

FRANQUEO
CONCERTADO Nº 08091
PERIODICIDAD MENSUAL

N.º 1 - OTSAILA - 2008

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CC.OO. de Euskadi
biltzar@euskadi.ccoo.es
Uribitarte, 4 - (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 27 - D.L.: SS-704/77

biltzar *comisiones obreras*

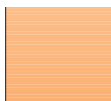
www.ccoo-euskadi.net

urteurrena

30

**anaatzokogaurkoetabiharkosino
ramañanaatzokogaurkoetabiha
ehoyyparamañanaatzokogaurk
sindicatoayerdehoyyparamañan**

Un sindicato ayer, de hoy y para mañana



CCOO Euskadi cumple 30 años. Este año celebramos el 30 aniversario de nuestro primer congreso; el que tuvo lugar en Leioa entre el 31 de marzo y el 2 de abril de 1978. En ese primer congreso, CC OO salimos a la luz pública como sindicato; fuimos el último en ser autorizado para poder celebrar nuestro congreso en libertad, tras un primer intento fallido el año anterior y que no fue permitido.

Ayer. No es tiempo de nostalgias pero sí de reconocernos en nuestra historia. La de CC OO como un sindicato que ha apostado mucho para que la democracia sea una realidad en nuestro país. Y sin olvidar también que CC OO ha contribuido de una forma importante a que en Euskadi exista un sentimiento nacional entre los trabajadores, un sentimiento no excluyente ni autárquico que permita la convivencia en nuestro país. Esa doble vertiente de reconocer las reivindicaciones de clase junto al hecho nacional no nacionalista forman parte de la identidad de CC OO de Euskadi.

Hoy, CC OO representa en todos los ámbitos de su actuación esa doble alma que nos identifica; cuando defendemos una negociación colectiva articulada y el convenio sectorial estamos defendiendo ese sentido de CC OO.

La solidaridad entre el conjunto de los trabajadores y la defensa de valores como la escuela pública vasca, la sanidad pública, etc., todo ello es patrimonio de la lucha de CC OO durante estos años. Porque nadie puede poner en duda la aportación de nuestro sindicato a nuestro autogobierno.

Mañana. CC OO seguirá luchando por una Euskadi en paz, sin violencia y en libertad. Por una Euskadi con mayor contenido social, por una educación mejor, por una sanidad mejor, por la consolidación de un estado del bienestar y por la dimensión social de nuestro autogobierno. En CC OO creemos que todo esto se puede hacer desde la pluralidad y el acuerdo, desde la convivencia y desde el respeto a la diferencia.

CC OO estamos celebrando nuestro 30 aniversario y esto tiene que suponer un acicate en nuestro trabajo sindical. Los que hoy conformamos este sindicato debemos participar de ello, así como reconocer el trabajo de muchos otros compañeros y compañeras que en estos años aportaron su lucha y esfuerzo. Pero no sólo tenemos que vivir de la aportación histórica del sindicato a nuestro país sino que tenemos que vivir el presente y éste nos exige unas CC OO más fuertes y con gran presencia en los centros de trabajo para que CC OO no seamos pasado sino también presente y futuro.

¡AURRERA!

Josu Onaindi Buruaga
Secretario General CC OO 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.coo.es

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



30 años de historia

Hace ya 30 años, dirán algunos. Cuántas cosas han cambiado y cuántas aún por cambiar. Todos y todas hemos cambiado y con nosotros también el sindicato, acoplándose a los nuevos tiempos y a las nuevas realidades sociales. Y mirando siempre hacia delante, pero sin perder la perspectiva, los valores y la esencia con la que nacieron las Comisiones Obreras de Euskadi. Llegado este momento, después de tres décadas de lucha, de esfuerzo y de implicación diaria en defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tomemos aire. Los mayores echarán la vista atrás para recordar, a los más jóvenes les servirá de aliento para continuar en la pelea y seguir otros 30 años más. Sin descanso pero con motivos para la celebración.



Os invitamos a todos y todas a tomar parte en los diversos actos que la C.S. de CCOO Euskadi ha organizado para conmemorar este 30 aniversario a lo largo de los próximos meses. En febrero presentaremos el documental "Memoria histórica de CCOO durante el franquismo" y se homenajeará a militantes históricos, así como a los ex-secretarios generales. Coincidiendo con la fecha del I Congreso, el 1 de Abril, reuniremos en el Palacio Euskalduna de Bilbao a todos los delegados y delegadas en un multitudinario acto que contará con la presencia de José María Fidalgo. Publicaciones, exposiciones y charlas completarán las actividades de esta conmemoración.

Euskal sindikatu izaera eta Euskadirekin zuen lotura hasierako kongresuko akordioen atal askotan agertzen da: "Euskadiko Langile Komisioek, sindikatu nazionala izateaz gain, antolaketa egitura autonomoa behar dute, programa bat Euskadiko langileok azaltzen ditugun arazoaren alternatibak jasotzen dituen, Euskadiren interdependentzia ekonomikoa ahaztu gabe".

Cuentan que...

Primer congreso, frustrado



En marzo de 1977 CCOO intenta celebrar su primer congreso en la Universidad de Bilbao, en Lejona. Pero fue prohibido por el Gobierno Civil ese mismo día y no se llegó a realizar. Dicen que el cabreo de la gente fue monumental; "para los congresistas e invitados, sobre todo los de fuera, internacionales, que tuvieron que hacer el viaje en balde".

Los compañeros de Navarra se enteraron por la radio de los autobuses en que viajaban a Lejona; uno de sus líderes, Antonio Burguete bajó con aire desafiante y decidido, preguntando dónde estaba "el que nos había prohibido el Congreso", tal vez pensando que el Gobernador Civil estaría allí.

Para explicar la situación de suspensión, aquello se convirtió en una asamblea a la vieja usanza, las escaleras del parking hicieron de tribuna, donde se

sucedieron entre otros Tomás Tueros, David Morín, Félix Pérez Carrasco o Pedro Satisteban quien hizo lo posible por traducir las palabras del invitado de la CGIL italiana.

En aquel mitin se oyeron frases como: "Parece que las CCOO estamos designadas a hacer nuestras asambleas entre hierros y columnas de cemento y hormigón y a oscuras, pero tenemos tanta fuerza que más pronto que tarde apartaremos los hierros y romperemos las columnas para encender ese transformador que nos dará la fuerza y luz para acabar con las injusticias y la explotación a la que estamos sometidos los trabajadores".

En próximos números de Biltzar iremos dando cuenta de otros episodios de la historia del sindicato. El siguiente hará referencia al I Congreso fundacional del que este año celebramos su conmemoración.

El euskera en la empresa

CCOO, impulsora del plan de euskera en Selak de Hernani



Sindikatuak euskararen garapenari ekarpen handia egin diezaioke. Selak-en ziurtatzen dutenez, beti dago egin daitekeen zerbait, idatzi baten itzulpena eskatuz edo bileretan parte hartuz. CCOOren atal sindikalak, planaren bultzatzaile den aldetik, aukera duen guztian parte hartze aktiboa dauka, eta pixkanaka ezarritako helburuak betetzen joan daitezkeen espero du.

Perfiles Especiales Selak cuenta con 74 trabajadores y lleva desde 2005 desarrollando un plan de euskera en la empresa. Fue la sección sindical de CCOO la que impulsó su diseño, de hecho el representante de los trabajadores miembro de la Comisión de Euskera pertenece a CCOO. *"Merece la pena subrayar este dato ya que muchos delegados del sindicato dedican su esfuerzo, en este y otros ámbitos, en una callada labor que pocas veces se publica"*, nos comenta Avelino Robledo, miembro de la sección.

"En 2004, Jesus Uzkudun nos habló de la iniciativa a nivel comarcal, en la que ayuntamientos, empresas y sindicatos de Buruntzaldea crearon una comisión para impulsar el desarrollo de planes de euskera en las empresas de la zona". Tras varias reuniones, la empresa se comprometió

a tomar medidas para implantar el plan de euskera 2005-2007. Se creó una Comisión compuesta por un representante de la empresa, Juan Carlos Alonso, como miembro del comité y la técnica de la consultora para planes de euskera.

Un primer diagnóstico sirvió para medir el conocimiento y uso del euskera en la empresa. "Así se vio por dónde se podía atacar". A partir de ahí, se fueron concretando los objetivos y las acciones a llevar a cabo (mediante la traducción de documentos, clases de euskera, etc.).

Implicación

La empresa, por su parte, también ha asumido el compromiso; "al principio a regañadientes, dado el gasto que supone unos 15.000 euros al año, pero luego, viendo que también se ofrecen subvenciones, se ha implicado bastante. Incluso ha asumido el gasto del servicio de traducción; yo lo utilizo y aprovecho para hacer llegar mis comunicaciones en las dos lenguas", asegura Avelino. Además de dar buena imagen, aumentar el uso del euskera contribuye a acercar más la empresa a su entorno.

En Selak se usa cada vez más. De hecho hay muchos compañeros que saben hablarlo, pero hasta ahora no se animaban a hacerlo. El reto, y no es tarea fácil es mantener la motivación de la gente, "que se suele desinflar enseñada" y hacer que se vayan cumpliendo objetivos.



Isabel Lertxundi

Saria

En su último Congreso, CCOO Euskadi reforzaba su apuesta por el euskara y la normalización lingüística. El esfuerzo por implicar al sindicato de lleno en una dinámica favorable al fortalecimiento del uso social del euskara y de recuperar espacios de desarrollo para la misma se ha visto puesto en práctica en diversas iniciativas orientadas hacia impulsar nuestro compromiso con la lengua vasca, tanto en el ámbito de las relaciones laborales, en la sociedad, así como en el ámbito interno de la organización. De esta manera, CCOO de Euskadi ha organizado el Premio Isabel Lertxundi, un reconocimiento anual abierto a todas aquellas personas individuales o colectivas, dentro de la organización, que presenten iniciativas o trabajos que demuestren la implicación personal, esfuerzo y compromiso con el desarrollo e impulso del euskara, especialmente, dentro del ámbito laboral.

La información referente a la iniciativa será entregada por escrito a la Comisión de Euskera:

(euskera@euskadi.ccoo.es), antes del 20 de noviembre de 2008. Más información sobre las bases de la convocatoria en: www.ccoo-euskadi.net



Nor zen Isabel?

"Ez dira makalak izan eskolaren eta euskarazko irakaskuntzaren alde ahalegindu izan diren gizon-emakumeak, irakasleak, gurasoak eta herritarrek" irakurri nuen behin. Bai horixe, ez dira makalak izan. Ez zen makala izan gure Isabel Lertxundi ere. Gorputz txikiaren barruan bihotz handia zuen eta buru aparta.

Zoritzarreko istripu batek eraman zigon, berak hainbeste maite zuen bere senar Jesus Mari Aldarekin batera. 33 urte baino ez zituen, ordurako ordea bere balioa eta gaitasuna erakutsita zituen.

Isabel Lertxundi Barañano Bilbon jaio zen 1951ko martxoan. Vera Cruz ikastetxean egin zituen batxiller ikasketak. Batxiller-ara amaitu ondoren Deusto Unibertsitatean lizentziatu zen filosofia eta letretan. Irakurle porrakatua zen eta idaztea ere gustuko zuen. 1968an, 17 urte zituela, ipuin lehia-keta bat irabazi zuen eta bidai bat egiteko aukera izan zuen Elorriko ikastolan hasi zen lanean baina ikastoletan ez eze, eskoletan ere euskara irakatsi egin behar zela

uste zuen eta gogor ekin zion eskola publikoan euskara bultzatzeari, bai lan egin zuen Pedro Arrizabalaga eskolatik, bai ondoren izan zuen ikuskari postutik.

Euskara bultzailea

Komunikazio mailako euskara Otxandion ikasi zuen baina ondoren landu ere landu zuen. Deustuko Unibertsitako ikasle zela, bere antzeko kezka zituzten bere ikaskide eta zenbait irakasle euskatzalaren batera Euskal Kultur Mintegia antolatzen jardun zuen eta gainera bertako idazkaria ere izan zen. Gazte gaztetan Monitore lanean ihardun zuten ikastolen elkarteak antolatuta udalekuetan ondoren Durangoko Gau eskolak euskalduntze ikastaroak eman zituen, boluntario gisa eta bere lana amaitu ostean. Isabel langile nekazaina zen. Saiatua bezain argia. Negoziatzaile eta bitartekari aparta Bere energia eta ilusioa inguruko guztiei kutsatzeko gauza zen.

(*Marisa Barrenaren kolaborazioa*)



La subida constante de CCOO

Las variaciones en el mapa electoral sindical son siempre paulatinas por lo que es necesario analizar periodos amplios de tiempo para contrastar tendencias.

Tomando como referencia los últimos siete años podemos analizar los datos dentro de un determinado contexto: la estrategia de confrontación en la que todas las herramientas de acción sindical (y de forma prioritaria la negociación colectiva) han sido utilizadas para conseguir hegemonías sindicales.

Más representantes que nunca

El número de actas y representantes elegidos superan los 20.400, que representan al 62.05% de los trabajadores vascos. Sin olvidar que 280.000 no tienen representación sindical, porque el tamaño de su empresa no permite hacer elecciones, o porque habiendo posibilidad no se han realizado. Mientras, el 97% de los trabajadores del sector público cuentan con representantes vigentes, en la empresa privada el 46% de los trabajadores están en empresas donde no hay elecciones sindicales.

	01/01/2000		31/12/2003		31/12/2007		
	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	
ELA	5.514	40,2	7.557	41,1	8.197	40,1	-0,05
CCOO	2.900	17,9	3.533	19,2	4.109	20,1	+2,23
LAB	2.633	16,2	3.073	16,7	3.507	17,2	+0,93
UGT	2.458	15,2	2.527	13,7	2.690	13,2	-1,99
OTROS	1.711	10,6	1.706	9,27	1.928	9,44	-1,11
TOTAL	16.216	100	18.396	100	20.431	100	

En todos estos años sólo hay una variable que permanece constante: el aumento de representatividad de CC.OO. El sindicalismo sigue extendiéndose entre nuestro tejido empresarial, y en ese periodo de exigencia CC.OO. es el único sindicato que invariablemente mantiene una tendencia al alza.

El tamaño sí importa

No cabe duda de que estos años han estado protagonizados por el intento de las patronales y ELA de dinamitar la negociación colectiva. El bloqueo de los convenios sectoriales para trasladar la negociación al ámbito de la empresa debía dar 2 resultados: el primero, el regalo de millones a los empresarios; el segundo el salto de representatividad de ELA.

Y los más directamente afectados eran los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas. Pero los datos hablan por sí solos y en empresas de entre 6 y 30 trabajadores, el haber logrado mejorar en 5.24%, 4.46% y 2.52% respecto a UGT, ELA y LAB respectivamente es el mejor aval a nuestro trabajo en defensa de la Negociación Colectiva sectorial, el sindicalismo de clase y la solidaridad

Además debe ser un acicate para seguir mejorando, ya que mas del 665% de las empresas de menos de 50 trabajadores siguen sin representación. Por tanto, donde mas trabajo sindical queda por hacer es donde CC.OO. ha demostrado de forma mas clara su potencial.

Reforzamos el liderazgo en seguridad privada de Alava

CCOO ha conseguido aumentar en 3 puntos su representación en el sector de seguridad privada en Alava. Alcanzar la cifra del 67,35% es motivo de orgullo para el sindicato, ya que no se había conseguido hasta la fecha.

CCOO cuenta con 33 delegados de los 49 existentes en la provincia por lo que refuerza de nuevo su liderazgo respecto al resto de sindicatos (ELA, 6 delegados; USO, 6 y UGT, 4).

Victoria en Encartaciones

Y de un modo brillante ya que con una participación del 97.5% de participación en el proceso electoral, CCOO obtuvo obtenido el 46% de los votos, aumentando nuestra representación hasta los 4 delegados quedándonos a un solo voto de la mayoría absoluta en el comité de empresa.

Es un orgullo y un reto que asumimos el haber sido depositarios de la confianza de los trabajadores de Encartaciones S.A. en un periodo en el que los problemas en el transporte de viajeros en Bizkaia no van a faltar y que con nuestro esfuerzo sindical y el apoyo ofrecido por la plantilla, sin duda seremos capaces de resolver.

Eskubideetan aurrera

Euskadin negoziazio kolektiboa berreskuratu dela-eta, azken boladan CCOOren lana berretsi ahal izan da, urte hauetan sektoreko lan hitzarmenaren aldeko aldarrikapen ereduaren bidez. Gure apustua batasun sindikalaren aldekoa da; izan ere, halakorik egin ez denean patronalari mesede egin zaio. Gure lehenasuna eskubideetan aurrera egitea da, lege araudia garatzea eta hori zabaltzea, negoziazio kolektiboak aukera ematen duen neurrian. Horrela bada, tratu eta aukera berdintasunerako eskubidea aldarrikatuko ditugu, enplegurako sarbidean eta lan baldiztaz urratu egiten baitituzte oraindik ere. Horregatik, CCOOk konpromisoa hartzen du gazte, emakume eta etorkinekin. Ordainsari igoerak proposatuko ditugu, erosteko ahalmena hobetzeko, lan arriskuen prebentzioa, lanbide prestakuntza, lantokietarako mugikortasun iraunkorra edo euskara planak.

Avanzar en derechos

El balance final de la negociación colectiva de 2007 ha dejado a CCOO un buen sabor de boca, esperando que el próximo ejercicio siga en la misma línea y refrendando las tesis que el sindicato ha defendido a ultranza durante los últimos años. Esto supone un espaldarazo a la política de CCOO basada en la solidaridad y poniendo freno al intento por parte de patronales y ELA de individualizar las relaciones laborales. Podemos sentirnos orgullosos de haber conseguido desbloquear la situación.

CCOO afronta un nuevo escenario en el que los convenios pendientes de renovarse afectan a un total de 202.535 trabajadores (394 de empresa y afectan a 55.840 trabajadores, mientras que 63 son de ámbito sectorial y afectan a un total de 151.984). De estos 63 convenios sectoriales 9 son de Álava, 25 de Bizkaia y 24 de Gipuzkoa.

Nuestros principales objetivos reivindicativos para 2008 son:

- incrementos retributivos que supongan una mejora del poder adquisitivo o la de crear o mejorar el salario mínimo sectorial;
- seguiremos exigiendo la reducción de jornada y la ordenación de tiempo de trabajo y descanso teniendo en cuenta la situación del sector, la participación sindical en su fijación y la conciliación de la vida personal y familiar.
- trabajaremos por la estabilidad y seguridad en en el trabajo, con "impulso" de la contratación indefinida y el "uso adecuado" de la temporal.
- la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- la mejora en las condiciones de empleo y trabajo para jóvenes, discapacitados e inmigrantes.
- la prevención de riesgos laborales
- la cualificación profesional
- la movilidad sostenible a los centros de trabajo
- los planes de Euskera.



GUDAT, camino del reconocimiento

GUDAT es una empresa guipuzcoana del grupo GUREAK, que ofrece una acogida temporal a trabajadores con minusvalías, en un proceso de inserción laboral que culmina en la contratación por parte de diferentes empresas del sector donde desarrollan su actividad. Esa es la teoría. Porque en la práctica muchos de esos trabajadores permanecen en la empresa, con sueldos que a duras penas pueden hacer frente a la subida de precios.

COMFIA-CCOO de Gipuzkoa ha hecho una apuesta firme por mejorar las condiciones su personal y nada mejor que empezar ganando representación e impulsando la puesta en marcha del Comité. El esfuerzo de los delegados y responsables de la Federación ha dado sus frutos y en las últimas elecciones se ha conseguido recuperar la confianza perdida por los trabajadores en los sindicatos, consecuencia de la desidia de ELA en los cuatro años anteriores.

"Buenos y baratos"

Manu Vidal uno de nuestros delegados reconoce que *"la tarea de la sección sindical es importante para asesorar a los compañeros en las dudas sobre permisos, vacaciones, finiquitos, etc. pero en este momento más importante es aún el Comité, para comenzar la negociación del nuevo pacto de empresa, que está en la fase previa de preparativos"*. Y es que los trabajadores están cansados de trabajar en inferioridad de condiciones. *"Nos envían a Kutxa o a Hacienda como subcontrata, y allí nos exigen unos ritmos y productividades que no exigen a los propios funcionarios; nos quieren buenos y baratos"*, se queja Manu.

En Comfia aseguran que las principales reivindicaciones serán salariales, ya que el incremento apenas sobrepasa el IPC. *"En su momento se acordó una retribución variable para compensar a finales de cada año la escasa retribución económica, pero nunca se ha llegado a efectuar"*. Si no es posible conseguir una mejora sustancial, el objetivo será obtener un equilibrio mejorando otras condiciones laborales, como son el aprovechamiento de servicios de empresas del mismo grupo GUREAK (por ejemplo la compra de gasolina), o la adquisición de productos necesarios para las diferentes minusvalías, a través de convenios firmados con las empresas distribuidoras.



Mamen Dávila, Lourdes García y Manu Vidal

Afilia tu

www.ccoo-euskadi.net

CCOO
euskadiko langile komisioak

Informazioa ematen dizu

Aholku ematen dizu

Laguntza ematen dizu

Babesa ematen dizu

Eusko Jaurlaritzari "dekretutzarrak" gustatzen zaizkio



Osakidetzan gatazkaren amaiera?

Osakidetza langileek borrokan jarraitzen dute; are gehiago, Jaurlaritzak inposatutako lan baldintzei buruzko dekretutzarren ondoren. Lanuzte partzialak etengabeak izan dira, eta dagoeneko burutu dute greba osoko lehen eguna. Greba arrakastatsua, izan ere. Gezurrak eta iritzi publikoa manipulatu nahia agertu diren arren, guztiontzako negoziazio kolektiboa aldarrikatzen jarraitzen dugu, baita baztertzaileak ez diren baldintzak eta herritarrek hobeto eta gehiago artatzeko baliabideak ere. Negoziazioa berriro irekita dago.

3 urte funtzionarioentzako akordiorik gabe

Administrazioko 70.000 langile baino gehiagori Atergiten dien hitzarmenari dagokionez, Funtzio publikoaren sektore mahaian burututako negoziazioetan ere ez da akordiorik egon. Jaurlaritzaren erantzuna, beste dekretu bat izan da. Gehiengo sindikalaren jarrera arduragabea izateaz gain, eskaintzak ez du soldata hazkunde homogeneorik bermatzen –Herri eta Foru Administrazioetako soldaten artean dauden aldeak saihesteko–, eta ez du akordioak egokiro beteko direla ziurtatzen. Ondorioz, CCOOK Administrazioaren eskaintzari uko egitea erabaki zuen.



Trabajadoras rehenes de una mala gestión

Sin visos de solución a corto plazo, el conflicto en la Ayuda a Domicilio en Bizkaia. El círculo vicioso creado entre Diputación-Ayuntamientos y empresas lleva estrangulando el desarrollo socioeconómico de las condiciones laborales de las trabajadoras durante años. EUEDEL y los Ayuntamientos se limitan a escuchar y los sindicatos exigen control en las adjudicaciones de un servicio público de acción social que debe ser transparente y solvente. Las más de 1.000 trabajadoras del sector no pueden ser víctimas de un modelo desastroso cuyos responsables quieren ignorar. El calendario de movilizaciones y huelgas sigue adelante, recabando cada vez más apoyo social.

En menos de un mes, el Gobierno vasco ha decidido imponer por decreto las condiciones laborales del personal de Osakidetza y de los 70.000 trabajadores afectados por la mesa general de la Función Pública. Antes fue en la Administración de Justicia y en la Enseñanza. Los conflictos en el sector público se suceden uno tras otro. La irresponsabilidad de los gestores públicos está dando lugar a una imagen poco edificante de los servicios públicos que alimentan la fiebre privatizadora, más aún si la Enseñanza Privada y la Sanidad Privada tienen indisimulados apoyos de las Administraciones Públicas.



La historia interminable

Un nuevo capítulo de la negociación colectiva en el Metal, que comenzó allá por 2003 y esperamos tenga un cercano y positivo final



consta de que en ambas patronales existen corrientes que prefieren que no se busquen soluciones pues, así pueden seguir explotando a los trabajadores y trabajadoras y sin compartir los enormes beneficios de los que alardean públicamente.

Tras 4 años en Alava

De esta manera, se consigue en diciembre, junto a UGT, un preacuerdo con la patronal alavesa SEA que, podemos decir con satisfacción, suponía una solución digna después de más de 4 años en una dura coyuntura sufrida y conocida por todos los trabajadores y trabajadoras del sector. Preacuerdo al que se invitó a sumarse al resto de sindicatos.

Suponiendo una mejora importante a lo firmado en Gipuzkoa en muchos aspectos, no se puede entender que LAB, un mes después haga público que no lo firmará por "insuficiente". ¿Insuficiente para quién? Y ¿comparándolo con qué? Una demostración más de que no actúan en función de los intereses de la mayoría de trabajadores y trabajadoras, sino de "otros fines". Por supuesto, de ELA ni hablamos, pues ya no tienen más peso que el que les da el porcentaje de representación.

Hace unos meses en Gipuzkoa

Fue cuando LAB, en un intento de salvar su imagen donde cuenta con mayor representatividad y forzado por la presión a la que se veían sometidos desde CC.OO con varias campañas, cierra un acuerdo fuera de la mesa con Adegi, sin reducción de jornada, después de escasos 9 meses de conversaciones.

CCOO siempre hemos defendido el Convenio Provincial, ya que garantiza a todas las personas que trabajan en el sector unas mínimas condiciones que pueden ser mejoradas allí donde la acción sindical lo permita. Por ello, decidimos dotar de eficacia general el convenio del metal de Gipuzkoa, no sin antes tratar de mejorar algunos aspectos del mismo, cosa que conseguimos en reuniones con Adegi. Así, se firmó el convenio de metal de Gipuzkoa, por parte de CC.OO-UGT y LAB el pasado mes de diciembre.

Una vez superado el escollo de la jornada, que ha sido lo que ha impedido avanzar durante estos últimos 4 años en la negociación, se presenta la oportunidad de darle un aire nuevo a las conversaciones con la patronal en Araba y Bizkaia, contactos que desde CCOO no hemos dejado nunca de mantener, a pesar de que nos

La historia se repite: ELA y LAB se quedan en un mero discurso virtual que ya no les vale, —pues hasta dentro de sus bases se empieza a cuestionar qué tipo de organizaciones sindicales son las que no defienden los intereses de los trabajadores—. Mientras CC.OO y UGT, una vez más actuando con la responsabilidad que nos corresponde, firmamos el convenio de Araba, en eficacia limitada, pero con la cláusula de aplicación general, dando la posibilidad a quien realmente crea que el convenio no es bueno, pida directamente que no le sea aplicado. "Veremos si ELA y LAB dicen a su afiliación que lo hagan".

A la espera en Bizkaia

Esperamos poder decir pronto que en Bizkaia también se ha llegado a un acuerdo, pero eso no depende de CCOO. Desde la Federación Minerometalúrgica de CC.OO seguiremos haciendo todo lo posible (igual que estos cuatro años) por dar solución a la situación de la negociación colectiva en el sector, pero nunca vamos a permitir ni a colaborar con estrategias que, aprovechando la falta de unidad sindical creada, busquen otros objetivos que no sean la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras en Euskadi.

Lanbide heziketa eta "ikasle-langilea"

Esusko Jaurilaritzak ekimena aurkeztu du Lanbide Heziketako prestakuntza zikloen ikasketan lan kontratu batekin bateratu ahal izateko. CCOOren ustez ekimen berria eta positiboa da. Badira "bainak", ordea, gaia ez baita gizarte eragileekin eztabaidatu, eta ez baitira Lan Harremanen Kontseiluak horren inguruan egindako txostenak kontuan hartu. CCOOren iritziz, gainera, argitu egin beharko litzateke, berrikuntza horrek Lanbide Heziketaren antolaketa eredu berria baitakar. Ekimen honen alderdi akademikoaren erregulazioa ezezaguna da (zein ziklok osatuko duten eredu hau, zein ordutegitan... eta abar). Halaber, lan esparruari dagokionez zehazteke dago zein lanaldi mota edo lan kategoria erabiliko den, hori eskala osoan baxuena izango baita. CCOOren ustez, beharrezkoa da zehaztea horrek aldatu gabe iraungo duen prestakuntza zikloaren hiru urteetan, edo zeintzuk diren tutoreen eginkizunak bai enpresan bai ikastetxean.



Positivo pero críticos

CCOO ve positiva la iniciativa de ofertar la posibilidad de compaginar el estudio de los ciclos formativos de la Formación Profesional con un contrato de trabajo. Sin embargo, cree que deben clarificarse aspectos relacionados con el tipo de jornada y categoría laboral, titulación o función de los tutores. CCOO se muestra crítica también con la falta de control, evaluación y participación sindical. La experiencia nos hace ser escépticos con las iniciativas anunciadas a bombo y platillo en los medios pero que niegan instrumentos de participación e implicación de los agentes sociales en su desarrollo

¡Ahora! Igualdad real

El próximo 8 de marzo CCOO reforzará su compromiso y responsabilidad con el avance de las políticas de igualdad. La ley aprobada el año pasado supone la incorporación de importantes propuestas sindicales para actuar de manera efectiva en el ámbito laboral. Y en ello, volcaremos todos nuestros esfuerzos, teniendo en cuenta además que en este año de proceso congresual también en el sindicato debe garantizarse la presencia efectiva de mujeres.

No podemos olvidar tampoco el continuo aumento de la violencia de género, lo que evidencia las dificultades en la aplicación de medidas recogidas en una Ley integral contra la violencia de género. Y dados los últimos acontecimientos, y ante los vacíos jurídicos que presenta la actual Ley de despenalización del aborto, es imprescindible su reforma, de modo que se asegure la protección y la seguridad de las mujeres que ejerciten este derecho y de profesionales y clínicas debidamente acreditadas.



Mar

Peníscola (Pontevedra)

- Situado en una zona de playas de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

El Puig (Valencia)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Llança (Girona)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Tarragona

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Montaña

Carballiño (Orense)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

La Casona del Pinar (San Rafael)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Orduña del Tremedal (Teruel)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Lés (Valle de Arán, Lleida)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.
- Cuenta con un centro de ocio y actividades acuáticas, piscinas, zona de animación, club de tenis y restaurante.
- 2,7 km de playa.
- Precio: 27 €.

Resto de residencias: situación, características, condiciones y formularios de solicitud en www.ccoo.es

- Las solicitudes para las residencias se envían en temporalidad alta, a la Junta de Andalucía y al resto del año a las propias residencias.
- Las solicitudes para Galicia y Navarra se envían siempre a las residencias.

Marbella (Málaga)

- Cuenta con una zona de playa.

Pradollano (Granada)

- Situado en una zona de gran valor paisajístico.

La Línea (Cádiz)

- Cuenta con una zona de playa.

Punta Umbria (Huelva)

- Cuenta con una zona de playa.

Aguadulce (Almería)

- Cuenta con una zona de playa.

Narcozorrada (Madrid)

- Cuenta con una zona de playa.

Siles (Jaén)

- Cuenta con una zona de playa.

Cádiz

- Cuenta con una zona de playa.

Plentzia (Vizcaya)

- Cuenta con una zona de playa.

Sant Joan (Alicante)

- Cuenta con una zona de playa.

Perfora (Asturias)

- Cuenta con una zona de playa.

Tiempo de ocio, tiempo de lectura



Afiliados/as a CC00
descuentos en la
Casa del Libro

Conciertos con Paradores, hoteles, red de residencias universitarias, casas rurales, albergues, campings, parques temáticos y otros establecimientos



Para más información: <http://www.ccoo.es/servicios>

El aborto, un derecho de las mujeres

En los momentos actuales asistimos a una serie de actuaciones de carácter judicial y policial, de presión de grupos ultraderechistas y de intoxicación desde algunos medios de comunicación, dirigidas contra el personal sanitario de las clínicas acreditadas en la interrupción del aborto y contra mujeres que en los últimos años ejercieron legal y legítimamente este derecho.

Las movilizaciones de los grupos ultra se activan periódicamente, y las campañas mediáticas o ideológicas de intoxicación que les instigan o acompañan también son recurrentes. Lo verdaderamente inadmisibles en pleno siglo XXI es que se actúe desde los poderes públicos, contra las mujeres y el personal de las clínicas, y que un Estado de Derecho no permita ejercitar un derecho reconocido y recogido en las prestaciones de la Sanidad Pública.

Estas actuaciones hostiles desde los poderes públicos se están produciendo mediante un acoso institucional hacia las clínicas, con un ritmo abusivo de inspecciones, llamamientos judiciales o procesamientos sin ningún atisbo de irregularidad previa que los justifique. El último caso de las mujeres que han recibido en su domicilio la visita de la Guardia Civil con sus historiales clínicos, rompiendo así cualquier mínimo de confidencialidad, para citarlas a declarar sobre el funcionamiento de las clínicas, a ver si desde la perspectiva del recuerdo de mujeres sorprendidas o atemorizadas encuentran hechos incriminatorios, donde objetivamente, por los procesos de inspección habituales no los han hallado, con el consiguiente efecto añadido de culpabilizar a las mujeres.

Y esta actuación pública la origina, en última instancia, la inseguridad jurídica de la actual ley de despenalización del aborto.

La ley de despenalización del aborto vigente presenta insuficiencias y lagunas en su aplicación, al dejar margen para diversas interpretaciones médicas o judiciales, abocando así tanto a profesionales como a las mujeres que decidan acogerse a ella a una situación de incertidumbre, riesgo e inseguridad, pues pueden verse expuestos, como ha ocurrido, a persecución policial, enjuiciamientos, cárcel, etc., es decir, lesionando el ejercicio de derechos reconocidos.

La reforma de esta ley, por tanto, es imprescindible e inaplazable, por la inseguridad jurídica que presenta, que pone de manifiesto la situación en que se encuentran las mujeres y profesionales de la salud desde hace 22 años: indefensión, inseguridad, desprotección... en resumen, vulneración de derechos, como CC.OO. viene denunciando desde su aprobación en 1985 y como la realidad viene demostrando desde entonces.

La estrategia de mirar para otro lado no soluciona el problema. Cada día hay más inseguridad para las mujeres que en el pasado optaron por interrumpir legalmente su embarazo, que pueden verse en ese trance, e igualmente, de profesionales de la salud que se arriesgan a las inspecciones abusivas, emplazamientos judiciales, detenciones, cárcel..., además del descrédito profesional y de la inseguridad respecto a

su persona, dada la cobertura ideológica con la que actúan los grupos ultras provida.

El gobierno no puede soslayar la respuesta a un problema no resuelto en más de dos décadas de democracia y siete legislaturas y que presenta una carga insoportable en presión y potencial riesgo policial, judicial y moral para las mujeres que quieran ejercer un derecho conforme a la legislación vigente y para profesionales del ámbito sanitario que aseguran el ejercicio de ese derecho reconocido.

Tampoco la Delegación del Gobierno y las Administraciones autonómicas correspondientes pueden inhibirse de sus responsabilidades respectivas en esta cuestión. Es urgente que la Delegación de Gobierno garantice la seguridad del personal sanitario, tomando las medidas correspondientes. Es imprescindible también que se garantice la interrupción voluntaria del embarazo desde la Sanidad Pública, al tratarse de una prestación sanitaria reconocida y ofertada desde los servicios de salud públicos.

CC.OO. exige al gobierno la modificación de la actual ley, de forma que se acabe con la inseguridad jurídica que provoca, y que afirme el derecho de las mujeres a interrumpir voluntariamente su embarazo, como ocurre en la mayoría de los países de la Unión Europea. Además, reclama que se desarrollen efectivos programas de información y educación afectivo-sexual entre adolescentes; un mejor acceso a métodos de planificación familiar y prevención de embarazos no deseados.

CC.OO. se suma a las acciones de denuncia y hace un llamamiento para que se apoyen las movilizaciones que con esta finalidad se convoquen.



Carmen Bravo Sueskun
Secretaria confederal
de la Mujer de CC.OO

Para que se modifique la actual ley de despenalización del aborto.
Para que se garantice a las mujeres el ejercicio del derecho al aborto.
Para que se asegure esta prestación sanitaria en la Sanidad Pública.
Para garantizar la seguridad en el ejercicio profesional del personal de las clínicas acreditadas.

Condenados

Los trabajadores inmigrantes buscan certidumbre, trabajo, estabilidad y futuro y encuentran precariedad, inestabilidad y empleos inseguros



prácticamente una selva, las condiciones de trabajo pésimas y especialmente en el caso de las internas, en ocasiones roza la auténtica esclavitud. CCOO aboga por una reforma sin dilación de la situación de las empleadas de hogar. La hostelería también es una rama siempre necesitada de personal. Es un trabajo en el que no todo el mundo está dispuesto a trabajar, porque las condiciones no son buenas y el convenio no es el mejor.

Son víctimas además de los abusos, la contratación ilegal y la diferenciación de puestos. Dependiendo de la situación administrativa, son personas más vulnerables y expuestas a abusos cuando se trata de una persona indocumentada. En muchos casos los contratos son a media jornada, cuando realmente lo hacen a jornada completa. A veces lo asumen por considerar que en caso de cotizar todas las horas perderán la prestación social que reciben. Esta es una de las razones por las que las personas se niegan a denunciar situaciones de explotación. La contratación ilegal se observa en trabajos "hacia el interior" en hostelería, dentro de la cocina, limpieza o servicio doméstico y en la legal: asistencia a domicilio, limpieza de portales, empresas, etc.

El último estudio realizado por CITE-CCOO sobre "El sector servicios y la inmigración en la CAV" arroja datos reveladores sobre la situación sociolaboral de la población inmigrante en nuestra comunidad. Suponen el 5% de la población, de los cuales un 20% trabaja en situación irregular. Y es el sector servicios el que acapara mayor volumen de mano inmigrante, más del 60%, siendo además las mujeres las protagonistas en el caso de hostelería y servicio doméstico, donde la cuota alcanza más del 91%.

Suele ser la principal oportunidad de inserción laboral de estas trabajadoras en nuestro país, sector caracterizado por la precariedad y la invisibilidad y que genera una gran demanda de mujeres extranjeras. Hasta ahora ha sido

Pero el trabajo de CITE va más allá de las frías cifras porque detrás de cada una hay una historia vital y ha contado con experiencias y participación de representantes sindicales inmigrantes y responsables de diferentes áreas de CCOO que tienen relación con el mundo de la inmigración en uno u otro sentido.

Administrazioak zorrotzago jardun behar du egoera irregularrean dauden pertsonak kontratatzen dituzten enpresariak atzemateko.

CCOOK proposatzen du Atzerritarren Legean aldaketak egitea:

- Jatorrian kontratatzea, eskaintza eta eskaria ego-kitzeko.
- Beharrezko baliabideak Administrazioan (kanpoan egitura izatea)
- Sartzeko urteko kupoa eta kontingentearen aldeko apustua, kontuan hartuta enpleguaren nazio egoera.
- Familia elkartzeko oztopo guztiak ezabatzea.
- Lan errotzeagatik eta justiziarri laguntzeagatik egindako eskaeraren ondorioa bizitzeko eta lan egiteko baimena izatea.
- Barne Ministerioak eta Poliziaren Zuzendaritza Nagusiak onartutako kanporatzeko protokoloa ezabatzea, pertsonen duintasuna urratzen duelako.



¿Es la "Y" vasca una solución de futuro?

Euskadi es una de las zonas de Europa con mayores niveles de tráfico de todo tipo del continente. Forma parte de uno de los grandes ejes de comunicación París-Irún-Madrid-Lisboa, además de diversificar las líneas de comunicación hacia el Noroeste y el Sur de la Península. En el centro del debate sobre el modelo de infraestructuras y su modo de gestión, se sitúa la construcción de la "Y" ferroviaria vasca, convertido hoy en un elemento de confrontación social. El debate se ha distorsionado y se utiliza como ariete para otros fines y no se llega a discutir sobre si "Y" es una solución de futuro para dar respuesta a gran parte de la movilidad en Euskadi.

Bajo las premisas de que una mayor red de comunicaciones es una necesidad para el desarrollo social y económico de cualquier comunidad; de que un ferrocarril de altas prestaciones supondría una mejora sustancial en el futuro, en el transporte de viajeros y de mercancías; y de que en Euskadi es evidente el retraso en el desarrollo del ferrocarril de alta capacidad, mientras se han desarrollado de forma importante otros medios como autovías y autopistas... bajo todas esas premisas se entiende que un proyecto ferroviario de velocidad alta, versátil para viajeros y mercancías, que complementa otros medios de transporte para vertebrar el territorio es bueno y necesario para Euskadi.

Y en este sentido, el proyecto de las administraciones vasca y estatal, más allá del cuestionamiento medioambiental que recibe, debe superar determinadas carencias. La versatilidad entre viajeros y mercancías, además de falta de coordinación y complementariedad de las distintas administraciones en el diseño de infraestructuras, queda confusa.

No se entiende que se pretenda hacer un trazado mixto y se esté realizando la variante sur ferroviaria, que pretende sacar las mercancías del puerto de Bilbao, con distinto ancho de vía... Plantea la conexión con el resto de Europa y deja en un segundo plano la conexión con el conjunto del Estado y Portugal. La conexión entre Valladolid y Vitoria permitiría una salida hacia Euskadi, Europa y Valle del Ebro vía Navarra y Cataluña, y para Euskadi supone enlazar con el AVE hacia el sur vía Madrid y hacia el Noroeste Península.

El volumen de inversión que requiere una infraestructura de este calado no debe ser impedimento para que se aborde otro tipo de inversiones en materia ferroviaria convencional, que ayuden a vertebrar el país. Si la "Y" cumple con esos objetivos y corrige sus deficiencias, será una solución de futuro para Euskadi. De lo contrario, nacerá siendo obsoleta desde su construcción.

Euskadi:

egunero 5'5 milioi joan-etorri baino gehiago

- %80 errepide bidez (horietatik erdia baino gehiago, norbere ibilgailuan).
- %19 trenbidez (Bilboko metroa barne)
- %1 beste garraibide batzuk erabiliz.
- %81 salgaien errepide bidezko garraioa
- %3 trenbidez
- %16 itsasoz.

Gainera, Eusko Jaurlaritzak Euskadiko mugikortasunaren hazkundeari erantzuteko ezarri duen ereduak bide azpiegiturak eta garraio pribatua indartzea ditu oinarri. Hala, azken hamarkadan CO₂-aren isuria eta negutegi efektua eragiten duten beste gas batzuen %30etik gorakoa izan da.



Firmados los convenios de mercancías y transitarias de Gipuzkoa

Escrito por CCOO, LAB y ELA, el convenio de mercancías tiene una vigencia de 3 años y un incremento salarial de: 2007: 3'7% (IPC pasado + 1%) 2008: 5'2% (IPC pasado + 1%) 2009: IPC pasado + 1%) Y reducción de jornada, quedando para 2009 fijada en 1.684 horas anuales. Incluye nueva redacción del plus de peligrosidad y la introducción de artículos de la ley de igualdad, que mejoran las licencias recogidas hasta ahora.

Tras dos años de bloqueo, CCOO consigue se firme el Convenio de Transitarios de Gipuzkoa. Contempla una vigencia de 3 años, con carácter retroactivo desde 2006 e incrementos del 4,50% para 2006, 3,50% en 2007 y 5% en 2008. La reducción de jornada es de 8 horas menos entre 2007 y 2008. CCOO valora muy positivamente este convenio que permite a los trabajadores ganar poder adquisitivo, sobre todo en un año donde tanto han subido los precios de los artículos básicos.

Inflación, salarios, coste de la vida

Pésimo dato de la inflación en 2007. El Gobierno Vasco no controla los precios de los bienes y servicios de primera necesidad

2007 ha sido especialmente negativo en este capítulo: la tasa anual del IPC se ha situado en el 4,2%, 1,6 puntos superior a la del año anterior. Se trata del mayor repunte de los últimos doce años (4,5% en el año 1995).



Existe un divorcio entre el IPC y la sensación ciudadana del coste real de la vida. La subida de los precios que afectan a bienes y servicios de primera necesidad y que, además, son ajenos a la competencia del exterior, han superado con creces el 4,2%. Es el caso de los grupos de Alimentación (7,3%), Enseñanza (4,6%), y Vivienda (4,5%). Evolucionan aún 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 y servicios.

CCOO lamenta que el Gobierno no controle la competencia de algunos mercados oligopolizados, en manos de unos pocos. La falta de control en la inflación 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. Las variaciones se producen fundamentalmente por los costes logísticos y de distribución.

Endeudamiento límite

La desviación existente entre objetivos, previsiones y realidades en este índice, perjudica sobremanera a los trabajadores que vieron subir sus salarios sobre la base de las previsiones del IPC y sus Convenios no contemplan cláusulas de revisión. Si a las últimas subidas en productos básicos de consumo añadimos las de los tipos de interés, afecta negativamente al poder adquisitivo y al consumo de las rentas más bajas, así como a los que se encuentran hipotecados y que ha llevado al conjunto de las familias a endeudarse hasta límites nunca vistos.

El ejercicio de responsabilidad de los trabajadores no ha estado acompañado desgraciadamente por uno similar de algunos empresarios ni de la Administración. Las autoridades económicas y políticas no pueden limitarse a exigir comportamientos responsables de los agentes sociales. Deben asumir sus responsabilidades poniendo en marcha un plan de choque contra la inflación, en especial contro-

lando el sector de servicios y prestando atención a la cadena de formación de precios para corregir las distorsiones que las grandes cadenas de distribución generan. Especial mención merece el caso de Alava, que es la provincia más inflacionista de la CAV (4,6%) y en la que el grupo de Alimentación y Bebidas no alcohólicas ve disparar su tasa interanual por encima de las otras dos provincias cuando los costes de establecimiento y otras tasas son inferiores en comparación con Gipuzkoa y Bizkaia.

Costes salariales

El diferencial de precios tampoco se explica por un aumento de los costes salariales. Los costes laborales medios de las empresas crecen por debajo de la inflación dado el abaratamiento de los salarios de entrada y al aumento de la actividad en los sectores intensivos en mano de obra poco cualificada.

Los trabajadores son los únicos que se han comprometido con el objetivo de control de precios al basar sus reivindicaciones salariales sobre previsiones de IPC y, en previsión de lo ocurrido en pasados años, se han asegurado con mecanismos de garantía para no pagar errores ajenos (cláusulas de revisión salarial). Ningún trabajador puede perder poder adquisitivo debido a desviaciones entre el IPC real y su previsión inicial. Los trabajadores sin cláusula de salvaguarda son los paganos de una inflación incontrolada. 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.





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

ACCION FORMATIVA	HORAS	LUGAR	INICIO	FIN	HORA INICIO	HORA FIN	DIAS
MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL							
APLICACIONES INFORMATICAS: NOMINA PLUS	20	VITORIA	23-feb-08	15-mar-08	09:00	14:00	Sabados
CONDUCCION VIGILANTE SEGURIDAD	10	VITORIA	Por determinar	18-mar-08	15:15	18:35	L-M-X-J-V
DEMENCIA Y ENFERMEDAD DE ALZHEIMER	20	VITORIA	31-mar-08	11-abr-08	15:30	18:42	L-M-X-J-V
FUNDAMENTOS CUIDADOS BASICOS EN ENFERMERIA	32	VITORIA	04-mar-08	11-abr-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
GESTION DE LA COMUNICACION	44	VITORIA	27-feb-08	18-mar-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
GESTION DE LA COMUNICACION INFORMATIZADA	75	VITORIA	27-feb-08	18-mar-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
INGLES AVANZADO	75	VITORIA	25-feb-08	06-may-08	20:00	22:00	M-J
INGLES GESTION COMERCIAL NIVEL AVANZADO	50	VITORIA	27-feb-08	09-jun-08	19:00	22:00	L-M
INGLES INTERMEDIO	75	VITORIA	26-feb-08	19-jun-08	19:00	21:30	M-J
LA REFORMA CONTABLE Y ADAPTACION A LAS NORMAS CONTABLES INTERNACIONALES (NIC)	20	VITORIA	25-mar-08	03-abr-08	19:30	22:00	L-M-X-J-V
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMATICOS	60	VITORIA	29-mar-08	21-jun-08	9:00	14:00	S
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS WINDOWS	20	VITORIA	Por determinar	07-mar-08	17:45	20:45	L-M-X-J-V
OPERADOR DE GRUA PUENTE	40	VITORIA	Por determinar	01-abr-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
PREPARACION PARA EL EXAMEN INSTRUCTOR TIRO	30	VITORIA	25-feb-08	07-mar-08	17:45	20:45	L-M-X-J-V
SALUD LABORAL: Educacion de la voz.	30	VITORIA	05-mar-08	01-abr-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
SOLDADURA TIG	40	VITORIA	05-mar-08	01-abr-08	19:00	21:30	L-M-X-J-V
B I Z K A I A							
GESTION DE LA CALIDAD	39	BILBAO	23-02-08	12-04-08	9:00	14:00	S
AUTOCAD	74	BILBAO	25-02-08	24-04-08	19:00	21:30	L-M-X-J
ELECTRICIDAD DE EDIFICIOS I	74	BASAUURI	25-02-08	30-04-08	19:00	21:00	L-M-X-J
GESTION DE NOMINAS INFORMATIZADA	64	BILBAO	26-02-08	22-04-08	19:00	21:30	L-M-X-J
FRANCES INTERMEDIO	80	BILBAO	27-02-08	30-04-08	19:00	21:00	L-M-X-J
INGLES INTERMEDIO	34	BILBAO	01-03-08	12-04-08	9:00	14:00	S
INGLES INTERMEDIO	34	BILBAO	01-03-08	12-04-08	9:00	14:00	S
INGLES DE LA INFORMACION: SOL SERVER	65	BILBAO	03-03-08	24-04-08	19:00	21:30	L-M-X-J
IPPP	65	BILBAO	03-03-08	24-04-08	19:00	21:30	L-M-X-J
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS INFORMATICOS	44	BILBAO	03-03-08	17-04-08	19:00	21:00	L-M-X-J
DISEÑO DE SITIOS WEB DINAMICOS. MACROMEDIA DREAMWEAVER	35	BASAUURI	03-03-08	03-04-08	19:00	21:00	L-M-X-J
INICIACION A OFFICE: WORD, EXCEL, ACCESS Y POWERPOINT	64	BILBAO	04-03-08	28-04-08	19:00	21:30	L-M-X-J
ALEMAN INICIACION	65	BILBAO	06-03-08	12-05-08	19:00	21:30	L-M-X-J
3D STUDIO	65	BILBAO	06-03-08	12-05-08	20:00	22:00	L-M-X-J
CHARPENO RESTAURADOR	53	BASAUURI	05-03-08	20-05-08	19:00	21:30	L-M-X-J
FRANCES INTERMEDIO	53	BILBAO	05-03-08	20-05-08	19:00	21:30	L-M-X-J
FLASH MX 6.0	65	ERANDIO	31-03-08	12-05-08	19:00	21:30	L-M-X-J
G I P U Z K O A							
INGLES PARA VIAJES	55	DONOSTIA	23-feb-08	17-may-08	9:00	14:00	S
PREPARACION PARA LA OBTENCION CARNET C-C1	55	ARRASATE	25-feb-08	25-abr-08	16:30	21:30	L-M-X-J-V
PREPARACION PARA LA OBTENCION CARNET C-C1	75	DONOSTIA	25-feb-08	25-abr-08	16:30	21:30	L-M-X-J-V
PREPARACION PARA LA OBTENCION CARNET C-C1	125	IRULIN	26-feb-08	30-abr-08	16:30	21:00	L-M-X-J-V
LOG. ALMACENAJE Y MANIP. DE CARRETTILLAS	35	RENTERIA	3-mar-08	14-mar-08	18:30	21:30	L-M-X-J-V
INGLES PARA VIAJES	55	DONOSTIA	4-mar-08	24-abr-08	18:00	20:00	L-M-X-J
CONDUCTOR DE CARRETTILLAS	35	EIBAR	28-mar-08	11-abr-08	18:30	21:30	L-M-X-J-V
INGLES INICIACION	105	BILBAO	11-03-08	27-05-08	18:30	21:30	M
INGLES INTERMEDIO	105	BILBAO	11-03-08	27-05-08	18:30	21:30	V
INGLES AVANZADO	105	BILBAO	14-03-08	06-06-08	18:30	21:30	V
MODALIDAD: TELEFORMACION-ON LINE							
MBA. GESTION EMPRESARIAL	270	-	03-03-08	30-04-08	-	-	-
GESTION DE LA CALIDAD	135	-	Por determinar	-	-	-	-
HABILIDADES DIRECTIVAS	75	-	Por determinar	-	-	-	-
GESTION MEDIOAMBIENTAL	270	-	Por determinar	-	-	-	-
INICIACION A BASICAS	65	-	Por determinar	-	-	-	-
VISUALIZACION BASICA	80	-	Por determinar	-	-	-	-
INICIACION A PHOTOSHOP	35	-	Por determinar	-	-	-	-
MODALIDAD: FORMACION MIXTA (distancia+presencial)							
OPERACIONES DE SOLDADURA	460	VITORIA	02-mar-08	30-jun-08	16:00	20:00	L-V
LOGISTICA DE ALMACENAJE Y OPERADOR DE CARRETILLA ELEVADORA	230	VITORIA	07-abr-08	30-jun-08	16:00	20:00	L-V
GESTOR DE ALMACEN	230	VITORIA	15-sep-08	02-dic-08	16:00	20:00	L-V
PROGRAMA DE FORMACION OCUPACIONAL PARA TRABAJADORES/AS EN DESEMPLEO							
MODALIDAD: FORMACION PRESENCIAL							

Comprometidos con las energías renovables y la reducción de emisiones

La apuesta para frenar el cambio climático, aunque todavía insuficiente, requiere para CCOO de diálogo social y participación sindical en materia medioambiental, para evitar que trabajadores y trabajadoras se conviertan en paganos de un cambio tan necesario.

El compromiso de la Comisión Europea para frenar el cambio climático se ha concretado en lograr que el 20% de la energía consumida en la Unión Europea en 2020, proceda de energías renovables y reducir un 20% las emisiones contaminantes respecto a 1990. Mientras Europa, ya las había reducido un 6% las respecto a 1990 en 2005, en Euskadi aumentaron en un 47%.

El nuevo reparto establece una reducción global del 14% entre 2005 y 2020, distribuidos de forma diferente: 10% en los sectores difusos (transporte y residencial) y un 21% en los sectores industriales, contemplados por la Directiva de Comercio de Emisiones.

La reforma del sistema de emisiones industriales mejora sustancialmente a partir del 2013, tal como reclamaba la Confederación Europea de Sindicatos: por una parte, se armoniza la asignación de los derechos de emisión para todos los países de la UE, no dependiendo de cada gobierno como hasta ahora, provocando diferencias. Y hasta 2013 las emisiones se repartirán gratuitamente, posteriormente será mediante subasta, evitando el efecto perverso de que algunas empresas puedan beneficiarse de la venta, sin realizar ningún esfuerzo.

Además el 20% de los beneficios de la subasta obtenido por los Estados, se destinará íntegramente a actuar contra el cambio climático, entre otros a compensar los posibles impactos sociales y las consecuencias para los trabajadores en las empresas mas vulnerables. Se incluyen nuevos sectores como el químico y el aluminio y gases como el Metano y el Perfluorocarbonados y las pequeñas empresas que puedan reducir sus emisiones por otra vía quedan fuera.

Las medidas contemplan un fuerte estímulo a las energías renovables, que deberán aportar para el 2020, el 20% de la energía final, lo que supondrá generar un empleo de calidad y fortalecer la independencia energética, así como la promoción de los biocarburantes con el 10% en el Transporte. El no adoptar estas medidas, tendría unos costes 20 veces superior al coste asumido.

En Euskadi exigirá ingentes inversiones y cambios en la estructura productiva y hábitos de consumo, especialmente en el terreno de la movilidad. La producción energética renovable apenas representa el 4,4% del total y un 8,7% en el conjunto del Estado, lo cual supone una apuesta decidida por las energías renovables, objetivo posible y deseable desde el punto de vista social y ambiental.

Informazioa ukatzea



Zenbait udalek eta Eusko Jaurlaritzako Ingurumen Sailak uko egin dio 351 euskal enpresak duten Ingurumen Baimen Integratuari buruzko informazioa emateari (180k bakarrik eskatu dute). Horrek ez du batere errazten ingurumenaren babesean sindikatu eta langileen parte hartzea. Horien parte hartzea, ordea, funtsezkoa da ingurumen gaitan jardunbide zuzenak izateko eta etengabe hobetzeko. CCOO-k mehatxu egin zuen protesta egiteko mobilizazioak burutuko zituela, eta, horri esker, agiriak berehala jarri zizkieten eskura. Etorkizunean gatazka saihesteko, Eusko Jaurlaritzak edo IHOBek elkarriketa esparruak bultzatu beharko lituzkete erakunde sindikalekin, Ingurumeneko Aholkularitza Kontseilutik harantzago.

Asma, **cáncer** y polvo de madera

El riesgo para carpinteros, ebanistas u operarios de la industria del mueble no se limita a amputaciones y cortes por máquinas peligrosas o a las sorderas profesionales por efectos del ruido.

El polvo de madera es cancerígeno.

El Real Decreto 349/2003, que aborda la protección de las trabajadoras expuestas a cancerígenos, incluyó la exposición a polvo de maderas duras con un Valor Limite Ambiental de 5,00 mg/m³ máximo en el ambiente de trabajo.

Con la mejora de la maquinaria de sierra, lijado o pulido, el polvo generado es cada vez más fino, aumentando los riesgos para la salud. Un reciente estudio de Osalan asegura que en el 95% de los puestos de trabajo de 16 empresas se superaban ampliamente los niveles máximos permisibles de polvo. Es necesario señalar que dichos límites, no

Duras	Arce, Aliso, Abedul, Nogal, Castaño, Haya, Fresno, Plátano, Sicómoro, Chopo, Alamo, Cerezo, Sauce, Roble, Tilo, Olmo, Carpc.
Duras tropicales	Sauri, Iroko, Pino rojo, Palisandro de Brasil, Ebano de Asia, Caoba Africana, Mansonia, Balsa, Nyatoh, Afromosia, Meranti, Shorca, Teca, Limba, Abachi, Samba.
Tableros	De madera maciza, de contrachapado, de partículas, de fibra que pudieran contener un 0,1% en peso de maderas duras.

garantizan la protección frente al riesgo cancerígeno, siendo el límite de seguridad 0.

Enfermedades profesionales

Están incluidas en el grupo 4, 5 y 6 del listado, aunque curiosamente son mayoritariamente olvidadas por los Servicios de Prevención, dejando de comunicarse las sospechas de enfermedad profesional al INSS. Los trabajadores que han estado expuestos al polvo de madera deberán ser sometidos a una vigilancia sanitaria anual específica, incluido tras dejar de trabajar deberán pasar por revisiones otorrinolaringológicas cada 2 años.

Si estuvieras afectado por alguna de estas enfermedades tras el trabajo con la madera, ponte en contacto con nosotros. Su reconocimiento profesional favorece la adopción de las medidas preventivas, mejorando prestaciones económicas.

¿Qué puede producir?

- Irritación de ojos, conjuntivitis, nariz y piel por sensibilización alérgica y productos químicos.
- Dermatitis irritativa o alérgica.
- Afecciones respiratorias, sinusitis, otitis, irritación de mucosa nasal, tos, flemas, disnea, obstrucción pulmonar crónica, rinitis... Se estima que el 5% de los trabajadores sufre Asma.
- Alveolitis alérgica con afectación pulmonar bilateral
- Síndrome tóxico no inmunológico horas después de contacto, fiebre, tos.
- Cáncer, adenocarcinoma nasal y de senos paranasales: riesgo 100 veces mayor que en la población general; aparece unos 40 años mas tarde de la exposición. La IARC clasifica los polvos de madera como cancerígenos de primer grado.



Fundiciones y amianto

Los estudios especializados no hablan de la fundición y las acerías como sector de riesgo de enfermedades del amianto. Pese a ello, los datos de su uso y el número creciente de afectados por Mesotelioma, cáncer de pulmón y laringe, tras haber trabajado con esta sustancia años atrás, convierte a muchos trabajadores, en un grupo de riesgo importante. El 99% de las empresas jamás decla-

ró exponer a sus trabajadores al amianto, ampliamente utilizado como aislante en hornos, en el moldeo, como componente de las mazarotas, guantes y otras prendas de protección. Lograr el reconocimiento profesional de los enfermos, aunque se encuentren ya jubilados, ayudará a la adopción de medidas preventivas frente a otros cancerígenos como la sílice cristalina y las fibras cerámicas.

Movilidad sostenible en CAF, un ejemplo a seguir

A iniciativa de CCOO en el Comité de Empresa de CAF de Beasain, se ha creado una Comisión con el objetivo de aportar ideas y encontrar salidas al problema de la movilidad al trabajo, una buena iniciativa a la que deseamos los mejores frutos. Unos 2.000 trabajadores y trabajadoras se desplazan diariamente a este centro de trabajo, mayoritariamente en automóvil, con unas importantes consecuencias: accidentes In Itinere, contaminación, estrés, etc.

Entre las iniciativas de la Comisión destaca el trasladar al Ministerio de Fomento la necesidad de un nuevo apeadero, el favorecer el uso de bicicletas, buscando nueva ubicación de cicleros cercanos a los vestuarios de la fábrica evitando robos; el solicitar al ayuntamiento de Beasain el acondicionamiento del paso subterráneo de Lazkaibar, demandar a la empresa un "Foro de coche compartido" dentro de la Intranet; la ampliación del Servicio de Autobús a Donostialdea al máximo de colectivos y horarios, así como flexibilidad horaria al personal que se traslada en tren.

En febrero se realizará una encuesta a toda la plantilla sobre estos temas tratando de impulsar la participación de los trabajadores. Para CCOO incorporar a la negociación colectiva la problemática de la movilidad al trabajo es importante, por el coste económico y tiempo que supone, la contaminación que genera y los riesgos de accidente al trabajo. Iniciativas como las de CAF merecen sean extendidas.



Examen a la calidad de los servicios de prevención

Tras un requerimiento del Parlamento Vasco, OSALAN prepara una encuesta para comprobar la calidad del asesoramiento de los Servicios de Prevención Ajeno a las empresas, donde queden reflejadas las horas de presencia, evaluación de los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía, investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, memorias anuales, comunicación con el empresario etc.,

CCOO venía reclamando desde hace años ese control, que ha llevado a muchas microempresas a considerar la prevención como otro impuesto a pagar, donde la actividad preventiva se limita a la entrega de extensa documentación, sin promover actividades preventivas.

No es casualidad, que tras la vigilancia de la salud realizada a millones de trabajadores, no se haya comunicado al INSS ni una sola sospecha de enfermedad profesional.

Confebask ere iritzi berekoa da. Haren arabera, kanpoko prebentzio zerbitzuak kontrolatu beharra dago. Argi dago prozesu honetan prebentzioaren eremuko profesionalen kode deontologikoa egiaztatu nahi izango dutela. Horiek, presio ugariaren pean, izugarriko narraskeriak sinatzen dituzte, nahiz eta epaitegietan amaitzeko arriskua duten, erantzukizun penalei aurre egin behar dietela eta. Idatzi honen bidez, CCOOK laguntza eskaintzen die profesional horiei, enpresetako prebentzioaren kalitatea hobetze aldera; presioen aurrean amore ez emateko eskatzen die, baita ordezkarri sindikalen laguntza bila dezatela ere.

Consumo responsable **y trabajo digno**

El acto de consumir no es arbitrario, ingenuo o neutral ni está exento de consecuencias

La Globalización Neoliberal, entendida como un mercado único para las grandes empresas financieras de bienes y de servicios, requiere un modelo de consumo homogéneo y creciente para su expansión, del cual los consumidores somos un engranaje vital. El auge de la publicidad hace crearnos necesidades ficticias, dando lugar al consumo excesivo, demasiadas veces compulsivo, irreflexivo y poco crítico, que tiene consecuencias negativas tanto sociales como medio ambientales.

La compra de productos de otros países conlleva un mayor uso de energía fósil y contaminación derivado del transporte; explotación laboral de niños, niñas y mujeres; imposición y condicionamiento de la producción (desde la agropecuaria a la textil pasando por todo tipo de productos) en base a las modas y/o gustos del mundo occidental, y dependencia económica de la inversión extranjera para el desarrollo de dichos países.

Por otra parte, la división del trabajo internacional y el creciente poder de las transnacionales están provocando un empeoramiento de las condiciones laborales y una mayor dificultad para controlar el respeto a las normas fundamentales del trabajo, establecidas desde la OIT.

Crecen y crecen

El número de empresas transnacionales ha pasado de 7.000 en 1970 a más de 60.000 en la actualidad y constituyen el buque insignia de la globalización neoliberal. Su poder y su dependencia de los Estados es cada vez



mayor: de las 100 economías más importantes del mundo, 51 son empresas transnacionales. Así, la capacidad de los Estados de controlarlas resulta cada vez más complicado. Esto unido a la gran movilidad del capital y la búsqueda constante de beneficios hace que las empresas transnacionales busquen emplazamiento en aquellos lugares donde los costes estructurales de producción sean menores.

Con la pretensión de hacer competitivos sus productos en el mercado mundial las transnacionales apuestan por la eliminación de las restricciones a la actividad empresarial, da igual que sean restricciones aduaneras, que derechos laborales de los trabajadores o respeto al medioambiente. Los consumidores somos el eslabón final de la cadena del consumo.

A utilizar con responsabilidad nuestro poder y valorar no sólo el precio de los productos, sino también las condiciones sociales y ecológicas en que se han fabricado, podemos decir no a la explotación y contribuir a establecer relaciones comerciales más equitativas. Para más información la Fundación Paz y Solidaridad Euskadi les invita a visitar nuestra web de la campaña del observatorio del trabajo: www.observatoriodeltrabajo.org



Miembros de la Fundación Paz y Solidaridad con Jonhy Dahua, dirigente de Pueblo originario Kichwa de Sarayacu, en Ecuador y Cristina Rojas, Diputada Nacional y miembro de la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa" durante una reciente visita a Euskadi.





unsindicatoayerdehoyparamañ
katuaunsindicatoayerdehoypa
kosindikatuansindicatoayerde
gaurkoetabiharkosindikatuans

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22