



FORMACIÓN PARA EL ALUMINADO DE FP

Para Comisiones Obreras es bien sabido que la formación es algo imprescindible. Uno de nuestros objetivos es lograr el empoderamiento de la clase trabajadora y que para ello una de las herramientas más útiles es la formación. Pues bien, para las personas militantes de CC00 Gazteak esa formación ha de iniciarse desde la época educativa, prelaboral en la mayoría de los casos, y este es el ejemplo de la FP.

Lanbide Heziketako ikasleei zuzendutako hitzaldiak jorrotzen ditugu, ikastetxe hauetan eta orokorrean emaitzak oso onak eta positiboak izaten dira. Azaroa zein abenduan hainbat hitzaldi egin ditugu Bilboko sindikatuaren egoitzan.

Esta vez ha sido el alumnado de Fadura Ikastetxea de Getxo el que se acercó hasta nuestra sede.

Eran estudiantes de diferentes módulos formativos (mecanizado, enfermería, transporte sanitario..etc) y la formación que se les dio, de alrededor de hora y media, sirvió para que esas personas estudiantes hoy, pero trabajadoras mañana, supieran qué es un convenio colectivo, cómo se revisa un contrato o qué tengo que hacer si la empresa decide despedirme.

Azken finean, hitzaldi edo ekintza hauekin lortzen duguna zera da, gazteok ahalduntzea eta etorkizun laburrean, lan mundura sartzerakoan, euren eskubideak zeintzuk diren jakitea eta eskubide hauek erasotua badira, inongo beldurrik gabe, behar bezala erantzuteko aukera edukitzea.



comisiones obreras
Biltzar



URTARRILA
2022
NÚMERO 1



Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

Alto y claro, acuerdo netamente positivo

El acuerdo alcanzado sobre legislación laboral, supone un hito sin apenas precedentes en nuestro país. Lo es, porque es el primer acuerdo en décadas que supone una nítida mejora de derechos laborales para la clase trabajadora.

Es un contrapunto a la lógica de casi todas las reformas laborales efectuadas en nuestro país. En casi todas ellas subyacían, con mayor o menor intensidad, tres tendencias. Una, la extensión de la precariedad en la contratación, sobre todo mediante la extensión de la temporalidad. La segunda tendencia era el debilitamiento del poder contractual de la clase trabajadora a través del deterioro de la negociación colectiva y la acción sindical. La tercera tendencia ha sido facilitar el proceso de externalización de riesgos y costes de las empresas. Nos referimos a las cadenas de subcontratación, a las ya citadas tasas de temporalidad, a la utilización del trabajo autónomo de-

pendiente y, de manera más reciente, a la utilización perversa del potencial de la economía de plataforma. Todo en la línea de utilizar los procesos de descentralización productiva para diluir las responsabilidades de la empresa.

Esta es una reforma de gran calado porque actúa sobre los elementos que han propiciado esta situación y por tanto eran los puntos urgentes sobre los que había que actuar.

Con particular intensidad se aborda el gran problema de nuestro mercado laboral: la temporalidad. El acuerdo recoge una profunda modificación de los contratos vigentes, con la eliminación del contrato de obra o servicio que podía tener hasta cuatro años de duración y su sustitución por un contrato de seis meses, que obligatoriamente causaliza su condición temporal; desvincula la utilización de una contrata como causa para un contrato tempo-

ral; promueve el contrato fijo-discontinuo como alternativa a esos contratos de temporada tan habituales. Además de todo esto, penaliza firmemente la contratación fraudulenta, encarece la de corta duración, fortalece la inspección de trabajo y, sobre todo, regula los ERTE y un nuevo mecanismo análogo como alternativa a los despidos.

El paquete conjunto de medidas acordadas sí va a tener un efecto muy positivo ante el gran reto que nos planteamos: estabilizar la contratación, desincentivar el despido, disuadir del uso de la temporalidad. Dar poder a la clase trabajadora en la relación laboral.

La recuperación de equilibrios en la negociación colectiva es un aspecto determinante de este acuerdo. Recuperar la ultraactividad significa garantizar la permanencia indefinida del convenio colectivo cuando se está negociando. Del mismo modo, eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de salarios es de máxima importancia. No habrá más convenios de empresa como los que han asolado sectores enteros con la utilización que de ellos han hecho, por ejemplo, las empresas multiservicios.

Revertir la tendencia de facilitar la externalización de riesgos como una forma de abaratamiento de costes en lugar de como una fórmula de especialización productiva, es otro de los grandes retos que encarábamos. Las medidas adoptadas; es decir, eliminar la preferencia aplicativa del convenio de empresa, junto a la modificación del artículo 42 del ET son un paso importante para garantizar la aplicación de convenios colec-

tivos en todas las cadenas de subcontratación.

¿Por qué en Euskadi algunas fuerzas políticas y sindicales se posicionan tan radicalmente en contra de este acuerdo?

En el caso de las organizaciones sindicales es muy sencillo de explicar, cuando se reniega por activa y por pasiva del único instrumento que tenemos para incidir y modificar las políticas públicas, que no es otro que el dialogo social, cualquier acuerdo que emane de ese ámbito por muy positivo que sea, será rechazado y minusvalorado de manera radical, aunque luego se aprovechen de manera descarada de los derechos conseguidos. Y en el caso de ELA, va mucho más allá, su modelo de negociación colectiva es el de la reforma

laboral de Rajoy que daba prioridad aplicativa a los convenios de empresa frente a los sectoriales.

El rechazo de algunas fuerzas políticas, creemos que poco tiene que ver con los contenidos del acuerdo, todas ellas nos han reconocido los avances que supone, más bien parece que priman intereses políticos estratégicos vinculados a otra serie de intereses electorales.

En todo caso, deben ser conscientes que con su rechazo refuerzan la estrategia de la confrontación inútil, mediática y sin resultados, frente a las organizaciones que defendemos el binomio movilización-negociación, con la consecución de acuerdos que logran la recuperación y generación de derechos para el conjunto de la clase trabajadora.



biltzar comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

El periódico sindical de los trabajadores
y las trabajadoras vascas desde 1967

DIRECCIÓN
Comisión Ejecutiva

REDACCIÓN
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Email
biltzar@ccoo.eus

ENERO 2022
CCOO.EUS

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

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

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 44 - D.L.: SS-704/77

Lan legerian lortutako akordioa aurrekaririk ez duen mugarria da. Izan ere, azken hamarkadetan lan eskubideen hobekuntza nabaria eragin duen lehen akordioa da.

Orain arteko ia lan erreforma guztien logikaren kontrapuntua da. la guztietan, intentsitate handiagoz edo txikiagoz, hiru joera egon dira. Bata, kontratazioaren prekarietatea zabaltzea, batez ere behin-behinekotasuna zabalduz. Bigarren joera langile klasearen kontratu boterearen ahultzea zen, negoziazio kolektiboren eta ekintza sindikalaren narriaduraren bidez. Hirugarrena, enpresen arrisku eta kostuak esternalizazioa erraztea izan da. Azpikontratazio-kateez ari gara.

Garrantzia handiko erreforma da, egoera hori eragin duten elementuetan eragiten duelako, eta, beraz, horiek ziren landu beharreko puntuak.

Llenamos las calles en defensa de la Sanidad Pública

El pasado 23 de enero, las calles de las tres capitales vascas se llenaban de gente en las manifestaciones convocadas en defensa de la Sanidad Pública en general y la Atención Primaria en particular. Bajo el lema “Yo sí creo en

No será necesario recordar cuál ha sido la situación vivida los últimos dos años tras la irrupción del Covid-19. El tensionamiento y esfuerzo al que se ha sometido al sistema sanitario no tenía precedentes. Sí conviene, en cambio, hacer un análisis de como llegaba el sistema público de salud en Euskadi a la pandemia.

Durante la crisis económica, Osakidetza no se libró de los recortes y las políticas de austeridad. Los recortes en condiciones de trabajo y en plantilla, debilitaron sobremodera a Osakidetza y al servicio prestado. El Gobierno Vasco, fue el alumno aventajado de las políti-

cas de recortes de Rajoy y no dudo ningún momento en aprovecharse de las mismas. Bajo la excusa de “nos obliga el Gobierno”, hubo recortes en personal, salarios, jornada, y cualquier derecho que se le pusiera por delante. Era la época en la que el Lehendakari Urkullu se enfrentaba a sindicalistas en nuestras movilizaciones.

Pero el Gobierno Vasco y el Departamento de Salud sí que son los únicos responsables de algunas cuestiones. El día 24 de enero, seguramente forzada por las manifestaciones de la víspera, la Consejera Sagarduy reconocía en el Parlamento Vasco que falta-

ban unas 200 médicas y pediatras por cubrir. Pues bien, al menos desde el año 2012 hasta el 2016 Osakidetza formó menos médicas y médicos de familia de los que podía formar. Aunque en ese periodo Euskadi tenía acreditadas 513 plazas para formar médicas de familia, solo ofertó 389. Es decir, sin que nadie haya dado una razón comprensible de por qué, Euskadi dejó de formar 124 facultativas de familia sin motivo alguno, que sin ser suficientes para paliar el déficit, hubiesen hecho la situación más llevadera. Aun así, hay que recalcar que la falta de personal se da en todas y cada una de las categorías y ámbitos de Osakidetza.

Del mismo modo, entre los años 2010 y 2016, según las encuestas del Ministerio de Sanidad, en Euskadi, la percepción mayoritaria de la gente era que todos los ámbitos de Osakidetza estaban empeorando (la atención primaria, la especializada y las urgencias).

Como vemos, la Atención Primaria y la sanidad pública en general, ya estaban tocadas antes, el covid solo ensanchó las grietas llevando al colapso a Osakidetza. La ciudadanía lo nota en el recorte de horarios, en la dificultad de conseguir citas, en que tiene que hacerse sus propias pruebas de antígenos y en que tiene que gestionarse sus

la Sanidad Pública. Por unas condiciones laborales dignas.”, miles de personas defendían en las calles a uno de los pilares del Estado del Bienestar, pilar que lleva años siendo socavado.

propias bajas. Por eso, necesitamos que mejorar las condiciones en las que el personal de Osakidetza hace su trabajo, para mejorar la atención sanitaria.

En el fondo, todo esto no son sino decisiones políticas. Hace ya décadas, como sociedad, llegamos al consenso de que era necesario un sistema sanitario público solidario y de calidad como herramienta de cohesión social y de equidad, algo que hemos comprobado de nuevo durante la pandemia. Las manifestaciones del 23 de enero vinieron a recordar ese consenso y para defender esa herramienta de la clase trabajadora que es la sanidad pública.



2012tik 2016ra, Osakidetza formatu zitzakeenak baino familia mediku gutxiago prestatu zituen. Aldi horretan, Euskadik 513 plaza zituen egiaztatuta familiako medikuak prestatzeko, baina 389 baino ez zituen eskaini. Inork ez du arrazoi ulergarri eman hori azaltzeko, Euskadik 124 familia mediku gutxiago prestatu zituen inolako arrazoirik gabe. Defizita arintzeko nahikoa izan gabe, behintzat egoera eramangarriagoa izango zen orain.

Lehen Mailako Arreta eta osasun publikoa, oro har, makal zeuden lehen ere; covid-ak zuloak sakondu baino ez ditu egin, Osakidetza kolapsatuz. Herritarrek nabaritu dute, ordutegi murrizketekin, hitzorduak lortzeko zailtasunak, antigeno proba propioak egin behar izatea eta nork bere bajak kudeatu behar dituen. Horregatik, beharrezkoa da Osakidetza langileen lan baldintzak hobetzea, osasun arreta ere hobetzeko.

Funtsean, hori guztia erabaki politikoak baino ez dira. Duela hamarkada batzuk, gizarte gisa, gizarte kohesiorako eta ekitaterako tresna moduan osasun sistema publiko solidarioa eta kalitatezkoa beharrezkoa zela adostu genuen, eta hori, beste behin egiaztatu dugu pandemian.

Urtarrilaren 23ko manifestazioek adostasun hori ekarri dute gogora, langile klasearen tresna hori, osasun publikoa, defendatuz.

2021 ha sido un año excepcionalmente dramático en relación a la siniestralidad laboral

■ El sindicato denuncia que en 2021 han perdido la vida 42 personas en accidentes de trabajo en la CAV.

CCOO ha denunciado que 2021 presenta un balance excepcionalmente dramático en relación a los accidentes de trabajo. Durante este año 42 personas han fallecido en sus puestos de trabajo en la CAV., lo que es valorado como algo extremadamente grave y que no puede normalizarse bajo ninguna circunstancia.

El sindicato recuerda que, si bien se está afirmando que nos encontramos en una recuperación económica post COVID-19, esto no puede significar por parte de las empresas una relajación a la hora de aplicar medidas preventivas, puesto que sigue siendo su responsabilidad directa que no se produzcan este tipo de siniestros.

CCOO considera igualmente que

veníamos ya de un escenario dramático y que la situación no ha hecho sino empeorar. En 2019 fueron 22 las personas que perdieron la vida en accidentes de trabajo en la CAV, número que se incrementó a 39 en 2020.

Durante ese año 2020, en el que el conjunto de la actividad económica y productiva se vio ralentizada, cuando no paralizada de forma total en determinados sectores, por efecto del COVID-19, tal incremento sólo puede explicarse por la relajación de las empresas a la hora de aplicar medidas preventivas y cumplir la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si 2021 ha sido un año como decimos dramático, 2022 no ha empe-

zado mejor. Durante los primeros días del año son ya 5 las personas fallecidas en sus puestos de trabajo.

Por ello, y como no puede ser de otra forma, CCOO ha comenzado el año movilizándose y exigiendo a las empresas que cumplan con sus obligaciones legales e implanten medidas preventivas frente a la siniestralidad laboral, como hemos hecho este 12 de enero frente a la sede de la patronal alavesa SEA, el 21 en la Virgen Blanca o el 28 en Irún.

En esta ciudad ha tenido lugar uno de estos 5 accidentes, concretamente uno de los del sector de la construcción. Los otros han tenido lugar en Barakaldo, Ikaztegieta y Pipaón.

■ 2022 no ha empezado mejor, en este primer mes 5 trabajadores han perdido la vida.



El sindicato hace nuevamente un llamamiento a las personas trabajadoras a que se pongan en contacto con el mismo si estiman que sus condiciones de trabajo puede provocar, no ya un accidente laboral, sino cualquier tipo de enfermedad profesional, para que se puedan llevar a cabo las denuncias oportunas. CCOO afirma que continuará denunciando todos los incumplimientos legales y falta de

medidas preventivas de las que tenga conocimiento, para lo que llama nuevamente a la organización sindical de las personas trabajadoras en los centros de trabajo, vía que considera la más efectiva para conocer posibles deficiencias a denunciar.

CCOO afirma también que va a seguir movilizándose en la calle para visualizar y trasladar a la opinión

pública la tragedia que supone que en pleno siglo XXI continúen falleciendo personas en accidentes de trabajo, por lo que hace un llamamiento también al resto de centrales sindicales que se estén movilizando por estas causas a que las convocatorias sean unitarias y que no exista división en el campo sindical ante esta drama.



2021 urtea dramatiko izan, eta 2022 ez da hobeto hasi. Urteko lehen 19 egunetan, dagoeneko lau pertsona hil dira beren lanpostuetan. Horregatik, eta ezin delako beste era batean izan, CCOO urtea mobilizatzen hasi dugu, enpresei legez dituzten betebeharrak betetzeko baita laneko

istripuen aurrean prebentzio neurriak ezartzeko eskatzen, urtarrilaren 12an SEA Arabako patronalak Gasteizen duen egoitzaren aurrean egin dugun moduan. Bertan gertatu da istripuetako bat, eraikuntzaren sektorean. Beste biak Barakaldon eta Ikaztegieta izan dira.

Firmada la subida salarial del 6.5% para 2022 en el Convenio de la Construcción de Bizkaia

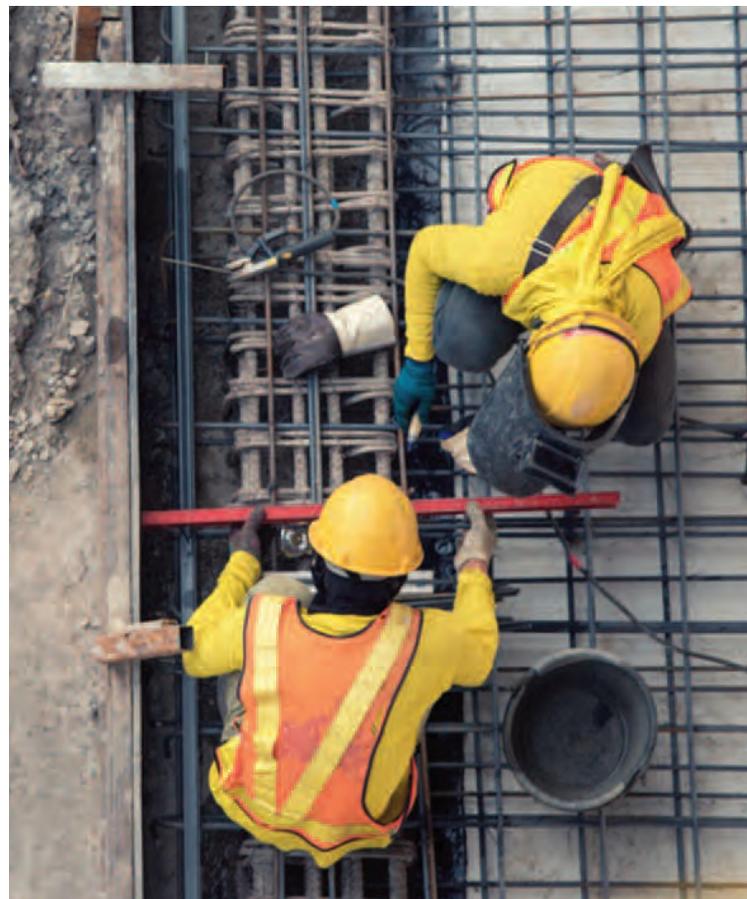
Euskadiko lehen sektoreko hitzarmena da % 6,5eko soldata-igoera aplikatuko duena, hitzarmenak ezartzen duen moduan.

CCOO de Euskadi (50% de representación en el sector), UGT-Euskadi y las organizaciones empresariales Asociación Constructores Bizkaia (ASCOBI), la Asociación Vizcaína de Excavadores (AVE) y Maestros Pintores han firmado las tablas que materializarán subida salarial del 6.5% para 2022 en el Convenio de la Construcción de Bizkaia.

Txema Herrero, secretario general CCOO del Hábitat de Euskadi, ha considerado como una buena noticia una subida de estas características porque hace a un sector como la construcción atractivo para retener a los buenos profesionales. Subidas de este tipo facilitan atraer mano de obra ante la ausencia de profesionales que las empresas están demandando para cubrir todas las obras que han de realizarse en el Territorio Histórico.

CCOO es el sindicato mayoritario y queda demostrado una vez más que el mantenimiento y mejora de los convenios sectoriales provinciales es posible. Este es un hecho más meritorio si cabe en un sector tan castigado por la crisis como ha sido el de la construcción, pero con la gran potencialidad de generar empleo por las próximas grandes obras de construcción civil que suponen la llegada del TAV a Bilbao, la Supersur o el Túnel Subfluvial de Lamiako.

A partir de ahora el trabajo sindical consiste en garantizar el cumplimiento del convenio y la ley, tanto en las grandes empresas como en las pequeñas y subcontratas que lleven a cabo obras en el Territorio Histórico.



Se trata del primer convenio sectorial en Euskadi que aplicará una subida salarial del 6.5%, como marca el convenio.

Txema Herrero, Euskadiko CCOOko Habitatego idazkari nagusiak, horrelako igoerak albiste ontzat jo du, eraikuntzako sektorea erakargarri egiten duelako profesional onak geratu daitezten eta eskulana erakartzea errazten du, lurralde historikoan, obretark betetzeko enpresak eskatzen adituzten profesionalik ez baitago.

Tomamos **impulso**

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

Ventaja negociada para la afiliación

GRATIS
X2

multiplica x2

El capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO, en caso de accidente laboral¹.

VIZCAYA: C. URIBITARTE 4 BAJO - 48001 BILBAO

susana.rivashernandez@atlantisgrupo.es Tel. 944 242 302

ALAVA: C.Portal de Castilla 50 - 01007 VITORIA

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es Tel. 945 154 329

GUIPUZKOA: C. Carlos 11 y 3 bajo - 20100 SAN SEBASTIAN

inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es Tel. 943 445 647

Todas las personas afiliadas de CCOO con más de un año de antigüedad están aseguradas por una póliza colectiva de accidentes, que garantiza una indemnización de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente.

Ahora puedes ampliar **gratuitamente** su cobertura, con un capital adicional de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral.

Además, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una póliza colectiva de accidentes **gratuita**, con la garantía de 3.000.-€ en caso de fallecimiento por accidente y de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral².

¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!

Si no lo has hecho ya, cumplimenta un sencillo **formulario on-line**, para obtener estas garantías gratuitas de la póliza colectiva de accidentes.

Escaneando este código QR:



O en tu buscador a través de la dirección:

<https://bit.ly/Atx2CCOO>



¹ Por ser afiliado/a de CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000.-€ y, en caso de accidente laboral, si se cumplimenta el formulario on-line disponible al efecto, se dobla de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000.-€ euros más, con una cobertura total de 18.000.-€.

² Para afiliados/as de menos de un año de antigüedad, si se cumplimenta el formulario on-line, el sindicato CCOO con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimientos de 3.000€, con la garantía de 6.000.-€ en caso de accidente laboral. No se considerarán accidentes laborales las enfermedades de cualquier naturaleza y sus consecuencias, excepto infarto de miocardio y hemorragia o infarto cerebral, siempre y cuando sea reconocido como accidente laboral por la autoridad competente. Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01.01.22). La cobertura se renovará por períodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

³ Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave QV0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. Seguro de Accidentes asegurado por GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59575365, con clave DGSyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-SantCugat del Valles (Barcelona). El operador Banca-Seguros Vinculado TARGOBANK, S.A.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020 de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre la distribución de seguros y tiene contrato de agencia con las entidades aseguradoras consultables en el espacio información a cliente de la página web www.tomamosimpulso.com.