



El futuro es nuestro

28 de Abril Día Internacional de la Salud
y la Seguridad en el Trabajo

- ✓ 24 de Abril: **GASTEIZ**
- ✓ 25 de Abril: **DONOSTIA**
- ✓ 28 de Abril: **BILBAO**

1º de MAYO

BILBAO: 11:30 / Sgdo. Corazón
DONOSTIA: 12:00 / Alderdi Eder
GASTEIZ: 12:00 / Virgen Blanca

La acción sindical

por un mundo más justo

Son ya 119 años del Primero de Mayo, celebración que ha acompañado gran parte de la historia del movimiento obrero. Y que no ha perdido su esencia porque año tras año, este es un día para reclamar los derechos laborales, la libertad sindical, la democracia y la justicia social. El anhelo de construir entre todos un mundo más justo desde la acción sindical. Y todo ello, dentro del contexto de la solidaridad internacional. La "Jornada de Acción Mundial por el trabajo decente" convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) para el próximo octubre, a propuesta de CCOO es una muestra de ello. En el contexto de una Europa unida, la construcción de espacios de intervención sindical colectiva es un reto para reforzar el papel de los sindicatos y de sus instrumentos de acción: la negociación colectiva y el diálogo social.

CCOO asume como gran reto sindical la lucha contra la dualidad en las sociedades y en el empleo, por la consolidación de trabajos dignos en sociedades decentes, contra la siniestralidad laboral, la disponibilidad sin fin por parte de las empresas, las discriminaciones... Porque la precariedad en el empleo se ha convertido en el gran problema vital de muchas personas: la explotación especialmente a colectivos como las mujeres, la juventud, las personas inmigrantes son realidades demasiado comunes con las que debemos confrontar a diario.

Otra de nuestras grandes apuestas más decididas es el diálogo social. La cohesión social ha sido guía de actuación en nuestra acción confederal. El avance en políticas de Igualdad o de atención a las personas dependientes no se entiende sin nuestras aportaciones como sindicato. El sabotaje permanente al que se ve sometida la concertación en Euskadi sólo tiene como



efecto la unilateralidad de las actuaciones de los poderes públicos y del lobby empresarial. Esto, junto a la negociación colectiva como eje vertebrador de las relaciones laborales y la defensa de los servicios públicos como referente estratégico para un desarrollo social cohesionado siguen siendo nuestros principales compromisos sindicales con la sociedad y los trabajadores.

Una vez que la sociedad vasca ha vuelto a dar muestras patente de su madurez y diversidad política, frente a visiones frentistas, Euskadi se perfila cada vez más como una realidad social, y política donde el pacto transversal que nos constituyó institucionalmente, será estación de paso necesario en cualquier devenir político. La intolerable violencia de ETA no tiene cabida en este espacio y debe desaparecer definitivamente.

En este 1º de Mayo, el sindicalismo confederal vasco apostamos por todo esto como el mejor aporte a la lucha por la dignidad de las personas que trabajan y viven en cualquier parte del mundo.

Gora Maiatzaren Lehena!

Egoitza berria Gernikan

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 C.C.OO. de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas



Duela hilabete lokal berria zabaldu zuen CCOO Gernikan (Industria, 8).

Inaugurazioa apirilaren 14an egin zen, eta ekitaldira lagun ugari bertaratu ziren eskualdeko lan, gizarte, politika eta kulturaren esparruetatik.

Lokal berria udalerrriaren erdialdean dago, eta Gernikaldean sindikatuak burutzen duen jarduera indartzen eta biziberritzen lagunduko du.

Sindikatuaren oroimena, bizirik



De izqda. a dcha.: Alberto Agirrezabal, David Morín, Joaquín Ramos, Félix Álvarez, Pedro Santisteban, Josu Onaindi, Tomás Tueros y Santi Bengoa.



Euskadiko CCOO 30. urterena ospatzeari. Bilboko egoitzara erakunde, sindikatu, gizarte eta lan esparruetako ordezkariak zabalabertaratu zen. Gonbidatuaren artean, besteak beste, Bilboko alkatea, Etxebizitza eta Gizarte Gaietarako sailburua, Confebask-eko kideak, LHK, alderdi politikoak, sindikatuak.... zeuden.

Francoren garaiko militante historikoei ere omenaldia eskaini zitzaizkien, eta Jose Unanue Fundazioak egindako dokumental batean horien lekukotzak ikusi ahal izan ziren. Tomas Tueros eta Santi Bengoa idazkari nagusi ohiak ere omendu zituzten.

Bestalde, Josu Onaindik 30 urte hauetan sindikatuak herrialde honetan demokrazia gauzatzearen alde egindako apustua azpimarratu zuen. Idazkari nagusiaren esanetan, sindikatuak lagundu egin zuen Euskadin nazio sentimendu ez baztertzaila edo autarkikoa hedatzen, elkarbizitza errazteko.

Onaindi pozik agertu zen lortutako milaka delegatu eta afiliatuak direla-eta; halaber, zatiketa sindikalaren aurrean kezka azaldu zuen, enpresariaren tesien mesedetan delako eta gizarte eta lan erakundeetan krisia eragiten duelako.

Dicen que...

El Congreso fundacional de 1978



En marzo de 1977 CCOO intenta celebrar su primer congreso en la Universidad de Bilbao, en Lejona. Pero fue prohibido por el Gobierno Civil y no se llegó a realizar.

Tuvo que pasar un año para celebrarse definitivamente el congreso fundacional en abril de 1978, diez meses después de las primeras elecciones democráticas.

Este congreso, estuvo marcado por los "Pactos de la Moncloa", un acuerdo político-económico que no contó con sindicatos y patronales

pero que CCOO defendió, con una importante división interna al respecto. Fue el año de las primeras elecciones sindicales. CCOO las gana en Euskadi. Calificado más de "programático" que de propuestas de acción, el I Congreso reiteraba cuál era su definición como sindicato sociopolítico, así como su carácter de sindicato vasco y su vinculación a Euskadi.

Se reivindica en los textos fundacionales un Estatuto de Autonomía que se aprobaría un año más tarde.



“Tenemos los mimbres la primera fuerza

El secretario general, Josu Onandi en su intervención, aludió a la importancia de CCOO en aquel pasado clandestino y en el más reciente. De ahí la necesidad de recuperar el espacio que nos merecemos, ya que la Historia en ese sentido no ha sido justa en reconocer el papel del sindicato. El presente nos habla de un 20% de representación y más de

55.000 afiliados, y sin embargo “tenemos que ser muchos más y crecer hasta convertirnos en la primera fuerza sindical en Euskadi”. Onaindi apostó por aprovechar el potencial que tenemos; muestra de ello, la representación de jóvenes sindicalistas presente en el escenario que intervinieron también durante el acto y que demostraron que el sindicato tiene futuro.

- La postura política de CCOO tiene la razón y políticamente el sindicato tiene un espacio importante que cubrir en Euskadi. A partir de ahí, podemos seguir pensando en que tenemos que crecer.

- Nos merecemos ser la primera fuerza sindical y podemos alcanzar el 30% de representación.

- La falta de unidad sindical es un desastre. El intento de hegemonizar de algunos ha llevado a la apatía y la desmovilización.

- CCOO no lucha por la soberanía para excluir sino que lucha por la pluralidad que permita la transversalidad de la sociedad vasca.

- Nuestro discurso hay que llevarlo a todos los centros de trabajo; suena bien y está tocado por la mejor orquesta del mundo.

- Algunos iconos del país se tambalean porque han partido del exclusivismo y la sociedad, con su voto, reclama la pluralidad

- CCOOren jarrera politikoa da zuzena eta Euskadin sindikatuak espazio politiko garrantzitsua du betetzeko. Hortik aurrera, hazten jarraitu behar dugula pentsatu behar dugu.

- Lehen indar sindikala izatea merezi dugu, eta ordezkartzaren %30 eskuratzeko aukera daukagu.

- Batasun sindikalik eza hondamendia da. Zenbaiten hegemonia-goseak jendea gogogabetu eta desmobilizatu egin du.

- CCOO ez du subiranotasunaren aldeko borroka egiten baztertzeko. Aitzitik, pluraltasunaren aldeko borroka egiten du, euskal gizartearen zeharkakotasuna lortzeko.

- Gure pentsamoldea lantokietara eraman behar dugu; soinua bikaina du, eta munduko orkestrarik onak jotzen du.

- Gure herrialdeko ikono batzuk kili-kolo daude, haien abiapuntua esklusibismoa izan delako. Gizarteak, ordea, pluraltasuna eskatu du bere botoaz.



para ser sindical en Euskadi"



CCOO Euskadi celebró el pasado 1 de Abril sus 30 años de batalla en la legalidad con un acto que reunió a 2.000 delegados, delegadas, afiliados y simpatizantes en el auditorio del Palacio Euskalduna. Un lugar emblemático, ya que transformado hoy en palacio de congresos, hace décadas ubicaba los Astilleros Euskalduna. Finalmente, sin la presencia del Secretario General, José María Fidalgo, el acto consistió en un recorrido por la historia del sindicato en Euskadi, que no se remonta sólo a estas últimas tres décadas desde aquel congreso constituyente de 1978 celebrado en la Universidad de Leioa.

CCOO Euskadi nació mucho tiempo atrás, en fechas inciertas cuando los trabajadores vascos, reprimidos en sus derechos laborales tras la guerra civil, comienzan a organizarse de nuevo. Así se proyectó en el documental elaborado por la Fundación José Unanue del sindicato, "CCOO bajo el franquismo".



"Lo que se ha conseguido ha sido gracias a la movilización"

Al conflicto en la sanidad pública vasca no le ha faltado de nada. Extensión el tiempo, unidad sindical, protestas, paros parciales, manifestaciones, jornadas de huelga, decretazos impuestos, más movilizaciones, reapertura de negociación, cambios de posturas, etc... hasta llegar al acuerdo. CCOO asegura que no haber firmado hubiera supuesto un fraude a los trabajadores de Osakidetza, porque es un buen acuerdo "de la mayoría y para la mayoría".

B.-Finalmente se ha conseguido llegar a un acuerdo, ¿ha merecido la pena?

R.-Por supuesto. Es positivo para los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras de Osakidetza. Es un acuerdo que beneficia a todos los colectivos e iguala en derechos al personal fijo y no fijo. Es leal con los trabajadores, ya que es fruto de sus reivindicaciones y de sus movilizaciones. CCOO durante todo este tiempo ha trabajado para recoger las inquietudes de todo el personal y traducirlo en contenidos. No haberlo hecho así hubiera supuesto un fraude a los trabajadores de Osakidetza.

B.-¿Cómo valoráis la unidad sindical que ha protagonizado este conflicto casi hasta el final?

R.-Muy positivamente. Todo lo que se ha conseguido ha sido gracias a la movilización, que es lo que llevó a Osakidetza a modificar su postura y mejorar su oferta. Consideramos la unidad sindical como el mejor instrumento de la gente trabajadora para mejorar nuestra posición en la negociación y para lograr un mejor acuerdo. Y eso lo hemos conseguido, hemos conseguido un acuerdo que representa la voluntad de los trabajadores y trabajadoras.

B.-Esta situación ha podido llevar a una imagen de deterioro de la sanidad pública en particular y de los servicios públicos en general...

R.-CCOO, como sindicato de izquierdas que somos, hemos defendido siempre la sanidad pública y creemos que con eso no se puede jugar. Este acuerdo no sólo mejorará las propias condiciones laborales de la plantilla, sino que redundará en beneficio de la ciudadanía con una mejora de la calidad asistencial de la sanidad pública. En ese sentido, otros sindicatos no parecen ejercer la misma responsabilidad; su actitud no dice mucho en su favor de la defensa del Estado del bienestar y los servicios públicos.

B.-¿Qué puntos del acuerdo destacarías por su importancia?

R.- Aumento y mejora en la calidad del empleo. Se incrementará la plantilla al menos un 5%, lo que supone mínimo unas 1.132 plazas. El compromiso de Osakidetza es el de convocar una OPE para este mismo año, con un mínimo de 2.000



uido en Osakidetza as a la movilización"

plazas, así como establecer un sistema conjunto de seguimiento y revisión para la mejora de la calidad de los contratos. El desarrollo de la carrera profesional, que incluirá las tres "carreras" ya decretadas con modificaciones importantes que beneficia a todo el personal, fijo y no fijo.

A esto hay incluir otros aspectos también muy importantes como los estudios sobre cargas de trabajo y estudio de funciones, el acuerdo de movilidad, jornada y jubilación..., nuevas fórmulas para la conciliación de la vida laboral y familiar, dos concursos anuales de traslados así como dos convocatorias para perfiles lingüísticos y aumento de la dotación para liberaciones por euskara.

CCOOk Osakidetzako langile guztiontzat ona den akordioa sinatu du. Erabaki hau, lan zentru guztien langileek azaldu duten borondatearen isla dela ulertzen dugu, eta lan baldintzaz gain, hiritar guztiontzat ona izanik, osasun publikoa hobetzen duelako. Hortaz, langilegoaren gehiengoaren eta gehiengoarentzako akordioa dela uste dugu. CCOOk sindikal-batasuna langilean tresnatzat hartzen du, negoziazioan gure posizioa hobetzeko tresna, eta horrela akordio hobia lortzeko. Eta hori izan da lortu duguna, langileon borondatea isladatzen duen akordioa.



En dos palabras...

- **Osakidetza y la gestión de la negociación:** prepotente y nefasta
- **Las movilizaciones de los trabajadores:** contundentes y ejemplares
- **La percepción del usuario:** Osakidetza no es tan "perfecta"
- **El futuro de la sanidad pública vasca:** mejorable y necesitada de inversiones
- **El papel de los sindicatos:** unos, comprometidos con los trabajadores, otros, politizados más que sindicalizados

Hizkuntza

politikaren gaineko eztabaida abian

Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzaren 2005-2009 aldirako helburuen artean dago, hizkuntza politikaren arloan egindako bidea eta ondorengo urteetan eman beharreko pausoak aztergaitzat hartuta, hausnarketa eta debatea bultzatzea; baita, kasua balitz, etorkizunerako estrategiak, lan-ildoak eta lehenetsunak dagokien neurrian birdefinitzea eta euskararen aldeko jarrera politiko eta soziala bultzatzea, euskararen normalkuntzaren inguruan adostasun politiko eta sozial berria lortzeko ahaleginak indartzu.

Eztabaida hori Euskararen Aholku Batzordeko batzorde-atal bereziaren eskutik garatuko da, XXI. mende hasierako hizkuntza politikaren oinarriak izenekoak. Batzorde-atal horrek askotariko gizarte-arloretako 38 lagun biltzen ditu eta bere funtzionamendua arintzeko asmoz dagoeneko Batzorde-atal berezi honen Batzorde Iraunkorra ere eratu da, 5 lagunez osatutakoa.

Gogoeta ahalik eta zabalena izango da aztergaietako dagoeniez, eta ahalik eta irekienean parte hartzaileei dagokienez. Izan ere, gure gizartea anitza da, hizkuntzei dagokienez baita ere, horregatik guztiagatik, bai euskararen bai gaztelaniaren munduek parte hartuko dute ekimen honetan.

Hori horrela, askotariko erakundeek eta elkaratek esku hartuko dute gogoetan (erakunde publikoek, hezkuntzak, kulturak, hedabideek, enpresek, alderdi politikoek, sindikatuek, elkargo sozial eta ekonomikoek, euskalgintzak eta abar). CCOOren ordezkarri moduan Jesus Uzkudun arituko da batzorde honetan.



CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

corporate

Ponemos toda nuestra experiencia al servicio de tus ojos.

902 130 100
www.clinicabaviera.com

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

CC.OO. Euskadi 

	Tarifa privada	Tarifa CC.OO. Euskadi	Promoción CC.OO. Euskadi, de mayo a julio
Consulta Refractiva	75 €	35 €	35 €
Corrección por láser*	1.075 € 1.175 €/ojo	995 €/ojo	925 €/ojo

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

En la Clínica Baviera, Afuera, durante un período de tiempo limitado, y sólo por esta afiliación a CC.OO. Euskadi, durante mayo, junio y julio y a sus familiares directos disfrutamos de unas condiciones y precios especiales 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/ Diáster de Bilbao, 9 y C/ Alameda Maravedi, 65, Bilbao. Tel. 945 811 940.
Dr. Ardanaz Arlan Fernández, Dr. Julio Ortega Usabiega y Dra. Begonia De Duenas (Especialistas en Oftalmología y Cirugía Oftalmológica)
C/ Manuel Irujo, 33, Vitoria. Tel. 945 323 828. Dr. Ramón Jordáez de Huáscar y Dr. Juan Luis Vicente (Especialistas en Oftalmología)
C/ Easo, 83, San Sebastián-Donostia. Tel. 943 444 238. Dr. Pablo Artamendi Larrañaga (Especialista en Oftalmología)

Miopía • Hipermetropía • Astigmatismo

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

Aprobadas las líneas maestras de la futura nueva Federación de Industria

Se constituirá definitivamente en marzo de 2009 y contará con más de 1.400 delegados y delegadas, así como 16.000 afiliados

Las Federaciones Minerometalúrgica y Fiteqa de Euskadi han celebrado su primer Consejo conjunto, que ha puesto los cimientos a la definitiva constitución en el próximo mes de marzo de 2009 de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi.

Manuel Casado, actual Secretario General de Fiteqa, fue el encargado de dar lectura a la Carta de Convocatoria del Congreso de Constitución, que plasma las líneas organizativas de la FI-CCOO de Euskadi. La nueva Federación, que contará con más de 16.000 personas afiliadas y más de 1.400 delegados y delegadas, ha iniciado la fase final hacia el Congreso, con la aprobación por unanimidad de las líneas de actuación, que reafirman el modelo que hasta ahora ha hecho de la Federación del metal de Euskadi un referente en el sector.

Precisamente, la participación de la afiliación, con la presencia del sindicato en la empresa, por medio de las Secciones Sindicales, es una de las líneas aprobadas, además de la participación activa de la Federación de Industria en la defensa de las condiciones de trabajo y, especialmente, en la atención desde los equipos comarcales, a la pequeña y mediana empresa.

Compromiso y solidaridad

La nueva Federación reafirma su compromiso con la construcción de un estado plurinacional y un desarrollo de la solidaridad internacional; de contribuir al necesario cambio cultural en la sociedad, para que los derechos de las mujeres y la igualdad de trato sean cada vez más, una realidad; defendiendo una negociación colectiva sectorial y que sirva en todo momento para legitimar a la organización.

Las intervenciones, tanto de Felipe López, futuro Secretario General de la FI-CCOO, como de Roberto Ortega,

Secretario General de la F.M.-CCOO de Euskadi, avalaron los documentos aprobados por los que se creará la nueva Federación, remarcando sobre todo los retos a los que se enfrentará el equipo y la dirección de la nueva organización, desde lo que representará como primera federación dentro de la C.S.-CCOO de Euskadi, que tendrá el compromiso de fortalecer el sindicalismo confederal, apostando para ello con el trabajo desde cada ámbito de actuación.

Por su parte, tanto Joaquín González, actual Secretario General de Fiteqa-CCOO, como Josu Onaindi, Secretario General de la C.S. CCOO de Euskadi, apoyaron en sus intervenciones, al trabajo que ambas Federaciones están realizando, para que el proceso de fusión, se pueda concluir con éxito. Finalmente, tanto el documento de convocatoria, como las normas para la celebración del Congreso, fueron aprobados por unanimidad de todas las personas presentes en el Consejo.



Eficaces, --- pero no es suficiente

Las medidas para la mejora del empleo se traducen el último año en una evolución positiva de la contratación, especialmente femenina, pero el mercado de trabajo sigue siendo discriminatorio



El último informe de la secretaria de Empleo de CCOO (www.ccoo-euskadi.net/publicaciones), revela interesantes datos sobre la evolución del mercado de trabajo durante 2007, haciendo especial hincapié en el colectivo de mujeres. Las medidas adoptadas en el Acuerdo por la mejora y crecimiento del empleo suscrito por CCOO son el mejor motivo de optimismo. Aunque insuficientes, se han mostrado moderadamente eficaces. Si bien la calidad del empleo como concepto ha comenzado a formar parte del discurso políticamente correcto de los poderes públicos, el de las mujeres sigue sin tratarse como objetivo prioritario.

Durante 2007 se ha mantenido una evolución que tendría que calificarse como de positiva en relación a la cantidad de empleo generado entre las mujeres a pesar de que el ritmo se haya atemperado, aún más de lo que lo hizo el pasado año y se haya perdido población activa.

Las incertidumbres económicas sufridas en el último año, unidas a la pérdida de poder adquisitivo, ha hecho que se paralice el crecimiento ocupacional en las ramas de actividad más intensivas en mano de obra y que, por el contrario las estadísticas reflejen el escaso movimiento que se produce en otros grandes sectores básicamente la Administración Pública.

Objetivo Lisboa

El actual nivel de empleo de las mujeres poco a poco se está acercando a los objetivos de Lisboa a costa de no

resolver los problemas de precariedad laboral y es que a la par del descenso de la temporalidad y del aumento del número de trabajadoras con contrato indefinido se sitúa una pérdida de contratación indefinida, el aumento en el encadenamiento de contratos y el aumento de la rotación laboral.

La evolución de la contratación de las mujeres nos muestra en definitiva un crecimiento positivo fruto de los acuerdos, sobre todo en relación al uso de las modalidades de contratación, pero claramente deficitario y es que las sucesivas medidas de apoyo a la contratación indefinida de mujeres no han eliminado ni los prejuicios empresariales a la hora de contratar a mujeres ni la segregación ocupacional y contractual, que originan en gran medida las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

Futuro, Ley de Dependencia

Además, son necesarias medidas efectivas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y personal (con especial atención a los nuevos ciudadanos inmigrantes), fomentando que los hombres cojan los permisos por paternidad, excedencias y reducciones de jornada, así como que participen en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas dependientes. Hay que incrementar las infraestructuras y servicios sociales para la atención y cuidado de personas dependientes: menores, personas mayores y personas con discapacidad.

El desarrollo de la Ley de Dependencia y la puesta en marcha de los planes de Igualdad son nuevas oportunidades en el camino de mejorar e igualar las condiciones del mercado laboral.



Antes exclusión, ahora segregación

¿Dónde se está creando empleo? ¿dónde entre las mujeres? ¿dónde se concentra? ¿en qué condiciones laborales? ¿qué tipo de contratos? ¿y de jornada? ¿qué puestos ocupan?

● Segregación horizontal

- 9 de cada 10 mujeres trabaja en el sector servicios (86,3%)
- 8 ramas de actividad concentran el 75% del empleo asalariado femenino.
- El 97,4% del empleo doméstico. 80% en comercio y actividades sanitarias y de servicios sociales. El 73,5% en educación.

● Segregación vertical

- Solo 3 de cada 10 puestos de dirección es ocupado por mujeres.
- El 60% de las ocupaciones con personal no cualificado.
- Menor presencia de mujeres en puestos de supervisión y organización.

● Segregación financiera

- Las mujeres ganan un 25,7% menos que los hombres

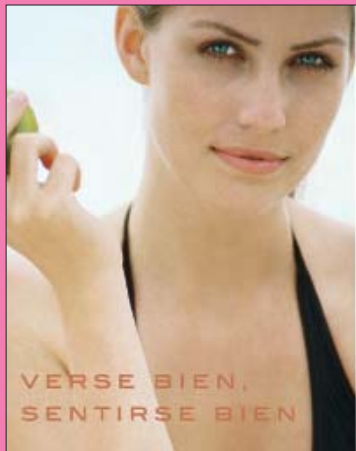
● Segregación temporal

- El 85% de la ocupación asalariada a tiempo parcial recae en las mujeres.
- Crece más su rotación laboral.
- La dedicación mayoritaria de las mujeres al cuidado de personas dependientes.

RAMA DE ACTIVIDAD	% mujeres asalariadas
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	31,0%
Comercio al por menor	61,3%
Hostelería	46,6%
Otras actividades empresariales	58,9%
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	44,3%
Educación	73,5%
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	79,9%
Hogares que emplean personal doméstico	97,4%
Suma de 8 ramas actividad	66,2%
Total empleo asalariado	46,1%

Fuente: Elaboración de CCOO a partir de datos de la EPA

- Euskal Herriko biztanleria aktiboak behera egin du, eta Estatuokoa, berriz, gora.
- 25 urtetik beherako gazteen jardura tasa murriztu egin da. Ez da %43ra iristen.
- Okupazioaren hazkundera moteldu egin da. Sortutako enplegu garbia emakumeentzat da.
- Emakumeen enplegu tasaren igoera batez ere emakume etorkinek eragin dute.
- Eraikuntzan eta atzeritarren artean langabezia areagotu egin da.



VERSE BIEN,
SENTIRSE BIEN

902 12 33 66
www.clinicalondres.es

R. I.S. Nº 7147

UNA PROMOCIÓN EXCLUSIVA PARA CCOO PAÍS VASCO

En CLÍNICA LONDRES hemos preparado una oferta exclusiva para afiliados y familiares directos de CCOO PAÍS VASCO. Un tratamiento y protocolo de adelgazamiento basado en la medicina basada en evidencia, con los mejores especialistas para conseguir el peso ideal que tu cuerpo necesita. Porque en Clínica Londres sabemos que si te lo vas bien, tu cuerpo te agradecerá.

Además, el viernes entre mayo y julio te beneficiarás de una oferta muy exclusiva. Sólo tendrás que acreditarlo cuando nos hagas la primera visita.



TRATAMIENTOS ESPECIALES	TIPO DE PAGO	TUJA CCOO PAÍS VASCO	PROMOCIÓN CCOO PAÍS VASCO (entre mayo y julio)
MÉDULA 5 PÉRDIDA DE 5 KG EN 20 DÍAS	950 €	810 €	785 €
PÉRDIDA 10 PÉRDIDA DE 10 KG EN 60 DÍAS	1.700 €	1.445 €	1.300 €
SALÓN INTRAGÁSTRICO	6.475 €	5.500 €	5.180 €

Los tratamientos Médula 5 y Pérdida 10 incluyen: la ultrasonidos preoperatorios, analíticas y una sesión semanal de fisioterapia. 15% de descuento en el resto de tratamientos

CL. Alameda Miramón, nº 07 Bis - bajos, Bilbao. Tel. 94 403 00 00 - Dr Carlos San Martín Pérez
Las intervenciones de Cirugía se realizan en el Hospital San Juan de Dios (San Sebastián) y en el Sanatorio Bilbaino (Bilbao)

CLÍNICA LONDRES
MEDICINA Y CIRUGÍA PLÁSTICA

**prekariatatearen
kontra**

que m€nos

que mil

maitatzak

ymc IIII



FCF

BILBAO

11:30

Sgdo. Corazón

DONOSTIA

12:00

Alderdi Eder

GASTEIZ

12:00

Virgen Blanca

maitatzak

Convenio paso a paso en ayuda a domicilio

Tras varias jornadas de huelga en Navidad, una multitudinaria manifestación socio-laboral en Bilbao en febrero supuso el final del conflicto en el sector de ayuda a domicilio y el inicio de la negociación del convenio. Las trabajadoras recibieron el apoyo en la protesta de ciudadanos, asociaciones y organizaciones afectadas por la crisis que vivía este servicio.

La negociación se ha ido desarrollando en varias reuniones monográficas para ir tratando los principales puntos reivindicativos. Ha habido acercamiento en estabilidad laboral, retribución del tiempo de desplazamiento, (aunque el plazo para lograrlo, sindicalmente se sigue considerando excesivo). Asimismo, la patronal asume la inclusión de distintas categorías profesionales. El mayor escollo está en la revisión salarial anual y en puesta a nivel del sector.



Bizkaiko Metalgintzako langileei iruzurra

Iluntasuna izan zen gainerako sindikatuek CCOOri emandako erantzuna, sindikatuak martxoan mobilizazio bateratuak adostea proposatu zuenean. Horrek esan nahi du ez daudela prest ekingiza bateratua buruzko, eta sektoreko lan hitzarmenaren aldeko borroka bertan behera uzten dutela. CCOO ez zen azken negoziazio mahaira bertaratu, patronalaren helburua negoziatzea izan ordez itxurak egitea baitzen, eta haren benetako helburua inposatzea da. Patronalak bere proposamen atzerakoiak baztertu behar ditu, soldata eskala bikoitzak eta langileen disonibilitatea areagotzea bilatzen baitute.

CCOO prest dago edozein mobilizazio prozesutan laguntzeko, beti ere probintzi lan hitzarmena negoziatzeko helburua betetzen bada, eta sektore osoari zuzendutako benetako ekingiza bateratua eta tinkoa burutzen badira.

Las Policías locales, discriminadas

CCOO denuncia el trato discriminatorio que Gobierno vasco y EUDEL pretenden dar a los cerca de 3.000 Policías Locales de la Comunidad Autónoma Vasca al excluirles del cambio al grupo C1 en la modificación de la Ley de Policía que se está tramitando en el Parlamento Vasco.

En los últimos tiempo, CCOO ha estado realizando actividades y proponiendo iniciativas para acabar con esta situación. No así, ELA, único sindicato al que se le permite participar en la comisión de coordinación de la Policías Locales dirigida por el Departamento de Interior. EUDEL, que se posicionaba en principio en contra del cambio, modificó su postura, de forma que PNV,EA, EB han presentado en el Parlamento enmiendas para incorporar las Policías Locales al grupo C, pero sin que esto suponga aumento salarial alguno, el aumento en las retribuciones básicas del D al C (1.833) se absorberá de otros complementos y además, la antigüedad actual seguirá cobrándose por el grupo D en contra de lo previsto en el vigente Udalhitz. Cuando la realidad es que en Ertzaintza y Ayuntamiento de Vitoria llevan años cobrando a cuenta del cambio de grup y al resto de colectivos cuando cambian de grupo el incremento de las retribuciones básicas no se descuenta de otros complementos. CCOO ha exigido a los grupos políticos del Parlamento la aprobación del cambio de grupo con las consecuencias laborales y económicas que del mismo se derivan.



Que no sea demasiado tarde

**La prevención de las enfermedades profesionales
no puede esperar**

Este año, la Confederación Sindical Internacional (CSI) nos anima a recordar a los más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras muertos el pasado año a nivel mundial, víctimas de precarias condiciones laborales y ausencia de prevención empresarial. Esta fecha es también una oportunidad para reforzar la movilización exigiendo la adopción de medidas preventivas para proteger la salud de los trabajadores y conseguir reducir de forma drástica tanta muerte, invalidez, sufrimiento y pérdidas económicas generadas.

Una quinta parte de esas muertes corresponden a 355.000 víctimas de accidentes de trabajo y 1.700.000 son fruto de enfermedades profesionales (21.000 por amianto y 8.900 por accidente de trabajo en Europa). Esto debe ser motivo de una profunda reflexión por parte de sindicalistas, profesionales de la prevención, autoridades laborales o sanitarias con respecto a los daños más visibles e inmediatos y a aquellos que aparecen más tarde.

Ha transcurrido más de 12 años, desde que entró en vigor la Ley de Prevención, en los que los avances en la reducción de muertes o siniestros instantáneos y visibles son limitados; mientras, se continúa olvidando la prevención de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, así como las innumerables lesiones y enfermedades que generan. Ante ellos, las autoridades públicas observan impasibles, como empresarios y Mutuas externalizan los costes del déficit preventivo al conjunto de la sociedad, ocultando estas enfermedades como comunes y eludiendo la prevención de forma que genera pérdidas económicas a los trabajadores afectados.

Muestras de inmisión empresarial

1.749 empresas vascas, requeridas por Osalan a acreditar el tener contratado un Servicio de prevención; 551 expedientadas. La propia AMAT (Asociación de Mutuas) reconoce que el 64% de las enfermedades laborales quedan ocultas como enfermedades comunes, y con la consiguiente pérdida de prestación económica para el enfermo o sus familiares. Eludir la prevención en origen les hace responsables de la ocultación, en colaboración con los Servicios de Prevención, los Juzgados y la pasividad de la Sanidad Pública, que corre con gastos sanitarios que no le corresponde, en una Santa Alianza para evitar que las empresas integren los costes de los daños a la salud de trabajadores y trabajadoras. Sólo 90 reconocimientos postocupacionales a jubilados o amas de casa que hace décadas estuvieron expuestos al amianto. Parece ser que el objetivo es que estas muertes se produzcan en el más absoluto silencio.

Por eso, resulta sorprendente el nulo interés de las instituciones públicas en aprender de lo que está sucediendo a posteriori con el amianto, ante la amplia utilización sin control de otras sustancias cancerígenas como: la temible sílice cristali-

na, el polvo de maderas duras, los hidrocarburos aromáticos, el alquitrán o los disolventes.... ¿Tenemos que esperar a la aparición de una nueva epidemia de cáncer, para adoptar medidas preventivas tardías?

Lamentablemente, hay demasiados ilusos que esperan sentados a que Mutuas, Servicios de Prevención u Osakidetza, sean quienes promuevan el reconocimiento y declaración de las enfermedades laborales. Eso es una irresponsabilidad. Estas y otras cuestiones deben situarse en el centro de la acción cotidiana, especialmente en las asambleas y movilizaciones en torno al Día internacional de la salud laboral, pues si perdemos la salud, perderemos el empleo y el mínimo bienestar.



Primera reunión de la nueva asociación de afectados por el amianto.

Osasun txostenaren kopia eska ezazu

Empresa bateko langileei berriarazko mediku azterketak egin ondoren, Prebentzio Zerbitzuak derrigorluta daude (gutxitan egiten duten arren) Osasun eta Segurtasun Batzordeari edo prebentzio ordezkariari plantillaren osasunari buruzko txostena ematera. Txosten horretan antzemandako gorabeherak eta prebentzioko gomendioak azaldu behar dituzte, eta, nola ez, datu personalen konfidentziasuna gorde. Adibidez, honako datuak agertu behar dira: entzumen galerak; berunak, disolbatzaileek, hidrokarburo aromatikoeek... gernuan eragindako alterazio toxikoak, ukipenezko alergiak, arnasketa arazoak, eta abar; kasuan kasuko prebentzio gomendioa ere zehaztu behar da, lanerako egokitasunaz bestalde.



El pasado 8 de marzo compartimos experiencias sobre la situación laboral de las mujeres en diferentes sectores

Orain! Igualdad real" leloa erabiliz ospatu zuen Euskadiko CCOO^k Emakumearen Nazioarteko Eguna. Emakumeek lan munduan duten egungo egoera eta eremu horretan nahiz sindikatuan bertan ditugun erronkak izan ziren aldarrikapen, hausnarketa eta eztabaida gaiak. Emakumeen eskubideekin lotutako beste zenbait gai ere aztertu zen, hala nola genero indarkeria edo aborturako eskubidearen aurkako erasoak.

Inma Mata

Metal-Químicas

"Los datos demuestran lo tremendamente masculinizados que están estos sectores. En el Metal sólo el 14% de los puestos están ocupados por mujeres, concentradas en Administración donde suponen el 60% (6% en producción y mantenimiento) pero muy pocas en puestos de responsabilidad. A pesar de ello, por ejemplo el 88% de las empresas del metal en Bizkaia no contempla ninguna medida para facilitar el acceso de mujeres a esos puestos. A nivel sindical, se traduce en 72 delegadas en el Metal (de un total de 1.256) y 22 en Fiteqa (de 188).

El incorporar mujeres a estos sectores es un reto que necesita de un gran cambio de estructuras, de mentalidad, educación y de desmontar modelos femenino-masculino. Los nuevos convenios del metal de Gipuzkoa y Araba han incorporado todas las nuevas materias que contempla la Ley de Igualdad; sin embargo, hay muchas que remiten a la negociación colectiva y de ahí la importancia de nuestra acción sindical al respecto. Porque la Ley de Igualdad no es una ley para mujeres, sino que deber servir para que los hombres ejerzan su derecho a disfrutar de la corresponsabilidad".



Ana Uranga

Enseñanza

Hezkuntza arloan emakumezkoen aurrerapenak handiak izan dira: nahiz eta gizonezkoek baino denbora gehiago behar izan, lan baldintzen berdintasunera iritsi dira, hezkuntza arloan ere beraiek dira nagusi eta irakasle berak ere lortu dute nagusitasuna. Arlo publiko eta pribatuan Legeak neurri zehatzak aztertzen ditu; honen helburua da desberdintasuna ikusaraztea eta diskriminazio zuzena eta zeharkakoaren kontra egitea.

Hezkuntza arloan ere neurri garrantzitsuak hartu dira: sexuen berdintasuna lortzeko formakuntza hezkuntza sistemaren kalitatea lortzeko helburu eta hastapena izan beharko du; testu liburuetan eduki sexistak ezabatzea. irakasleriaren hasierako eta etengabe formakuntzan berdintasun printzipioa erabiltzea; ikastetxeetako gobernu eta kontrol organoetan emakumeen eta gizonen arteko agerpen orekatua; Goi mailako hezkuntzan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna irakaskuntza eta ikerketa mailan.

CCOO Irakakuntzarentzat lege hau garrantzi handiko erronka da, arlo guztietako hitzarmen kolektiboetan agertu beharrekoa.



Carolina Uribe

Servicios

Habla desde su perspectiva como trabajadora, como inmigrante y como delegada sindical, en un sector que hoy día tiene nombre de mujer; "el de servicios es el sector más feminizado y el de condiciones más precarias".

El desconocimiento del inmigrante sobre la realidad laboral en nuestro país se traduce en falta de información sobre derechos, en sensación de invisibilidad del inmigrante en el sindicato para el que el delegado es "ese gran desconocido".

Ahora como representante sindical, Carolina sí sabe lo que es un convenio y lo que significa negociarlos. "En estos momentos, hay movimiento en las negociaciones de limpieza, hostelería, gestión directa...y ahí la inclusión de medidas de igualdad y conciliación son indispensables".





Mari Cruz Vicente

Negociación colectiva *Alava*

"Tenemos que entender la negociación colectiva como herramienta fundamental en la igualdad de oportunidades. Aunque se ha ido mejorando en la introducción de medidas de conciliación en los convenios, de los casi 80 que se firman en Alava el resultado es negativo al respecto tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. En ninguno de los suscritos este año, se menciona la creación de una comisión de igualdad. Existe el concepto erróneo de creer que porque existan cláusulas sobre el tema, eso es un plan de igualdad, algo que parece no ha generado ni inquietud ni interés. Por lo tanto, hay que trasladar bien a los convenios lo que dice la Ley; de hecho existen algunos que van por debajo de ella o que llevan años sin introducir cambios. El reto son los planes, porque dentro de 4 años se nos va a medir en base a ese balance, no a medidas concretas."

Elena Pérez

Administración *Pública*

Las Administraciones públicas son eminentemente femeninas. Una feminización que responde al hecho de que el resto del mercado laboral no ofrece la igualdad en el acceso. El principio de igualdad en mérito y capacidad es lo que hace a las mujeres buscar como salida el funcionario. Sin embargo, también aquí hay "trampa" y existe una falsa ilusión de igualdad, porque el acceso lo es pero los cuadros de responsabilidad dejan de contar con las mujeres, "una pirámide que empieza femenina termina masculina; para promocionar se necesita tiempo, lo cual resulta difícil con la triple jornada que sufren las mujeres". Hasta 1978 no existió una primera mujer juez, hoy representan el 56% del colectivo. El 70% de los jueces de paz son hombres, las mujeres superan esa cifra en secretarías judiciales y administración pero no llegan al 10% en el Consejo General del Poder Judicial. La Ley de Igualdad en el Estatuto del Empleado Público va a ser un instrumento de primera línea en la negociación colectiva.



¿Estudias o trabajas?

CCOO Gazteak inicia una campaña para denunciar la existencia de becas que esconden empleo sumergido



La que fuera una pregunta tan socorrida entre los jóvenes en materia de ligue, "¿Estudias o trabajas?" no tiene muchas veces fácil contestación. Especialmente para miles de becarios y becarias que anualmente pasan por las empresas en un supuesto periodo de aprendizaje. El estatus de becario se ha convertido en nuestro país en un peaje casi obligatorio para gente con diplomatura o licenciatura que accede al mercado de trabajo.

La Secretaría de Juventud de CCOO ha puesto en marcha una campaña informativa y de denuncia sindical sobre las prácticas en los centros de trabajo con el objetivo de aclarar a estudiantes, recién titulados y delegados sindicales qué son estas prácticas y qué legislación las ampara. Un informe elaborado por el sindicato ha detectado que hay empresas que cubren puestos de trabajo mediante estas prácticas porque les sale rentable, ya que disponen de capital humano cualificado "a costo de saldo".

CCOO se muestra preocupada por la situación que sufre un colectivo de becarios "desprotegido e invisible" sobre el que no existen datos precisos, pero podrían rondar los 200.000. No sólo son invisibles a los datos estadísticos, sino que además no tienen derechos y la legislación vigente no termina de garantizar su formación. La ley habla de estudiantes y no de los que han

acabado sus estudios, ya que éstos deberían de ser contratados.

La ley sobre Programas de Cooperación Educativa recoge las condiciones mínimas que después se concretan en convenios entre universidad, empresa y Administraciones, porque existen varias modalidades de prácticas. Según datos del Ministerio de Trabajo, se calcula que en España en 2006, había 160.000 becas por convenios en cooperación educativa y 3.000 en las Administraciones públicas, además de 40.000 convocadas unilateralmente por empresas. Estas últimas son las más susceptibles de ser fraudulentas ya que no existe ningún tipo de control sobre ellas, cada empresa las oferta bajo su propio criterio y condiciones y son abundantes en empresas pequeñas sin representación sindical. Por ello, CCOO urge a que la Inspección de Trabajo empiece a comprobar que dichas estancias formativas se ajustan a la legislación.

Un estado perpetuo

Las becas suponen una forma de trabajo, cuyo número se ha duplicado en los últimos años, sin relación laboral para muchos jóvenes que comparten centro de trabajo con el resto de empleados en miles de empresas, jóvenes que llegan a representar a veces hasta el 25% de la plantilla. Suelen durar un año, ofreciendo un mes de vacaciones, de jornada completa y con una media que no llega a los 500 euros de retribución.

A principios de los 90, las becas eran un fenómeno ligado a la investigación universitaria y con las altas tasas de paro juveniles de los 80, cualquier fórmula que acercara a los jóvenes a los puestos de trabajo se justificaba por su existencia. Hoy, ésta es una de las vías principales de inserción para los jóvenes con titulación universitaria, un tercio de los jóvenes de nuestro país. De forma, que "estar en prácticas" se ha convertido en estado perpetuo para muchos ya que los "periodos a prueba" se alargan hasta un año sin garantizar la inserción posterior.

Sin ir más lejos, el contrato en prácticas está siendo sustituido por estas "prácticas" generalmente becadas, en empresas. El coste medio por hora de un joven titulado contratado es 7,93 euros y el de un becario de 3,98 por lo que al empresario le supone un ahorro neto casi del 50%.

CCOO siempre ha defendido las prácticas formativas como puente entre la formación reglada y el mercado de trabajo. Ante todo, deben garantizar su finalidad formativa, los horarios deben ser flexibles, debe existir un seguimiento y control real por parte de los tutores, las tareas asignadas no deben incidir en la producción planificada de la empresa, debe tener relación con la formación en curso y debe informarse de ello a la representación sindical. El mal uso de estas prácticas está en expansión y conlleva la existencia de jornadas completas o un sistema de turnos que impiden la formación, así como salarios que generalmente no llegan a los 400 euros.

Fuera de convenio

Los convenios colectivos normalmente dejan fuera de su regulación a los becarios en las empresas, por ello, CCOO aparte de exigir a la Administración la creación de un "registro" para poder cuantificar la situación y a la Inspección que investigue las posibles relaciones "encubiertas" tras las becas, el sindicato a través de los convenios tratará de evitar la oferta de becas en periodos vacacionales, pondrá tope al número de personas con beca sobre el total de la plantilla y determinará sistemas de evaluación.

Este tipo de situaciones, se reproduce en todos los sectores productivos (desde la banca hasta la construcción, pasando por el comercio o la enseñanza privada) y supone un despilfarro de capital humano cualificado así como una forma de precariedad que reúne todos los factores posibles: inserción tardía, temporalidad, baja compensación económica y ausencia de derechos.

Sindikatuaren txosten baten arabera, enpresetan eta administrazio publikoetaren egiten diren zenbait praktikaren bidez "lanpostuak doan betetzen ari dira"; soldatak ez dira 400 eurotara iristen, eta gazteek lanaldi osoak egiten dituzte, edo prestakuntza eragozten duten txandak betetzen dituzte". Praktika eta beken erabilpena zabaldu egin da arlo guztietan, eta une honetan gazteen %20k "derrigorrezko peaje" horretatik igaro beharra dauka.

CCOO en CAF, por el medio ambiente

El sindicato impulsa la instalación de energías renovables en la empresa

La sección sindical de CCOO en CAF desde 2006, se ha mostrado especialmente sensible con el medio ambiente y el desarrollo sostenible de la empresa lanzando propuestas dinámicas a la dirección y vigilando la producción limpia desde los órganos de prevención.

Cabe destacar de estas iniciativas la propuesta de generación eléctrica fotovoltaica de forma participada por los trabajadores, demandando la opción a la masa social de CAF de tomar parte en la implantación de las energías renovables en los tejados de su empresa. Aunque este hecho de momento no es una realidad, una instalación de 1250kw será implantada por fases en los tejados de Beasain, gracias a la iniciativa de CCOO.

Ante la nueva construcción de pabellones y talleres, como el nuevo taller de bógies situado en suelo de Ordizia, y dentro del marco del nuevo código técnico de la edificación, se ha propuesto la implantación de placas solares térmicas con el fin de ahorrar gas y de generar agua caliente tanto para su uso sanitario en vestuarios, como para su uso productivo en los nuevos talleres.

Eficiencia en el consumo

También dentro del área energética, y en el marco del nuevo real decreto 616/2007 sobre fomento de la cogeneración, se ha propuesto para la nueva forja y temple de ruedas la valoración de la implantación de una cogeneración que aproveche los gases residuales del nuevo horno giratorio y de los hornos de temple, y así podamos producir más energía renovable y ser más eficientes en el consumo de gas.

En lo que a gestión de residuos respecta, se ha incidido en su segregación y clasificación unificada para toda la fábrica y codificada por colores y etiquetas, manteniendo coordinación permanente tanto con la contrata de limpieza como con el departamento de medio ambiente de la fábrica.

En cuanto a la Autorización Ambiental Integrada AAI, en coordinación con ISTAS, se ha llevado a cabo la supervisión de la documentación exigida al respecto, tanto en fábrica como en el Ayuntamiento de Beasain, supervisando la correcta obtención de este primordial permiso medioambiental.



Por último, y de manera emprendedora, CCOO de CAF ha impulsado en el seno del comité, la creación de una comisión de movilidad y transporte, que intente diagnosticar, evaluar y proponer soluciones al grave problema que supone la movilidad en una fábrica donde a diario acuden 2.500 trabajadores.

Ingurumen Baimen Integratuari (AAI) dagokionez, ISTASekin elkarlanean, horren inguruan eskatutako agiriak ikuskatuak izan dira, bai lantegian bai Beasaineko Udalean, ingurumeneko baimen garrantzitsu hori egokiro lortu dela aztertzeko.

Azkenik, CAFeko CCOOk ekimen berri baten bidez mugikortasun eta garraio batzordea eratu du enpresa batzordearen barruan. Lantegi honetara egunero 2.300 langile bertartzen direnez, helburua da mugikortasunak eragiten duen arazo larriari irtenbideak bilatzea.

Por la libertad sindical.

Eraserik ez!

Movilización unitaria contra el ataque del Servicio de Defensa de la Competencia a los sindicatos por la defensa de la no apertura del comercio en festivos

Los máximos responsables de ELA, CCOO, LAB y UGT encabezaron el pasado 11 de abril, una multitudinaria manifestación en Gasteiz que finalizó en Ajuria Enea, con el lema " Por la Libertad Sindical. Eraserik Ez". Con esta manifestación, UGT, LAB, CCOO y ELA pretendieron dar una respuesta energética y unitaria ante la actitud del Gobierno vasco, que ha cuestionado la propia razón de ser de los sindicatos para favorecer los intereses de los lobbys de presión económicos.

La puesta en cuestión del Gobierno vasco viene dada, al solicitar, el pasado mes de febrero el Servicio de Defensa de la Competencia, dependiente del Departamento de Hacienda del Gobierno Vasco, junto con otros agentes sociales e institucionales, para que aportáramos una serie de datos e informaciones (actas de reuniones, informes internos, actividades desarrolladas, contactos mantenidos, etc.), relacionados con la apertura de domingos y festivos, con objeto de iniciar un expediente sancionador del que se

derivarían unas sanciones económicas de cuantía desorbitada.

La negativa al "deber de colaboración" con dicho órgano administrativo lleva aparejada, de entrada, una multa que podría ser muy elevada con un amplio grado de discrecionalidad.

Hay que recordar que los sindicatos hemos llevado a cabo una campaña sostenida en el tiempo en defensa de las y los trabajadores del sector de comercio, en particular de su derecho al descanso en domingos y festivos. Las movilizaciones y actos reivindicativos han sido muy numerosos, con un amplio seguimiento de trabajadores y trabajadoras y ciudadanía en general, así como un notable impacto mediático. Esta dinámica sindical ha contado con el apoyo de asociaciones de pequeños comerciantes y de consumidores.

Ninguna instancia administrativa puede impedir que los sindicatos realicen o lleven adelante sus funciones, por ejemplo defender el derecho de las y los trabajadores a descansar los domingos y festivos.



Josu Onaindi: Gobernuak "erabateko arduragabezia" erakutsi du, "egoera demokratiko batean sindikatuek duten eginkizuna zalantzatan jarri baitu". Euskadin gertatzen dena ez ezik, Europan igorri diren epaiak ere kezkarriak dira, sindikatuen ardura zalantzatan jartzen dutelako. Horren atzean multinazionalak eta patronalak ere badaude, eta "enpresa handien interesak langileen eskubideen gainetik ezartzen dituzte".





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
onlinea@atlantis-seguros.es

Los "trapos sucios" de Pekin

CCOO apoya la campaña "Juega Limpio 2008" para exigir derechos laborales de trabajadores y trabajadoras chinos que confeccionan ropa deportiva



las horas extras y las ordinarias), que las regulaciones en material de seguridad laboral están siendo ignoradas, que se han hecho contrataciones de dudosa legalidad, de falta de baja por maternidad y de ausencia estructural de canales seguros para que los trabajadores denuncien sus quejas. Este informe fue presentado a diversas organizaciones internacionales como el COI o el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Beijing 2008, sin que estos tomaran ningún tipo de medidas.

Normas de la OIT

CCOO apoya y participa en esta acción enmarcada dentro de una campaña global a nivel internacional llamada CRL (Campaña Ropa Limpia) que surge en Holanda (1989) cuando en una manifestación frente a unos grandes almacenes, se denuncia las condiciones laborales en Filipinas, lugar dónde se fabricaba la ropa. Este movimiento ha ido creciendo hasta crearse una red internacional que engloba a ONGS, sindicatos y personas que exigen que las empresas del sector textil cumplan las normas marcadas por la OIT.

La CRL analiza también el impacto medioambiental que producen las empresas textiles y siendo un sector ocupado principalmente por mujeres, se introduce la perspectiva de género en todas sus actividades.

Es nuestra responsabilidad participar en la campaña tanto a través de la página web en la que podemos adherirnos a diversas iniciativas como acudiendo a los diferentes actos de protesta que se organizarán a lo largo de este año y que irán encaminados a presionar a las empresas textiles para que cumplan la normativa laboral internacional.

Llevamos 4 años esperando que lleguen y apenas nos quedan 4 meses para que comiencen los Juegos Olímpicos. Competitividad, amistad, concordia y espíritu olímpico a raudales... pero ¿a costa de qué? ¿de quién?

La Campaña "Juega Limpio 2008" se lanzó, a nivel nacional, el pasado 7 de febrero coincidiendo con el inicio del año chino. Está apoyada por diversas organizaciones sociales, entre ellas CC.OO. Su objetivo es exigir el respeto de los derechos fundamentales de miles de trabajadores y trabajadoras chinas que elaboran ropa deportiva.

Según la información que se puede encontrar en la propia página web de la campaña (www.juegalimpio2008.blogspot.com) Adidas ha pagado 70 millones de dólares para ser patrocinador de las Olimpiadas de Pekín y recientemente pagó más de 144 millones de euros por sponsorizar Londres 2012. Los beneficios de Adidas en el 2006 fueron de 483 millones de euros, pero las trabajadoras que fabrican su calzado deportivo en la fábrica Yu Yuen en China, ganan entre 84 y 111 al mes. Sorprendente pero cierto, detrás de esos uniformes deportivos de blanco imaculado se esconde el trabajo infrahumano de cientos de miles de personas que se dedican a la confección de ropa deportiva en China.

Las organizaciones pertenecientes a la campaña Juega Limpio 2008 han realizado el informe "Sin medallas en derechos sindicales", en el que quedaba probado que se ha pagado a los y las trabajadoras menos de lo debido (por





zurekin egunero



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