



## Elecciones Sindicales:

La FM de CC.OO. de Catalunya sigue incrementado su número de delegados, con un mayor crecimiento registrado en los últimos meses.

(Más información en pág. 7)

## Robert Bosch de Castellet:

Els treballadors fan aturades per defensar la plataforma del conveni, davant les dificultats per negociació.

(Más información en pág. 6)

# Unos 300 delegados debaten en Barcelona sobre el sector del auto

L'Eina  
Barcelona

Unos 300 delegados y delegadas participaron el pasado 9 de abril en Barcelona sobre la flexibilidad en el sector del automóvil, en una jornada organizada por la Federación Minerometalúrgica y FI-TEQA, ambas organizaciones de CC.OO.

A lo largo de este encuentro, en el que quedó claro la necesidad de llevar a cabo una acción sindical que haga frente a los procesos de concentración de capital que se están destectando en este sector, se situaron los marcos de intervención sindical en los planes industriales, así como en la negociación colectiva.

Este encuentro resultó especialmente fructífero en cuanto a que contó con la participación, además de representantes sindicales de la FM de CC.OO. a nivel estatal y autonómico, de responsables de la Generalitat de Catalunya y de las organizaciones empresariales.



La mesa con la representación empresarial permitió un intercambio muy interesante de perspectivas.

En cuanto a la flexibilidad, los participantes coincidieron a la hora de señalar que hay que avanzar en la flexibilidad con-

trolada, negociada e intervenida por la representación sindical.

(Más información en pág. 4)

## Avança la configuració de l'acord marc del metall

El passat 28 de maig, les representacions de la Federació Minerometalúrgica de Catalunya de Comissions Obreres i MCA-UGT van acordar el document de propostes reivindicatives de l'Acord Marc del Metall de Catalunya. Aquesta proposta es traslladarà properament a les diverses patronals per constituir amb la màxima celeritat possible la comissió negociadora per iniciar les converses.

(Más información en pág. 3)

### sumario

#### Editorial.

Una huelga general necesaria y justa.

Pág. 2

#### Sectores.

Acuerdo de reorganización del tiempo de trabajo en Farguell Industria Metálicas.

Pág. 3

#### Sectores.

Dificultades en la negociación del pacto de mejora de Mecalux.

Pág. 3

#### Sectores.

Los trabajadores de Valeo Sistemas aprueban la firma del Convenio Colectivo para 2002.

Pág. 5

#### Sectores.

La Conferencia de la Sección Sindical de Seat será en junio.

Pág. 6

#### Formación.

Curso de prevención homologado para delegados.

Pág. 8



SECTORES. Los trabajadores de Tyco realizan acciones de prevención en defensa del empleo. **Pág. 5**



SECTOR. Bosch Sistema de Frenado convierte 42 contratos eventuales en indefinidos. **Pág. 6**



SECTORES. CC.OO. en Saint Gobain-Calmar alcanzan un acuerdo para la jubilación de 17 trabajadores. **Pág. 3**



INTERNACIONAL. Acord amb els sindicats del metall de Bòsnia, Sèrbia i kosova. **Pág. 8**

# Una huelga general necesaria y justa

**E**n nuestro país, estamos ante la convocatoria de una huelga general, contra una reforma laboral que el Gobierno del PP pretende impulsar con unos contenidos que no tienen ningún aspecto aprovechable. Se trata de una regresión en los derechos de protección social de los parados y esconde, al mismo tiempo, una ideología profundamente conservadora, que pretende recortar derechos a las personas que más los necesitan, es decir, las personas que pierden su empleo.

Esta propuesta que se pretende implantar, no a través de la negociación o el diálogo social, sino de la imposición unilateral que rompe un proceso que ha costado conquistar, ya que las leyes laborales y sociales hay que negociarlas con los agentes sociales.

Estas medidas son ineficaces, puesto que no crearán más empleo, en su caso, precarizarán más el mercado de trabajo, empeorando las condiciones de todos lo que tienen trabajo y los que están en paro.

La primera idea que hay que descartar es que esto afecta no sólo a los parados, ya que la supresión de los salarios de tramitación facilitará a los empresarios el despido.

La obligación de los parados de aceptar cualquier trabajo, con un salario menor y una categoría inferior y con un desplazamiento de 30 kilómetros de su domicilio, abre la puerta a la desregulación de las movi­lidades funcionales y geográficas para todo el mundo.

Se ataca a la misma concepción de un seguro de desempleo, un derecho generado por los trabajadores y trabajadoras a través de unas contribuciones que dan derecho a unas prestaciones. Pretender reformarlo de forma unilateral rompe el contrato que suscribe el asegurado con la administración del estado, que le da unos dere-

chos que pretende que descansen en la arbitrariedad de unos servicios públicos de empleo que conceden o no este derecho, dependiendo de la subjetividad de la propia Administración.

Existen los parados porque el sistema no crea los puestos de trabajo suficientes para ofertar a las personas en paro. Los parados quieren trabajar, un 40% de los mismos no tienen ninguna prestación, en cambio, se generan unos excedentes de 3.000 millones de euros, que perfectamente podrían ir destinados a ampliar la cobertura del desempleo. Se dice que a mayor cobertura se desincentiva la búsqueda de empleo, pero esto es incierto, porque un 70% de los parados no agota su desempleo y encuentra empleo antes. En consecuencia, hacen falta unos servicios de empleo más eficaces y mejorar la protección y la formación a los parados, para que puedan insertarse en el mercado de trabajo.

Pero esto no se encuentra en la propuesta del Gobierno, no existe ningún aspecto que pueda ser considerado. En consecuencia, lo que estamos planteando es la retirada de la propuesta del Ejecutivo, sólo con esta actitud el Gobierno del PP y su presidente José María Aznar podrá evitar que este conflicto desemboque en una huelga general.

Es imprescindible llegar a todos los trabajadores y trabajadoras con nuestras explicaciones, que con sólo comentarlas justifican por qué estamos ante una convocatoria de una huelga general, que se efectuará el 20 de junio. Hay que preparar asambleas en los centros de trabajo y un pronunciamiento favorable de la clase trabajadora para que secunde de forma unánime esta huelga, si el gobierno no nos deja otra salida al no retirar el proyecto de contrarreforma laboral.

# Una vaga general necessària i justa

**E**n el nostre país estem davant de la convocatòria d'una vaga general contra una reforma laboral que el Govern del PP pretén impulsar amb uns continguts que no tenen cap aspecte aprofitable, que és una regressió en els drets de protecció social dels aturats i amaga una ideologia profundament conservadora, la qual pretén retallar drets a les persones que més els necessiten, que són aquelles que perden la seva ocupació.

Aquesta proposta que es pretén implantar, no a través de la negociació o el diàleg social sinó de la imposició unilateral, trenca un procés que ha costat conquerir, en el qual les lleis laborals i socials cal negociar-les amb els agents socials.

Aquestes mesures són ineficaces, ja que no crearan més ocupació. Si de cas faran més precari el mercat de treball, empitjorant les condicions de tots els que tenen feina i els que estan a l'atur.

La primera idea que cal descartar és que això afecta només els aturats, ja que la supressió dels salaris de tramitació facilitarà als empresaris l'acomiadament.

L'obligació dels aturats d'acceptar qualsevol treball, amb un salari menor i una categoria inferior i amb un desplaçament de 30 km del seu domicili, obre la porta a la desregulació de les mobilitats funcionals i geogràfiques per a tothom.

S'ataca la pròpia concepció d'una assegurança de desocupació, un dret generat pels treballadors i treballadores a través d'unes contribucions que donen dret a unes prestacions. Pretendre reformar-lo de manera unilateral trenca el contracte que subscriu l'assegurat amb l'administració de l'Estat, contracte que li dona uns drets que ara es pretén

que descansin en l'arbitrarietat d'uns serveis públics d'ocupació que concedeixen aquest dret o no dependent de la subjectivitat de la mateixa Administració.

Hi ha aturats perquè el sistema no crea llocs de treball suficients per oferir-ne a les persones que estan a l'atur. Els aturats volen treballar; un 40 % d'aquests no té cap prestació, en canvi es generen uns excedents de 3.000 milions d'euros, que perfectament podrien anar destinats a ampliar la cobertura de la desocupació. Es diu que a més cobertura es desincentiva la recerca d'ocupació. Això és incert, un

70 % dels aturats no exhaurixen la seva desocupació i troben feina abans. En conseqüència, fan falta uns serveis d'ocupació més eficaços i una millora de la protecció dels aturats i la seva formació perquè puguin inserir-se al mercat de treball.

Però això no es troba en la proposta del Govern, i per tant, no hi ha cap aspecte que pugui ser considerat. En conseqüència, el que estem plantejant és la retirada d'aquesta proposta; només amb aquesta actitud, el Govern del PP i el seu president Aznar podran evitar que aquest conflicte desemboqui en una vaga general.

És imprescindible arribar a tots els treballadors amb les nostres explicacions que, només comentar-les, justifiquen el perquè estem davant d'una convocatòria d'una vaga general que s'efectuarà el 20 de juny. Cal preparar assemblees als centres de treball, i també cal un pronunciament favorable de la classe treballadora perquè secundi de forma unànime aquesta vaga, si el Govern no ens deixa una altra sortida pel fet de no retirar el projecte de contrarreforma laboral.



**Edita:** Federació Minero-metal·lúrgica de Catalunya de Comissions Obreres Via Laietana, 16 3è 08003 Barcelona. Tel. 93 481 27 96/97. Fax 93 268 40 42

**Consell Editorial:** Vicenç Rocosa Girbau. Manuel Martín Liñan. Andreu Capdevila Milà. Pere Colell Vilajosana. Pilar Puente Molero. Francesc Morales Casas. Luis Romero Redón. Aureli Barrera Membrives. Emili Penado Serra. Carles Vallejo Calderón. Eusebio García Arranz. Carlos Márquez Márquez.

**Redacció:** Francesc Morales Casas. E-mail: fmorales@conc.es

**Producció:** Carmen de Hijes

Depósito legal GU-25/98. Tirada de este número 31.500 ejemplares.

Volem a conseguir que **federación**

arribi a tots els destinataris. Estem treballant en un fitxer d'adreces d'afiliats i afiliades amb dades correctes i actualitzades. Si la direcció a què t'hem enviat el periòdic té algun error o desitges que es remeti a una altra adreça, omple les dades adjuntes i entrega-les en la teva organització en un sobre, juntament amb l'etiqueta rebuda amb el periòdic. Si no t'ha arribat el periòdic al teu domicili, retalla el butlletí, empena'l i de la mateixa manera que en el cas anterior canalitza'l a través del sindicat.

Ajuda'ns a enviar-te **federación**

a d r e ç a d ' e n v i a m e n t

**Nom** \_\_\_\_\_  
**Cognoms** \_\_\_\_\_  
**Domicili** \_\_\_\_\_  
**Població** \_\_\_\_\_  
**Província** \_\_\_\_\_ **C.P.** \_\_\_\_\_  
**Observacions** \_\_\_\_\_

## CC.OO. en Saint Gobain-Calmar alcanza un acuerdo para la jubilación de 17 trabajadores

L'Eina  
Barcelona

Los trabajadores y trabajadoras de Saint-Gobain-Calmar, antigua Monturas, empresa situada en Barcelona y que actualmente cuenta con una plantilla de 350 personas, han mostrado su confianza en el equipo de trabajo de CC.OO. a través de los resultados conseguidos en la empresa en las últimas elecciones, celebradas el pasado mes de abril. Las votaciones hablan por sí solas, ya que, con una representación conformada por ocho delegados de CC.OO. y cinco de UGT en las anteriores elecciones, este sindicato ha pasado a ostentar en los recientes resultados electorales una mayoría casi absoluta. El comité de empresa ha quedado compuesto por 11 delegados CC.OO. y dos de UGT.



### Aumento de la afiliación

Este aumento en número de delegados y delegadas viene acompañado también por el incremento de la afiliación, que ha crecido en lo que llevamos de año en más de un 30%. Todo ello es resultado del día a día y también de la consecución de pactos de mejora, que han conseguido condiciones de trabajo más favorables para la plantilla. Se ha hecho un especial énfasis en estos acuerdos para reducir las diferencias salariales que existían entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando los contratos indefinidos.

El último de los acuerdos alcanzados

soluciona una problemática de prejubilaciones que se daban en la plantilla en el colectivo de trabajadores de entre 52 y los 62 años. Se han establecido condiciones en las reducciones de plantillas planeadas por la dirección de la empresa a través de acuerdos.

El último pacto suscrito posibilita de manera voluntaria mantener el 85% del salario bruto anual, hasta alcanzar la edad de jubilación, revisando los complementos salariales en un 2% anual hasta los 65 años. De esta manera, un trabajador o trabajadora de más de 62 años percibirá cuando se jubile el 100% de la base reguladora, ya que la empresa complementa la diferencia.

En este acuerdo, se ha contemplado, incluso, la posible denegación de la prestación no contributiva (subsídium de desempleo), estando la empresa obligada a pagar este importe.

### Los trabajadores se movilizan para desbloquear la situación

## Dificultades en la negociación del pacto de mejora de Mecalux

L'Eina  
Barcelona

En los resultados publicados en el mes de febrero, el Grupo Mecalux alcanzó unos beneficios netos de 538.000 euros en 2001. En ese mismo año, invirtió 5.546 millones en Polonia y 10.377 en Chicago. A pesar de estos resultados positivos, la empresa ha manifestado dificultades económicas y de carga de trabajo, coincidente en el tiempo con la apertura del centro productivo de Polonia, y, en definitiva, ha paralizado la negociación del pacto de mejora.

Mecalux, multinacional dedicada a

la fabricación de sistemas de almacenaje, cuenta con tres centros de trabajo en la provincia de Barcelona, dos en Hospitalet y uno en Cornellà, que ocupan a más de 1.000 trabajadores.

Ante esta situación, la plantilla se ha movilizado en contra de lo que consideraba un abuso por parte de la empresa y, al mismo tiempo, ha realizado durante este pasado mes de abril concentraciones todos los jueves, mañana y tarde, para presionar a la empresa y alcanzar una solución satisfactoria. Al cierre de *L'Eina*, se estaban preparando acciones más contundentes para el próximo mes, que estaban pendientes de concretar.

### acción sindical

L'Executiva de la Federació Minerometal·lúrgica aprova la proposta

## Avança la configuració de l'acord marc del metall de Catalunya

L'Eina  
Barcelona

L'ofensiva que la Federació Minerometal·lúrgica iniciava el passat 12 de desembre dins del marc de les Jornades de Negociació Col·lectiva, en relació a l'Acord Marc del Metall de Catalunya, va prenent cos tant en les propostes com en l'articulació de les diferents matèries que han de formar part de l'àmbit normatiu del sector del metall de Catalunya.

Les propostes han estat prou debatudes entre els diferents òrgans de direcció. El procés va finalitzar el passat 7 de maig amb la seva presentació i discussió en la Comissió Executiva de la Federació Minerometal·lúrgica. Aquestes propostes han estat donades a conèixer a la Federació de MCA-UGT de Catalunya i, en pròximes reunions de treball previstes, s'espera aconseguir de manera conjunta un acord que permeti difondre la Plataforma reivindicativa del sector del metall de Catalunya.

Ja es poden avançar alguns dels continguts de la plataforma, mentre aquestes reunions no es fan. A manera de resum, els continguts que es poden trobar en aquesta proposta són els següents:

Les característiques de l'Acord tenen caràcter de mínims i de dret supletori.

L'àmbit funcional és obligatori en les empreses l'activitat i sector de les quals corresponen al metall.

En l'apartat salarial s'estableix un salari mínim garantit de 940,76

(156.529 pta.) mensuals. Respecte de la jornada laboral, l'objectiu és establir-la en 1.730 hores l'any 2003 de manera progressiva i, en un procés de 4 anys, situar-la en 1.598 hores, l'equivalent a les 35 hores setmanals.

Altres propostes van encaminades a suprimir els usos i abusos que es produeixen en la contractació, reforçant la qualitat de l'ocupació i proposant mecanismes de subrogació com a garantia d'aquesta; conjuntament amb aquestes mesures cal establir una política d'oportunitat i de no discriminació adreçada als col·lectius més desafavorits.

Un altre dels objectius d'aquesta proposta és avançar també en el reconeixement de permisos i llicències a les parelles de fet i establir un permís retribuït per a l'assistència mèdica de fills menors de 12 anys.

La seguretat i la salut, conjuntament amb el medi ambient, són elements que no s'han oblidat i que compten amb importants i interessants propostes consistents en la planificació i la prevenció als centres de treball.

Per últim, s'inclouen les propostes per ampliar la capacitat contractual en matèries de drets de consulta i informació dels representants legals dels treballadors. És indubtable el gran repte que representa la consecució de l'Acord Marc del Metall de Catalunya, el qual ha de permetre aglutinar i cohesionar el conjunt de metal·lúrgics i metal·lúrgiques de Catalunya.

## Acuerdo de reorganización del tiempo de trabajo en Farguell Industrias Metálicas

L'Eina  
Barcelona

A inicios de este año, la dirección de la empresa Farguell comunicó a los 44 trabajadores de su plantilla la intención de modificar el calendario, obligando a los empleados a trabajar cinco sábados cuando la empresa lo considerara oportuno y sin ningún tipo de preaviso ni compensación.

Desde el primer momento, los delegados de CC.OO. se opusieron a la puesta en marcha de esta medida, argumentando lo que el Estatuto de los Trabajadores prevé en estos casos. La perseverancia de los delegados ha permitido que se abordara en la mesa de negociación esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la

empresa pretendía abordar unilateralmente. Finalmente, se llegó a un acuerdo, que ratificaron los trabajadores en asamblea y que supone la compensación de un día por cada sábado trabajado a elección del trabajador/a y, además, una compensación económica por cada sábado trabajado.

Este consenso ha sido alcanzado en la empresa Farguell Industrias Metálicas, a pesar de la conducta antisindical que realizó en su día la dirección de la empresa, intentando romper la candidatura de CC.OO. En esta empresa, creció la afiliación a la FM de CC.OO. en más de un 25% durante el pasado año, a raíz de este acuerdo y del trabajo realizado por los delegados para que la empresa aplique lo regulado en el convenio provincial de Barcelona.

Organizada conjuntamente por la Federación Minerometal-lúrgica y FITEQA, ambas organizaciones de CC.OO.

# Una jornada sobre automoción destaca la necesidad de que la flexibilidad esté controlada por los sindicatos

El pasado 9 de abril, se celebró en los locales de la CONC de Barcelona una jornada sobre *La flexibilidad en el sector del automóvil*. Las Federaciones Minerometal-lúrgica y FITEQA (Textil, Química y Afines) de CC.OO. organizaron conjuntamente esta jornada, basándose en los acuerdos congresuales de ambas federaciones y en el Protocolo de Actuación conjunta de las dos ejecutivas federales estatales, firmado en mayo de 2001.

El pasado 9 de abril, se celebró en los locales de la CONC de Barcelona una jornada sobre *La flexibilidad en el sector del automóvil*. Las Federaciones Minerometal-lúrgica y FITEQA (Textil, Química y Afines) de CC.OO. organizaron conjuntamente esta jornada, basándose en los acuerdos congresuales de ambas federaciones y en el Protocolo de Actuación conjunta de las dos ejecutivas federales estatales, firmado en mayo de 2001.

El pasado 9 de abril, se celebró en los locales de la CONC de Barcelona una jornada sobre *La flexibilidad en el sector del automóvil*. Las Federaciones Minerometal-lúrgica y FITEQA (Textil, Química y Afines) de CC.OO. organizaron conjuntamente esta jornada, basándose en los acuerdos congresuales de ambas federaciones y en el Protocolo de Actuación conjunta de las dos ejecutivas federales estatales, firmado en mayo de 2001.

L'Eina  
Barcelona

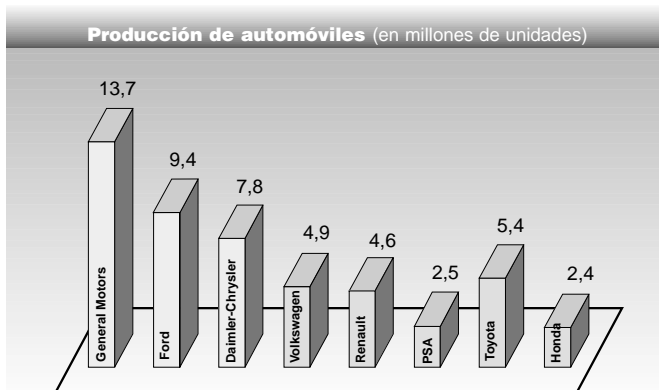
La importancia del sector del automóvil en el panorama industrial nacional, europeo y mundial hizo necesario y atractivo el debate sindical que el título suscitaba desde un primer momento. Los temas discutidos y sus conclusiones se trasladarán posteriormente a los afiliados, afiliadas y a las plantillas de trabajadores de las empresas principales y auxiliares del sector del automóvil. La participación fue numerosa, con más de 300 delegados y delegadas.

El sector del automóvil exige una acción sindical compleja para hacer frente a los procesos de concentración de capital que se están produciendo, además de la

to de vista desde la perspectiva de las gestiones empresariales.

Las propuestas sindicales que se extraen de este encuentro van encaminadas a avanzar en la flexibilidad controlada, negociada e intervenida por la representación sindical y conseguir establecer cauces de coordinación y vinculación sindicales de empresas constructoras, auxiliares y de componentes a través del sindicato. El objetivo es consolidar la capacidad real de intervención y negociación, para así poder llegar a acuerdos de interés para los trabajadores. Toda esta labor debe pasar por el desarrollo de un Observatorio sectorial de la Automoción con la participación de la Administración, las empresas y los sindicatos.

Pere Colell, responsable de Política



La mesa con la representación empresarial permitió un intercambio muy interesante de perspectivas.

globalización de las actividades y mercados, la segregación de actividades productivas y las transformaciones sucesivas de nuevas formas de entender la organización del trabajo, técnicas de *just in time*, etc, tal y como se destacó en el transcurso de este encuentro.

En las jornadas, intervinieron los responsables de Política Industrial de la Federación Minerometal-lúrgica de CC.OO., Ramón Gorriç, y de Acción Sindical de FITEQA, Isidor Boix, situando los marcos del sindicalismo en los planes industriales y en la negociación colectiva. Francisco Llorente, profesor de Economía de la Universidad de Barcelona, introdujo los elementos de la evolución económica y los sistemas organizativos en el sector del auto en los ámbitos mundial, europeo y estatal.

Estas jornadas contaron también con las intervenciones en la mesa redonda de Antoni Gurguf, Director General de Industria de la Generalitat de Catalunya, que valoró la celebración de este tipo de iniciativas. Entre la representación empresarial, acudieron a este acto directores de recursos humanos de Peguform (FITEQA) y Valeo-Seguridad Climatización (Metal), que situaron su pun-

to de vista desde la perspectiva de las gestiones empresariales. Las propuestas sindicales que se extraen de este encuentro van encaminadas a avanzar en la flexibilidad controlada, negociada e intervenida por la representación sindical y conseguir establecer cauces de coordinación y vinculación sindicales de empresas constructoras, auxiliares y de componentes a través del sindicato. El objetivo es consolidar la capacidad real de intervención y negociación, para así poder llegar a acuerdos de interés para los trabajadores. Toda esta labor debe pasar por el desarrollo de un Observatorio sectorial de la Automoción con la participación de la Administración, las empresas y los sindicatos. Pere Colell, responsable de Política

Sectorial de la Federación Minerometal-lúrgica de CC.OO. comentó al final del acto que "jornadas como ésta nos permiten debatir colectivamente, intercambiar opiniones y experiencias de actuación sindical al respecto, cruzando nuestras opiniones sindicales con los puntos de vista de los empresarios y la Administración. Este acto ha significado una grata y positiva experiencia de debate en común con los delegados y delegadas de las dos principales federaciones de industria, que suministran productos a un mismo sector del auto". Al mismo tiempo, subrayó la necesidad de que "la acción sindical no sea vista sólo desde la perspectiva del centro o fábrica, sino que requiere una participación sindical que nos permita actuar como sindicato. La intervención en la negociación colectiva y la organización del trabajo son ejes fundamentales de nuestro trabajo sindical. Debemos exigir la información económica e industrial a la que tenemos derecho los trabajadores y seguir con detenimiento las aplicaciones de los planes industriales, comerciales y financieros de las empresas, para determinar un futuro cierto y estable del empleo".

## El automóvil, un ejercicio de equilibrios complejos

L'Eina  
Cornellà de Llobregat

La situación de los grandes grupos automovilísticos mundiales es compleja y se halla inmersa en una creciente liberalización de actuaciones y de competencia, que da lugar a una sobrecapacidad productiva mundial del 40%. Los mercados de los países occidentales están saturados y los constructores obtienen una rentabilidad del 4%. Todo ello genera una fortísima competencia entre grupos con políticas de economía de escala, que les fuerza a construir mínimos de cuatro millones de unidades anuales mediante plataformas comunes.

Las exigencias empresariales de fuerte competitividad y productividad, ligadas al predominio de la mercantilización, junto con el objetivo de máxima rentabilidad a corto plazo para los accionistas constituyen la característica global que afecta a todos los constructores en este sector.

### Políticas y estrategias

En el sector del automóvil, se denota una pérdida de la orientación estatal en las políticas y estrategias industriales de los fabricantes constructores. En la disputa de los mercados para obtener resultados, están presentes las guerras de precios que, colateralmente, provocan efectos de desinversión, deslocali-

zación, traslados de plantas a terceros países...

Todos los grandes grupos han reducido sus plantillas en los países matrices. A su vez, mientras crece su producción, crean fábricas en países con menos costes y en mercados potencialmente crecientes. A lo largo de los últimos años, los constructores de vehículos evolucionan de forma creciente hacia la externalización de procesos industriales.

Esta situación es especialmente dura para las empresas proveedoras de componentes y servicios, que han visto y ven reducidos día a día sus márgenes de beneficios. A este balance, se añade la fuerte presión sobre los precios, a la cual se suma el hecho de que cada vez es mayor la parte del proceso industrial que se externaliza a las empresas proveedoras de segundo y tercer nivel.

Pese a todo ello, el crecimiento de fabricación de vehículos es un hecho que ha llevado a las constructoras a concentrarse en las fases de diseño, ensamblaje y acabados, descentralizando a otras empresas todos los procesos restantes.

Las empresas suministradoras de componentes, cada vez más, incorporan fases de diseño de conjuntos, subconjuntos y piezas que ofrecen a fabricantes y que se deben amortizar si no se adecúan a las soluciones finales esperadas para los últimos.

**Tras sufrir la multinacional una bajada bursátil muy aguda y generarse una crisis en la empresa**

# Los trabajadores de Tyco se coordinan y realizan acciones de prevención en defensa de su empleo

L'Eina  
Barcelona

La compañía Tyco International es una multinacional que tiene 240.000 trabajadores a nivel mundial y cuenta con más de 75.000 empleados en Europa. El *holding* Tyco tiene una dirección norteamericana, pero con sede fiscal en las islas Bermudas, y se dedica a los sectores de la electrónica y telecomunicaciones, contraincendios y seguridad, productos sanitarios y farmacéuticos, y plásticos, válvulas y adhesivos industriales. En España cuenta con una plantilla de más de 2.700 trabajadores, 1.000 de ellos, aproximadamente, en Cataluña.

Tras el efecto Enron en Estados Unidos, que supuso la quiebra del principal suministrador de energía de este país y que arrastró a la firma auditora Andersen, debido a las prácticas contables irregulares que no reflejaban fielmente las finanzas de la empresa, se generó una corriente de dudas respecto a la fiabilidad de la contabilidad de las grandes corporaciones americanas. Esta problemática ha supuesto que los inversores, liderados por los grandes fondos de inversión americanos, mostraran una gran desconfianza por las repercusiones bursátiles consecuentes.

La compañía Tyco International sufrió un impacto directo motivado por el caso Enron. Aunque no se han podido demostrar irregularidades contables en esta compañía, la realidad es que el pasado febrero ha sido muy complejo para esta firma. En esas fechas, la empresa sufrió una bajada repentina y aguda del valor de sus acciones, que pasó de una cotización máxima de 70 dólares a 22. Esta descapitalización bursátil de la compañía se tradujo en pérdidas de entre 60 y 70 billones de dólares. La dirección de Tyco está realizando esfuerzos por desligarse del tema Enron y demostrar que es una corporación industrial sólida.

## Resultados financieros

Tyco Internacional anunció el pasado 25 abril los resultados financieros del segundo trimestre del año, así como la estrategia de futuro, que está negociando la venta de sus divisiones de plásticos y adhesivos, como Tyco Capital, su división financiera. La compañía espera ingresar por esta operación 12 billones de dólares, para ayudar a enmendar, en lo posible, las pérdidas sufridas en febrero. Tyco confirmó que continúa con su plan de división del conglomerado a escala mundial, que emplea a 240.000 trabajadores.



Ante esta difícil situación a nivel mundial, los representantes de CC.OO., delegados y miembros de la sección sindical de los centros de trabajo de Cataluña, decidieron no esperar a que se sucedieran los acontecimientos y empezaron una ofensiva ante los posibles efectos que pudieran darse en el empleo. Trabajando de

## Los sindicatos pusieron en marcha una estrategia para difundir el posible impacto en el empleo de la situación de Tyco en España

manera conjunta con la coordinadora estatal de CC.OO. y con el representante español en el Comité de Empresa Europeo, que es presidente a su vez de éste, se puso en marcha una estrategia, con vistas a difundir el posible impacto en el empleo que la situación mundial de Tyco pudiera tener en España y Europa.

Esta estrategia incluye, además de una relación y contacto estrecho con las diferentes federaciones de los sindicatos españoles, una serie de reuniones con otros sindicatos europeos, contando con el apoyo de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), para coordinar acciones encaminadas a obtener el máximo de información por parte de las diferentes direcciones locales, europeas y de la dirección central de Estados Unidos y que permitan estar en todo momento al tanto de la situación. El objetivo era claro: la prevención de posibles despidos colectivos, cierres de centros

de trabajo, reestructuraciones o deslocalizaciones de producción.

Esta compleja labor se ha hecho con especial empeño desde el CEU de Tyco, realizando un esfuerzo por reforzar y mejorar el contacto con los más importantes sindicatos europeos a nivel local mediante los diferentes representantes del Comité.

Jordi Vera, presidente del CEU de Tyco, apuntó a este periódico que "es absolutamente fundamental obtener el máximo nivel de información posible para desarrollar políticas de prevención que nos den a los trabajadores el máximo de maniobra posible, antes de que las direcciones centrales de las multinacionales puedan producir un daño irreversible en el empleo". Este representante sindical destacó que la capacidad de reacción de los responsables sindicales y los sindicatos a nivel local en una decisión de este tipo es muy limitada. Por ello, ante los posibles cierres o despidos colectivos hay que estar bien coordinados previamente "tanto a nivel local como europeo, mediante el CEU, federaciones europeas, CEI e, incluso si es necesario acudir a los poderes políticos".

Vera también recordó el caso Lear, que "lamentablemente ha puesto de manifiesto la dificultad para dar respuesta a decisiones ya tomadas de antemano. Las multinacionales deben comprender que es más positivo, en una difícil situación de la empresa, llegar a acuerdos negociados con los sindicatos antes de tomar decisiones unilaterales sin una información y consulta previa y veraz con los representantes legales de los trabajadores."

**Tras tres meses de negociaciones y una convocatoria de huelga**

## La plantilla de Valeo Sistemas firma el Convenio para 2002

L'Eina  
Olesa de Montserrat

El pasado 2 de mayo los trabajadores y trabajadoras de Valeo Sistemas de Seguridad, empresa del sector de componentes del automóvil ubicada en Olesa de Montserrat, respaldaron en asamblea la firma del Convenio Colectivo para el año 2002, tras tres meses de negociaciones.

El convenio colectivo no ha tenido una negociación fácil, ya que las dificultades que argumentaba la empresa para llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes forzaron al comité de empresa, en el que la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO. ostenta la mayoría, a convocar paros de una hora por turno y jornada en el pasado mes de abril. Finalmente, esta huelga no se llevó a cabo, ya que en la mediación de la misma se llegó a un principio de acuerdo que, posteriormente, refrendó la plantilla.

Entre otros aspectos, lo más destacable del convenio es el incremento del 3% en todos los conceptos salariales con revisión técnica. La prima de producción actual se integra y consolida en el salario, con el consiguiente aumento del poder adquisitivo.

## Permisos por lactancia

La posibilidad de acumulación de permisos por lactancia en un día de la semana, los permisos para visitas al médico para acompañar a menores o mayores, la reducción de la jornada por cuidado de un menor y otras cuestiones en temas de flexibilidad, reducción de horas extras... están contempladas en este acuerdo. La equiparación salarial en cinco años de las actuales categorías también la recoge este convenio, quedando igualados los salarios de los trabajadores que entraron en la empresa a mitad de la década de los 90 con un salario de ingreso inferior y que, aunque se había aumentado progresivamente, aún distaba de la paridad.

En palabras de Juan Rodríguez, delegado sindical y responsable de organización del Sindicato Minero-metalúrgico del Baix Llobregat, "este acuerdo es bueno, teniendo en cuenta las circunstancias por las que pasa el grupo. Creemos que hay aspectos muy interesantes que abren posibilidades de negociación en un futuro, para continuar en la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de Valeo".

**Gracias a un acuerdo alcanzado por la Sección Sindical de CC.OO. y la dirección**

## Bosch Sistema de Frenado pasa a fijos a 42 trabajadores eventuales

L'Eina  
Llicà d'Amunt

La Sección Sindical de CC.OO. de Bosch Sistemas de Frenado alcanzó el pasado 30 de marzo con la dirección de la compañía un acuerdo por el que esta última adquiere el compromiso de reconvertir a 42 trabajadores y trabajadoras eventuales en contratación indefinida. Para la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., este hecho no sería muy relevante, si no fuera porque, en dicho acuerdo, se contemplan también medidas de flexibilidad, con el objetivo de poder corregir los desequilibrios entre el volumen de producción y el número de operarios.

La actual Ley de Contratación no permite contratar trabajadores y trabajadoras por un período superior a 12 meses en los sectores minerometalúrgicos. Por ello, la Sección Sindical de CC.OO. de Bosch Sistemas de Frenado decidió plantear a la dirección de la empresa y al Comité de Empresa esta necesidad, no sin antes abrir un debate entre los trabajadores y trabajadoras y afectados, así como el resto de la plantilla.

Tras un período de negociación, se consiguió dar estabilidad a 42 trabajadores y trabajadoras, en su mayoría son mujeres, pasando de una relación eventual a contar con un contrato de carácter indefinido.

### Medidas correctoras

El acuerdo contempla una serie de medidas correctoras como la eliminación de horas extras, la rescisión de contratos eventuales o de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), si los hubiera, y la creación de una comisión de seguimiento.

Antes de tomar cualquier medida, en caso de que la situación del mercado tuviera un signo negativo y, por tanto, supusiera una disminución de la producción, la comisión de seguimiento de este acuerdo se reuniría para tomar las medidas preventivas oportunas antes que se procediera a cualquier rescisión de contrato.

Asimismo, si las medidas correctoras no fueran suficientes para la estabilidad de la plantilla, estos trabajadores y



trabajadoras saldrían del mercado laboral con una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, pasando a formar parte de una bolsa de empleo para que, en el momento en que la situación que generó su salida se estabilice, tengan preferencia a la hora de ocupar el puesto de trabajo que habían dejado. La planta de Bosch Sistemas de Frenado de Llicà d'Amunt tiene actualmente una plantilla de 748 trabajadores y trabajadoras, con un índice de eventualidad de tan solo un 1%.

### Eventualidad

La mayor parte de esta eventualidad se realiza a través de contratos de sustitución por bajas de larga duración y bajas maternales, de ahí la necesidad de

buscar alternativas a la actual Ley de Contratación, que obliga a tener que desarrollar el artículo 52 c del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En esta línea trabaja la Sección Sindical de CC.OO. de Bosch Sistema de Frenado, buscando alternativas para dar solución a las problemáticas de la plantilla y persiguiendo como objetivo principal la calidad en el empleo y, por tanto, su estabilidad.

I. Navarro, responsable de Acción Sindical del Sindicato Comarcal de CC.OO. del Vallés Oriental Maresme y miembro del comité de empresa de Bosch Sistemas de Frenados analizó este acuerdo, matizando que "resulta interesante poder ofrecer a estos trabajadores y trabajadoras un acuerdo de estas características, que genera más estabilidad en su empleo, teniendo en cuenta que estarán afectados por esta norma durante la vigencia del acuerdo firmado, que será de dos años".

## La Conferencia de la Sección Sindical de SEAT será en Junio

L'Eina  
Martorell

La Sección Sindical Intercenros de CC.OO. Seat ha convocado su Conferencia ordinaria para el próximo 1 de junio en Barcelona.

En esta Conferencia, se aprobarán los documentos de organización y acción sindical para los próximos cuatro años y se elegirán a los compañeros y compañeras que dirigirán los organismos de la misma en este período.

## Se reúnen los firmantes del Primer Convenio Provincial de Barcelona

L'Eina  
Barcelona

El próximo mes de junio, en los locales de CC.OO. en Barcelona, está previsto que se realice un acto de encuentro y confraternización de los que fueron los firmantes del Primer Convenio Provincial de Barcelona.

En estos momentos, una comisión de trabajo está intentando contactar con los titulares y

suplentes que estuvieron vinculados de alguna manera a este trascendente acuerdo.

Para más información acerca de todo lo relacionado con este evento, se pueden poner en contacto con la Federación Minerometalúrgica de Catalunya de Comissions Obreres, en la Via Laietana, 16, 3è, en Barcelona.

## Robert Bosch de Castellet: aturades per defensar la plataforma del conveni

L'Eina  
Castellet

La totalitat de la plantilla de Robert Bosch de Castellet està secundant les aturades d'una hora per torn que es duen a terme tots els dijous des de principis d'abril. Aquestes mobilitzacions són convocades per obligar l'empresa a negociar seriosament el conveni col·lectiu 2002-2003. En cas de no arribar a cap acord amb la direcció de l'empresa, aquestes aturades s'anirien incrementant en els mesos successius.

El Comitè d'Empresa (on CCOO tenim la majoria) va presentar una plataforma de negociació a mitjan gener, en què es plantejava un increment del 3 per 100 sobre tots els conceptes salarials. Tanmateix, si l'IPC real és superior al previst, el que es proposa és que s'apliqui la clàusula de revisió de l'IPC real més un punt. A més a més, en la plataforma es plantejaven millores relatives en la jornada (reducció de 12 hores), contractacions, salut laboral, aspectes socials, menjadors o la instal·lació d'aire condicionat, entre d'altres.

Com ha explicat en Ferran Bru-

na (secretari general de la secció sindical de CCOO i president del comitè), l'actitud de l'empresa des del principi va ser la d'aturar la negociació del conveni, tot lligant-la a la resolució d'un recurs presentat per la direcció de Robert Bosch contra una sentència de magistratura favorable als treballadors en relació a la doble escala salarial. Sols amb la convocatòria de les aturades, la direcció de l'empresa es va veure obligada a presentar la seva plataforma i deslligar una cosa de l'altra.

No obstant això, tot i considerar positiu el canvi d'actitud de l'empresa, les mobilitzacions es mantenen, ja que la plataforma presentada per l'empresa inclou un seguit de propostes del tot inacceptables (increment salarial del 2 per 100, congelació de l'antiguitat...) i clarament insuficients.

Des de la secció sindical de CCOO es valora molt positivament la resposta del conjunt de la plantilla en les mobilitzacions, i s'espera que, amb la força dels treballadors i treballadores de Robert Bosch de Castellet, es pugui obligar l'empres-

a a continuar negociant dins d'uns paràmetres acceptables.

La totalitat de la plantilla de Robert Bosch de Castellet està secundant les aturades d'una hora per torn que es duen a terme tots els dijous des de principis d'abril. Aquestes mobilitzacions són convocades per obligar l'empresa a negociar seriosament el conveni col·lectiu 2002-2003. En cas de no arribar a cap acord amb la direcció de l'empresa, aquestes aturades s'anirien incrementant en els mesos successius.

El Comitè d'Empresa (on CCOO tenim la majoria) va presentar una plataforma de negociació a mitjan gener, en què es plantejava un increment del 3 per 100 sobre tots els conceptes salarials. Tanmateix, si l'IPC real és superior al previst, el que es proposa és que s'apliqui la clàusula de revisió de l'IPC real més un punt. A més a més, en la plataforma es plantejaven millores relatives en la jornada (reducció de 12 hores), contractacions, salut laboral, aspectes socials, menjadors o la instal·lació d'aire condicionat, entre d'altres.

Com ha explicat en Ferran Bruna (secretari general de la secció sindical de CCOO i president del comitè), l'actitud de l'empresa des del principi va ser la d'aturar la negociació del conveni, tot lligant-la a la resolució d'un recurs presentat per la direcció de Robert Bosch contra una sentència de magistratura favorable als treballadors en relació a la doble escala salarial. Sols amb la convocatòria de les aturades, la direcció de l'empresa es va veure obligada a presentar la seva plataforma i deslligar una cosa de l'altra.

No obstant això, tot i considerar positiu el canvi d'actitud de l'empresa, les mobilitzacions es mantenen, ja que la plataforma presentada per l'empresa inclou un seguit de propostes del tot inacceptables (increment salarial del 2 per 100, congelació de l'antiguitat...) i clarament insuficients.

Des de la secció sindical de CCOO es valora molt positivament la resposta del conjunt de la plantilla en les mobilitzacions, i s'espera que, amb la força dels treballadors i treballadores de Robert Bosch de Castellet, es pugui obligar l'empresa a continuar negociant dins d'uns paràmetres acceptables.

**Sols amb la convocatòria de les aturades, la direcció de l'empresa es va veure a presentar la seva plataforma**

**Ante el inmediato inicio del bloque de "concentración" de elecciones sindicales**

## La Federación Minerometal-lúrgica obtiene resultados muy positivos en las elecciones sindicales de 2002

L'Eina  
Barcelona

En los últimos meses, se han dado una serie de resultados electorales que suponen un paso adelante en la apuesta de la Federació Minerometal-lúrgica de Catalunya de Comissions Obreres por la participación activa de mujeres y jóvenes en los comités de empresa. Esta apuesta significa, a su vez, una renovación sustancial en muchos de estos comi-

tés, que demuestra que los trabajadores y trabajadoras han entendido y apoyado, dando a las candidaturas de CC.OO. un respaldo mayoritario. Estos son solo algunos resultados que marcan el camino que desde la Federación Minerometal-lúrgica se seguirá impulsando, conscientes que solo con la participación de todos y todas y con unas candidaturas de CC.OO. que sean fiel reflejo de la composición de la plantilla (jóve-



nes, mujeres, técnicos...) podrá seguir avanzando.

Pilar Puente, responsable de Elecciones Sindicales de la Federació Minerometal-lúrgica de Catalunya de Comissions Obreres comentó a *L'Eina* que "en CC.OO. estamos convencidos de la importancia de la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. Es necesario que los afiliadas y afiliados a CC.OO. se presen-

ten y salgan como delegados y delegadas de sus empresas. Para ello contarán con todo nuestro apoyo para hacer de su trabajo sindical una tarea productiva que redunde en la mejora de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla". Para más información, los interesados pueden ponerse en contacto con su sindicato comarcal o intercomarcal o bien con la Federación Minerometal-lúrgica.

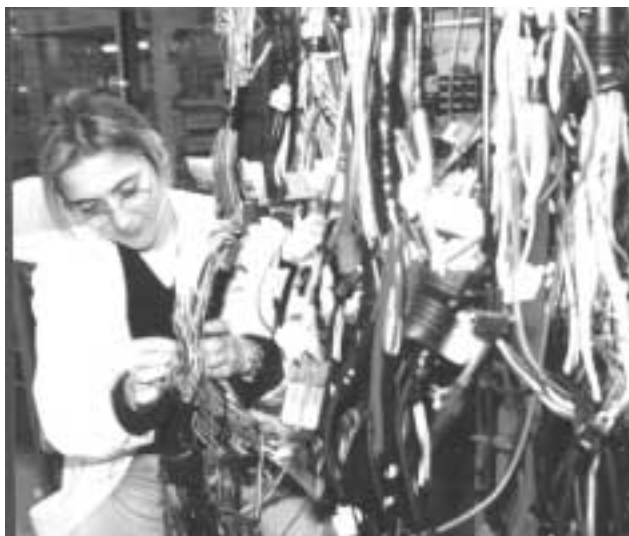
## Los resultados electorales en las empresas donde CC.OO. más ha incrementado su presencia

L'Eina  
Barcelona

En **Kostal Ibérica**, empresa de Sentmenat, Valles Occidental, la candidatura de CC.OO. ha sido la única presentada. De los 21 delegados elegidos, 19 son mujeres y, por primera vez, se ha podido presentar candidatura en el colegio de técnicos y administrativos.

En **Tracoinsa**, empresa del Pablo (Bahía Lóbrega), la apuesta por la renovación de los compañeros que más tiempo llevaban en el comité ha conseguido que, con unas candidaturas confirmadas con gente más joven, mujeres y compañeros con experiencia, se dé la vuelta a los resultados de hace cuatro años, consiguiendo CC.OO. 11 delegados y delegadas por dos de UGT (en el anterior mandato, CC.OO. tenía seis y UGT, siete). A estos resultados, ha contribuido de forma decisiva la presentación por primera vez de una candidatura de CC.OO. en el colegio de Técnicos y Administrativos.

Otra empresa del Baix Llobregat donde se ha dado la vuelta a la composición del Comité de Empresa ha sido **Johnson Controls Eurosit, SL** antes Eurosit. Esta empresa, dedicada a la fabricación de componentes del automóvil y que en la actualidad cuenta con una plantilla de 360 trabajadores, celebró recientemente elecciones. Las votaciones arrojan un resultado de ocho delegados de CC.OO., por siete de UGT y dos de Independientes. Comisiones Obreras ha pasado a ser la primera fuerza sindical en la empresa de la mano de una Sección Sindical de CC.OO. compuesta y dirigida por jóvenes.



En Barcelona, en **Saint-Gobain Calmar**, la antigua Calmar Monturas, el trabajo de extensión de la Sección Sindical de CC.OO. ha comportado una renovación de sus candidaturas con gente nueva y el consiguiente aumento de nuestros resultados en las elecciones, obteniendo 11 de los 13 delegados y delegadas posibles, dejando a la segunda fuerza sindical en dos delegados de los cinco que tenía en el anterior mandato.

Pero estos resultados no sólo se están dando en las zonas con más tradición industrial y sindical. También en las comarcas del interior el trabajo de extensión y renovación está dando sus frutos. En la empresa **Zanini de Olérdola-Alt Penedes**, CC.OO. ha obtenido

el 100% de la representación, mejorando en un 20% los resultados anteriores, gracias a una candidatura renovada en su totalidad y compuesta mayoritariamente por mujeres.

En **Diemen** empresa de Gurb, comarca de Osona, donde por primera vez se realizaban elecciones sindicales, CC.OO. ha obtenido los ocho delegados y delegadas, presentando una candidatura de gente joven con mayoría de mujeres.

En Les Terres de Lleida, más concretamente en la empresa **Fundiciones Montfort de Bellpuig d'Urgell**, Comisiones Obreras ha entrado por primera vez en el Comité de Empresa y lo ha hecho ganando las elecciones sindicales

(tres delegados de CC.OO. por dos de UGT). Es destacable que, por primera vez, Comisiones Obreras es la primera fuerza sindical de todas las elecciones realizadas en el año 2002 en Les Terres de Lleida. Este hecho supone un cambio en la tendencia electoral y el reconocimiento al gran trabajo realizado por el equipo de sindicato intercomarcal en la atención a las pequeñas y medianas empresas.

Otro resultado muy positivo es el que se ha registrado en **Lear**, en el centro de trabajo que esta empresa tiene en Roquetes (Tarragona), sobre todo debido a la difícil situación que están pasando sus compañeros y compañeras en Cervera.

En las anteriores elecciones sindicales, realizadas en esta empresa en 1998, la candidatura de CC.OO. obtuvo nueve delegados y delegadas, frente a los 12 conseguidos por UGT. El cambio ha sido radical en las elecciones celebradas el pasado 2 de mayo y el resultado ha sido muy positivo para CC.OO., ya que se ha conseguido la mayoría en el Comité de Empresa, que hasta ahora ostentaba UGT.

Se daba la situación que, debido a la reducción de la plantilla desde la anterior convocatoria, el número de delegados y delegadas a elegir se reducía en cuatro. El resultado, en esta ocasión, ha supuesto que el 50,4% de los votos depositados ha recaído en la lista de CC.OO., frente al 26,2% de UGT y el 16,1% de USO. La composición del Comité de Empresa es, a raíz de este proceso electoral de ocho delegados y delegadas para CC.OO., seis para UGT y tres para USO.



## Acord amb els sindicats del metall de Bòsnia, Sèrbia i Kosova



L'Eina  
Barcelona

Els companys Alfons Bech i Míchela Albarello acaben de realitzar un viatge per aquests tres països dels Balcans en nom d'un projecte comú de la Fundació Pau i Solidaritat i la Federació Minerometal·lúrgica. En el seu transcurs han arribat a un acord

de cooperació amb les federacions del metall, basant-se en un projecte de cooperació que ha estat aprovat el mes d'abril pel Fons Català de Cooperació.

L'esmentat projecte de cooperació consisteix en el subministrament de material informàtic i d'oficina per als locals dels tres sindicats; en un curs de formació sindical que es donarà en

cada país, i en un suport a les respectives revistes amb la condició que editin un suplement comú informatiu per als tres països.

Els tres sindicats han acceptat les idees i el contingut del projecte, i consideren que l'esforç que realitzen les Comissions Obreres de Catalunya és molt valuós. El company bosnià Ismet destacava que ells temien que els sindicats europeus occidentals s'haguessin oblidat dels Balcans pel fet que no hi ha guerra. També el company kosovar Hasan agraià el suport sindical que rebien des de Catalunya. Ambdós són els presidents respectius de les seves federacions. I el nou president del sindicat metal·lúrgic serbi, Draguen, igual que el sortint, Milà, acollien la delegació amb gran satisfacció assenyalant que les CCOO són pioneres en el treball de solidaritat a la zona.

Els tres sindicats van manifestar l'oportunitat d'aquest projecte no sols per les ajudes materials que necessiten, que són moltes en uns països on hi ha un atur que oscil·la entre el 50 i fins al 80 per 100, sinó també com a ajuda per estrènyer la col·laboració entre ells mateixos. Les Comissions Obreres són ja un sindicat amb què compten per al futur, perquè veuen que no tenim un altre interès que el d'ajudar-los a organitzar-se, a formar-se i a evitar que siguin «la mà d'obra barata d'Occident», dit en les seves mateixes paraules.

El dilluns 27 de maig, de 10 a 17 h, es realitzarà una Jornada sobre els Balcans, en què participarà un company serbi, organitzada per la Fundació Pau i Solidaritat, als locals de Via Laietana. Esperem l'assistència de tots els que hi estigueu interessats.

En col·laboració con Midat Mutua  
y el Departament de Treball

### Se inicia un nuevo curso de prevención homologado para delegados

L'Eina  
Barcelona

El pasado día 16 de abril, se inició en su onceava edició el curso de Seguridad y Salud Laboral para delegados de prevención y miembros de comité de seguridad y salud del sector minerometalúrgico. Este acto contó con la asistencia de Jordi Martínez, director del Centre de Seguretat i Condicions Laborals en el Treball (CSCSTB), y Ignasi Munné, director corporativo de Prevención de Riesgos Laborales de Midat Mutua. En representación de la Federación Minerometal·lúrgica de Catalunya de CCOO, asistieron Andreu Capdevila, responsable de Acción Sindical, y Emilio Penado, responsable de Formación y Salud, así como 35 delegados y delegadas de prevención de empresas perteneciente a los distintos Sindicatos Comarcales e Intercomarcales de esta Federación.

El inicio de este curso da cumplimiento al Convenio de Colaboración entre el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Midat Mutua y la Federación Minerometal·lúrgica de Ca-

talunya de Comissions Obreres.

La participación del profesorado, técnicos del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona y de Midat Mutua en la impartición de sus conocimientos en la materia, conjuntamente, con la práctica sindical de los Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO., dan como resultado un conocimiento más positivo para la acción sindical en las empresas, que se está demostrando eficaz en la práctica.

Las materias impartidas versan sobre aspectos de seguridad e higiene y ergonomía en el trabajo, como la normativa de prevención de riesgos laborales y la metodología de evaluación, pero sin olvidar los aspectos psicosociales del trabajo. Este curso se complementa con la visita a una gran empresa de esta Federación y del Centre de Rehabilitació de Midat Mutua. El curso tiene una duración de 50 horas lectivas y se imparte en el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona entre los meses de abril y junio.

### Inaugurats els nous locals del Sindicat Minerometal·lúrgic del Vallès Oriental-Maresme i Osona



L'Eina  
Maresmes

El passat 19 d'abril el Sindicat Minerometal·lúrgic d'Osona va fer una jornada de portes obertes amb la presència del secretari general de la Federació Minerometal·lúrgica, Vicenç Rocosa, per donar a conèixer les noves instal·lacions. El nou local és al número 100 de la Plaça del Mercat de Manlleu i deixa en desús l'antic local, que estava situat des de l'any 1978 al Passeig de Sant Joan.

Aprofitant la visita del secretari general de la Federació, i conjuntament amb els responsables del Metall d'Osona, es van visitar els centres de treball de Presolan d'Aiguafreda, Girbau de Vic i Diemen de Gurb. Aquesta última empresa estava en pro-

cés d'eleccions sindicals. D'altra banda, el passat 3 de maig es va inaugurar oficialment el nou local de CCOO del Maresme. Aquest és un local del patrimoni sindical, que contribuirà a consolidar l'activitat de CCOO del Maresme i donar-nos una ubicació definitiva a la comarca. La nova ubicació del local és al carrer Castaños, 120 de Mataró i comptarà amb assessorament primari tots els dies de 17 a 19:30 hores.

L'acte va ser presentat per Ovidi Huertas, secretari general del Sindicat Minerometal·lúrgic del Vallès Oriental-Maresme. Es va comptar a més amb la presència dels alcaldes de Granollers i de Mataró amb la presència de les principals entitats de la comarca i d'una representació del sindicat UGT.