionalaren epaia behar izan da betetzea exijitzeko. ANGED patronala, ordea, entzurgor dago. CCOO azpimarratu du eskubide hori bazterteza ere larriagoa dela sektore honetan, emakumezko langile ugari dagoelako, eta eskubide hori lan eta famili bizitza uztartzeari estu lotua dagoelako.

Estatuan burutu den mobilizazio kanpainaren barruan, CCOO informazioa zabaltzeko eta protesta egiteko elka-

rretaratzeak egin ditu Euskadiko saltoki nagusietan (Corte Inglés, Megapark, Boulevard, ...)



Rendición sindical en los comercios de Bizkaia

CCOO rechazó de plano ratificar los contenidos que ELA y UGT acordaron con CEBEK para dar carpetazo a tres años sin convenio de los trabajadores y trabajadoras del Comercio Textil y Comercio General de Bizkaia. Para CCOO, una "rendición sindical" porque tras tres años de "comedias movilizadoras" que han mantenido al colectivo con nóminas de 2004, se liquidan ahora con un incremento medio del 0,8% (en el ciclo de mayores beneficios empresariales del sector). Rendición en cuanto a reducción de jornada y engaños sobre días libres y pluses. ¿Qué les espera a los trabajadores de comercio metal y mueble? CCOO no será cómplice de esta derrota sindical, auspiciada por un sindicato.

La limpieza en Bizkaia, de enhorabuena

Con una huelga de 15 días convocada para el día siguiente en el sector de la limpieza en Bizkaia, CCOO, UGT y ESK alcanzaron "in extremis" un acuerdo con la patronal que supone para los 12.000 trabajadores y trabajadoras del sector más de 4 puntos de ganancia de poder adquisitivo en tres años. Esto consolida uno de los convenios más seguros, regulares y de crecimiento sostenido de Euskadi. CCOO ha conseguido los objetivos marcados, como el de actualizar el convenio en su año de renovación y a parte del incremento salarial, un paquete de avances en materia social que dignifican el trabajo y los derechos en el sector (lactancia, parejas de hechos, licencias...o el contrato de relevo que se mantiene hasta la máxima vigencia posible que permita la nueva ley).

Se firma el convenio de **oficinas y despachos** de Bizkaia

"Secuestrado" por la patronal durante 6 meses afecta a 18.000 trabajadores

El acuerdo, que había permanecido "secuestrado" por la patronal, sin darle carácter oficial, desde mayo, contempla una vigencia de tres años (2006, 2007 y 2008); Incremento salarial: IPC anterior más 1,10 puntos para cada año; introduce mejoras en disfrute de vacaciones, complemento de IT, conciliación y jornada.

Para CCOO, se cierra así la negociación de un convenio que se ha alargado más de lo necesario, y que ha impedido que los aproximadamente 18.000 trabajadores y trabajadoras del sector disfrutaran puntualmente de la actualización de sus salarios y del día de libre disposición.

La negociación se ha visto empañada en su tramo final por la actitud incaflicable de la patronal, que se ha venido negando durante meses tanto a ratificar lo acordado verbalmente, como a ofrecernos explicación alguna. Este comportamiento ha introducido en la negociación colectiva unas dosis de desconfianza que sin duda tendrá reflejo en los próximos años.



En cualquier caso no solo hemos de felicitarnos por los contenidos del convenio. La amplia representatividad de los sindicatos que lo suscriben (CCOO, ELA y UGT), así como la contribución que supone a la normalización de la negociación colectiva en Euskadi, fuertemente lastrada en los últimos años, también son un valor en si mismos.



UNA OFERTA EXCLUSIVA PARA AFILIADOS DE CC.OO. EUSKADI

Como afiliado de **CC.OO. EUSKADI** y a tu convenio colectivo puedes disfrutar de precios especiales en todas las intervenciones para hombre y cara mujer de **CLÍNICA LONDRES**. Además de nuestros tratamientos personalízalos y combínalos de forma única. Acordar, si venes entre amigos y marido te beneficiaras de una oferta muy exclusiva. Imprescindible acreditarse en la primera visita.

R.P.S. N° 71/07

TRATAMIENTO	TARIFA PENADA	TARIFA CC.OO. EUSKADI	PROMOCIÓN CC.OO. EUSKADI de hombre a mujer
RESUSCITACIÓN LÁSER COMPLETA (pelo + axilas)	975 €	825 €	775 €
CIRUGÍA 10º PEDI Y COLIBRIS	950 €	795 €	725 €
TRATAMIENTO FACIAL (BOTOX OXIBAZEL*)	475 €	385 €	345 €

*Promoción especial en Barcelona, Valencia y Murcia. Promoción especial hasta el 31/12/08

*Hasta 15 sesiones de endermología (EPQ), vacuum, accent, mesoterapia, prescriptura o bodytite

15% de descuento en el resto de tratamientos

902 12 33 66
www.clinicalondres.es

C/ Alameda Mazarredo, nº 57 Bis - bajo, (Eibar), Tel. 94 423 89 85 - Dr. Carlos San Martín Pérez. Las intervenciones de Cirugía se realizan en el Hospital San Juan de Dios (Santurtzi) y en el Sanatorio Eibarri (Eibar)

REJUVENECIMIENTO FACIAL • NUTRICIÓN Y CONTROL DE PESO
• FOTODIAPYLAZACIÓN MÉDICA, LÁSER O TRATAMIENTOS
VASCULARES • CIRUGÍA ESTÉTICA • SALÓN INTRAGÁSTRICO

CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

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

"Sí crítico" de CCOO al convenio del Metal de Gipuzkoa

Una unidad de acción mayor habría posibilitado añadir mejoras al acuerdo.

El Consejo de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Euskadi, su máximo órgano de dirección, se reunió en Donostia el pasado 21 de noviembre para tomar la posición definitiva del sindicato en cuanto a la firma del convenio del Metal de Gipuzkoa. Tras un periodo de asambleas con delegados y delegadas en los tres territorios, donde se analizó el nuevo escenario que se presentaba, la decisión fue dar un "sí crítico al convenio, permitiendo la estabilidad en la negociación colectiva del convenio más importante de este territorio, que afecta a más de 50.000 trabajadores y trabajadoras metalúrgicos.

La división sindical generada por ELA al abandonar la defensa de los convenios sectoriales donde no es mayoría absoluta y la falta de autonomía de LAB (que está al paio de vaivenes políticos que nada tienen que ver con la defensa de los intereses de los trabajadores) ha puesto en peligro la propia negociación colectiva. Para CCOO, mantener vivos los convenios sectoriales sigue siendo una prioridad, porque garantizar unas condiciones mínimas dignas para todos los trabajadores que luego cada cual pueda mejorar en su centro de trabajo.

Perspectivas Araba y Bizkaia

Lo sucedido en el convenio del Metal en Gipuzkoa es un claro ejemplo de búsqueda de una solución de la situación que se le planteaba a LAB desde su representación en Gipuzkoa para dar una salida al convenio. Si esta solución se hubiera tomado desde la unidad de acción y con una perspectiva global, posiblemente los convenios de Araba y Bizkaia tendrían mejores perspectivas. Por eso, la situación que se nos ha creado a CCOO. con esta actitud de LAB, ha sido complicada máxime cuando todos los indicios apuntan a que no están dispuestos a firmar en Araba ni en Bizkaia.



El resultado del Consejo mostró lo encontrado de las posturas; los que optaban por dar una salida al convenio en Gipuzkoa, ya que en la actual situación de conflictividad y por la postura que mantienen las patronales, no parece posible mejorar sustancialmente los contenidos del acuerdo y los que apuestan por no seguir dando cobertura a quienes utilizan a CC.OO para que demos solución a los problemas que ellos han creado.

El resultado y en función del modelo sindical que defendemos: un "sí crítico" ya que el contenido contempla bastantes materias que fueron puestas en la mesa negociadora por parte de CCOO y algunas han tenido modificación en la propuesta de Adeg. CCOO. hace un llamamiento a esta nueva mayoría sindical conformada junto a LAB y UGT para pelear juntos por el resto de convenios colectivos de Euskadi.

- Contenidos:**
- Vigencia de tres años (2007, 2008, 2009)
 - Mantenimiento de la jornada de 1.697 horas anuales actuales
 - Incremento salarial de del IPC más 1,3% en 2007 y del IPC más 1% en 2008 y 2009.
 - Incremento del 0,15 % de las aportaciones empresariales a Geroa.
 - Incluye puntos relacionados con la estabilidad del empleo, seguridad y salud laboral y fomento de la igualdad de oportunidades.

CCOOk salatu egiten du zatiketa sindikala eta erakunde batek bere interesak langileen interesen gaintik jartzea, horren ondorioz negoziazio kolektibo osoaren edukiak murriztu egiten baitira.

ELA eta patronalak eraso larriak egiten ari zaizkio negoziazio kolektiboari, baina CCOOren iritziz, lan hitzarmenak bizirik irautea lehen mailako beharra dugu.

**Más afiliación,
más fuertes,
más comisiones**

Sindikatu handiagoa

2008

MAIATZA / Mayo										UZTAILA / Julio										ABUZTUA / Agosto									
R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O												
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6												
7	8	9	10	11	12	13	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13					
14	15	16	17	18	19	20	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25	26	27	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27					
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31					28	29	30									
EKAINA / Junio										AZAROA / Noviembre										ABENDUA / Diciembre									
R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O												
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6												
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13									
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17									
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24									
28	29	30	31				28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31									
URRIA / Octubre										AZAROA / Noviembre										ABENDUA / Diciembre									
R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O	R/L	R/M	O/J	O/V	L/S	I/O												
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6												
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13									
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17									
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24									
28	29	30	31				28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31									

Jaiegunak / Festivos

Laboralak / Laborales

Probintzialak / Provinciales

31 de Julio: BIZKAIA y GIPUZKOA / 28 Abril: ARABA

Gainera, beste jaiegun bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local

www.ccoo-euskadi.net

CC.OO. Euskadiko Langile Komitatuak:

- BIZKAIA: Urbinatea, 4 - 48001 Bilboa. ☎ 20 • Durango: Plaza Mendizabal, s/n. ☎ 94 14 - ☎ 943 79 32 60 • Azkoitia: Kale S. Herroren, 1-bis. ☎ 943 67 16 95 • Zumaiola: 94 424 34 24 - Fax: 94 424 36 12 • 681 59 43 • Elorrio: Niceto Urkizu, s/n. ☎ Martín, 1 - ☎ 943 85 06 66 • Borsain: José E. Gurmungaxa Pra. 10 - ☎ 943 86 05 01 • Assosiar: Urbinatea, 4 Bilboa. ☎ 94 424 10 94 682 01 27 • Erandio: Obieta, 1 - ☎ 94 M. Iturriz, 19 - ☎ 943 88 59 46 • Bergara: Zumarraga: Eliz. Kale, 7-9 - ☎ 943 72
- 70 • Bilbo-FORM: J.M. Eskura, 18 - ☎ 467 28 15 • Ermua: Zubiaurre, 32 - ☎ 943 Arruñada, 13-bajo - ☎ 943 76 46 51 • 17 52
- 94 427 83 43 - Fax: 94 427 82 93 • Bilboa: 17 03 91 • Gernika: San Bartolomé, 3 - ☎ ARABA: Casulla, 50. 01007 Gasteiz. ☎ FORM (Rekalde): Barritz, 18 - ☎ 94 422 94 625 39 67 • Mungia: Aita Elorriaga, 10 - ☎ 945 13 13 22 - Fax: 94 514 25 03 • Gasteiz: 94 674 32 32 • Sestao: Antonio Trueba, Herriaren, 1 - ☎ 943 55 38
- 34 14 • Bilbo-LANDUZ: Marzategui, 9 - ☎ 94 472 32 21
- ☎ 94 43 48 37 • Anorbeita / Zorrotza: 24 • Irati: Lope de Itxoyen, 10, Dpto. 7-5 - ☎ 943 61 12 43 • Lasarte: Inigo de Loyola, ☎ 943 36 56 43 • Legorri: Aranzazu Martín, s/n. Apto. 243 - ☎ 94 672 24 01 • Lehenkari Agirre, 13 - ☎ 94 449 33 09 • Assosiar: Carlos I, 5 - ☎ 943 44 69 19 - Fax: Ama Arzuoa, 20 - ☎ 943 73 16 45 • Renteria: 16 • Salavarrera / Aurain: Simión Derio: Txorteri Etorbidea, 9 - ☎ 94 454 01 943 46 27 28 • Arrasate: Garibai Etorbidea, Vleri, 2 - ☎ 943 51 89 93 • Tolosa: Martínez, 4 - ☎ 945 31 25 04



euskadiko langile komitatuak

Seguimos ganando elecciones

En RTVE

En las elecciones sindicales de los centros de Radio Televisión Española en la Comunidad Autónoma Vasca, CCOO ha conseguido 7 delegados de los 7 posibles. El sindicato además tiene otro delegado en RNE Bilbao, por lo que nuestros representantes ascienden a 8. Las elecciones se realizaron en los centros de trabajo de Corporación RTVE Guipúzcoa, TVE Vitoria, TVE Bilbao y EP Liquidación Bilbao. En todos ellos CCOO logró el mayor número de votos, convirtiéndose en la primera fuerza sindical de la radio televisión pública.



Conforama

Por cuarta vez consecutiva, CCOO ha obtenido la mayoría absoluta en el comité de empresa de Conforama en Bizkaia, con cinco delegados. Los trabajadores y trabajadoras (un centenar) de los centros de Megapark y Artea han respaldado la labor de CCOO fruto del continuo apoyo, información y presencia permanente en todos los foros donde se decide el futuro de la plantilla.



euskadiko langile komisioak

FORMACION OCUPACIONAL PARA TRABAJADORES/AS EN DESEMPLEO CURSOS SUBVENCIONADOS AL 100% **INICIO: DICIEMBRE-ENERO**

Denominación del curso	Horas	Horario
ARABA		
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTIÓN *	300	8:30-14:00
EXPERTO EN GESTIÓN DE SALARIOS Y SEGUROS SOCIALES *	335	9:00-14:00
ADMINISTRATIVO DE PERSONAL *	799	15:00-21:30
TECNICO SISTEMAS MICROINFORMATICOS	530	15:30-20:00
BIZKAIA		
SECRETARIADO DE DIRECCION	339	9:00-14:00
DESARROLLO Y CONSTRUCCION DE PROTOTIPOS ELECTRONICOS	210	9:00-14:00
INGLES: GESTION COMERCIAL	235	9:00-14:00
FRANCES: ATENCION AL PUBLICO	235	9:00-14:00
TECNICO EN SISTEMAS AUDIOVISUALES	551	15:00-20:30
TECNICO EN MTT. DE ORDENADORES, REDES E INTERNET	460	15:00-20:00
INFORMATICA DE USUARIO	235	15:00-20:00 o 9:00-14:00
GIPUZKOA		
DISEÑO DE PAGINAS WEB	393	9:00-14:00
TECNICO EN MTT. DE ORDENADORES, REDES E INTERNET	460	8:30-14:00

* Cursos con posibilidad de prácticas en empresas.

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

Problema de fondo, que no de fondos

Quando la situación de Hobetuz parecía aclararse, ELA y LAB dan al traste con cualquier posibilidad de solución y abandonan sin previo aviso. El acceso de trabajadores y empresas a la formación sólo está asegurado para este curso 2007-2008.

Langileen prestakuntza jasotzeko duten eskubidea eta horren etorkizuna babesten du CCOO

Prestakuntzarako Euskal Akordia sinatzaile den aldetik, gure sindikatuak legitimotasuna du langileen prestakuntzaz iritzia emateko. Ez da garrantzi gutxi-ko gaia. Langilearentzat funtsezkoa da, horren araberakoa baita enpresan izango duen lanpostua eta etorkizuna. Horregatik, prestakuntzarako ereduak eta kudeaketa proposatzeko dugun eskubidea aldarrikatzen dugu, Europan egiten den moduan.



El Gobierno ha decidido, de manera unilateral obviar estas condiciones publicando unas convocatorias que rompen con la legalidad vigente, todo ello con el objetivo de contentar a ELA y LAB que utilizando acusaciones como la de que el Gobierno Vasco se convierte en una "sucursal de Madrid", presionan para sacar adelante sus intereses. A pesar de este intento ELA y LAB también dejan en la estacada al Gobierno votando en contra de las convocatorias al no recoger la totalidad de sus demandas pues nos excluyen de la formación a patronal y sindicatos, su objetivo desde hace años.

Continuidad de Hobetuz

Si no Hobetuz no se encarga de gestionar las convocatorias del Gobierno, podría desaparecer. En un ejercicio de responsabilidad, tanto el Gobierno como la patronal y CCOO y UGT decidimos aceptar que esas convocatorias fuesen gestionadas por Hobetuz durante este año, a fin de dar tiempo al patronato de la fundación para buscar soluciones que asegurasen el futuro de esta institución. Nuevamente ELA y LAB prefieren hacer valer su voluntad frente a la necesidad de buscar soluciones y votan en contra de esta propuesta lo que supone, dado su derecho de veto, el cierre de esta fundación. La decisión del Ejecutivo de sacar las convocatorias y encomendar a Hobetuz su gestión, saltándose la negativa de ELA y LAB, lleva automáticamente a estos sindicatos a abandonar la institución.

Esto que a primera vista parece una simple pataleta de quienes no pueden salirse con la suya, es en realidad una clara estrategia política que sólo demuestra la grave irresponsabilidad de estos sindicatos, que lejos de tener en cuenta los intereses de los trabajadores sólo pretenden imponer sus planteamientos exclusionistas, aunque ello lleve consigo la desaparición de Hobetuz y el despido de toda su plantilla. Una interpretación de los Estatutos de Hobetuz permite decir que el acceso de trabajadores y empresas a la formación está asegurado para este curso 2007/2008. pero después ¿qué ocurrirá?

El origen de esta es la publicación por parte del Gobierno de unas convocatorias de ayudas para formación de empresas y trabajadores cuya gestión se encomienda a Hobetuz. En su momento, el contenido de esas convocatorias fue rechazado por el Patronato de la Fundación.

Ya no es un problema de fondos; a diferencia de lo ocurrido otros años, ahora el Gobierno vasco ha decidido aceptar la transferencia de los fondos para formación continua de Madrid, por lo que Hobetuz contaría con una partida de más de 20 millones de euros para financiar iniciativas de formación. Sin embargo estos fondos no pueden utilizarse por el Gobierno de cualquier forma, sino que han de respetarse las condiciones de uso establecidas por la propia orden de transferencia.



Vitra promueve la construcción de más viviendas en Gasteiz

Se trata de varias promociones en Santo Tomás, Residencial Urbina y Mariturri del barrio de Zabalgana

GPS, empresa de titularidad de la Confederación Sindical de CCOO desarrolla la gestión integral de un total de 210 viviendas en Euskadi, concretamente en el municipio de Vitoria-Gasteiz, aunque se está intentando extender la actividad a otros municipios de la Comunidad Autónoma Vasca. Ya en noviembre de 2005, se entregaron 36 viviendas en Residencial Las Murallas, en el barrio de Zabalgana.

Carácter social

Las 138 viviendas protegidas mencionadas están promovidas por las cooperativas VITRA, impulsadas por CCOO, y la totalidad de suelos han sido adquiridos a través de concursos públicos convocados por la Sociedad municipal Ensanche 21 de Vitoria-Gasteiz.

El carácter social de VITRA en la promoción de viviendas se basa en el sistema cooperativo, por ser el más participativo y porque realiza su actividad sin ánimo de lucro. Esto supone un importante ahorro, garantiza el coste real de las viviendas y posibilita realizarlas con unos importantes niveles de calidad, tanto en la ejecución de la obra como en el diseño del proyecto arquitectónico.

GPS gestiona también el desarrollo de otras 72 viviendas de VPO en régimen general, en el sector de Borinbizkarra, con suelo obtenido igualmente a través de concurso público. GPS es la empresa encargada de coordinar todos los servicios de gestión necesarios para el desarrollo de sus promociones de viviendas, garantizando la calidad del proyecto y de los procedimientos de ejecución de las obras a los futuros propietarios. La experiencia de GPS viene avalada por la gestión de más de 28.000 viviendas en todo el país y 16 años en el mercado inmobiliario.



Edificio Praga

En fase de construcción se encuentran dos promociones: Edificio Praga, de 39 viviendas de con trastero y garaje en el sector Zabalgana Santo Tomás, cuya obra finalizó en octubre y se prevé la entrega de llaves a los socios adjudicatarios para principios del próximo año. La otra promoción en obra es la denominada comercialmente "Residencial Urdina", que forma parte de un conjunto de ocho torres que configuran la "Plaza Porticada de Mariturri", también en el barrio de Zabalgana. El edificio cuenta con una altura de 15 plantas y 45 viviendas. En la actualidad las obras se encuentran en la fase de tabiquería interior después de haber concluido su cerramiento exterior. Se trata de una promoción singular, consecuencia del concurso de ideas convocado por el Ayuntamiento de Vitoria para el diseño arquitectónico de las edificaciones de esta zona, y su finalización está prevista para el verano de 2008. En Mariturri comenzarán en breve las obras de otras 18 viviendas protegidas que ya cuenta con la calificación provisional de las mismas.



Torres Mariturri

Aquí, más difícil

CCOO cree que, dada la situación de la negociación colectiva, la implantación de la Ley de Igualdad en las empresas tendrá en Euskadi más dificultades

Para CCOO, la Ley de Igualdad debe ser un impulso definitivo para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y debe tener efectos directos en los convenios. En Euskadi, es el caso de 516 convenios (430 de empresa y 86 de sector) que deberían negociarse en 2008 y de ellos, los 128 de empresas que deberán realizar obligatoriamente planes de igualdad por tener más de 250 trabajadores y trabajadoras. Si nos atenemos a los pocos convenios que se han firmado este año y el paso que lleva la negociación colectiva, no parece que en Euskadi la ley vaya a poder desarrollarse e implantarse con normalidad.

CCOO se plantea como objetivo fundamental erradicar los obstáculos que impiden la verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en base a dos herramientas: el control de que se cumple con la ley y mediante los contenidos de los propios convenios colectivos.

Las desigualdades persisten y así lo corroboran datos como que:

- la tasa de actividad de las mujeres es 20 puntos inferior a la masculina.
- las mujeres cobran un 27% menos.
- por cada hombre que abandona el mercado laboral por responsabilidades familiares, lo hacen 27 mujeres.
- de cada 10 contratos temporales, 8 son de mujeres.
- el 78% del trabajo a tiempo parcial recae en las mujeres.
- el gran número de empleadas de hogar y de trabajadoras sin contrato.

Gida, berdintasuna aplikatzeko

CCOOren iritziz, berdintasun legeak behin betiko bultzada eman behar dio emakumeek lan merkatuan duten egoerari, eta lan hitzarmenetan eragin zuzena izan behar du. Horregatik, sindikatuak hainbat jardunaldi antolatu du, sindikatuko ordezkari eta arduradunei legearen edukia helarazteko, baita horren aplikazioa negoziatzeko modua ere. CCOO "Berdintasun planak eta neurrien diagnosis, negoziatioa eta aplikaziorako gida" argitaratu du.



Con motivo del 25 de Noviembre

Apoyo laboral a las mujeres víctimas de la violencia



Tras tres años de vigencia de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el incremento de mujeres asesinadas, nos dice, que en alguna medida, el sistema falla, y consecuentemente es necesario detectar las posibles deficiencias que inciden en el desarrollo y aplicación eficaz de la Ley.

Una Ley que a pesar de las dificultades en su aplicación, CC.OO. sigue valorando positivamente porque ha puesto en marcha medidas importantes, si bien, queda pendiente de desarrollo, la aprobación de un Programa específico de empleo para mujeres víctimas de violencia.

La aprobación asimismo de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone la mejora del sistema

sancionador frente a la violencia de género, así como los mecanismos de protección y prevención del acoso sexual, que pueden contribuir eficazmente a la prevención y eliminación de la violencia de género en los lugares de trabajo.

CCOO se compromete a difundir e introducir en la negociación colectiva, las medidas legales coincidentes en las relaciones laborales: el derecho de las trabajadoras a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible; reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, movilidad geográfica; al cambio del centro de trabajo; a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.



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

Nueva regulación para las empleadas de hogar

Se prevé que ampliará los derechos de este colectivo y entrará en vigor en 2008

El Gobierno prepara una norma para ampliar los derechos de las trabajadoras del hogar e integrar a este colectivo dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Esta nueva regulación afectará a las 250.000 afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores del Hogar, en un 93,8% mujeres, aunque se calcula que son unas 600.000 las empleadas en este sector, en su mayoría sumergido.

Hasta ahora el trabajo de las empleadas del hogar no estaba sujeto al Estatuto de los Trabajadores, sino a un régimen especial que data de 1985. El Gobierno negociará con sindicatos y patronal el borrador del texto que ya ha preparado. Para CCOO, el principal objetivo es regular estas condiciones de empleo, para que este colectivo vea reconocidos sus derechos como el resto de colectivos de trabajadores y trabajadoras. La regulación que prepara el Gobierno contempla que las empleadas puedan exigir un contrato por escrito. Ahora es habitual llegar a un pacto verbal, lo que hace mucho más difícil su control, incluso muchos de estos trabajadores ignoran sus derechos.

La norma introduciría otros cambios: el horario, hasta ahora fijado unilateralmente por la persona que contrata, se consensuaría con la trabajadora; sería obligatorio comunicar el contrato a los Servicios Públicos de Empleo; los despidos no podrán ser sin causa justificada y la indemnización se equipararía a la del resto de sectores. También hay cambios en las cotizaciones. Ahora sólo hay una cuota única, no se puede cotizar a tiempo parcial y se propone modificar eso. Para CCOO, este es uno de los cambios "fundamentales", otro es el de las prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo, que se equiparan al resto del personal contratado.



Empleo sumergido

Estos aumentos de la cobertura suponen también un incremento de las cotizaciones, por lo que se prevé que las medidas que supongan coste entren en vigor poco a poco. Esto evitaría que el empleo sumergido, con el que se pretende acabar, no aumente. "Si esto supone que las condiciones van a ser más duras, se puede conseguir el efecto contrario, por eso se contemplan también medidas compensadoras para los empleadores.

El documento para empezar a negociar tiene también lagunas. Por ejemplo, las trabajadoras de menos de 20 horas semanales, que no se contemplan en el documento con lo que seguirían sumergidas; el derecho al paro, que se reconoce pero que se posterga, o la posibilidad de que este trabajo se realice a través de empresas de servicios o cooperativas para una mayor profesionalización, aunque el documento deja abierto el estudio de esta cuestión. En cualquier modo, CCOO valora positivamente que se den pasos en la mejora de este sector. Esta regulación es una cuestión absolutamente necesaria, posiblemente este sea el primer paso.



www.ccoo-euskadi.net



Informazioa eman dizu

Aholku eman dizu

Laguntza eman dizu

Babesa eman dizu

Ante los futuros cambios en el sector agropecuario vasco

CCOO participa con propuestas en la comisión parlamentaria

La Cámara Vasca acordaba en junio crear una ponencia para estudiar el sector agropecuario de Euskadi, en el nuevo marco financiero de la Unión Europea tras la reforma de la Política Agraria Común y las modificaciones de las OCMs.

La Comisión de Agricultura y Pesca quiso contar con la opinión, como único sindicato de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Euskadi, algo que se valoró positivamente, ya que dada la carencia de diálogo social, permitía desarrollar nuestras propuestas en un influyente foro.

Estas fueron bien acogidas tras la comparecencia y dio paso a un intenso debate sobre nuestros planteamientos respecto, de manera que el Gobierno vasco, al hilo de las noticias aparecidas últimamente, ha apostado por llevarlas adelante.

Remolacha, vino, pesca y maquinaria

Es el caso de apostar por el sector de la remolacha azucarera, que ante los cambios de la OCM podría suponer una debacle para el campo alavés. O el de establecer un plan integral para la prevención de riesgos laborales en el sector agroforestal de la CAV. En el caso de la crisis de la anchoa y su repercusión en la industria conservera, se ve la necesidad de un plan social para el sector, y de anclar las empresas en Euskadi, así como el de desarrollar las cer-

tificaciones de calidad en la industria transformadora de la pesca y la renovación urgente del parque de maquinaria agrícola –ante el aumento de la siniestralidad– (Plan Renove) y sus problemas de aplicación en Euskadi. CCOO plantea también una reforma de la OCM del vino que permita que el sector vitivinícola en la CAV sea competitivo y viable socialmente.



Nekazaritza alorreko ezbeharrak gora



INSHTaren datuen arabera, 2006an honako ezbeharrak gertatu ziren nekazaritza alorrean Euskadin: laneko baja eragindako 1044 istripu, horietatik 1.018 arinak, 20 larriak eta 6 hildako. Elikaduraren alorrean baino ezbehar gutxiago dira, baina larriagoak. Gainera, alorraren ezaugarriak

direla-eta datuak ez dira osoak. Badira nekazari autonomoak, erretiroa hartutakoak, adin txikikoak, egoera erregulatu gabeen ari direnak, eta abar. Nekazaritza alorrak lan eremuko ezbehar tasarik handienetakoa du.

2007. urtea beltza izan da nekazaritza eta basozaintzan (zuhaitz mozketak eragindako heriotzak, traktoreen iraulketak...). Horregatik, CCOO berehalako hainbat neurri proposatu ditu, segurtasun eta osasun maila hobetu eta ezbehar kopurua murrizteko. Sindikatuak Nekazaritza eta Basozaintzako Lan Hitzarmen Kolektiboa negoziatu dadin eskatzen du, lan harremanak erregulatzeko, alorrean berriazko arauak ezartzeko, eta, besteak beste, sektoreko ordezkaria eratzeko. Gainera, prebentziorako sektoreko mahaia eratu behar da, eragile guztiek osatua. Halaber, Nekazaritzako Erregimen Berezia Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean sartzeko eskatzen du, administrazio publikoak neurriak betetzen ez dituzten enpresak zigortzeko, eta nekazariak Nekazaritzako Makinen Parkea berritzera bultzatzeko (Renove Planaren bidez), traktoreak eta makina zaharrak ordezkatzu eta Europako Batasunak ezarritako arauak betez.

Contra el "sueño" de las Mutuas

Si continúan aumentando su cuota de gestión de la IT, tendrán más fácil el llegar a dar altas médicas

Durante los últimos años, pese a la oposición de CCOO, las Mutuas han continuado aumentando su cuota de gestión de la enfermedad común, alcanzando ya la cobertura del 60% de trabajadores y trabajadoras. Todo ello gracias al acuerdo con los empresarios y asesorías (éstas se llevan un incentivo del 3%) y sin cumplir con la obligación de información y consulta a la representación de los trabajadores. Al seguir bloqueada por la presión sindical, su potestad para dar altas médica sigue siendo cuestión reservada a los médicos de Osakidetza.

El crecimiento del absentismo laboral, especialmente en algunos sectores, entre otras causas por el olvido de la prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el trabajo, unido al pensamiento neoliberal de gobernantes que afirman: "la gestión privada, es más eficaz que la pública" ha llevado al Gobierno de Zapatero a nuevas modificaciones legislativas previstas para 2008, ampliando las reducciones de cotización para aquellas grandes empresas y ayuntamientos de más de 50 trabajadores que contraten la gestión de la IT por enfermedad común con las Mutuas.

CCOO Euskadi considera que tenemos que frenar esa ofensiva en las empresas, (al parecer existe coincidencia



sindical) introduciendo cláusulas en la negociación colectiva, rechazando dicha gestión que ataca directamente a la gestión pública y carácter universal de la Sanidad. Si las Mutuas continúan aumentando su cuota de gestión de la Incapacidad Temporal tendrán más fácil decidir sobre el alta médica y avanzar hacia la dualización de la sanidad con gestión privada.

CCOOk mutuen erreforma egiteko eskatzen du

Korruptzioaren aurkako Fiskaltzak kereila aurkeztu ondoren Mutua Universal-en poliziak esku hartu izanak, eta lehenago Previsoran, APAn eta abarretan irregulartasunak antzeman izanak agerian uzten dute Gizarte Segurantzaren lankide diren "irabazi asmorik gabeko" entitate patronal hauen jarduera guztiz iluna dela. Gainera, argi gelditu da Kontrol eta Jarraipenerako Batzordean sindikatuek ez dutela parte-hartze nahikorik.

Bestalde, entitate hauek gero eta eskumen handiagoak dituzte emakume haurdunen arrisku egoeran, Prebentzio Zerbitzuetan, ABEaren kudeaketan, laneko gaixotasunen berraseguruan (azpierrejistroa aregotuz), autonomoen kudeaketan... Baliabide publiko ugari kudeatzen dute (7.780 milioi euro urtean, herena soberakinak), eta prozesua azkartuz doa fusioak, absorzioak edo korporazioak direla-eta. Esate baterako, berriki 5 mutuek osatutako korporazioa eratu da: Ibermutuamur, Mutualia,

Cesma, Solimat, MAC); bertan Espainiako langileen %12,87ko estaldura dago, eta epe laburrean gehiago sartzea aurreikusten da. Halako kudeaketak ezin dituzte "irabazi asmorik gabeko" enpresa erakundeek burutu.

CCOOk erreforma sakona eskatzen du, eta honako helburuak betetzea:

- Hiru aldeko kudeaketa zuzendaritza batzordeetan (Administrazioa, erakunde sindikalak eta enpresak).
- Mutuetako soberakinaren kontura, prebentziorako jarduerak burutzea 10 langiletik beherako enpresetan, horiek baitute ezbehar kopururik handiena.
- Enpresa handietako Seguratasun eta Osasun organo parekideetan laneko gertakizunak kudeatzeko zein mutua aukeratuko den erabakitzeko ahalmena izatea.
- ABEaren kudeaketa Osasun Publikoari itzultzea.



"El medio ambiente se ha convertido en un factor más de competitividad"

El delegado medioambiental de CCOO en Michelin de Lasarte nos argumenta la importancia de la participación de los trabajadores en esta materia dentro de las empresas



B.-La figura del delegado medioambiental en las empresas no está ni demasiado implantada ni es demasiado conocida. ¿En qué consiste?

R.-Es cierto, son muy pocas las empresas que lo tienen. Su labor es la de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental en el la empresa y particularmente la prevención y control integrado de la contaminación de vertidos, uso del agua, calidad del aire, residuos y sustancias químicas. También debe de colaborar con la empresa para adecuar su gestión ambiental con la nor-

mativa vigente y promover la participación de los trabajadores en dichas cuestiones. Para todo ello la empresa se tiene que comprometer a dotar de los medios y formación necesaria a estos delegados.

B.- ¿Por qué es importante para los trabajadores el tema medioambiental en la empresa?

R.-Al final están en juego muchas cosas. La más importante, la salud de los trabajadores y de los ciudadanos del entorno. Segundo, la conservación del entorno rural y por último la continuidad y el futuro de las empresas puesto que el medio ambiente se ha convertido en un factor más de competitividad. Con la nueva ley, las empresas que contaminen y no cumplan la normativa, además de tener que hacer frente a importantes indemnizaciones se enfrentarán a un futuro incierto. O realizan fuertes inversiones para ponerse al día o muchas tendrán que echar el cerrojo.

B.-¿Desde cuándo y cómo se implantó en Michelin esta figura?

R.-En 2004 los compañeros de la Sección Sindical de CC.OO. en Neumáticos Michelin, responsables de la negociación del convenio 2004-2006, creyeron oportuno que la empresa tenía que dar un paso mas en el com-

promiso con el medio Ambiente. Tras la firma consiguió la creación de un delegado medioambiental por cada centro de trabajo, (Valladolid, Aranda, Vitoria y Lasarte) con un crédito horario de 40 horas mensuales.

B.- ¿Qué temas concretos se tratan al respecto en Michelin?

R.-En Michelin está implantado un sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001, la cual obliga entre otras muchas cosas a tener informado a todos los trabajadores de la empresa sobre los riesgos ambientales así como de los objetivos que se fija la empresa año a año para reducir la generación de residuos. El delegado de Medio Ambiente además de participar en el seno del Comité de Seguridad y salud trabaja activamente codo con codo con el servicio de Medio Ambiente de Michelin. Según las competencias firmadas en el acuerdo, la empresa está obligada a poner a disposición del Delegado toda la información que ésta deba aportar a las Administraciones competentes en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y energía así como cualquier otra información que la Empresa emita sobre los planes y medidas de adaptación medioambiental.

Esperientzien trukaketa interesgarria

Joan den urrian estatuko ingurumeneko ordezkarien bilera burutu zen. Bertan, Ingurumeneko Ordezkariak enpresetan eta lurralde ezberdinetan duen eragina aztertu zuten, eta esperientziak nahiz lan egiteko moduak trukatu zituzten.

"Foroa oso interesgarria izan zen. Guk gurea azaldu genuen, baita enpresarekin dugun harremana ere; bestalde, prestakuntza gehiago eskatu genion sindikatuari, beraizko prestakuntza, eta segurtasuna eta osasunaren antzeko egitura ezartzeko".

Ivan-ek atseginez gogoratu ditu Jose María Fidalgoren amaierako hitzak: "Michelin-eko ingurumeneko ordezkariak eredu garela esan zuen, gure lanari eta bultzadari esker Kimiketako lan hitzarmenean figura hau jaso delako, eta

horrela langileek ingurumenari buruzko informazioa eta parte-hartze eskubideak lortuko dituzte, arriskuen prebentzioan bezalatsu.



En este mundo globalizado



Ponentes de Guatemala, Argentina, El Salvador o Tailandia nos relataron sus experiencias de resistencia frente a la globalización económica

"Soy mujer. Soy sindicalista"

Marta Saldaña. (FEASIES. El Salvador)

Aseguró sentirse sorprendida al ver folletos del sindicato con fotografías de mujeres. En su país, todavía eso es algo imposible de ver, allí aún impera un sindicalismo masculino, un lenguaje sexista, discriminatorio en el trato... Las mujeres en El Salvador sufren precariedad en el empleo, la invisibilidad de su trabajo, la violencia... Sólo existen 3 mujeres al frente de las 21 federaciones sindicales existentes. Y de ahí el nacimiento en 2003 de un grupo de mujeres concienciadas de que es posible feminizar el sindicalismo para poder decidir como el resto de sus compañeros. Tras una ardua tarea de sensibilización y un intento de cambiar las ferreas estructuras y costumbres, van notando cierta apertura.

"La resistencia pacífica"

Marco Vinicio López. (COPAE. Guatemala)

El caso del pueblo de Sikapaka frente a las Transnacionales mineras en San Marcos es un ejemplo más de resistencia de pueblos de América. Desde sus inicios, los trabajos mineros para la extracción de oro se están realizando sin el respaldo de las comunidades indígenas cercanas a la mina. Mensajes amenazantes, presiones para vender tierras, acciones encaminadas no sólo a proteger la "propiedad privada" de estas empresas sino a aislar a las familias y a las comunidades. La población se ha dado cuenta de los impactos negativos de esa actividad minera y no se dejará engañar. Resistencia pacífica a través de consultas comunitarias que han mostrado el rechazo a esta actividad y el apoyo a proyectos de desarrollo sostenible.

"Alterglobalización, aprovechar sus ventajas"

Lutgart Vansant. (Campaña ropa limpia)

Frente al movimiento antiglobalización, defiende el concepto de "alterglobalización" a la hora de definir un proyecto que permita luchar contra los efectos negativos de la globalización pero aprovechando sus ventajas. Una de las más evidentes, la evolución de las tecnologías de la información que pese a sus perversiones, nos permite el mayor acceso de la historia al conocimiento y por tanto, nuestro trabajo debería traducirse en mayor eficacia a la hora de ganar batallas. Sin embargo, la brecha entre ricos y pobres aumenta cada día, vamos siempre por detrás del proceso globalizador. Y la única alternativa es poner más fuerza en la organización social. Tarea difícil si tenemos en cuenta nuestra actual sociedad de consumo, la presión laboral, la falta de autoestima de la sociedad civil... Porque 1+1 deberían sumar más de 2 y sin embargo, vemos a nuestro vecino como un competidor.



Por su parte, Liliana Corapouce de la CTA Argentina nos habló de las empresas recuperadas en su país, mientras que una representante del Thai Labour de Tailandia analizó la problemática de las cooperativas textiles en esa zona. De todo ello, os daremos cuenta en un próximo Biltzar.



Pedro Lloret. Miembro de CCOO comité de empresa DELPHI (Puerto Real)

"Pasamos del grito de Delphi no se cierra a Delphi somos todos"

Lloret afirma que "contra la globalización empresarial, globalización de los trabajadores"



Su participación en las jornadas organizadas por la Fundación Paz y Solidaridad sirvió de ejemplo como "estrategia de resistencia frente a la globalización económica neoliberal" que les daba título. La movilización contra el cierre de la factoría de Delphi en Puerto Real ocupó hace meses multitud de portadas y minutos de informativos, en un conflicto que trascendió de las puertas de la empresa al conjunto de la sociedad de la bahía de Cádiz.

Hoy, para la gran mayoría sólo es un recuerdo pero Pedro relató cómo el proceso de formación y compromiso de recolocación de los 1.500 trabajadores y trabajadoras afectados, les hace seguir peleando y estar cada día al pie del cañón con no pocas dificultades para materializar todos los puntos del acuerdo alcanzado con la Junta de Andalucía.

B.-Desde el 2001 ya la crisis en la Bahía de Cádiz en tema de empleo era permanente, por lo que el anuncio de cierre debió ser un auténtico varapalo...

R.-Si, sobre todo por la cantidad de puestos de trabajo afectados, a los más de 1.500 fijos se les unen más de 160 de empresas auxiliares y un centenar de eventuales. Por tanto muchísimas familias; el motor económico de la zona. Y después porque utilizaron una auténtica operación de ingeniería financiera entre empresas para justificar su decisión; pasaron de decirnos un día que no peligraba nada a poner encima de la mesa el cierre. Querían un cierre rápido y sin hacer ruido.

B.-...y ahí se equivocaron...

R.- Nos encontramos con que no teníamos enemigo a batir. En CCOO entendimos que nuestro papel estaba en dos frentes, el camino legal y el sindical. La primera fase de movilizaciones tenía que ir encaminada a ganar la batalla en la opinión pública y en los medios de comunicación.

B.-Así surgió un movimiento social que crecía día a día. ¿Cómo fue?

R.-Conseguimos la movilización de los 14 municipios de la bahía que estaban afectados por el cierre; surgió incluso un movimiento de mujeres espontáneo que se coordinaba pueblo a pueblo y organizaban cosas. La primera manifestación en marzo fue de 50.000 personas, en la

de un mes después, fueron 70.000. El éxito fue total, conseguimos parar todo. En Trebujeno, por ejemplo, sólo había un trabajador afectado y paró todo el pueblo. Conseguimos pasar del grito de "Delphi no se cierra a Delphi somos todos"

B.-La marcha hasta Sevilla fue la culminación del proceso movilizador.

R.-Sí y no fue fácil que aquello se convirtiera en el centro de atención mediático; fue complicado templar ánimos dentro de la empresa de gente que quería salir y hacer más, fueron días de asambleas continuas, de mucho desgaste. El compromiso de Chaves y Zapatero fue un hecho histórico, por ser la primera vez que un Presidente de Gobierno se reunía con un comité de empresa.

B.-¿Qué sabor de boca queda después de todo?

R.-CCOO ha asumido el compromiso de continuar en la comisión de seguimiento hasta que todos los trabajadores estén recolocados. Hemos sido fruto de la cara negra de la globalización, pero contra un león, otro león: contra la globalización de las empresas, la globalización de los trabajadores. Nuestro éxito fue el todos a una.

Existen otras Delphis en muchos otros sitios y hay que tener claro que el problema en aquella empresa es el problema de todos. Yo suelo decir que no importa lo que te caiga, lo que importa es cómo te levantas.