

Negociación Colectiva 2007

Nuestra bandera la igualdad



Enpleguaren
kalitatea
bide onetik



Lan
Osasuna
ikaskelan



Todo pasa y todo queda

Estamos de estreno. Biltzar, la voz de CCOO Euskadi desde hace más de 30 años renueva su imagen. En 2004 recogíamos en una exposición titulada "Biltzar. 27 años de prensa obrera" la historia de nuestro Biltzar, que nacía durante la clandestinidad en los primeros años de los 70, se convirtió en la publicación oficial del sindicato en el Congreso de 1978 y que se ha ido afianzando entre la afiliación de CCOO a lo largo de estas tres últimas décadas.

En ese largo recorrido, ha ido evolucionando con los tiempos, las personas, los acontecimientos, pegado siempre a la realidad de la clase trabajadora y siendo la voz de nuestras luchas y reivindicaciones.

Este nuevo Biltzar aterriza en pleno siglo XXI con cambios en su formato, en su diseño, pero mantiene la filosofía con la que nació: informar al conjunto de nuestra afiliación, a todos los hombres y

mujeres de CCOO, de todo aquello que interesa a los trabajadores y trabajadoras vascos, desde nuestra forma de hacer sindicalismo, desde la solidaridad, el pluralismo y el compromiso con la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

Por eso, confiamos en que Biltzar siga siendo una herramienta útil de comunicación, de foro de debate y reflexión; de escaparate de nuestras reivindicaciones; de pantalla de las luchas en las que participamos; de altavoz de nuestros delegados y delegadas en las empresas; de punto de encuentro del conjunto de nuestra afiliación....

Porque somos mucha gente y tenemos mucho que decir. Porque nuestro trabajo sindical es fundamental en nuestra sociedad. Aquí en Euskadi, en el Estado, en Europa y más allá de sus fronteras. De todo eso, y de más, seguiremos dando cuenta. A golpe de página.

Biltzar berri hau bete-betean XXI mendean sarturik jarri da abian. Formatuan eta diseinuan aldaketak egin dira, baina bere sorrerako filosofiari eutsi dio: gure afiliatu guztiei, CCOOko gizon eta emakume guztiei, euskal langileei interesatzen zaizkien gaiei buruzko informazioa helaraztea, beti ere sindikalgintza egiteko dugun eratik, elkartasunetik, pluraltasunetik eta bizi nahiz lan baldintzak hobetzeko konpromisotik.



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

**(Impreso en papel ecológico)*

CCOO ante la negociación colectiva 2007



El panorama que nos ha dejado la negociación colectiva en 2006 es "desolador", de forma que nos encontramos a principios de 2007 con la desorbitante cifra de más de 300.000 trabajadores y trabajadoras vascos pendientes de negociar más de 630 convenios a lo largo de este año. Una situación que merece una reflexión. Por la parte patronal y por la sindical, asumiendo cada uno la responsabilidad que le corresponde. Teniendo en cuenta además, que la única forma de darle la vuelta a esta situación es recuperar la unidad de acción sindical.

Los tres pilares para la negociación desde CCOO pasan por recuperar el poder adquisitivo, acabando con los salarios de miseria que en algunos sectores se están generalizando. Teniendo en cuenta el aumento constante de los beneficios empresariales, hablar de moderación salarial resulta vergonzoso por lo que CCOO exigirá participación de esos beneficios para los trabajadores. La lucha contra la temporalidad, primero a través de la legislación para desarrollarla posteriormente en los convenios es otro de los objetivos. La igualdad es el tercero, con la intención de que desaparezcan las dobles escalas salariales y las condiciones laborales distintas

entre hombres y mujeres, entre jóvenes y mayores, entre inmigrantes y no emigrantes o personas discapacitadas. Sin olvidar otros temas irrenunciables dependiendo de la situación en cada sector, como son la jornada, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar.

Representación con responsabilidad

Los máximos responsables de la penosa situación que atraviesa la negociación colectiva en Euskadi son la patronal y el sindicato mayoritario. La patronal se equivoca renunciando a la negociación colectiva, con posturas fuera de la realidad y dejando que los convenios se pudran y desaparezcan. Otros, de forma consciente, hacen dejación de su responsabilidad para llevar la negociación sólo para su afiliación, como si quisieran reproducir el sindicalismo vertical.

Debemos llevar y desarrollar en las empresas los frutos del diálogo social (medidas por el empleo de calidad, ley de igualdad, ley de dependencia, regulación de la subcontratación en la construcción...). Seguiremos defendiéndolo aunque en Euskadi se rechace, menosprecie y en algunos casos, hasta se ridiculice.



Elkarrizketa sozialaren fruituak enpresetara eraman eta garatu egin behar ditugu (kalitatezko enplegurako neurriak, berdintasun legea, mendekotasun legea, eraikuntzako azpi-kontratazioa erregulatzea...). Nahiz eta Euskadin elkarrizketa soziala gaitzetsi, gutxietsi, eta, batzuetan, lotsagarri utzi, CCOOn horren aldeko borrokan jarraituko dugu.



Consejo Federal FITEQA

Fiteqa-CCOO celebró en Bilbao su Consejo Federal Estatal en la que se reunieron un centenar de delegados y delegadas de todo el Estado para debatir sobre la situación de los sectores que abarca la federación y las estrategias de negociación colectiva. El Secretario General de CCOO de Euskadi intervino ante los asistentes durante la apertura del acto.



Salud Laboral, visita europea

El Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, el finlandés Jukka Takala visitó CCOO en compañía del Secretario General, Josu Onaindi y el responsable de Salud Laboral, Jesús Uzkudun. El encuentro sirvió además para poner en común diversos aspectos, proyectos, iniciativas y propuestas de colaboración en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Nueva sede en Oion

Responsables confederales y territoriales de CCOO en Alava inauguraban a principios de febrero el nuevo local del sindicato en Oion. Situado en la calle Laureano Iribarri, 5 atenderá al público los miércoles de 16 a 19.00 horas. Cualquier problema el resto de días, se aconseja contactar con la sede de Vitoria (945 131322) con la Federación correspondiente.



Consumo más ético, solidario y ecológico

El Primer Seminario sobre Consumo Consciente (Vitoria-Gasteiz 13 y 14 de marzo), en el que participa la Fundación Paz y Solidaridad pretende acercar experiencias, reflexiones y propuestas para un consumo más responsable desde los distintos sectores sociales. Detrás de nuestras compras y consumos hay una historia personal, cultural, social, económica, política y medioambiental.

Formación para nuevos delegados y delegadas

Las nuevas incorporaciones al sindicato, es decir los delegados y delegadas de CCOO que los trabajadores han elegido en sus empresas han tenido ya su primera toma de contacto con el sindicato. Con este nuevo año, se ha dado inicio también a los primeros cursos de formación sindical para todos ellos.



Greba amaitu da, baina gatazka ez



Justiziako greba euskal Administrazioaren historian gatazkarik luzeena izan da. 10 aste greban igaro ondoren, langileek erreferendum bidez erabaki zuten lanuzteak amaitu eta azken proposamena onartzea. CCOO batasun sindikala azpimarratu du, baita langileen parte-hartze aktiboa ere, bai mobilizazioetan bai erabakiak hartzerakoan.

Akordioak baditu alde positiboak,

hala nola bitartekoen antzintasuna, ordutegi malgutasuna mantentzea, eta kolektiboari Mahai Orokorrean adostutako akordioak aplikatzea.

Hala eta guztiz ere, CCOO ez du uste gatazka behin betiko amaitu denik, akordioa ez baita nahikoa: parekatzeko eskubidea ez da gauzatuko lanpostuen balorazioa egin arte, eta hori Bulego Judizial berria eratu arte ez da egingo.

Tras 10 semanas de huelga, los trabajadores y trabajadoras de Justicia decidieron en referéndum poner fin a los paros y aceptar la última propuesta. CCOO destaca la unidad sindical y la participación activa de los trabajadores y trabajadoras tanto en la movilización como en la toma de decisiones.

18.000 trabajadores sin convenio

El convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia, que afecta a más de 18.000 trabajadores y trabajadoras, venció en 2005 y las negociaciones con la patronal hasta el momento han resultado infructuosas. Las movilizaciones unitarias de todos los sindicatos en el sector han comenzado, con protestas frente a la patronal y en el parque tecnológico de Zamudio donde se ubican algunas de las grandes empresas afectadas por el convenio.

La patronal no ofrece nada en materia de reducción de jornada, permisos y bajas por enfermedad; hasta el momento los convenios se han centrado siempre en salarios y jornada, quedándose cojo de otros aspectos. Este convenio afecta a empresas de ingeniería informática como es el caso de Informática Euskadi, CustomerWork (ambas del Grupo Accenture), IBM o Softec, y de otro tipo de empresas y entidades tan dispares como consultorías, oficinas varias, el Obispado de Bilbao, Colegio de Farmacéuticos o el BEC.



Contra los trabajadores de gráficas

UGT ha firmado con la patronal del sector de gráficas, un acuerdo sobre la clasificación profesional, que CCOO considera inútil y una agresión contra los trabajadores ya que aumenta la conflictividad y arbitrariedad en su aplicación y en

cuanto al nuevo sistema de retribución. Si bien mejora la propuesta que había, queda lejos de la nuestra.

CCOO no va a permitir ni retrocesos ni que se frustren las aspira-

ciones de los trabajadores y trabajadoras por un nuevo sistema de clasificación, porque FEIGRAF, UGT y CIG pacten un acuerdo que sólo pretende desprestigiar a CC.OO., vulnerando con ello los derechos de todos los trabajadores.



El Papel de Gipuzkoa en lucha

Desde el pasado octubre las negociaciones del convenio del Papel guipuzcoano permanecen paralizadas y las movilizaciones de los trabajadores, bajo el arco de la unidad sindical se han sucedido en los últimos meses, hasta desembocar en varias jornadas de huelga. La propuesta de Adegui es de lo peor que ha propuesto la patronal en los últimos cinco años. El principal escollo sigue siendo la reducción de jornada.

RTVE incumple acuerdos

Trabajadores del centro territorial de TVE en el País Vasco y de RNE en Bilbao, Vitoria y San Sebastián se han manifestado en las sedes territoriales en protesta por la decisión de la dirección de RTVE de ubicar a cerca de 170 trabajadores como excedentes, incumpliendo los acuerdos ya pactados con los representantes de los trabajadores (que suponen los 4.150 prejubilados incluidos en el ERE)



Primer convenio en Euskatel

CCOO, sindicato mayoritario en Euskatel, ha firmado el primer convenio de esta empresa de 470 empleados. Tras 12 meses de negociación y trabajo sindical, supone normalizar por fin las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de Euskatel, consiguiendo un marco nuevo que rompe con la discrecionalidad y unilateralidad en las relaciones laborales que hasta ahora existían.

A la espera de las elecciones en Enseñanza

Tras más de 25 reuniones de la mesa sectorial de la enseñanza pública, las negociaciones con el Departamento se han suspendido hasta después de las elecciones sindicales del 14 de febrero. CCOO mantiene su propuesta de estabilidad hasta 2011 para los más de 1.500 interinos. El resto de sindicatos no han presentado propuestas ni acercado posturas en todo este tiempo.



Liberalización servicio postal

El Tribunal Supremo ha admitido el recurso de CCOO contra el Real Decreto de acceso a la red postal pública que favorece a los operadores privados. Esta medida aprobada por el Gobierno puede implicar a corto plazo la quiebra económica de Correos, el cierre de centenares de oficinas postales y la pérdida de miles de empleos. En Euskadi existen cerca de 170 municipios con menos de 5.000 habitantes, atendidos por más de 150 carteros rurales, por lo que de no reconducirse el proyecto del Ministerio de Fomento la prestación del servicio postal podría verse comprometida en buena parte del territorio.

Confianza y responsabilidad para el futuro



Resultado entre el periodo concentrado 2002-03 y 2006-07

SINDICATO	Porcentaje de delegados obtenido	Variación porcentual	Variación en delegados
CC.OO.	23 %	+ 1,26 %	+ 712
ELA	38 %	- 0,61 %	+ 646
UGT	14 %	- 0,10 %	+ 351
LAB	13 %	- 0,59 %	+ 313

El periodo de mayor intensidad de elecciones sindicales ha cubierto su primera etapa con el cierre de 2006 y CCOO acentúa la tendencia de crecimiento de estos últimos años.

✿ CCOO cierra un ciclo de 4 años en el que ha sido el único sindicato vasco que ha crecido todos y cada uno de esos años

✿ Hemos asentado el 20% de representación, y recortado la diferencia con ELA en 3 puntos porcentuales, y acrecentándola con LAB y UGT

✿ Por primera vez subimos porcentualmente en el periodo álgido de elecciones, donde ELA y LAB solían obtener sus mejores resultados. En esta ocasión, LAB ha mantenido su tendencia al alza de los periodos concentrados (aunque se sitúa 2 décimas escasas por encima de los niveles que tenía hace 4 años), mientras que ELA y UGT registran ligeras caídas

✿ Esta situación nos permite afrontar el futuro desde la mejor posición que hayamos tenido nunca. Estos resultados dan a CCOO confianza en el futuro y responsabilidad para resolver problemas. Detrás de cada delegado, de cada afiliado y de cada voto sabemos que hay una expectativa. Y vamos a trabajar por darle respuesta.

Afiliazioa. Gazte eta emakume gehiago

Gure afiliazioak urtean %3 egiten du gora; 2006ko abenduaren 31n gure afiliatu kopurua 53.500ekoa zen. Hazkundera bertsua izan da hirur lurraldeetan, eta ligoera garrantzitsua izan da emakumeena, 3 puntukoa, gizonena baino handiagoa. CCOOK 30 urtetik beherako ia 12.000 afiliatu ditu.

Seguimos con buenos resultados...

➤ **...en los sectores de agroalimentación.** En Salica, la mayor empresa conservera de Euskadi y tras haber vivido un duro conflicto en el sector vizcaino el pasado verano, CCOO, que hasta el momento no tenía representación, ha entrado por la puerta grande, consiguiendo 4 delegados, (al igual que LAB, mientras que ELA pierde 5 representantes y UGT 3). En Esnelat de Urnieta, CCOO consigue aumentar en número de votos y obtiene 4 delegados a mucha distancia del resto de sindicatos (2 UGT, 2 LAB, 1 ELA). También hemos sido la opción más votada en Aripisa, de Berantevilla manteniendo los 2 delegados a pesar de que se elegían menos.

➤ **...en importantes empresas del metal.** Destaca el excepcional resultado conseguido en Pridesa de Erandio. Pese a las amenazas y las coacciones, CCOO ha logrado ser la única organización sindical que se ha presentado al proceso y se ha hecho con la representación al completo en el Comité (9 miembros) que antes era de ELA. En Montajes Artxanda se logró 4 de los 9 delegados, en IMT 2 de 3, en Astilleros Zamakona 4 de 5 delegados y en Protecal 2 de los 3.

➤ **...en servicios de Gipuzkoa.** Con 5 delegados de 9 en Askora. Dando un vuelco en el Hotel Europa, arrebatando 1 delegado a ELA, con lo que CCOO obtiene 2. Los trabajadores del hotel han sabido reconocer el trabajo de CCOO en esta empresa, por lograr la compensación del trabajo en festivos que antes la empresa no se comprometía a aplicar. En Muebles Intxausti los 3 delegados que se elegían son para CCOO, y en Faiso CCOO ha conseguido un delegado de tres, ya que la buena labor realizada por el primer delegado ha hecho que los trabajadores depositen su confianza en nuestro sindicato.

Fusión y análisis

El primer Consejo de la Federación del Metal aprueba la futura fusión con Fiteqa y critica el escenario de fractura sindical en Euskadi

El primer Consejo de la Federación Minerometalúrgica de CCOO de Euskadi de este año aprobó una resolución sobre el proceso de paz y la condena del atentado de Barajas y respaldó la fusión de la Federación con los compañeros y compañeras de Fiteqa, para constituir la Federación de Industria de CCOO en el marco del próximo congreso confederal, con el objetivo de aunar esfuerzos en la defensa de la industria como motor de riqueza y bienestar de la sociedad.

Se analizó asimismo la situación sindical en Euskadi constatando que la fractura del movimiento sindical sigue siendo grande, por la posición de algunas consejerías del Gobierno Vasco que no aceptan a los sindicatos como interlocutores, boicoteando el diálogo social y dando cobertura a ELA en su apuesta por la confrontación y una estrategia hegemónica. Esto sólo conlleva un debilitamiento del movimiento sindical y por ende, un fortalecimiento de la patronal, aumento de sus beneficios y un empeoramiento de las condiciones laborales.



A todo esto, también colabora LAB, con su falta de posicionamiento y su sometimiento político a ELA, además de una postura totalmente desvariada por parte de la UGT, lo que nos deja una situación de empleo totalmente precario y un incremento de la temporalidad, especialmente entre la juventud y las mujeres.

Empieza el año sin convenios del Metal

Asambleas llevadas a cabo en los tres territorios han servido para reunir a delegados y delegadas del metal y analizar la situación de la negociación colectiva para 2007, año que se inicia sin convenio en las tres provincias, al acabar ya la vigencia del de Gipuzkoa.

La industria en Euskadi padece una situación de inestabilidad de la que sin duda, hay que responsabilizar a la actuación de las Consejerías de Industria y de Empleo del Gobierno Vasco, así como a la patronal, con una actitud "absolutamente prepotente", fruto de la división sindical.

Por ello, CCOO ha hecho un llamamiento a la unidad de acción de todos los sindicatos, "ya que sino será muy difícil mover a las patronales de la actitud que vienen manteniendo hasta ahora". Esta unidad de acción no depende de CCOO, sino de que algunos sindicatos cambien de estrategia, dejen de jugar al hegemo-

nismo sindical y apuesten por una defensa colectiva de los intereses de

los trabajadores y trabajadoras metalúrgicos de Euskadi.



Batzar bakoitzaren ondoren, kontzentrazioak burutu ziren "Batasun sindikala eta Metaleko lan hitzarmen bidezkoa eta berdintasunezkoa", "Gure borroka gure hitzarmena" lelopean. Honekin hainbat mobilizazio eta informazio batzarrari hasiera eman die CCOO Euskadiko Metalgintza Federazioak. Horien helburua gure ordezkariari probintzi lan hitzarmenak babesteko eskatzea da. Gatazka enpresetara eraman nahi da, ahalik eta laguntza handiena lortzeko probintzi lan hitzarmenen aldeko lanean. Izan ere, probintzi lan hitzarmenak dira tresnarik egokiena babesik ez duten langileei, ordezkariak ez dituztenek alegia, estaldura emateko.

CURSOS SUBVENCIONADOS AL 100%



FORMACION OCUPACIONAL PARA TRABAJADORES/AS EN DESEMPLEO



Curso	Duración	Inicio	Final	Hora inicio	Hora fin
ARABA					
Técnico en sistemas audiovisuales	551h.	05-mar-07	13-jul-07	8:00	14:00
Técnico en sistemas audiovisuales	551h.	06-jul-07	21-dic-07	15:00	21:00
Log.de almacenaje y op. carretilla elevador	185 h.	26-abr-07	29-jun-07	16:00	20:00
Técnico auxiliar en diseño gráfico	551 h.	06-jul-07	21-dic-07	8:00	14:00
Vigilante de seguridad	180 h.	10-sep-07	09-nov-07	9:00	13:00
BIZKAIA					
Operaciones de soldadura	430h	05-feb-07	22-may-07	8:00	14:00
Op. de calderería y tubería industrial	515h	13-feb-07	02-jul-07	15:00	20:30
Técnico en gestión medioambiental	330 h.	16-abr-07	18-jul-07	9:00	14:00
Camarero	346 h.	16-abr-07	24-jul-07	10:30	15:30
Auxiliar de cocina	449h.	16-abr-07	24-jul-07	9:30	16:00
Prototipos electrónicos	210h	17-sep-07	16-nov-07	9:00	14:00
GIPUZKOA					
Diseño de páginas web	393h.	01-feb-07	04-jun-07	9:00	14:00
Técnico auxiliar de grafismo digital	551h.	01-mar-07	20-sep-07	9:00	14:00
Técnico en mantenimiento de ordenadores y redes	460 h.	26-mar-07	18-sep-07	9:00	14:00
Técnico en mantenimiento de ordenadores y redes	460 h.	previsto sept.			

INFORMACION Y RECOGIDA DE SOLICITUDES: En las sedes de FOREM y CC.OO

INFORMACION Y SOLICITUDES

FOREM ARABA:
Pasaje Gral. Alava, 11 - 1.º
Tel.: 945 27 83 43
01005 VITORIA-GASTEIZ

FOREM BIZKAIA:
José M.ª Eskuza, 18 - 1.º
Tel.: 94 427 83 43
48013 BILBAO

FOREM GIPUZKOA:
Camino Jai-Alai, 28
Tel.: 943 27 11 04
20012 DONOSTIA

BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22

- CURSOS SUBVENCIONADOS AL 100%

- EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE CONTRATOS PROGRAMA PARA TRABAJADORES/AS EN ACTIVO

DENOMINACION	H	INICIO	FIN	DIAS	HORARIO	ARABA	BIZK	GIPUZ	POBL
MODALIDAD: PRESENCIAL									
ADOBE PHOTOSHOP: APLICACIONES CAMARA DIGITAL	45	10-feb	31-mar	Sabados	9:00 14:00	X			Gasteiz
GESTION DEL TIEMPO Y CONTROL DEL STRES	25	12-feb	16-feb	L-M-X-J-V	15:00 19:00	X			Gasteiz
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y MANIP. DE CARRETTILLAS ELEVAD.	35	13-feb	9-mar	L-M-X-J	19:00 21:30	X			Gasteiz
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA MIG	45	14-feb	13-mar	L-M-X-J	19:30 21:30	X			Gasteiz
FISCALIDAD DE LAS PERSONAS FÍSICAS: IRPF	65	15-feb	28-mar	L-M-X-J	19:30 22:00	X			Gasteiz
OFFICE: ACCESS INICIACION	35	17-feb	24-mar	Sabados	9:00 14:00	X			Gasteiz
GESTION DE LA INFORMACION: SQL SERVER	35	19-feb	6-mar	L-M-X-J	19:00 21:00	X			Gasteiz
DEMENCIA Y ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	25	12-mar	25-mar	L-M-X-J	15:30 17:30	X			Gasteiz
SALUD LABORAL: PILATES	25	12-mar	27-mar	L-M-X-J	17:30 19:30	X			Gasteiz
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y MANIP. DE CARRETTILLAS ELEVAD.	35	13-mar	26-mar	L-M-X-J	19:00 21:30	X			Gasteiz
LA REF. CONTABLE Y ADAPTA. NORMAS CONTABLES INTERNAC. (NIC)	25	03-mar-07	24-mar-07	Sabados	9:00 14:00		X		Erandio
EXCEL AVANZADO	25	03-mar-07	24-mar-07	Sabados	9:00 14:00		X		Bilbao
POWER POINT	25	05-mar-07	15-mar-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
EXCEL INICIACION	25	05-mar-07	21-mar-07	L-M-X	19:30 21:45		X		Senbas
DERECHO LABORAL: CONTRATOS, NOMINAS Y SEG. SOCIALES	65	05-mar-07	29-abr-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
GESTION DE LA CALIDAD	39	06-mar-07	29-mar-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
APLICACIONES INFORMATICAS: NOMINAPLUS	25	09-mar-07	11-may-07	Viernes	17:30 20:00		X		Bilbao
APLICACIONES INFORMATICAS: CONTAPLUS	25	10-mar-07	31-mar-07	Sabados	9:00 14:00		X		Bilbao
SALUD LABORAL: PILATES	25	10-mar-07	31-mar-07	Sabados	9:00 14:00		X		Bilbao
INSTALADOR ELECTRICISTA AUTORIZADO	105	12-mar-07	29-may-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Basauri
WORD AVANZADO	25	12-mar-07	27-mar-07	L-M-X-J	19:00 21:00		X		Basauri
ADOBE PHOTOSHOP: APLICACIONES CAMARA DIGITAL	45	14-mar-07	24-abr-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
FRANCS AVANZADO	80	14-mar-07	22-may-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
HABILIDADES DIRECTIVAS	45	14-mar-07	24-abr-07	L-M-X-J	19:00 21:30		X		Bilbao
OFFICE: WORD AVANZADO	25	17-feb-07	10-mar-07	Sabados	9:00 14:00			X	Donostia
SALUD LABORAL: YOGA	25	21-feb-07	08-mar-07	L-M-X-J	19:00 20:00			X	Donostia
SEGURIDAD EN REDES INFORM. TICAS	35	22-feb-07	09-mar-07	L-M-X-J	19:00 20:00			X	Donostia
SOLDADURA CON ELECTRODOS	65	01-mar-07	03-abr-07	L-M-X-J	19:00 21:30			X	Donostia
APLIC. DISE. O PAG. WEB: FLASH MX 80	65	07-mar-07	28-abr-07	L-M-X-J	19:00 20:00			X	Donostia
OFFICE: EXCEL AVANZADO	25	07-mar-07	29-abr-07	L-M-X-J	20:00 22:00			X	Donostia
APLICACIONES INFORM. TICAS: CONTAPLUS	25	09-mar-07	30-mar-07	Sabados	9:00 14:00			X	Donostia
OFFICE: POWER POINT	25	11-mar-07	26-mar-07	L-M-X-J	20:00 22:00			X	Donostia
APLICACIONES INFORM. TICAS: FACTURAPLUS	25	12-mar-07	02-abr-07	Sabados	9:00 14:00			X	Donostia
SALUD LABORAL: PILATES	25	12-mar-07	27-mar-07	L-M-X-J	19:00 20:00			X	Donostia
APLICACIONES INFORM. TICAS: NOMINAPLUS	25	14-mar-07	05-abr-07	Sabados	9:00 14:00			X	Donostia
MODALIDAD: DISTANCIA									
COORDINADOR DE SEGURIDAD EN OBRAS	205	febrero	-	-	-	X	X	X	
T.C.O. SUPERIOR EN PREV. R.L.-ESPEC. HIGIENE	255	febrero	-	-	-	X	X	X	
T.C.O. SUPERIOR EN PREV. R.L.-ESPEC. ERGONOMIA Y PSICOS.	255	febrero	-	-	-	X	X	X	
MODALIDAD: TELEFORMACION-ON LINE									
OFIMATICA BASICA	165	marzo	-	-	-	X	X	X	
VISUAL BASIC	80	marzo	-	-	-	X	X	X	

- INFORMACION Y RECOGIDA DE SOLICITUDES: TODAS LAS SEDES DE FOREM Y COMARCAS DE CC.OO.

La música, en huelga

Los trabajadores de la Orquesta Sinfónica de Euskadi se movilizan

No deja de resultar "curioso" una concentración de protesta de los músicos de una orquesta. Hervé Emile Cahen, delegado de CCOO y miembro del Comité de Empresa de la Orquesta Sinfónica de Euskadi, nos explica el porqué de unas movilizaciones que comenzaron el mes pasado suspendiendo ensayos y concierto en el Kursaal donostiarra.

Reconoce que en los 20 años que lleva en la OSE, sólo se han hecho 3 huelgas. *"Tocábamos en Madrid y por convenio había que descansar entre el final del trayecto y el comienzo del concierto. Aquel día por problemas con el mal tiempo llegamos*



justos, y el Comité solicitó que se retrasase media hora el concierto, a lo que la Dirección se negó. En otra ocasión fue para apoyar a un músico que estaba siendo presionado por la Dirección Artística. En esta ocasión también algunos músicos han dicho que se les hacía raro hacer una huelga a nivel público. Nosotros hemos intentado arreglarlo mediante el diálogo, pero cuando no ves salida porque el diálogo se convierte en monólogo, entonces hay que hacer algo más".

res..." les lleva a pedir equipararse a otras orquestas del Estado, donde *"la que menos cobra gana un 14% más que nosotros, y la que más un 31,5%",* cuando a menudo estamos por encima de los 100 conciertos al año, sólo nos supera la Orquesta Nacional que ofrece muchos conciertos en el extranjero. Además, nosotros tocamos en cinco capitales, cuando otras orquestas lo hacen en su propia sede o teatro, y por lo tanto estamos siempre viajando. Queremos que se compense la movilidad y la flexibilidad. Todo esto son puntos negativos que se suman al hecho de no cobrar más que el IPC.



Convenio desfasado

"Nuestro convenio en su momento servía, ahora está muy atrasado y no va a la par del funcionamiento de la Orquesta", asegura Hervé. El escollo salarial, que afecta a todos los trabajadores, *"porque siempre se ve a los músicos y no al conserje, a las secretarías, a los montado -*

Asegura continuarán las movilizaciones *"si el problema no se toma más en serio y no se da una solución aceptable"* Este año la OSE cumple su 25 aniversario, se inaugura el Teatro Victoria Eugenia en San Sebastián, y hay una gira por Sudamérica. *"De esta manera nuestra protesta tiene más impacto, Hay que poner el dedo donde duele",* concluye.

"La orquesta que menos cobra gana un 14% más que nosotros, y la que más un 31,5%"

Los resultados nos dan la razón

Frente a los que no apostaban por la validez de las medidas y a los que critican por sistema los acuerdos fruto del diálogo social, los datos hablan: la contratación indefinida aumenta casi un 63% en los primeros meses de aplicación de la reforma laboral

En los últimos años, el mercado de trabajo en Euskadi se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo y un descenso de la tasa de paro. Sin embargo, achaca otros problemas como son la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta. Frente a esta realidad CCOO, desde 2004, emprende el camino del diálogo social en el ámbito del Estado para intentar paliar este problema que culmina con el "Acuerdo por la Mejora y Crecimiento del empleo", firmado en mayo 2006 entre Administración, sindicatos y patronal.

Desde que entrara en vigor, los efectos de la reforma en Euskadi se han dejado notar. La contratación indefinida ha aumentado un 40,9%, mientras que la temporal apenas lo ha hecho en un 2,7%. Por primera vez, el número de contratos indefinidos (+23.147) ha crecido en mayor medida que el de contratos tempora-

les (+ 20.147). Sin embargo, queda trabajo por hacer, ya que la contratación indefinida en el Estado es muy superior a la de la CAV (2,4 ptos por encima). Esta situación podría haber mejorado aún más si las medidas derivadas del acuerdo hubieran tenido un respaldo más decidido por parte del conjunto de los agentes sociales en nuestra comunidad.

Freno a la contratación temporal

Además, a los agoreros que hablaban de que la reforma empeoraría la calidad del empleo y que abarataría el despido se les puede responder con datos. En el periodo de vigencia del acuerdo la contratación indefinida ha aumentado un 62,8%. Esto es tres veces más que en el primer semestre del año. Se han firmado más contratos indefinidos o r d i n a r i o s (19.434) que de fomento del empleo (13.746). En definitiva, trabajadores y trabaja-

doras que antes tenían una inseguridad en su trabajo y en el mejor de los casos, una indemnización de 8 días por año trabajado, han pasado a tener contratos indefinidos con derecho a indemnización (33 días por año trabajado). Además, 19.434 nuevas personas, 2.985 más de las que lo hicieron el año pasado, tienen ahora un contrato fijo ordinario.

En el periodo de vigencia de los acuerdos, la situación de las mujeres ha mejorado de manera más decidida que entre los hombres. Las medidas de impulso a la contratación indefinida han repercutido más en mujeres, jóvenes y mayores de 45 años, así como a Gipuzkoa por territorios.



Azken sei hilabeteotako kontratazioa aztertu ondoren, datuek argi erakusten dute Langile Komizioek estatuan sinatutako akordioak baliagarriak direla. Eta hori aztertu beharko dute orain zenbaitek: batzuek erreforma gaitzetsi zuten, sindikatu batzuek kaleratzeak merkeagotu egiten zirela esaten zuten (eta hori gezur galanta da, jakina).

Eusko Jaurlaritzak ere ikusi beharko du Euskadin halakorik ez egon aren elkarriketa sozialak bere fruituak ematen dituela eta enplegu politika propioa egin behar duela.

Eta hirugarrenik, enpresariak ere jabetu behar dira kontratu mugagabean alde apustu egiten badute, diru-laguntza jaso eta haien zako onura ere badakarrela.

Evolución del número y proporción de contratación indefinida por territorios

	Acumulado 2005		Acumulado 2006		Variación relativa 2006-2005
	ABSOLUTO	% E. TOTAL	ABSOLUTO	% E. TOTAL	
ALAVA	9.747	7,3%	12.894	8,10%	2,85
GIPUZKOA	94.843	7,6%	24.825	9,89%	2,82
VIZCAYA	38.379	7,8%	41.800	9,12%	2,35
PAIS VASCO	142.882	7,6%	179.899	8,39%	2,34
TOTAL Estado	1.542.838	8,6%	2.177.245	10,21%	2,79

Fuente INEM. Elabora C.C.OO. Euskadi.

tiempo libre VACACIONES 2007

astia OPORRAK



Residencias Tiempo Libre

Llanca (Girona)

- Piscina de aguas calientes, acceso por tren, línea de Salses a Port de la Selva.
- Sala de estar, parque infantil, ATIS, TV, vídeo, bar, restaurante, biblioteca y comedor actividades.
- 2,3 y 4 plazas (ver habitaciones disponibles la 3ª y 4ª plaza sólo pueden ser ocupadas por menores de 12 años).
- Turnos de 9/10 días entre el 1 de julio al 9 de septiembre.
- Precio adulto: 37,40 €, precio menor: 22,96 €.
- 10% de descuento a familias numerosas.

Perfora (Asturias)

- Piscina línea de playa.
- Piscina línea de playa y 1,5 km de la playa.
- Área, zona, cafetería, restaurante, parque infantil, animación cultural y deportivo, TV, vídeo, comedor, actividades, biblioteca y mirador.
- 4 y 5 plazas.
- Turnos de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.
- Precio: 31,26 €.

La Casona del Pinar (San Rafael)

- 4,5 km de la playa, en pleno casco de la Sierra de Guadarrama.
- Piscina, parque infantil, biblioteca, cafetería, TV.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto. (Más 40% de descuento).
- Precio adulto: 36,01 €.

Carballino (Orense)

- Zona de recreo. Estructura fuerte en el pueblo.
- Biblioteca, sala de juegos, bar, comedor y animación.
- 3 salas de TV, p. infantil, parque infantil.
- 2 y 3 plazas.
- Turnos de 9/10 días entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio: 27 €.

Lés (Valle de Arán, Lleida)

- Maraña. Actividades tanto familiares y Unidad Ciudad para Vida (Unidad de Arán).
- Piscina infantil, zona de estar, TV, vídeo, comedor, actividades, bar, biblioteca, biblioteca y peluquería.
- 2,3 y 4 plazas (ver habitaciones disponibles la 4ª plaza sólo puede ser ocupada por menores de 12 años).
- Turnos de 9/10 días del 1 de julio al 9 de septiembre.
- Precio adulto: 37,40 €, precio menor: 22,96 €.
- 10% de descuento a familias numerosas.

La Línea (Cádiz)

- En primera línea de playa y a 1,5 km de la playa.
- Piscina, apartamento, bar, bar, p. infantil, bar, discoteca, TV, comedor, actividades, sala de juegos, actividades, biblioteca y mirador.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.
- Precio: 24,44 €.

Marbella (Málaga)

- Chalevo en primera línea de playa.
- Zona de ocio, sala de juegos, discoteca, bar, restaurante, aparcamiento, actividades, ATIS.
- 2,3 y 5 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.
- Precio: 24,44 €.

Panón (Pontevedra)

- En primera línea de playa de Praia de Panón.
- Negras.
- Sala de estar, TV, parque infantil, apartamento, comedor, actividades, biblioteca.
- 3 y 4 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio: 27 €.

Tarrega

- Frente a la playa.
- Biblioteca, sala de estar, apartamento, TV, vídeo, comedor, actividades, bar, actividades, biblioteca y sala de estar.
- Habitaciones de 2 plazas y habitaciones con sala de 3 y 4 plazas.
- Turnos de 9/10 días del 1 de julio al 9 de septiembre.
- Precio adulto (más IVA) 34 € y (más IVA) 30,44 €.
- Precio menor: 22,96 €.
- 10% de descuento a familias numerosas.

Cádiz

- En primera línea de playa.
- Pedregal, sala de estar, bar, TV, vídeo, comedor, actividades y sala de juegos.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 24,44 €.

Piñetilla (Vizcaya)

- En playa de y muy cerca de la playa. Comunalizada con Playa de Alaña.
- Habitación de 2 y 4 plazas y habitaciones.
- Turnos de 9/9 días.
- Sala de TV y vídeo, cafetería, zona de juegos y jardín.
- Precio según turno.

Pradoliso (Granada)

- En Sierra Nevada, a 30 km de Granada. Zona de esquiada turística en invierno.
- Bar, TV, vídeo, sala de estar, sala de juegos, comedor.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.
- Precio: 19,18 €.

Ortigueira del Tremedal (Ternel)

- En las Sierras Universales, a 1.850 m de altura, a 10 km de la playa y a 2 km de la zona de esquiada.
- Biblioteca, sala de estar, comedor, actividades, sala de estar, TV, comedor, actividades, biblioteca, sala de estar y Sala de Esquí.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 10 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
- Precio: 32,75 €.
- Descuento a mayores 00 años.

El Puig (Valencia)

- En primera línea de playa. A 2 km del pueblo.
- Acceso desde Valencia por la Autovía A-7.
- Piscina, apartamento, parque infantil, lavandería, sala de estar, TV, comedor, actividades, bar, actividades.
- 2,3 y 4 plazas.
- Turnos de 10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 39,26 €.

Punta Umbria (Huelva)

- A 1,5 km de la playa. Zona de playa.
- Piscina, sala de estar, comedor, actividades, bar, TV, vídeo, comedor, actividades, biblioteca, sala de estar, TV, comedor, actividades, bar.
- 3 plazas.
- Turnos de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 24,44 €.

Agudulce (Almería)

- En primera línea de playa. A 8 km de Almería.
- Piscina, sala de estar, comedor, actividades, bar, TV, vídeo, sala de estar, sala de juegos y comedor.
- 3 plazas.
- Turnos de 9/10 días entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio: 24,44 €.

Siles (Jaén)

- En el interior de Andalucía, en el Parque Natural de Sierra de Cazorla, Segura y las Villas.
- Biblioteca de juegos, actividades, comedores por la mañana.
- Habitaciones de 2 y 3 plazas.
- Turnos de 9/10 días entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio: 18,32 €.

Navacerrada (Madrid)

- Situada en el puerto de Navacerrada en plena Sierra de Guadarrama.
- Habitaciones de 2,3 y 4 plazas.
- Sala de TV, bar, sala de reuniones.
- Precio: 20,20 €.

Observaciones:

- Los precios y tipos de habitaciones están sujetos a modificaciones por los gobiernos autonómicos. Los datos aquí reflejados son de 2006.
- Las solicitudes y normas para cada residencia y para los establecimientos concertados están en <http://www.ccoo.es/servicios/>.
- Recepción de solicitudes por CC.OO. del 2 de enero al 31 de marzo en las sedes.

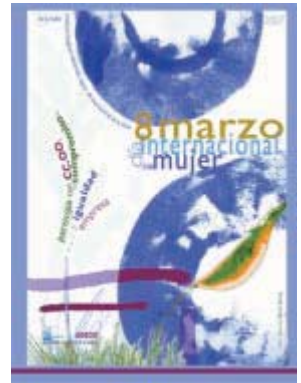
Nuestro compromiso con la igualdad

CCOOK balorazio positiboa egiten du gobernuak eta gizarte eragileek bultzatutako lege erreforma eta gizarte akordio ezberdinez. Horiei esker, gai garrantzitsuetan eskubideak hobetzen ari dira eta gizartearen sentikortasuna areagotzen, hala nola aukera berdintasunean, emakume eta gizonen arteko tratuan, genero indarkeriaren aurkako borrokan, enpleguaren kalitate eta hazkunderako neurrietan, eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen babesaren hobekuntzan.

Este próximo 8 de marzo, celebraremos el Día Internacional de la Mujer coincidiendo con el Año Europeo para la Igualdad de Oportunidades e inmersos en un proceso de elecciones sindicales.

Este es un proceso en el que CCOO reafirma su compromiso con la igualdad, impulsando la participación de mujeres en las candidaturas para incrementar la presencia de delegadas en las empresas y para favorecer un mayor equilibrio en los órganos de decisión y representación y como garantía para avanzar en el desarrollo de planes y medidas de igualdad en la empresa.

Además, uno de los retos sindicales a partir de ahora será el de desarrollar el proyecto de Ley de Igualdad, que incluye el deber de negociar planes y medidas de igualdad en el marco de la negociación



colectiva. Es una gran oportunidad para contribuir a modificar el actual escenario de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

CLINICA BAVIERA

INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

corporate

Foto: S. M. S. S. S. S. S.

Promoción de inscripción a 0€ por oferta. Tarifas válidas hasta el 31-12-07

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

CC.OO. Euskadi

anestesia tópica ambliopía

	Tarifa privada	Tarifa C* CC.OO. Euskadi	Promoción CC.OO. Euskadi marzo y abril
Consultas	75 €	35 €	35 €
Corrección por láser*	1.050 € 1.150 €/ojo	975 €/ojo	925 €/ojo

*Excepto tratamientos especiales de láser customizado.
20% de descuento en resto de tratamientos y servicios excepto en el tratamiento de la presbicia y pteritis.
Condiciones de financiación personalizadas.

Ven a Clínica Baviera. Ahora, durante un período de tiempo limitado, y sólo por estar afiliado a CC.OO. Euskadi, durante marzo y abril tú y tus familiares directos disfrutarás de unas condiciones y precios irrepetibles en la corrección de miopía, hipermetropía y astigmatismo. Para que disfrutes de toda la seguridad que nuestra experiencia puede ofrecerte.

Imprescindible acreditación en su primera visita a la clínica.
C/ Ibáñez 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 Irujo, 33. Vitoria, Tel. 945 123 628. Dr. Ramón Jiménez de Muñica y Dr. Juan Luis Vicente (Especialistas en Oftalmología).

Miopía • Hipermetropía • Astigmatismo

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

902 130 100

www.clinicabaviera.com

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

Con premeditación, nocturnidad y alevosía

Aún siendo uno de los temas que más afecta a la ciudadanía (los impuestos, el cómo y cuanto se recauda y se gasta) los debates sobre fiscalidad aparecen poco en la prensa y, extrañamente, con escasa greña entre la mayoría de los partidos políticos.

Para CC.OO. las políticas fiscales deben tener dos características. Por una parte la suficiencia, es decir, la recaudación necesaria para acometer políticas públicas en diversas materias (gasto social, vivienda, infraestructuras...). Y por otra, la progresividad, es decir, que pague más el que mas tiene, siendo éste un elemento importantísimo en la redistribución de la renta

Sin embargo, las políticas fiscales en Euskadi van por derroteros bien distintos. Las reformas que se están llevando a cabo suponen una disminución de la cantidad potencialmente recaudable, rebajando los tipos impositivos y reduciendo los tramos, lo que implica que se recauda menos y de manera más injusta. Asimismo, un incremento del porcentaje que se recauda en impuestos indirectos (por ejemplo el IVA, o sea, los que pagan igual él que gana 100 y él que gana 1000) sobre los directos (por ejemplo el IRPF, o sea, él que se paga en función de la renta o patrimonio que tiene cada uno). Todo esto en un contexto en el que nuestro país tiene una presión fiscal inferior a la media europea, e igualmente un menor porcentaje de gasto social.

Politika fiskala
aurrerakoia izango bada,
iruzurraren eta ezkutuko
ekonomiaren aurkako
borroka egin behar du.



Diru-bilketa nahikoa
ziurtatu, politika sozialak
abian jartzeko.
Enpresak eta kapitala
erakartzeko fiskalitatea
murrizteko gurgpilean
erortzea saihestu
behar du.

Politica progresista

Para CC.OO. cualquier política fiscal que se reclame como progresista tiene que tener al menos 3 patas:

- Lucha contra el fraude y la economía sumergida, así como contra los chiringuitos de ingeniería contable de tantas empresas y rentas altas para evitar pagar impuestos.
- Promover sistemas fiscales que permitan una recaudación suficiente para acometer políticas sociales; que no penalicen a las rentas de trabajo respecto a las de capital; que graven más a los capitales especulativos respecto a los productivos
- Evitar carreras por la desfiscalización, es decir, no caer en una ruleta de a ver quien tiene los impuestos mas bajos para fomentar la venida de empresas o capitales. En un contexto global como el europeo, ese tipo de competencia puede ser una guillotina sobre el Estado de Bienestar





La prevención, a pie de obra

Fruto del acuerdo que se firmaba el pasado año entre Fecoma-CCOO, Diputación de Alava y Ayuntamiento de Gasteiz, junto a la patronal Uneca y UGT, el equipo de CCOO formado por Jose Medina, Miguel Angel Vargas y Ana Berganza (dedicada a la tarea administrativa) ha pasado los últimos seis meses realizando visitas de seguridad a las obras promovidas por esas instituciones. Ahora que han acabado de realizar su primera memoria de actividades, nos hacen balance de esta iniciativa pionera en el Estado.

B.-¿Cómo se ha organizado el trabajo de los visitantes?

R.-En un principio éramos dos grupos con miembros de CCOO, UGT y un par de servicios de prevención ajenos; ahora se ha reducido a uno. La Comisión de Seguimiento del Convenio nos remite un listado de las obras y nosotros organizamos semanalmente el recorrido de visitas, acudimos, vemos, comentamos y elaboramos un informe sobre las incidencias que hemos detectado.

B.-¿En qué consiste a pie de obra vuestra labor?

R.- Llegas, buscas al encargado o responsable, te presentas y le invitas a que te acompañe en una visita guiada o te deja por tu cuenta y te remite a que luego le cuentes. Se toman notas y fotografías de la situación y las deficiencias. A la hora de ver riesgo, si se puede aconsejar al trabajador; nuestra labor es mayormente informativa, no tenemos poder sancionador, pero en caso de comprobar que hay un riesgo grave e inminente de accidente si no lo subsanan lo ponemos en conocimiento de la Inspección de Trabajo para que paralice el tajo.

El trabajador siempre suele responder a las indicaciones, con el encargado de obra siempre está el "es que yo creo que...desde mi punto de vista..." Pero las normas están ahí y hay que cumplirlas. Los hay más receptivos y menos. Pero no nos cansamos de repetir que el responsable de que en una obra se trabaje de manera segura, es el empresario, que es quien se enriquece. De poco sirve que los trabajadores estén muy formados en prevención si luego el jefe de obra, el encargado o el empresario de lo único que se preocupan es de meter prisa.

B.-¿Con qué os habéis encontrado mayormente?

R.-Hay de todo. Dentro de la estructura de mando de la empresa hay quien te escucha pero no te hace caso y quien subsana inmediatamente la deficiencia. El repetir la visita es lo que ha ido concienciando a la gente de la necesidad de llevar a cabo una mejora donde habíamos



José Médina, durante una visita.

detectado una anomalía; en algunos se ha notado una mejoría importante, otros se sienten como acosados. Pero estamos satisfechos porque hasta en las obras en las que los jefes eran más reacios, sí se ha notado mejoría con respecto a los primeros meses.

Hay otras empresas que desde el primer día han funcionado fenomenal. En cualquier caso la acogida por parte de los trabajadores ha sido excelente ya que son conscientes de que somos sus compañeros, miembros del sindicato mayoritario en la construcción, y que nuestro objetivo es evitar que sufran accidentes. Valoran que FECOMA-CCOO no se quede en la palabrería y que estamos dispuestos a implicarnos hasta donde haga falta para reducir la siniestralidad.

B.-¿En qué tipo de obras se han detectado mayores deficiencias?

R.-La obra pública abarca muchas cosas, desde edificación como alguna residencia de ancianos, piscinas, etc...hasta acondicionamiento de calles o construcción de carreteras. Hay obras que sin ser grandes, conllevan cierto riesgo: en la Avenida de Los Huetos, por ejemplo, en Vitoria, el riesgo de atropello era grande, no se guardaban demasiado en ese aspecto la seguridad porque se invadía demasiado el carril. El volumen de la obra no implica que sea más peligrosa, aunque en el caso de la autovía de Armiñon o la Eibar Vitoria ocurrieron varios accidentes mortales, justo antes de que comenzaran nuestras visitas.

	OBRAS AYUNTAMIENTO VITORIA	OBRAS DIPUTACION ALAVA
Total N° Obras visitadas	31	16
Total N° Visitas realizadas	71	25
Obras con + de 3 visitas	11	2
Sin deficiencias	12	7
Subsanan deficiencias	7	6
No subsanan deficiencias tras la primera visita	10	0

Joan den uztaileen Gasteizen CCOOK, UGTK, eraikuntzako patronalak, Gasteizko Udalak eta Arabako Foru Aldundiak akordioa sinatu zuten, langile espezializatuek osatutako bi talde berehala erakundeok sustatutako obrak bisitatzen hasteko. Haien eginkizunak bisitak egitea da, obretako lan osasun eta segurtasun baldintzak egiaztatzeko, baita bertan lanean ari diren langileen artean prebentzioaren kultura zabaltzea ere. Arreta berezia jartzen da gaztelan ez dakiten langile etorkinei emandako informazioan, eta alkoholzaletasunaren nahiz drogazaletasunaren prebentzioan.



"Vamos a por el 50%"

Fecoma en Alava finaliza el año con un 49,23% de representación en construcción

Los datos de crecimiento de CCOO en la construcción en Alava son espectaculares; cifras que demuestran el trabajo del sindicato en este sector: no es tarea fácil pasar de 18 delegados hace ocho años a 136 en la actualidad. El actual responsable de la Federación en Alava, Juan Luis España, junto a su equipo recogen el testigo y el trabajo realizado por Julián Palmero en la última etapa.

La progresión continua de Fecoma en Alava ha sido sobre todo fruto de entrar en empresas "blancas" donde no existía representación. *"Mientras los demás sindicatos, han mantenido más o menos sus posiciones, nosotros hemos dado el golpe"*, comenta Juan Luis.

El objetivo de alcanzar el 50% está muy cerca: *"vamos a por ello, porque eso significa tener una mayoría absoluta real en el sector"*. Un sector, el de la construcción, donde sigue habiendo campo para crecer sindicalmente *"porque continuamente están creándose empresas nuevas, aunque desaparecen otras"*. Son las ventajas y las desventajas de esta eventualidad, *"donde hay más movilidad, poco empleo fijo y poca estabilidad, por lo que los delegados no duran para siempre; eso te obliga a moverte más y aquí el que más se mueve...consigue resultados"*. Y así es. Los últimos éxitos de CCOO han sido por ejemplo en empresas como Construcciones Urrutia donde CCOO consigue los 3 delegados (ELA pierde 2) o en Balgorza (CCOO obtiene los 3 representantes; antes CCOO 2 y ELA 1).

CCOO responde al Consejero de Sanidad

Un informe de la Federación de Sanidad de CCOO Euskadi sobre la situación de la sanidad pública vasca llevó el año pasado a que el Parlamento Vasco instara al Gobierno a elaborar un diagnóstico, con una evaluación global de los últimos años, orientaciones y planes de crecimiento tanto en personal como en inversiones. El pasado noviembre el Consejero de Sanidad afirmaba en el Parlamento no compartir "las actitudes tendentes a dañar, sin fundamento, la imagen de la sanidad pública vasca". Sin saber si aludía a CCOO, lo cierto es que lamentablemente la imagen es ésta, no es la idónea, y parece ser que decir la verdad escuece.

Comparativamente, Euskadi es una de las comunidades más ricas del Estado, pero tiene el gasto sanitario más pequeño. La inversión sigue en línea descendente (en 2001, un 12'82 % menos, y en 2002, un 22'5% menos). Mientras Inclán afirma que la ciudadanía valora la gestión y el servicio sanitario existente, por encima del del resto del Estado, en 2004, se registraron 14.570 reclamaciones y 8.514 quejas. con un porcentaje creciente en las refereidas a las listas de espera. En 2003, el 14'5% de la población vasca pagaba una póliza de seguro privado. Mantiene además que "las previsiones de inversiones contemplan la ampliación de entre 224 y 300 camas, en los centros de agudos de la red".

Este incremento supone mejorar la disponibilidad de camas en estos centros entre un 5% y un 7%". Pues bien, entre 1986 y 2003, el número total de camas ha disminuido un 33%, y el número de camas por cada 1000 habitantes, un 24%.

CC.OO. como agente social estamos obligados a hacer un seguimiento periódico de nuestra sanidad pública, esa que todos pagamos a escote. Todos los datos de nuestro informe son objetivos y contrastables. Nuestra valoración no es catastrofista ni excesivamente negativa, sino que consideramos que la situación va a peor y que es responsabilidad de todos los agentes implicados contribuir a una mejora continua.

CONDICIONES AFILIADOS Y FAMILIARES

OPTICA ACHUCARRO

*** 20% DTO. MONTURAS, CRISTALES, LENTILLAS Y LÍQUIDOS.**

*** 10% DTO. GAFAS DE SOL.**

R.P.S. 397/04

OPTICA ACHUCARRO
DOCTOR ACHUCARRO, 8
BILBAO - 94 416 25 53

OPTICA DIPUTACION
DIPUTACIÓN, 10
BILBAO - 94 416 14 10

CCOO lleva la salud laboral a las aulas

Más de 400 alumnos de secundaria de Irun reciben charlas del sindicato sobre sensibilización en prevención en su último curso antes de incorporarse al mundo laboral



Impulsado por el "Acuerdo General por el Desarrollo Económico y el Empleo de Irun", el Área de Salud Laboral de CCOO Euskadi, en coordinación con Bidasoa Activa, ha participado en esta iniciativa con chavales y chavales de los institutos Plaiaundi, Pio Baroja, Bidasoa, La Salle y Centro de Iniciación Profesional.

Además de participar en las charlas, también lo hacen en un concurso y exposición fotográfica relacionado con los riesgos laborales.

La experiencia ha sido muy positiva para el alumnado, incluso para el ponente, en este caso el responsable de Salud Laboral del sindicato, Jesús Uzkudun quien reconoce, "el interés de la gente joven en estos temas me recarga las pilas".

Así como para la coordinadora del acuerdo, Ismene Tapia, "hemos queri-

do que este sea un debate que salga a la calle y se discuta sobre siniestralidad en el propio entorno familiar y de amigos". Para CCOO, incorporar la formación preventiva al sistema educativo es un reto inexcusable si se quiere avanzar en reducir la siniestralidad.

Por ello reclama del Gobierno Vasco, incorporar medidas en su Plan Estratégico que posibiliten que todos los alumnos de Formación Profesional obtengan el nivel Básico en prevención de Riesgos Laborales, siguiendo la experiencia de Castilla la Mancha.

La juventud trabajadora europea menor de 25 años tiene una siniestralidad un 50% superior a otros tramos de edad, por lo que CCOO considera las autoridades deben adoptar medidas urgentes para atajar este grave

problema. Un problema que viene determinado por la insuficiente implantación en el sistema educativo de la cultura preventiva sobre los riesgos laborales, los escasos Planes de Acogida que informe sobre riesgos y medidas preventivas tras el primer contrato a jóvenes trabajadores, y una precariedad laboral que obstaculiza la demanda de mejores condiciones y organización del trabajo.

Esta es la razón que motivó la campaña "Crecer con Seguridad" de la Agencia Europea de Seguridad y Salud, promoviendo la integración de la cultura preventiva en el sistema educativo y medidas de protección especial para los jóvenes trabajadores en las empresas.

CCOOn nahia zera da: gazteek lanpostua edozein baldintzatan har ez dezatela, jabetu daitezela lan istripuen prebentzioa denen ardura dela, enpresarena, Administrazioarena eta langileena.

Istripuez gain, nabarmendu egin behar dira laneko gaitz ugariak, lanpostu mota guztietan gertatzen direnak, ez bakarrik aldamioan, makinak dauden tailerretan edo arriskuarekin lotzen ditugun sektoreetan.



ATLANTIS
seguros

el servicio
asegurador

de **CC.OO.**

Condiciones
especiales
para afiliados
y afiliadas

- AUTO
- CARAVANA
- HOGAR
- VIDA
- AHORRO
- PENSIONES

- Más de 70 delegaciones en toda España.
- ATLANTIS, núm. 1 en el ranking de Atención Telefónica.

Fuente: estudio INESE y CEVECO Auditores (junio 2005)
sobre 70 aseguradoras españolas.

Servicio de Atención Telefónica
al afiliado/a

901 500 400

www.atlantis-seguros.es

Riesgos de cobrar el paro con la carta de despido

Ya antes de la reforma del desempleo que tuvo lugar en 2002, habíamos detectado un problema en los despidos por fin de contrato y causas objetivas, en el caso aque en que el trabajador solicitaba prestaciones por desempleo, y a la vez recurría su despido. Nada impedía simultáneas la solicitud del paro y demandar contra el despido. Si la sentencia le era favorable, se generaba el derecho a los salarios de tramitación, que coincidían con el paro cobrado, por lo que habría una duplicidad de cobro por el mismo periodo temporal. Conocido por el INEM la existencia de los salarios de tramitación, porque el trabajador solicitase nueva prestación tras la sentencia, o lo conociese el INEM por la cotización de ese periodo, declaraba la prestación como indebida y reclamaba su devolución al trabajador.

El problema se planteaba cuando la empresa no pagaba los salarios de tramitación por ser insolvente; en ese caso el debía devolver la prestación de desempleo, salvo que no solicitase nuevo paro, renunciara a exigir la cotización de ese periodo de tramitación, y a no cobrar las prestaciones de Fogasa. Esto se agravaba en el supuesto de que el empresario abandonase el negocio, y/o no se defendiese en juicio, (caso típico de

los empresarios piratas en la construcción, y en empresas pequeñas en crisis) en cuyo caso los salarios de tramitación se incrementaban sensiblemente, ya que al no optar por la readmisión en el plazo de 5 días concedido por la ley, se entiende que la opción realizada es por la readmisión, debiendo ser el juez quien en ejecución de la sentencia y mediante auto, extinga el contrato y establezca los salarios de tramitación hasta la fecha de ese auto. Todavía se agravaba más en los casos de necesitar citación por BOE lo que prolongaba el pleito y los salarios de tramitación. Con la reforma el caso se ampliaba también a los despidos disciplinarios, los sin causa, los verbales y táticos

Nueva modificación

Este problema, que la contrarreforma del Decretazo había resuelto favorablemente, al establecer que en caso de readmisión efectiva del trabajador, las cantidades percibidas del INEM se considerarían indebidas por causa no imputable al trabajador, y que le serían reclamadas al empresario por el INEM ha sido modificado nuevamente en la Ley 42/06 de Presupuestos Generales del Estado, de aplicación a partir del próximo 1 de julio. En esta reforma de la LPGE, al caso de los artículos 297-2 y 284 de

la LPL, (readmisión irregular y nulo) ya no se le aplica el supuesto del art. 209-5-b) (readmisión efectiva) sino el del apartado a), lo que supone que las prestaciones también serán declaradas indebidas, pero no con devolución del empresario, sino con devolución del trabajador, compensando con la prestación posterior, o devolviendo en metálico.

Dada la nueva regulación legal, debemos advertir a los trabajadores, que si solicitan desempleo con la comunicación de fin de contrato, con la carta de despido o con la conciliación sin avenencia en los despidos táticos, y reclaman contra el despido, deberán ellos devolver las prestaciones, si el empresario no les readmite efectivamente al trabajo. Si el empresario resulta insolvente, el trabajador solo podrá cobrar del Fogasa 5 meses de salario, sin embargo deberá devolver todas las prestaciones percibidas en desempleo aunque superen ese periodo. Por ello habrá de aconsejarse que en los casos en que se prevea la insolvencia del empresario, no se esté mas de 5 meses cobrando el paro, si es que se puede conseguir trabajo, y sino, pues el asunto se complicará, ya que tendrá que devolver el importe de lo cobrado en el paro, aunque no haya cobrado los salarios de tramitación.



Cambios fiscales en Bizkaia y Gipuzkoa para las pensiones de incapacidad

Hasta la aprobación de la Reforma del IRPF, se consideraban rentas exentas de declaración las prestaciones de Incapacidad Permanente, reconocidas por la Seguridad Social, en todos sus grados (parcial, total, total cualificada, absoluta o gran invalidez). Tras la reforma, no se consideran rentas exentas a la IP parcial ni a la IP total de menores de 55 años, quedando únicamente como rentas exentas la incapacidad permanente total para mayores de 55 años, la absoluta y la gran invalidez. En Alava se mantiene como hasta ahora.

Alternativas a Garoña

CCOO de Euskadi, Castilla-León y La Rioja apuestan por encontrar otras opciones viables de actividad económica y empleo que garanticen un futuro a las poblaciones afectadas

CCOO de Castilla y León, La Rioja y Euskadi han aprobado una resolución sobre la central nuclear de Garoña. El sindicato apuesta por la modernización de nuestra política energética y la puesta en marcha de un plan, que basado en criterios de sustentabilidad y de gestión de la demanda, sea capaz de impulsar el ahorro y el uso eficiente de la energía.

Para ello, consideramos que es necesario transformar nuestros patrones de consumo y seguir avanzando en un modelo de fuentes diversificado, en el que el peso de las energías renovables vaya progresivamente desplazando a aquellas otras que tienen un mayor impacto sobre el medio ambiente o sobre la salud y la seguridad de las poblaciones, como es el caso de algunas de las centrales térmicas y nucleares que se pusieron en marcha hace más de treinta años. En este sentido, consideramos oportuno el cierre definitivo de la central nuclear de Zorita en Guadalajara y el anuncio del próximo cierre de la central de Garoña en

Burgos, ya que ambas centrales han superado ampliamente el período de vida útil para el que en su día fueron proyectadas.

La Central Nuclear de Garoña se montó entre 1966 y 1970, entrando en funcionamiento en 1971, por lo que a todos los efectos debe de considerarse como una central de primera generación, es decir diseñada y construida en base a los criterios y tecnologías de los años sesenta. Las importantes reparaciones que se vienen realizando desde el año 1997 no han podido evitar paradas cada año que hacen sospechar que su nivel de seguridad puede estar desde hace tiempo por debajo de lo razonable.

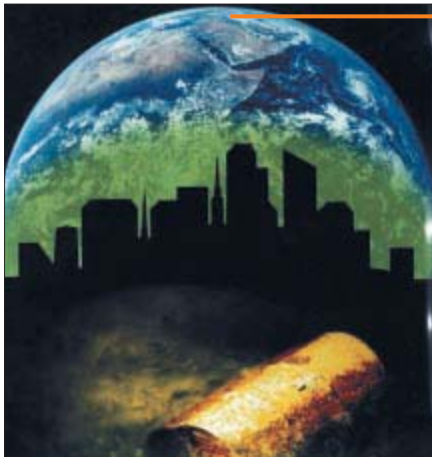
Impacto ambiental y económico

Los 466 MW de potencia de Garoña y por lo tanto su aportación a la red eléctrica no resulta sustancial en estos momentos y puede ser suplida por otras fuentes de generación más modernas que ya están a pleno rendimiento. A ello hay que añadir, la magnitud del riesgo que en

caso de accidente y la devaluación que producen sobre los recursos agrícolas ganaderos y naturales del entorno y sobre las actividades económicas.

Por todo ello y teniendo en cuenta que la fecha anunciada de cierre es para el año 2009, es decir, la del límite de su permiso de funcionamiento, desde CC.OO., pensamos que es ineludible afrontar ya esta situación, y aprovechar este margen de tiempo para encontrar alternativas viables de actividad económica y empleo que garanticen un futuro a las poblaciones afectadas.

Por ello, creemos que la Junta de Castilla y León, con la participación de todas las administraciones, debería promover un pacto institucional en el que participen todos los agentes implicados y sea capaz de abordar con garantías un plan de desarrollo económico y social alternativo, con un diagnóstico de la situación basado en la potenciación de actividades que permitan la instalación de empresas y la generación de empleo local.



**Berriki Garoña-ko ingurunea
natura-gune babestua izendatu dute,
hain zuzen Burgosko Montes Obarenes
eta Arabako Valderejo.**

**Beraz, aukera egokia da eskualde
horretako garapen iraunkorrerako.
CCOOK Gaztela eta Leongo Juntari
eskatu die beharrezko neurriak har
ditzan aipatu ekonomi eta gizarte
garapenerako plana lortzeko.**

**Horrela, Garoña-ko zentral
nuklearraren itxierak enplegu
eta gizartearen ehunean sor
ditzakeen kalteak arindu egingo dira.**

La lucha de la clase obrera boliviana

Bolivia, un país con población originaria indígena, que desde hace décadas se hunde en los índices de desarrollo humano, convirtiéndose en el país más pobre de América, ha alcanzado en los último tiempos un espacio cada vez mas protagonista en el plano internacional. Los diferentes levantamientos en los últimos tres años protagonizados por los movimientos populares que llevaron a la expulsión del poder a dos presidentes y culminaron con la llegada al poder del MAS (Movimiento Al Socialismo), encarnado en la figura del dirigente indígena Evo Morales. Sin embargo, se puede decir que el presidente Evo Morales y su gobierno son la parte más visible de un movimiento que se ha ido estructurando en las dos últimas décadas.

A mediados del siglo XX la explotación del estaño, base de la economía boliviana durante mucho tiempo, fue el origen de la Central Obrera Boliviana (COB), quien supuso uno de los movimientos obreros más fuertes del continente americano hasta prácticamente los años 80 del siglo XX. Heredando las formas de organización sindical que llegaban de Europa, se articularon las ancestrales

formas de organización social de los pueblos indígenas (quechuas, aymaras...) tomando en sus estrategias de lucha los modelos de los sindicatos de la clase obrera europea de la época. Sin embargo, las dictaduras político-militares que se sucedieron en el país, provocando fuertes oleadas de represión brutal contra la clase obrera, y el mercado mundial y los procesos iniciales de la globalización económica, que marcaron el nulo interés en la explotación de este metal, supuso el cierre de las minas y el desempleo para millares de personas. El cierre de las minas de estaño y la política de colonización que procuró el Estado como opción para las grandes bolsas de desempleados del sector minero, llevó consigo un proceso de colonización de la tierra, y de gestación de la actual Bolivia campesina.

Años después aquí tendrá su base de fortalecimiento, en gran medida, la Confederación

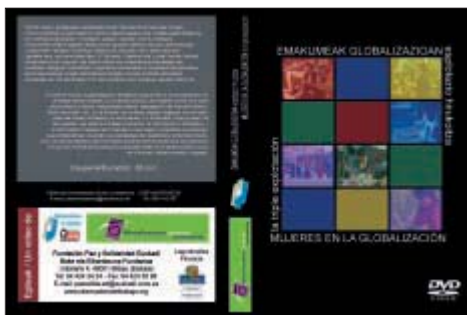
Sindical de Colonizadores de Bolivia (CSCB), especialmente en el área del trópico cochabambino, y paralelamente la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB), con importante base agraria y sindical.

Así, las distintas organizaciones sociales, populares, indígenas, van estructurándose y planteando las distintas reivindicaciones de derechos y por un reparto más justo de la riqueza, en el marco de sus cuadros sindicales y sus estructuras originarias desde una fuerte identidad indígena.



Paz y Solidaridad presta su apoyo a los sindicatos bolivianos, la CSUTCB, y la CSCB, por un protagonismo sindical en el desarrollo de sus pueblos y comunidades.

"Mujeres en la globalización. La triple explotación"



Este es el título del documental elaborado el pasado año por la Fundación Paz y Solidaridad Euskadi-Euskadiko Bake eta Elkartasuna Fundazioa, en el marco de la

campana Observatorio del Trabajo en la Globalización. Mujeres de El Salvador, El País Vasco y Argentina nos acercan su realidad y sus problemáticas, pero también sus estrategias de resistencia y empoderamiento y sus luchas por un modelo de organización social y laboral

alternativo.

En el se trata de hacer visibles los impactos que la globalización eco-

nómica neoliberal tiene en el trabajo de las mujeres, tanto en los países del "Norte" como en los del "Sur". En el ámbito público, las mujeres sufren una clara discriminación laboral: desigualdad salarial, segregación del mercado laboral, "techo de cristal", etc. En el ámbito privado, siguen cargando con la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado. Es la llamada "triple jornada" de las mujeres, que abarca el trabajo productivo, el reproductivo o doméstico, y el comunitario.

Para hacerse con una copia del documental, podeis ponerlos en contacto con La Fundación: pazsolidad@euskadi.ccoo.es.



Gotzon Egia

Gipuzkoako Foru Aldundiko Euskara Zerbitzuko zuzendaria eta CCOOko ordezkaria

"Asmatu behar dugu espazio zentrala bilatzen esparru sindikalean"

Bere ustez, "sindikatu batzuek abertzale "label-a" dutenez, ez dute ezer justifikatu behar; baina euskarari buruz ez dute ezer egiten"



Trintxerpen jaioa, arrantzale familiarikoa, Gotzon Egia Filologia ikasketak egin zituen Donostian eta 1981. urteaz geroztik Gipuzkoako Foru Aldundian egiten du lan. Idazle ere badugu: "Donostiar haien garaia" eta "Emakumea euskal irakaskuntzan" dira argitaratuak dituen lanak.

B. -Nola dabil euskara osasunez?

R.-Hizkuntzak oso konplexuak eta polimorfoak dira. Frantsesaren osasuna ona da Frantztian, baina ez hain ona Quebec-en. Euskararen kasuan ezberdintasuna zera da: frantsesa Quebec-en desagertuta ere, frantsesak segituko duela munduan, euskara hemen galtzen bada, ez du inon segituko. Bektore batzuk oso onak dira, eta beste batzuk oso txarrak. Batetik ez dugu gure historian sekula izan hainbeste jende euskaraz dakiena, ezta hain jende hezia ere. Eta sekula baino hobeto gaude tresna juridiko, administratibo eta finantzieroen aldetik ere. Bestetik, ordea, globalizazioan hizkuntza txikiek ez dute joko handirik.

B.-Berriki Lanhitzen izeneko akordioa sinatu du Eusko Jaurlaritzak enpre-

sari eta sindikatuekin. Akordio emankorra izango al da?

R.-Bada gauza garrantzitsu bat: sindikatu nagusiak, Eusko Jaurlaritza eta patronala ados jarri direla gauza minimo batean. Gero akordioa eraginkorra izango da gauzatzeko gai garen neurrian. Horretarako sindikatuen jarrera oso garrantzitsua izango da, eta batez ere CCOOen jarrera. Asmatu behar dugu espazio zentrala bilatzen esparru sindikalean. Sindikatu batzuek abertzale "label-a" dutenez, ez dute ezer justifikatu behar; baina euskarari buruz ez dute ezer egiten, eta, are okerrago dena, euskara tresna politiko bezala erabiltzen dute. Orduan, gure sindikatuak badu hor eginkizun handi bat, eta da hizkuntzaren kontu hauek terreno formaletara eramatea, eta enpresetan lan sendo bat egitea. Espazio zentral hori izan behar da demokratikoa, zentzuzkoa, exaltaziorik gabekoa, eta tentazioetan erori gabe: nazionalismoaren patrimoniostat jotzeko tentazioa eta euskara nazionalisten esku uztekoa. Bi joera horiek elkarren oso lagun dira.

B.-Euskara negoziazio kolektiboan "Maria" bat ez ote da?

R.-Nik uste dut ezingo ditugula baztertu fenomeno natural batzuk. Duela 25 urte emakumeen presentzia eta defentsa ez zen ia aipatzen, eta zergatik urte gutxiaren buruan bihurtu da derrigorrez esan beharreko zerbait? Eta lan osasunarekin berdin. Gai batzuk politikoki zuzenak dira, eta horiek aipatu gabe ezin duzu ezer egin. Hori, izeberg baten moduan, agerian dagoen erpina da. Hori inportatea da? Ba, dudarik gabe inportanteena azpian dagoena da, baina besterik ez dagoe-

nean hori aipatzeak esan nahi du badagoela atzetik presio soziala, gai horien alde egiten ari dena. Beraz, euskararen gaia konbenioetan agerzteak beharbada ez du berez asko balio, baino esan nahi du atzetik badela gauzatzeko goia.

B.-Nola ikusten duzu CCOO euskararen aurrean?

R.-Comisiones-eko norbaiti zera entzun nion behin: gure sindikatu singularra da plurala delako. Eta hori sindikatu gutxi egin dute. Badakit konbentzientzia batzuetan ez dela erraza. Esate baterako, hezkuntzan egonkortasuna galdu duten maisu-maistra horien kasuaren aurrean gure sindikatuak hartu duen jarrera. Ni ez nago konforme. Egia da pertsonak daudela lehenbizi, eta lehenbizi langileei begiratu behar zaiela, eta gero gainerakoak. Baina hori ez da bakarra. Gure sindikatuak funtzio publikoan oso aintzat hartu behar ditu ezkerrean balioak; zerbitzu publikoak ez dira enpresa pribatuak eta ezin dira horiek bezala arautu. Alde horretatik, eskolak komunitatearen zerbitzura egon behar du, ez maisu-maistren edo gobernaren zerbitzura. Eta euskararen erabilera interes publikoa denez, hor daudenez ez dute beste aukerarik. Hala ere, inteligentzia gutxi jokatu du Gobernua horretan. Milaka profesional bitzen dituen plan batean errokeria da pentsatzea ehuneko ehuneko arrakastatsua izango dela. Gure sindikatu gehiago hitz egin behar da euskaraz, bi zentzuetan, euskarari buruz ere bai. Ez dugu jakingo zertan egon gaitzekeen ados edo ez, ez badugu gehiagotan eta lasaiago eta normaldude batez horretaz hitz egiten.