

LA HUELGA ES UN DERECHO RECOGIDO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo incluye expresamente; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas lo garantiza; la Conferencia Internacional del Trabajo ha insistido en el reconocimiento de este derecho en sus Estados Miembros y, aunque no exista un Convenio específico de la OIT, ha sido reafirmado en varias resoluciones de conferencias regionales y de comisiones sectoriales de la OIT

Es un derecho titularidad individual, pero de ejercicio colectivo.
Titulartasun indibidualeko eskubidea da baina taldean egikaritzekoa.

Las peticiones de condena que se están solicitando y ejecutando a compañeras y compañeros sindicalistas afectan directamente a su derecho de ciudadanía. El informar del por qué se está realizando una huelga es parte inherente del derecho a la misma.
Lankide sindikalistentzat eskatzen eta burutzen ari diren salaketa eskaerak beren herritartasun eskubideari eragiten die zuzenean. Greba baten zergatiak azaltzea horren eskubideari atxikita doan parte bat da.

No es delito ser joven y querer un trabajo digno.
Ez da delitu gazte izan eta lan duina nahi izatea.

No es delito salir a las calles para denunciar medidas represivas sobre la clase trabajadora.
Ez da delitu langile klasearen aurkako neurri errepresiboak salatzeke kalera ateratzea.

No es delito hacer huelga, lo que tiene delito es pensar que lo es.
Ez da delitu greba egitea, delitua dauka ordea greba egitea delitu dela pentsatzeak.



gazteak@euskadi.ccoo.es

Síguenos en:



zurekin
egunero





ZIRIKATZEN

ABENDUA 2014

www.ccoo-euskadi.net



COCO FEM

1. "En mi empresa soy la persona más joven y con diferencia, entré gracias a un contrato relevo y mi puesto es de técnica en gestión de proyecto. Sin embargo rara es la vez que al entrar un cliente no me confunde con una secretaria" **Ser confundida con la secretaria**

2. Abokatua naiz bulego batean eta ezusteke galanta hartu nuen bilera batetan. Babestu behar genuen pertsonetako batek, niri kafesnea eskatu eta nire lankidearekin solasean hasi zen. Ziurtzat jo zuen bera zela kasuko abokatu ardura-duna. Tristeza da hori pare bat aldiz gertatu izana. **Kafeak jartzen dituen neskekin nahastea.**



3. "No me considero mala persona ni mucho menos, pero me molesta que me llamen "buena chica" en mi trabajo. Mi jefe siempre que hago un buen trabajo me dice lo mismo, "que buena chica eres". En cambio a mi compañero, mayor que yo y hombre, nunca lo califica de buen hombre sino que califica su trabajo como un "buen trabajo." **Ser llamada buena chica**

4. Nere lanean haserretu egiten naiz, bai. Noiz? Hartzten diren erabakiekin bat ez natorrenean. Bai, emakumea eta gaztea naiz, baina noiz haserretzen naizen ez du nire obulazioarekin zer ikusirik. **Haserre, iritzi irmoa ematean, síndrome menstrual izateagatik jazarpena pairatzea.**

5. Hacemos asesoría en varias materias y somos todas mujeres jóvenes. Somos abogadas y trabajadoras sociales, pero no nos libramos, de vez en cuando viene alguna persona y nos pregunta ¿dónde está el abogado? **Cuándo estás atendiendo a alguien y te preguntan si hay un chico que le puede atender (a nosotras esto nos pasaba mucho en CITE que preguntaban siempre por los abogados)**

EDITA / ARGITARATZAILEA:

Secretaría de Juventud - CCOO Gazteak

BILBAO

URIBITARTE, 4 - 48001

Tfno.: 94 424 34 24 - FAX: 94 424 36 12

DONOSTIA

CARLOS I, 1-3 - 20011 ..

Tfno.: 943 47 03 99 - FAX: 943 46 33 66

GASTEIZ

CASTILLA, 50 - 01007

Tfno.: 945 13 13 22 - FAX: 94 5 14 25 03

LAGUNTZAILEA:

DEPARTAMENTO DE CULTURA
EDUCACIÓN Y POLÍTICA
LINGÜÍSTICA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Dirección de Juventud y Deportes

6. Tristeza bada ere onartu dut nire ideiak ez direla inoiz txalotuak izango ez badira nire lankideen ahotan jartzen. Ez da, nik ideia bat azaldu, eta aintzat hartzen ez den lehen aldia. Egun batzuk geroago lankide baten ahotan ideia interesgarria da ordea. **Ideia bat eduki, ez da aintzat hartzen eta gizonezko batek azaltzen duenean txalotu egiten da oso interesgarria dela ematen duelako.**

7. ¿Perdona? ¿Conciliación? Parece ser que soy la experta en la empresa en medidas de conciliación y ¿por qué? Parece que porque soy la única mujer y además en edad fértil. No recordaba que entre mis conocimientos como arquitecta era especialista en conciliación. **Que te pregunten por las medidas de conciliación.**

8. Lanik gabe nago eta uste dut egin ditudan elkarriketen %80ean galdetu didatela, era batean edo bestean, familia sortzeko dudak asmoagatik. Barkatu baina ez al gara nire gaitasunen inguruan hitz egitera etorri? **Amatasunagatik arriskutsutak jo.**

9. Soy madre de dos niñas, sí, lo confieso, pero en mi puesto de trabajo soy la Doctora XXX. Soy una profesional y por ello nadie, ni mis compañerxs ni ningún paciente podría cuestionar mi profesionalidad en base a que soy madre. **Ser acusada de tener un "cerebro de bebe" - la cabeza en otro lado: en las responsabilidades familiares.**

(...) 10. En el trabajo yo entendía que se iba a trabajar y no a ligar. Es triste decir esto, pero parece ser que por ser camarera y estar detrás de una barra tengo que escuchar cómo se me proponen cosas que no son temas laborales y tengo que contestar sobre temas personales.

Tener que esquivar pedidas de mano o tener que justificar que no estás soltera.



Situación de la juventud va



La tasa de actividad en las personas jóvenes va en detrimento (56,73%), siendo las mujeres jóvenes las más afectadas. Así, nos situamos en una pérdida de 13.000 empleos entre las personas activas entre 25 y 35 años. Además se visualiza una mayor segregación entre sexos, encontrándonos un sector de servicios más feminizado mientras el industrial se masculiniza más.

Mikel Paños Bartolome – *Secretario de Juventud de CCOO de Euskadi (2005-2009)*

- Fui Responsable de Juventud de CCOO de Euskadi desde 2005 hasta 2009. Durante este periodo, la bonanza económica y el boom inmobiliario propiciaron que el desempleo dejara de ser el mayor problema; dando paso a la precariedad en todas sus vertientes: eventualidad, doble escala salarial, imposibilidad de emanciparse... Desde el sindicato llevamos a cabo varias campañas centradas sobre todo en la precariedad. Más adelante todo esto se vería agravado por el estallido de la burbuja inmobiliaria, que añadió el que finalmente sería el problema más grave entre los y las jóvenes: el desempleo.

2013. urtean, kontratazioek 24.891 kontatutan egin dute behera, honek batez ere emakumeei, gazteei eta 59 urtetik gorakoei eragin die. Lanaldi osoko kontratazioek ere behera egin dute lanaldi partzialak baino gehiago. Kontratazio partziala, 18-24 urte bitarteko gazteen artean, biderkatu egin da estatuan azken hamar urteetan %41,1eraino iritsita 2014ko hirugarren hiruhilekoan.

Tania Perez Diaz.

Sria. de Juventud de CCOO estatal

- "La precariedad laboral es un factor determinante en la vida de las personas, especialmente de las y los jóvenes. La temporalidad y la parcialidad en la contratación y los bajos salarios impiden el desarrollo de un proyecto de vida autónomo y dificultan el ejercicio de los derechos sociales y de ciudadanía, como el acceso a las prestaciones por desempleo o, por ejemplo el ejercicio del derecho sindical."

Además la temporalidad aumenta situándose en el 20,8%. De media, cada persona contratada en nuestra Comunidad en 2013 ha tenido tres contratos. Sumando temporalidad y parcialidad nos encontramos con algo de lo que venimos hablando en muchos documentos realizados por Gazteak, la precariedad. Cada vez más encontramos personas y en gran medida personas jóvenes que aunque trabajan no son económicamente independientes, encontrando dentro de la figura conocida como "poor workers".



lucha frente al empleo

Si la calidad del empleo es deficiente para aquellas personas que lo encuentran, las tasas de desempleo no dejan de aumentar. El mayor número de personas paradas se concentra en el grupo de educación superior, son 57.100 personas. Sin embargo, las personas menos formadas tienen niveles de paro más altos. A partir de la educación secundaria las tasas de paro de las mujeres son más altas que la de los hombres.

Los datos nos explican el por qué de la situación de la juventud. Detrás de los datos están las personas jóvenes, personas jóvenes que no se pueden emancipar, que no pueden firmar un contrato laboral aunque les hablan de trabajo cuando están hablando de becas, gente que ha tenido que coger la maleta, dejar a su familia, sus amistades e intentar buscar un futuro diferente al que pensaba. Las personas jóvenes somos personas, independientemente de la edad que tengamos, nos merecemos un trabajo con unas condiciones dignas. No es nuevo hablar de juventud y de precariedad, se viene repitiendo durante décadas, dichos como "Cuando seas padre comerás huevos", lo reflejan. Tenemos que oír que seremos la primera generación que no les podremos dar a nuestra descendencia una mejor calidad de vida que la nuestra, que será peor. Por eso lo que nos toca es no resignarse y decir que no.



Euskadin biztanleria gaztea 25.000 pertsona baino gehiagoan murriztu da 20 eta 24 urtekoen artean, eta 92.000 pertsona baino gehiagoan 25 eta 35 urtekoen artean 2008tik 2014 urteko bigarren lauhilekoa arte.



Santiago Martínez - Secretario de Juventud de CCOO de Euskadi (2009-2013)

- Hemos pasado de una conceptualización de la precariedad limitada al ámbito laboral y ejemplificada en forma de "peaje obligatorio" que las personas jóvenes soportamos al entrar a un nuevo entorno como el laboral, a lo que se denomina "precariedad vital".

La precariedad vital o social trasciende la situación laboral de las personas afectando, por ejemplo, a proyectos emancipatorios frustrados, falta de expectativas, exilios laborales, prácticas no remuneradas en forma de becas, dificultad de acceso a la formación y a los servicios sociales básicos y un largo etcétera.

Este recorrido de la precariedad laboral a la precariedad vital puede y debe tener un contrapeso en la organización de intereses colectivos. El sindicato tiene que ser esa herramienta de organización que afronte la precariedad más allá del ámbito estrictamente laboral. Como decíamos hace no mucho, la resignación no es una opción. Hoy, más que nunca, el sindicalismo debe ser la opción frente a la precariedad.

Las maletas con nombre de

“Badirudi behin hegazkina hartuta mapatik desagertzen garela” esaten zигun lan faltagatik emigratu zuen gazte batek. Eta ez zitzaion arrazoirik falta. Ez soilik langabezia zerrendatetik kanporatzen gaituztelako, baizik eta atzerrira goazenean maiz eskubideak galtzen ditugulako, bai harrera herrialdean eta larriagoa dena, baita gurera itzultzea erabakitzen dugunean ere.

Adibidez, eta salbuespenak salbuespen, atzerrira lan bila bagoaz ez dugu orokorrean langabezia kobratzeko eskubiderik izango, hemen hau aitortua bage-nuen ere. Horretaz gain, emigratzean udal-errodan baja eman badugu (edo atzerriko errolda batean alta emateagatik zuzenean bajaran ematen badigute), etxera itzultzea erabakitzen dugunean erroldako aintzi-natasuna eskatzen duten hainbat eskubide ezingo ditugu eskatu, hala nola, etxebizitza publikoa (urtebe-teko aintzinasuna eskatzen da gutxienez) edo diru-sarrerak bermatzeko errenta (hiru urtekoa). Eta atzerrian zaudela hemengo politika publikoetan era-gina izatea espero bazenuen, jakin ezazu hainbat oz-topo edo debeku izango dituzula udal hauteskundeetan parte hartzeko.

Amaia Elorza EGK-ko teknikari



Jóvenes españoles de prácticas en Alemania. Una experiencia de explotación y solidaridad.

En 2013 unos 120 jóvenes de la comunidad de Madrid vinieron a la región de Thuringia en Alemania, para empezar a sus trabajos de prácticas, la mayoría en el sector de la hostelería (Hoteles). Accedieron a estas prácticas a través del programa MobiPro-EU de Gobierno Alemán, el cual ofrece a las personas jóvenes la oportunidad de tener una beca y después empezar con una formación profesional en Alemania. Después de su llegada, estos jóvenes tuvieron que afrontar una situación horrible, muy complicada: No había nada organizado, el alojamiento era malo y, por supuesto, ellos no habían ganado dinero todavía, y estaban completamente abandonados.

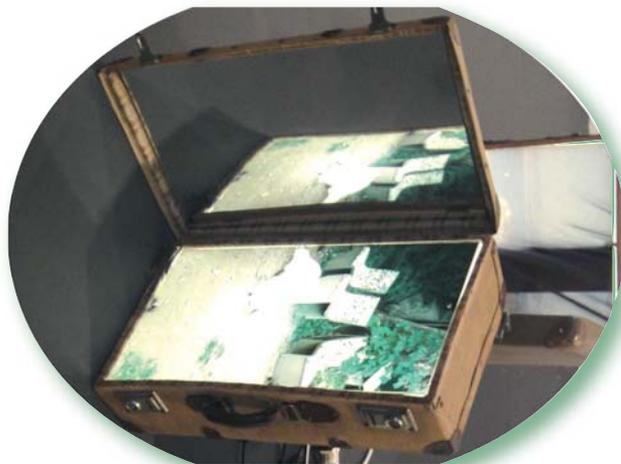
Por casualidad jóvenes sindicalistas de la DGB (German Trade Union Confederation) en la ciudad de Erfurt se enteraron de la situación de estas personas y se decidieron a actuar. Al principio organizaron un pequeño encuentro y una cena todos los días durante un par de semanas. Con la ayuda de un intérprete de español-alemán los jóvenes se conocieron mutuamente y fue así como los sindicalistas se informaron de la situación. En una fase posterior, surgió un proyecto en el que se acompañaba a los jóvenes españoles en sus primeros pasos dentro de sus nuevos trabajos.

Gracias al gran esfuerzo de muchos sindicalistas que lograron involucrar a funcionarios del gobierno regional y asociaciones de empresarios, la mayoría de los jóvenes españoles encontraron una plaza en la formación profesional, algunos volvieron a España y otros empezaron a trabajar de forma regular en Alemania.

Esta experiencia ha sido tanto para los jóvenes españoles como para los alemanes, una experiencia de solidaridad e intercambio que demuestra que los sindicatos también son importantes en temas transnacionales y de migración laboral. Por último, pero no menos importante los hechos nos demuestran que es importante revisar muy de cerca la ejecución de la iniciativas estatales que promueven la migración laboral, porque a veces las organizaciones intermediarias no tienen en cuenta los intere-

ses de las personas jóvenes, y solo ven la oportunidad de ganar dinero a corto plazo. Iniciativas como estas son convenientes solo cuando generan de forma efectiva oportunidades para la gente joven y no esconden detrás la explotación de las personas jóvenes.

Alexander Wagner
(DGB-Jugend Hessen-Thüringen, Germany)



¿Cómo eran tus condiciones laborales en Bilbao?

Yo soy enfermera y desde que terminé la carrera he intentado trabajar como tal. Antes de venir a Inglaterra estuve trabajando veranos y navidades sobre todo, desde 2011 que terminé la carrera. Trabajos temporales y siempre pendiente de si el contrato se podía alargar. Trabajé la mayoría del tiempo en una residencia concertada y en Osakidetza días sueltos y por temporadas muy concretas. Durante el invierno moría de inanición y en verano doblaba turnos haciendo malabares para cuadrarlos en dos trabajos. Nadie me obligaba a trabajar en dos sitios a la vez, pero llegaba un momento en el que rechazando contratos aunque fuesen de dos días, te sentías fatal por no aprovechar la oportunidad.

¿Por qué te planteas coger las maletas e ir a Inglaterra? ¿Entraba en tus planes emigrar?

Siempre me ha gustado viajar y creo que es una experiencia muy enriquecedora. No era mi plan "A",

pero mi situación laboral no tenía aspecto de mejorar ni a corto ni a largo plazo. Viendo como estaban las listas del INEM en España me podía sentir "afortunada" por tener un trabajo bien remunerado aunque solo fuera intermitentemente. Llega un momento que te conformas y como otros siempre están peor, te acomodas en un limbo de incertidumbre. Te llega a parecer normal ir al WC con el móvil en la mano, o no bañarte en la playa por no soltar el móvil por si justo en ese milisegundo recibes una llamada de trabajo y te tienes que presentar en 10 minutos en la otra punta de Bizkaia para trabajar. No se puede vivir sin saber si vas a trabajar mañana, si no vas a poder pagar el alquiler porque no te van a llamar o con la angustia de no tener cobertura.

¿Las condiciones laborales que tenéis en Chichester son mejores o parecidas a las que tenías aquí cuando trabajabas?

Las condiciones laborales de aquí me parecen increíbles en comparación. No te regalan nada pero tengo 6 semanas de vacaciones pagadas al año, 6 días pagados al año por causas personales, una cartelera por lo menos de dos meses en la que puedo hacer planes, puedo pedir días libres dentro de mi cartelera... La enfermería está muy demandada en este país y eso hace que nos mimen desde un principio porque les interesa que nos quedemos. Tienen una falta de personal brutal y tuvimos un periodo de adaptación de mes y medio que nos ayudó a adaptarnos a la forma de trabajar. Ya he pasado el periodo de prueba de 6 meses así que técnicamente ya soy personal indefinido, sí, indefinido, esa palabra en extinción que parecía inalcanzable.

¿Te han impactado las formas de trabajo de Inglaterra por diferentes a las de aquí?

Mucho, es un empezar de cero. La forma de trabajar, los protocolos, el ritmo de trabajo... es un mundo nuevo. Cuesta hacer los procedimientos a su manera acostumbrada a trabajar de una forma. Creo que en muchos campos están obsoletos y necesitan renovarse y abrir la mente a nuevas ideas. El ritmo de trabajo es agota-

dor. Huelga decir que trabajo en una de las unidades con más trabajo del hospital, es dura incluso para los propios ingleses. Los turnos de trabajo son de 13 horas (1h que no te pagan para comer) y se pasan en un suspiro por no parar. Cada día de trabajo es como una etapa en el camino de Santiago, la sensación de piernas es la misma. Aun con todo, creo que se podría adelantar tiempo y mejorar en muchos aspectos. Tiene sus partes positivas que se podrían exportar a nuestro modelo sanitario pero en general el NHS necesita un lavado de cara.

Muchas veces se dan cifras de la migración juvenil, pero en pocas ocasiones esas cifras se traducen en rostros

¿Cómo te sientes en Chichester?

Creo que soy una persona de fácil adaptación y muy extrovertida. Tengo facilidad para adaptarme a cualquier medio y me considero una persona fuerte y con un carácter difícil de doblegar. Mi experiencia está siendo positiva. Con piedras en el camino obviamente, no todo es fácil, y no todos los días son de color rosa. Pero la idea es tener un día malo y remontar para mejorar el siguiente. El trabajo me encanta, es mi pasión y la estoy haciendo realidad. Además tengo una cuadrilla de españoles aquí que son mi familia, mis hombros para llorar y aún más para reír. Estamos arropados y he hecho de Chi-

chester mi hogar. Cada vez que vuelvo a Bilbao me siento genial, echo de menos a los míos, pero en Chichester también tengo esa sensación de sentirme en casa con los “míos”.

¿Piensas en Chichester como para siempre o como para un tiempo?

Para siempre es mucho tiempo jajaja. Mi idea inicial era irme a Francia, estaba sacándome el B2 de francés y de repente surgió lo de Inglaterra y me lancé. La vida da mil vueltas y el mañana depende de muchos factores. Aquí estoy muy bien, de momento, pero no sé si me veo aquí siempre. La cultura de aquí es muy diferente y se echa en falta la gente en la calle, el ruido, la vida más allá de las 6 de la tarde... Nunca diré de este agua no beberé, pero sé que mañana entro a trabajar a las 7 y el pasado mañana ya es un misterio. Todo sobre la marcha.

¿Y qué les dirías a aquellos políticos que hablan de la emigración juvenil como una opción ante la situación de precariedad y empobrecimiento de las personas jóvenes?

Me parece muy triste que se hable de nosotros como viajeros aventureros. No digo que trabajar fuera no sea enriquecedor laboral y personalmente. Es una experiencia gratificante y se aprende muchísimo, te enseña a abrir tu mente. Pero seamos realistas, no nos vamos por gusto, nos vamos por no tener un futuro. Es muy frustrante querer trabajar de lo tuyo, hacer de tu profesión tu pasión, tu vida y que tiren tu ilusión por la borda. Esperar sentido no es una opción y la precariedad laboral es un hecho que nos rodea. No se puede vivir de trabajos temporales y con la incertidumbre de qué pasará mañana. No hacer nuestra vida. Dicen que estamos saliendo de la “crisis”. Esa palabra que se han inventado para hacernos culpables por ir al cine o cenar fuera, ya que vivimos “por encima de nuestras posibilidades”. ¿Qué posibilidades? Un país que no puede dar una sanidad o una educación de calidad, que garantiza un salario mínimo de 645 euros para sobrevivir (que no vivir), que no genera trabajo, en la que la población cada vez está más empobrecida, en la que los comedores sociales no dan abasto... ¿Qué opción nos queda? Que creen el programa en televisión española de “españoles en España” que últimamente cuesta encontrar a jóvenes en ella.



SITUANDO LOS TÉRMINOS DE LA ECUACIÓN

Alfonso Ríos. *Secretario Salud Laboral*



Nos encontramos en un contexto de crisis económica que, nos dicen desde diversos medios de comunicación, comienza en el año 2008. No obstante, para la gente trabajadora de menos edad, para la gente joven, esta crisis comenzó mucho antes. La crisis que atraviesan los jóvenes en los centros de trabajo tiene más que ver con la extensión de la precariedad laboral y de la temporalidad en el empleo, algo que comenzó en los años noventa.

Las estadísticas parecen revelar que la siniestralidad en el trabajo afecta más a las personas jóvenes que a las personas mayores. En el año 2013 en Euskadi, Osalan certifica en sus estadísticas que el mayor número de accidentes con baja en la jornada laboral se producen en el grupo de edad 25-44 años, pero es en el grupo de 16-24 años en el que se da el mayor índice de incidencia. En las estadísticas de Osalan de 2012 se observa exactamente lo mismo. Parece claro que las variables juventud y siniestralidad la-

boral están claramente relacionadas.

Pero, ¿en base a qué se relacionan? La respuesta puede no parecer sencilla, pero el fondo, no es muy complicado. La relación entre las personas trabajadoras jóvenes, y la posibilidad de sufrir un accidente laboral es real y se explica por la situación de precariedad laboral que vive este colectivo en las empresas. Otras circunstancias que agravan el problema es que los empleos son de menor calidad, la menor posibilidad de promocionar a un puesto mejor o de superior categoría, la asignación de peores turnos de trabajo, los salarios bajos, la prolongación de horarios, la falta de formación en el puesto y muchas más. Algunas de estas características, como la prolongación de horarios o la falta de formación en el puesto, por ejemplo en lo relativo a las medidas preventivas, tienen relación directa con la mayor siniestralidad laboral de las personas jóvenes.

Que se obligue a alguien a trabajar más horas de lo establecido, incide de forma directa en el cansancio y por lo tanto en la atención que podemos prestar a trabajar de forma segura y que no se tome parte en los procesos formativos oportunos imposibilita que se conozcan las medidas preventivas adecuadas. La temporalidad en el empleo y la precariedad laboral se encargan por su parte de que las personas jóvenes tengan mayores dificultades para protestar y exigir que se cumpla la legislación en estos y en otros puntos, puesto que la posibilidad de un despido o una finalización de contrato no solo es más fácil, sino que también es más barato que para otros trabajadores con más antigüedad.

Es un trabajo de todas y todos los formamos CCOO de Euskadi dar a conocer en los centros de trabajo las obligaciones de los empresarios y los derechos que tenemos las personas trabajadoras a trabajar en unas condiciones de trabajo seguras. Especialmente tenemos que difundir esto entre las personas jóvenes, que son, como hemos visto, quienes pueden encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad. Tenemos que generar el respaldo y la confianza suficiente para que como trabajadores y trabajadoras cualquiera de nosotros pueda exigir sus derechos en la empresa y llevar a cabo una denuncia, si es preciso.

Las personas jóvenes y la a

ministración



**Estefania
Quintana**

Situación del personal en la UPV/EHU.

No hace falta hacer un análisis muy pormenorizado del personal de la UPV/EHU para poder observar que la plantilla de la universidad está sufriendo un envejecimiento acelerado tanto en relación al Personal Docente e Investigador (PDI) como al Personal de Administración de Servicios (PAS).

Aunque las vías de acceso a la universidad son diferentes en los dos colectivos tienen como característica común la dificultad en el acceso a puestos de trabajo estables, un índice de contratación muy bajo de menores de 30 años y el progresivo detrimento de las condiciones de trabajo sobre todo en el personal de más nueva incorporación.

Según los últimos datos, casi el 60% del PAS contratado es mayor de 50 años y el 89,5% mayor de 40. Tan solo hay una contratación del 1,02% de menores de 30 años motivada por la convocatoria de diferentes bolsas de trabajo que han pretendido suplir la falta de ofertas públicas de empleo y dan cobertura, sobre todo, a necesidades de contratación temporal.

En cuanto al profesorado, llama la atención la plantilla del PDI funcionario, en la que no hay ni una persona menor de 30. Además, el 81% del PDI funcionario es mayor de 50 años y el 99,46% mayor de 40.

En la contratación del PDI laboral la edad de la plantilla baja, siendo el 25% mayores de 50 y el 50% de mayores de 40. Las personas menores de 30 representan el 13% de la plantilla. En este colectivo destaca la precariedad de condiciones

laborales: becas y contratos temporales o a tiempo parcial con salarios de miseria que imposibilitan la autonomía económica.

Y es que a la ya de por sí larga y tortuosa carrera del PDI (elaboración de la tesis doctoral; realización de méritos de investigación, docencia y gestión para poder acreditarse, en un primer como personal temporal, y posteriormente como permanente) en los últimos años se ha unido una política de tasas de reposición del 10% (1 nuevo contrato PERMANENTE por cada 10 jubilaciones) que ha hecho que el personal que cumple todos los requisitos y ha sido habilitado por las agencias de acreditación, se encuentre en espera de una plaza fija, con las repercusiones económicas que esto conlleva.



**Clara
Pérez**

Actualmente en la Administración General de Estado (AGE) nos encontramos con una plantilla muy envejecida cuya media supera los 50 años de edad. El Gobierno sigue escudándose en la crisis para llevar a cabo recortes en nuestro sector y eso que, según ellos, ya estamos superando la crisis, afirmación que solo es propaganda electoral y no tiene efecto alguno en lo que a la mejora de las condiciones del trabajo se refiere. Es más, en nuestro colectivo se están efectuando recortes en varios sentidos.

Por un lado precarizando nuestras condiciones de trabajo robándonos días de descanso que se concedieron en lugar de subidas del IPC que el gobierno de entonces consideraba inasumibles económicamente y las sustituyó por esos famosos "moscosos" que nos fueron arrebatados.

Penalizando duramente las ITs. Dificultando cada vez más conciliación de la vida laboral, personal y



familiar. No siendo esto suficiente, al parecer, vino también el recorte del 5% de 2010 y la supresión de la paga extra de Navidad en 2012 que constituía alrededor de un 7% del sueldo. Desde entonces los salarios permanecen congelados con una pérdida de poder adquisitivo de más del 20%. Además de todo lo anterior la tasa de reposición en muchos de nuestros centros de trabajo es del 0%, con lo que esa plantilla que evidentemente va llegando a la jubilación, dada su cercanía a la misma por edad, no es sustituida por trabajadores y trabajadoras sino que sus plazas se van amortizando. Y todo esto rematado por un ataque directo al sindicalismo para que las plantillas cada vez contemos con menos medios con los que defendernos de la sangría a la que se nos está sometiendo.

Nos encontramos por tanto con servicios públicos estatales de, cada vez, peor calidad con plantillas en las que el trabajo de cada dos personas ha pasado a hacerlo una sola "premiando" su doble esfuerzo con peores condiciones laborales y retributivas, lo que como colectivo usuario nos deja en la peor de las situaciones posibles.

Además, la política de no reposición contradice el sentido común en una coyuntura como la actual en la que debería crecer la oferta pública de empleo en una constante lucha contra el paro, el cual se ceba especialmente con nosotros y nosotras, la juventud.

Y por último, y quizás lo más sangrante de esta situación, es que si esta línea no se invierte, los servicios públicos van a acabar tan desmantelados que terminará por "justificarse" lo que a las claras se está persiguiendo, la privatización de los servicios públicos. Por ello, hoy más que nunca, seguimos luchando por una oferta de empleo pública adecuada que entre otras cosas permita a la juventud acceder a ella, por unas condiciones de empleo dignas para las plantillas de la AGE que además posibiliten invertir la tónica de la imposibilidad de emancipación de la juventud española y por unos servicios públicos de calidad garantizando que los mismos se presten por empleados y empleadas públicas. La juventud española estamos cansados de que se nos considere el futuro y consideramos que ese papel ha de reservarse a la infancia. Tenemos derecho a ser el presente de nuestra sociedad y por ello seguiremos peleando.



Iñigo Garduño

Los recortes en Osakidetza nos están afectando tres veces a la gente joven: Una como usuarios y usuarias, otra como trabajadores y trabajadoras y otra como jóvenes. No solo nos empeoran la calidad del servicio y nos recortan las condiciones de trabajo, sino que cada vez es más difícil que gente joven acceda a trabajar en Osakidetza. Según datos oficiales, en diciembre de 2012, entre la plantilla fija, solo el 0'49% tenía menos de 30 años; y solo un 11'47% tenía entre 30 y 39. A los jóvenes no les quieren dejar más remedio que ser eventuales de larga duración. Por eso estamos peleando, entre otras cosas, por la calidad del empleo.

Gazteok behin behineko lan harrema izatea Osasun Sistema Publikoan ez da nahikoa, ezinbestekoa da lanpostu publiko nahikoak dituen EPE bat, kalitatezko eta gutxieneko ziurtasuna duten lanpostuak sortzeko beste erarik ez baitago. Egun, Osakidetza iragarritako EPEa helburu horretatik urrun dago oraindik.

Más bien al contrario, la Consejería de Salud ha reducido en los últimos años la contratación eventual, lo que supone un recorte no solo en la calidad del servicio prestado, sino también en las aspiraciones de todo el personal eventual.

