

**IZAN ZIRELAKE GARA, GARELAKE IZANGO DIRA**

AÑOS DE LUCHA Y  
**#OrgulloDeSer**

EN EL TRABAJO



**CCOO**

**euskadiko langile komisiok**



Loli García,  
secretaria general  
de CCOO de Euskadi

# ¡Ni un paso atrás!

Empezábamos el año con un acuerdo en materia laboral que recuperaba y generaba nuevos derechos. Un acuerdo que en algunas materias no tiene precedente, es la mayor recuperación de derechos laborales en mucho tiempo. Ha planteado un cambio en el modelo de relaciones laborales en este país que incide directamente en la calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras. Los datos, en estos pocos

meses desde que ha entrado en vigor la reforma, así lo avalan. Hemos alcanzado cifras históricas en altas en la seguridad social y en número de contratos indefinidos, es decir más y mejor empleo. No menos importante es el acuerdo alcanzado para subir el salario mínimo interprofesional hasta los 1000 euros mensuales.

**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

**JUNIO 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

Dos éxitos sindicales sin lugar a dudas. Pero ahora nos toca trasladar ambos acuerdos desde el BOE a todos y cada uno de los centros de trabajo, desde la acción sindical colectiva de nuestros y nuestras representantes sindicales en las empresas, con el seguimiento y trabajo compartido del conjunto de la organización. En materia de pensiones, la garantía de poder adquisitivo de las pensiones y la desaparición del factor de sostenibilidad, han creado certidumbres claras sobre el desarrollo y mantenimiento de nuestro sistema público de pensiones.

Y en Euskadi, el acuerdo alcanzado en el desarrollo de una Ley de participación institucional y la participación sindical en el seguimiento, gestión y plan de trabajo de la inspección, entre otras materias, nos sitúan con nuevos instrumentos para seguir mejorando las condiciones de trabajo y de vida para la clase trabajadora. Pero no todo son elementos positivos, cuando todavía estábamos sa-

liendo de la crisis pandémica, nos enfrentamos ante un nuevo escenario con una creciente escalada de los precios de la energía y otros bienes básicos. Estamos exigiendo que se adopten medidas para abaratar la factura eléctrica, desbocada por el precio del gas, y se proteja a los ciudadanos y ciudadanas de los incrementos del precio de la energía, los carburantes y otras materias primas, que ya se están trasladando al resto de bienes y servicios, que están sufriendo sus precios de forma generalizada. Lo que estamos pidiendo es una política general de país que evite que el impacto de esta crisis y de la guerra afecte a las rentas más bajas y al tejido productivo, que son los que más sufren las crisis.

En este sentido, hemos acordado una estrategia sindical para exigir el desbloqueo de la negociación colectiva y una subida de los salarios que minimice el impacto de la inflación sobre el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras. Trasladaremos a

la negociación de los convenios las demandas sindicales: subidas salariales de al menos 3,5% para este año; 2,5% para 2023 y 2% para 2024, incluyendo cláusulas de revisión salarial que garanticen el poder adquisitivo, para hacer frente a la desbocada subida de los precios. Bajo el lema de salario o conflicto vamos a mantener posiciones firmes en las mesas, con la voluntad de llegar a acuerdos salariales, pero en este momento hace falta tensionar la negociación para forzar a las patronales a cambiar de postura. No nos vamos a resignar a que los empresarios pretendan hacer recaer sobre la clase trabajadora el conjunto del coste de la crisis de precios, mientras incrementan los precios, haciendo caja y sumando beneficios a costa de las espaldas de los trabajadores y trabajadoras.

Ahora mismo tenemos varios conflictos abiertos en muchos sectores con la negociación colectiva bloqueada. Si no es por la vía del acuerdo, lo será por la del conflicto, con la participa-

ción de la gente a la que representamos.

Y exigimos a los diferentes gobiernos que tienen que intervenir con medidas fiscales, a través de tipos mínimos en el Impuesto de Sociedades, para trasladar parte de los excedentes empresariales a la renta de los trabajadores y las trabajadoras. Deben trasladar un mensaje muy claro a las patronales: o se reparte por salarios o se reparte por política fiscal.

Por último, en estas semanas reivindicamos el día del orgullo desde CCOO como sindicato de clase y agente de igualdad. Nos comprometemos a seguir trabajando por los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+. Somos conscientes de la importancia de subrayar este compromiso en estos tiempos en los que los discursos del odio campan a sus anchas. ¡Ni un paso atrás!



Gure estrategia sindikala argia da. Negoziazio kolektiboaren desblokeoa eskatzen dugu baita soldata igoera inflazioaren eragina langileen erosteko ahalmenean duen eragina arintzeko.

Hitzarmenetako negoziatioetara eskaera sindikalak eramango ditugu: gutxienez % 3,5eko soldata igoerak aurten; %2,5 ekoak 2023 urterako eta %2koak 2024 urterako, erosteko ahalmena bermatzeko soldata errebisio klausulekin prezioen igoera ikaragarriari aurre egin ahal izateko. Soldata edo gatazka lemapean jarrera trinkoa mantenduko dugu negoziatio mahaietan, soldata-akordioak lortzeko borondatez baina negoziatioa estutu beharra dugu une honetan patronalak bere jarrera leundu dezan. Ez dugu etsiko eta ez dugu utziko enpresarioek prezioen krisiaren pisua langileen gainean botatzea prezioak igotzen jarraitzen duten bitartean euren diru-sarrerak eta mozkinak langileen kontura handituz.

# Si no hay negociación hay conflicto

El conflicto por un convenio del metal digno en Araba se aviva. El inmovilismo enquistado en el tiempo por parte de SEA puso de acuerdo a los sindicatos entorno a una plataforma conjunta. Ante esta situación y en vez de afrontar la realidad con una propuesta global, la patronal ha tratado de desgastar la mesa con convocatorias a largo plazo y ninguneando las organizaciones sindicales. Nuestra respuesta fue intensificar las movilizaciones tomando en varias ocasiones el centro de Gasteiz con consignas a favor de un convenio digno.

El SEA respondió con más cerrazón y más ninguneo, tratando de sumir a las trabajadoras y trabajadores del metal en una situación de estancamiento general. En cambio, los y las metalúrgicas supimos leer el momento y decidimos convocar una jornada de paros en el sector y tres jornadas de huelga.

Todas y todos hemos sido testigos de la gran respuesta que se ha dado en dichas movilizaciones. Las fábricas han parado en su práctica totalidad y las calles de Vitoria Gasteiz han hervido con miles de trabajadores y trabajadoras del metal exigiendo un convenio digno.

Para nosotras es elemental actualizar los derechos de todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores del metal de Araba. No podemos permitir que las personas trabajadoras sean las paganas de esta situación. Las empresas, con la excusa de que la inflación está por las nubes,

quieren hacer caja. Tal es la situación que ellas ya han puesto dicha inflación en el precio de su producto y pretenden que a las personas trabajadoras no se les suba el IPC. Es por ello que exigimos actualizar salarios manteniendo el poder adquisitivo, reducir la jornada anual y aplicar la subrogación. Al mismo nivel, es imprescindible que la patronal se comprometa con una comisión de igualdad, como ya está acordado en Bizkaia y Gipuzkoa e impedir así que Araba se quede rezagada en este principio prioritario y transversal que nos afecta a todas y todos.

## METAL DE BIZKAIA

En definitiva, un convenio digno y actualizado para el mayor sector económico de Araba que sirva también de motor para el resto de sectores, no solo de dicho Territorio Histórico sino también de toda Euskadi. En esa línea, cabe destacar también que el Metal de Bizkaia ha caducado

en diciembre de 2021 y que se viene negociando un nuevo convenio que actualice derechos tras el firmado en 2019. Así mismo y como cabía esperar, FVEM también se ha cerrado en banda y ha vuelto a obligar a las metalúrgicas y metalúrgicos de Bizkaia a parar las empresas y salir a las calles. Ya son tres los días de huelga convocados también en Bizkaia, además de la multitudinaria manifestación en el BEC en respuesta a la inauguración de la Bienal de la Máquina Herramienta.

Con ambos conflictos como ejemplo, hay una cuestión que queda clara. Si las patronales no se sientan a negociar con responsabilidad y altura de miras, el conflicto perdurará e incluso, se intensificará.

**Soldatak gaurkotzea eskatzen dugu, erosteko ahalmena mantenduz, urteko lanaldia murriztu eta subrogazioa aplikatzea. Maila berean, beharrezkoa da patronalak konpromisoa hartzea berdintasun batzorde batekin, bai Bizkaian eta bai Gipuzkoan hitzartuta dagoen moduan, Araba, denoi eragiten digun printzipio paritario eta transbertsal honetan ez dadin atzean geratu.**



# Por un servicio postal público y de calidad

La huelga convocada en Correos ha tenido un éxito rotundo de participación en todas las áreas de actividad en todo el Estado, con seguimientos del entre el 80 y 90%, lo que se reflejó en una de las manifestaciones más multitudinarias que se han visto en nuestro país en los últimos años. La inmensa marea amarilla de casi 20.000 personas, venidas de toda España, recorrieron las calles de Madrid hasta llegar al Congreso, donde mostraron su indignación.

## ¿POR QUÉ?

Los trabajadores/as **NO ACEPTAN** que un señor, Serrano, sin experiencia alguna en la gestión y con el único mérito de ser amigo del presidente del Gobierno, esté despeñando por la pendiente al Correo público, ni entienden que el Gobierno se lo consienta.

**NO ACEPTAN** el tijejetazo de 50% a la financiación del servicio público postal ni que el Correo público español sea el que menor financiación pública tiene en Europa (diez menos que el francés, tres menos que el italiano, y menos que el checo o el belga, con la quinta y cuarta parte de la población de España).

**NO ENTIENDEN** que el Gobierno siga avalando un proyecto que está al borde de la quiebra técnica (400 millones de déficit estructural, pérdidas de 264 mill en 2020, 100 en 2021 y desfase de 200 mill. en los 4 primeros meses de 2022, o más de

1000 millones en créditos para pagar nóminas).

**NO ACEPTAN** que como consecuencia de la desastrosa gestión de un presidente manifiestamente incapaz, tengamos descensos escandalosos en paquetería (40%) y en carta (18%).

**NO ACEPTAN** que, fruto de ello, en tan 4 años de legislatura, se hayan recortado 7.000 empleos de la plantilla, pasando de 55.000 a 48.000 efectivos, se hayan multiplicado los tiempos parciales hasta más de 10.000 y en 2024 se quiera llegar a los 20.000 (40% de la plantilla), ni que la mayor empresa pública del país se haya colocado en esos 4 años como la "campeona del empleo basura" con más de 10.000 puestos a tiempo parcial (un 20% de la plantilla) y proponga llegar a 2024 a los 20.000 (un 40%).

**NO ACEPTAN** que a los 48.000 mil trabajadores/as se les deba, todavía

en junio, cinco meses después de ser impuesta por el Gobierno, la subida salarial del 2%.

Desde CCOO exigimos la paralización del plan estratégico de desmantelamiento del correo público, revertir las medidas dañinas aplicadas por el presidente de Correos y su equipo, resetear completamente este modelo claramente fracasado revirtiendo las medidas dañinas aplicadas, y abrir, en ese orden, una discusión rigurosa sobre el modelo postal público postal que merece nuestro país. Hace falta un plan estratégico que garantice la vuelta de la actividad (como ocurre con todos los correos europeos, que están aprovechando bien el tirón del e-commerce), una gobernanza despolitizada que asegure la viabilidad futura del correo público de nuestro país y que, en un marco de respeto a la democracia laboral, aborde una regulación interna (convenio y acuerdo) garante para los derechos y con empleo de calidad.

CCOOfik posta publikoa desagiteko plan estrategikoa berehala gelditzea eskatzen dugu. Atzera bota ditzatela Correos-eko lehendakariak eta bere taldeak ezarritako neurri kaltegarriak, arrakastarik izan ez duen eredu hau bertan behera geratu dadila ezarritako neurriak ere lehenertuz eta herriak merezi duen posta publiko ereduaren inguruko eztabaida irekiz.



# Meses calientes

Durante el mes de mayo hemos realizado una serie de movilizaciones en los sectores que actualmente se encuentran en periodo de negociación de convenio: servicios técnicos, como Consultorías o Contact Center.

Las patronales de estos sectores tienen paralizadas las mesas de negociación de los diferentes convenios, en su afán de precarizar aún más si cabe, las condiciones laborales de las plantillas:

**TICS:** prolongación de las jornadas a 12 horas, trabajo gratuito los sábados, tablas salariales que parten del SMI...

**CONTACT CENTER:** salarios bajos, alta parcialidad, no contemplar la subrogación...

Todo ello contribuye a la precarización, alejándonos del objetivo de

mejora de condiciones económicas y laborales, así como de la profesionalización de los sectores.

Estas movilizaciones han tenido continuidad en el mes de junio, en un intento de desbloqueo de la negociación.

Son miles de trabajadores de estos sectores los que actualmente tienen sus convenios paralizados, y por tanto, sin actualización de salarios. Las patronales son culpables.

Junio ha sido también el mes de las movilizaciones en Servicios de prevención ajenos e ingenierías. Se en-

frentan a propuestas patronales de miseria que rozan la esclavitud, en la misma línea que los sectores anteriores.

En las empresas privadas también se han movilizad a las plantillas. Empresas de referencia como Informática de Euskadi (IDE), o INETUM, han salido a la calle para defender sus condiciones y conseguir mejoras económicas y laborales.

Y esa es la tónica, desde Zerbitzuak CCOO la batalla la vamos a dar en cada uno de los conflictos que tenemos abiertos y en los que vendrán.



Maiatzean hainbat mobilizazio egin ditugu oraintxe hitzarmena negoziatzen ari diren sektoreetan: zerbitzu teknikoak, Aholkularitzak edo Contact Center esaterako.

Sektore horietako patronalek geldituta dituzte hitzarmenen negoziazio mahaiak, langileen baldintzak are gehiago prekarizatzeko. Ekainean ere mobilizazioak egin dira kanpoko prebentzio zerbitzuetan eta ingeniarietan. Esklabotzatik oso gertu dauden patronalen proposamenei aurre egin beharrean daude, aurreko sektoreen ildo beretik.

Enpresa pribatuetan ere mobilizatu egin dira langileak. Erreferentziakoak diren enpresak, Informatica de Euskadi (IDE) edo INETUM esaterako, kalera atera dira euren baldintzak babestu eta hobekuntza lortzeko, bai ekonomikoak, bai lan baldintzetan.

Hori izango da gure joera, CCOO Zerbitzuak Federaziotik borroka egingo dugu irekita dauden gatazka guztietan

# Limpieza, un gran sector con un gran equipo detrás

Las CCOO somos, en Euskadi, el referente en la limpieza. Un sector imprescindible, esencial y altamente feminizado.

Centros comerciales; empresas; portales; hospitales; ambulatorios; colegios; universidades; aeropuertos; sedes administrativas de edificios públicos; polideportivos; medios de transporte; calles y municipios... todo se limpia sin embargo el trabajo de los y las trabajadoras del sector de limpieza está invisibilizado.

El trabajo de todas las personas que se dedican en CCOO a la limpieza

de Bizkaia de Álava y de Gipuzkoa abarca desde la asesoría jurídica a las visitas presenciales en los centros de trabajo y a, por supuesto, la mejora de derechos y condiciones de trabajo a través de la negociación de acuerdos en las empresas o de la negociación de los 3 convenios provinciales del sector o autonómicos que desde CCOO sirven de cobertura para el 100% de las y los profesionales del sector.

El trabajo de este gran equipo de personas se ve recompensado con el incremento afiliativo y electoral de CCOO que ratifica nuestro modelo sindical y el reconocimiento personal a todas las personas de CCOO que dedican su tiempo a solucionar problemas y ayudar a los y las trabajadoras del sector de limpieza.

CCOO gara Euskadin, garbiketan sektorean erreferente. Ezinbesteko sektorea, funtsezkoa eta oso feminizatua. Merkataritza gunek; enpresak; atariak; ospitaleak; ambulatorioak; ikastetxeak; unibertsitateak; aireportuak; eraikin publikoen administrazio egoitzak; kiroldegia; garraiobideak; kaleak eta udalerrak... Dena garbitzen da, eta, hala ere, garbiketa sektoreko langileen lana ikusezina da.

Pertsona talde handi honen lana saritu egiten da CCOOren afiliazioa eta hauteskunde emaitzen hazkundearekin, horrek berretsi egiten baitu gure eredu sindikala, eta aitorpena ematen die garbiketa sektoreko arazoak konpondu eta langileei laguntzen denbora ematen duten CCOOko pertsona guztiei.



## ¡Así, NO, Consejero Bildarratz!

Irakaskuntza viene negociando desde hace más de 4 años la posible renovación del Acuerdo Regulador de las condiciones laborales del personal docente vasco público no universitario, en prórroga automática desde el año 2012. Y decimos negociando desde entonces porque los años anteriores fueron un inmenso error del que no pudimos extraer ninguna mejora por mínima que esta fuese para el colectivo docente vasco.

El acuerdo firmado en 2018, con ser parcial y sobre aspectos muy concretos, abría la posibilidad de continuar explorando y actualizando el resto de condiciones sociolaborales.

Maiatzeko sinadurara iritsi zen, CCOO Irakaskuntzak, Steilas, LAB eta UGTekin batera, ikastetxeetako langileen irizpideekin zuzenean lotutako gaiari buruzko sinadura. Ez da batere erraza izan Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Batxilergoko etapetan ratioak murriztea lortzea, ikasle errepikatzaila ere bai -ulertezina izan arren ez baitzuden taldearen izendapenean- eta Haur Hezkuntzan talde egonkorra mantentzea, betiere 10 baino gehiago badira taldean. Baina, gainera, ikastetxeetan berrikuntza programetarako aparteko baliabide horniketa

lortu dugu, etapa eta maila edozein direla ere, Haur Hezkuntzatik Batxilergora, baita, 8 talde baino gehiago dituzten ikastetxeetan, aholkulari eta Pedagogia Terapeutikoko plaza handitzea ere, eta jantokiko arduradunaren eta IKTetako teknikariaren figurari eustea.

Hasta aquí lo firmado, una pequeña, pero sustancial parte del Acuerdo regulador de 2010. El resto, sigue pendiente de un proceso de negociador muy distinto al que previmos en 2018, durante la anterior firma. Doce años después seguimos sin saber qué pasará con las primas de jubilación suspendidas, qué oferta se hará al personal mayor de 60 años que pertenece a la Seguridad Social y que ha visto injustamente -por una decisión de absoluta responsabilidad

uzten du ez dela sare publikoa lehenetsi, herri honetako hezkuntzaren ardatz egituratzailebakarra.

En Irakaskuntza lo tenemos muy claro: ese no es el camino y de seguir en esa línea, el Departamento se encon-

del Gobierno Vasco- cómo sus compañeras/os de Clases Pasivas podía jubilarse a esa edad. Desconocemos los motivos de exclusión de los posibles beneficios de la reducción de parte de la jornada laboral de otros colectivos docentes en funciones de Servicios de Apoyo (Inspección, Berritzegunes, ISEI-IVEI...)

Con unos documentos que comprometen poco al Departamento de Educación y llenos de utilización de tiempos verbales futuros ("se podrá", "se estudiará", "se analizará, valorará"... ) da la impresión que la voluntad negociadora de ese lado de la Mesa Sectorial está más pendiente de la elaboración de una nueva ley educativa vasca que de acabar la tarea iniciada.

trará en septiembre con una fuerte oposición. Son demasiados años de espera, de agotamiento normativo y de escasísima consideración en uno de los pilares del sistema educativo: el colectivo docente.

## ¿Algo ha cambiado?

Han pasado ya más de dos años desde la declaración de la pandemia por el Covid-19, un evento que dio un vuelco a nuestro mundo, hasta el punto de que empezaron a hablarnos de "la nueva normalidad", como si hubiese un punto y aparte, como si fuese imposible volver a lo anterior. Ahora, lo que cabría preguntarse es si algo ha cambiado efectivamente.



Desde luego, las instituciones, olvidaron enseguida todo lo pasado. La pandemia dejó al desnudo las deficiencias estructurales del sistema sanitario y del sociosanitario, pero seguimos sin implantar medidas para corregirlas.

Nuestro sistema de salud no ha tenido aún el necesario aumento de personal y, lo que es peor, el Gobierno Vasco está dejando escapar la oportunidad de utilizar las OPEs extraordinarias de estabilización para hacerlo. Aunque la Ley 20/2021 no fuese el acuerdo que CCOO firmó en la Mesa General estatal en julio de 2021, mantenía algunas de sus virtudes, entre ellas, la de facilitar la creación de las plazas necesarias para poder mantener la temporalidad por debajo del 8%. Es decir, no solo debía consolidar las plazas ya existentes, pero ocupadas de manera temporal, también posibilitaba la creación de plazas para poder alcanzar ese 8% máximo. Osakidetza, de momento, ha dejado escapar ese tren. De igual modo, podemos hablar de qué modelo de Atención Primaria necesitamos y lo lejos que estamos de él.

Y nos pasa lo mismo con las residencias de mayores. El modelo actual, básicamente un modelo mercantilista, ya estaba agotado antes de la irrupción del Covid-19. En lugar de mejorarlo, las propuestas del Ministerio reducen las ratios mínimas de trabajadoras en estos centros. Con las residencias no bastan parches, necesitan cambios profundos, empezando por aumentar la inversión en Dependencia, que permita aumentar el personal y poder prestar una atención más humana a las y los residentes.

Durante los momentos más duros, brillaron con luz propia y con todo el merecimiento los que se conocieron como trabajos esenciales, entre otros, los de los centros sanitarios y sociosanitarios. Nosotras ya sabíamos la importancia de estos trabajos, pero en este periodo se mostraron más necesarios que nunca, así se reconocía todos los días a las 20:00 durante el confinamiento.

Esto significa que las CCOO seguiremos peleando en todos los frentes para que no se olvide por lo que hemos pasado y para exigir medidas que lo corrijan. Porque necesitamos unos servicios sanitarios y de cuidados de calidad, con unas y unos profesionales con condiciones de trabajo dignas, porque es imposible lo uno sin lo otro. Ambas se han demostrado pilares fundamentales del Estado Social y garantes de la cohesión social, por eso es una pelea de todas y todos, pongámonos a ello.

Honek esan nahi du CCOO borrokan jarraituko dugula fronte guztietan ez dadin ahaztu nondik gatozen eta hori zuzentzeko neurriak eskatzeko. Kalitatezko osasun eta zaintza zerbitzuak behar ditugulako, langileen baldintza duinekin, ezinezkoa baita bata bestea gabe. Biak dira Estatu Sozialaren zutabe eta gizarte kohesioaren berme, horregatik, guztion borroka da, ekin diezaiogun.

# Subcontratación y accidentes laborales

CCOO de Euskadi lleva tiempo denunciando que la subcontratación genera accidentes de trabajo. No en vano, nuestra campaña en torno a este último 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y

la Salud en el trabajo, bajo el lema **“Subcontratación abusiva igual a muerte”** ha intentado poner de relieve esta realidad.

Desgraciadamente el año 2022 comenzaba mostrando evidencias que contribuían a explicar este drama. En los dos primeros meses del año han fallecido en la CAPV en accidentes de trabajo ocho personas. La mitad de ellas, cuatro, lo había hecho en el sector de la construcción. Y de estas cuatro, tres pertenecían a empresas subcontratadas.

Simplemente prestando un poco de atención a esta realidad, nuestras administraciones públicas deberían centrar su atención en este sector, en qué tipo de relaciones se dan entre empresas principales y subcontratas y sobre todo en qué resultados se dan en materia de siniestralidad laboral. Si desde CCOO decimos esto es porque hablamos de un sector no sólo especialmente castigado por la siniestralidad laboral, que también, sino de un sector en el que proliferan realidades muy concretas, como pueden ser la subcontratación en cadena o la subcontratación de la propia actividad, ejemplos ambos de subcontratación claramente abusiva.

La subcontratación implica que varias empresas se encuentran en competición entre ellas para realizar una obra o servicio para una empresa principal. El objetivo de todas ellas es ese, conseguir hacer la obra o prestar el servicio. Este objetivo lleva aparejado que tienen que hacer sus ofertas más atractivas que las de otras empresas, lo que a veces implica que haya recortes en partidas presupuestarias, recortes que acaban degradando las condiciones de trabajo y que pueden tener incidencia en la falta de implantación de medidas preventivas frente a los accidentes de trabajo. Además de esto, es habitual que se produzcan fallos en la necesaria coordinación que tiene que darse entre empresa principal y subcontratas para la correcta aplicación de medidas preventivas.

Esto puede ocurrir en un modelo de subcontratación que resulte entendible, que lo hay, ya que en ocasiones una empresa puede necesitar recurrir a otras para ejecutar operaciones muy concretas, necesarias y específicas, y que contribuyan a dotar de más calidad a un proceso productivo. No obstante, muchas veces el abanico de la subcontratación se abre a la propia actividad de la empresa o a operaciones que se realizan todos los días y que podrían ser ejecutadas por personal contratado de forma directa por esa empresa principal. Tal sería el caso, por ejemplo, si una empresa que se dedica a la rehabilitación de fachadas acomete como empresa principal esta tarea en un edificio, pero sólo se limita a poner el nombre de la propia empresa en el andamio que rodea el edificio, y lo que hace es subcontratar la realización de la obra a otra empresa. Finalmente resulta que todas las personas trabajadoras que realizan la tarea en ese andamio pertenecen a esa segunda empresa.

Este tipo de subcontratación abusiva no se hace para mejorar un proceso productivo. Estamos ante prácticas empresariales nefastas cuyo objetivo es que una empresa principal pueda externalizar riesgos y transferirlos a las empresas subcontratadas. La empresa principal consigue desentenderse de la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo de las personas que acaban haciendo tareas absolutamente necesarias en el día a día y en la actividad de la propia empresa. Se subcontrata la exposición a riesgos en el trabajo.

Para la clase trabajadora los resultados son otros, y no sólo en el sector de la construcción, puesto que el modelo resulta calcado a la realidad de otros sectores, incluida la administración pública con todas las peculiaridades que pueda tener. La subcontratación degrada condiciones de trabajo, contribuye a la ex-

tensión de la precariedad laboral y es causa de no pocos accidentes laborales. Podemos utilizar la negociación colectiva para mejorar este escenario. Existen cláusulas en diversos convenios que fomentan y clarifican la coordinación entre empresas principales y subcontratas de cara a prevenir daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo. Entre ellas, destacan algunas que dan más participación a las personas que sean representantes de la plantilla en las empresas subcontratadas.

Tampoco nos vamos a olvidar de lo que es una seña de identidad de CCOO, como es la movilización, siendo prioritario implicar a las delegadas y delegados de las empresas principales en las movilizaciones y reivindicaciones del personal de las subcontratas. El reciente ejemplo de lucha unitaria y coordinación entre las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas de Petronor y la plantilla de esta empresa es un buen ejemplo a tener en cuenta.

**Negoiazio kolektiboa erabil dezakegu egoera hori hobetzeko. Enpresa nagusien eta azpikontraten arteko koordinazioa sustatu eta argitzen duten klausulak daude hainbat hitzarmenetan, lan baldintzek osasunean eragin ditzaketen kalteak ekiditeko. Horien artean, azpikontratutako enpresetako langileen ordezkari diren pertsonen parte-hartze handiagoa ematen dietenak esaterako.**

**Ez dugu ahaztuko ordea CCOOren nortasunaren ezaugarri den mobilizazioa. Lehentasunezkoa da gainera enpresa nagusietako ordezkariak azpikontratetako langileen mobilizazio eta aldarrikapenetan inplikatzeko. Petronor da, azpikontratutako enpresetako langileen eta enpresa nagusiko langileen arteko borroka bateratuaren eta koordinazioaren adibide ona.**



## 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 laboral<sup>1</sup>.**

 VIZCAYA: C. URIBITARTE 4 BAJO - 48001 BILBAO

 ALAVA: C. Portal de Castilla 50 - 01007 VITORIA

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

 susana.rivashernandez@atlantisgrupo.es

 ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

 inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

 Tel. 944 242 302

 Tel. 945 154 329

 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 laboral<sup>2</sup>.

### ¡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>



<sup>1</sup> 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.-€.

<sup>2</sup> 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 periodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

<sup>3</sup> Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, SAU., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OVO088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, n° 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, n° 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](http://www.tomamosimpulso.com)

# Baina beste batzuk ez

Artikulu honen izenburua irakurtzen baduzu, gerta liteke zeozer ez ulertzea edo hilabete honetako Biltzarrean zertaz arituko garen ez jakitea. Lasai ez arduratu, normala da.

Hilabete honetako artikuluan Gazteak-eko kanpaina berria aurkeztu nahi dugu bertan gazte batzuk lan zentroetan zein gizartean jasaten dugun egoerak salatu nahi ditugu eta beste eredu batzuk badaudela aldarrikatu nahi dugu.

En esta nueva campaña que llevamos a cabo desde el espacio de juventud de CCOO de Euskadi, lo que queremos dejar claro es que hay gente que no. Lo que queremos expresar con eso, es que hay gente que no está dispuesta a trabajar a cambio de un gracias o de una palmadita en la espalda, gente que no quiere tolerar que a su compañera, por el hecho de ser mujer, la infravaloren o la manden a hacer unas tareas a las que a un compañero no mandarían.

Tampoco somos ese tipo de gente que piensa que las personas migrantes vienen a quitarnos el trabajo o a devaluar la mano de obra. Currelas a quienes les ofrecen trabajos por debajo de la mano de obra local y que al aceptarlos hacen que las condiciones del sector se devalúen. Es obvio que nosotras no queremos creernos esa mentira creada por el capital y la confrontamos con firmeza. También creemos que hay gente que no piensa que a las personas trabajadoras haya que forzarlas a trabajar con dureza y de forma autoritaria porque si no corremos el riesgo de que se conviertan en vagos.

Esaldi guzti hauek, zoritxarrez, behin baino gehiagotan entzun ditugu, bai lan zentroetan baita kaleetan ere eta horregatik, jokabide hauetaz

nazkatuta gaudenez, zeozer egiteko momentua zela pentsatu genuen eta kanpaina hau zabaltzea izugarriko garrantzia zuela sinistu genuen. Gainera, printzipalki gazteok jasaten ditugun problematikaz ari gara eta guzti honi irtenbidea emateko, antolakuntza beharrezkoa dela argi daukagu.

Por eso mismo, la campaña la hemos querido centrar en varios ejes. Por un lado está la denuncia hacia las injusticias que padecemos, vivimos y escuchamos en nuestro alrededor o en nuestras propias carnes día si y día también. Por otro lado queremos realizar una labor extensiva de conocimiento del propio espacio de juventud de Gazteak para que cada vez más personas jóvenes, ya sean trabajadoras, paradas y/o estudiantes, se acerquen, participen y aporten a este proyecto colectivo. Por último, también hemos querido realizar una labor pedagógica y de visualización del trabajo que desde Gazteak realizamos, para ello hemos elaborado la “Guía para desmontar mitos acerca del sindicalismo”.

Euskaraz zein gaztelera aurkituko duzun gida honetan, gure gizarteak sindikalismoaren inguruan dituen hainbat zurrumurru edo ideia faltsu bertan behera utzi nahi izan dugu. Mito hauek ezagunak egingo zaizkizu zeren ziurrenik noizbait zure inguruan entzun dituzu.

Sindikalistak soilik euren buruagatik begiratzen dute, zertarako afiliatu hitzarmen kolektiboa bai hala bai aplikatu behar badidate, sindikatuek ez dira gazteen egoeraz ar-

duratzen...etab seguraski noizbait entzungo zenituen eta gida honetan, datuetan oinarrituriko azalpen batzuen bitartez, mito hauek ezeztatu nahi izan ditugu.

El trabajo que desde Gazteak hemos desempeñado y que toma forma en la nueva campaña que estamos lanzando ha sido fruto de una reflexión colectiva del espacio y de las propias personas jóvenes que participamos. Primero, realizamos unas asambleas para detectar problemas del mundo del trabajo o de otras esferas de la sociedad para intentar proponer soluciones mediante la visibilización del problema y acto seguido realizar acciones de denuncia.. Porque si algo tenemos claro en Gazteak es que sabemos cuáles son los problemas que como jóvenes sufrimos, pero también queremos tener una actitud proactiva y buscar solución y salida a esos problemas. Luchamos porque aspiramos a que la juventud trabajadora vasca tenga mejores condiciones vitales.

Lan guzti honi irtenbidea ematea hilabeteko lana izan da, esan bezala. Militante guztiok gure esfortzua eta indarra jarri dugu guzti hau aurrera ateratzeko eta ziur nago lan bikain bat ateratzea lortu dugula. Kanpaina honi garrantzi eta publikotasun gehiago emateko, ekainaren 22an Bilboko egoitzan, prentsurreko bat eman genuen.

En esta rueda de prensa participamos, Sandra Sevilla (militante de Gazteak y compañera de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi), Arkaitz Antizar (Responsable de Ju-

#bestebatzukez  
#gentequeno

G!

CCOO gazteak

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

BEHEKORTZAILAN, JUSTITZIA  
ETA GIZARTI POLITIKETARAKO SAILA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Batzuentzat kobratu gabe lan egitea jokoaren parte da. “Gutxienez gustoko dudana egiten dut”. Uste dute, egunen batean, magiaren eraginez, egoera ezer egin gabe hobetuko dela. **Bai, bada horrela pentsatzen duenik, baina beste batzuk ez.**

Batzuei berdin zaie emakume izateagatik lankide batek kafea eraman eta fotokopiak egin behar izatea. “Horretarako daude, naturlari egiten dute”. **Bai, bada horrela pentsatzen duenik, baina beste batzuk ez.**

Batzuek uste dute langileekin gogor jokatu behar dela, lan egin dezaten. Zigorrik gabe nagi bihurtuko dira. **Bai, bada horrela pentsatzen duenik, baina beste batzuk ez.**

Batzuek uste dute hobe dela isilik egotea, protestan aritzeak gatazka dakarrela, eta hobe horrelako lankiderik ez edukitzea. **Bai, bada horrela pentsatzen duenik, baina beste batzuk ez.**

Batzuek uste dute baietz, badagoela lanik, baina etorkinentzat, haiek gutxi kobratzen dute eta enpresak azkarrak dira. **Bai, bada horrela pentsatzen duenik, baina beste batzuk ez.**

ventud de CCOO de Euskadi) y Loli García (secretaria general de CCOO de Euskadi). Esta presentación a los medios, sirvió para dar a conocer la campaña y además visibilizar que Gazteak es un espacio vivo y que trabaja día a día para mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras jóvenes en Euskadi. Además, realizamos un análisis de la situación laboral de las personas jóvenes tras la entrada en vigor de la reforma laboral y cómo hemos sido uno de los colectivos más afectados, para bien, por la reforma. La tasa de desempleo de las personas jóvenes ha descendido considerablemente, tanto en Euskadi como en el Estado y, sobre todo,

el número de contratos indefinidos ha sufrido un crecimiento notable en nuestro colectivo.

Azkenik, Loli Garciak, Gazteak-en lanaren balioa azaleratu zuen eta sindikatuan gazteok dugun eragina geroz eta nabarmenagoa dela jakinarazi zuen. Bekadunen Estatu-tu berriaren negoziazio mahaia ere aditzera eman zuen baina indarra bere diskurtsoaren azkenengo atalean jarri zuen. Idazkari nagusiaren arabera, gazteok antolatu behar gara, elkar babestu behar dugu, gure arazoak gizarteratu behar ditugu eta ditugun irtenbideak saretu. Helburu hauek lortzeko gaur egun ezagutzen dugun tresna bakarra,

sindikaturia da.

Beraz, Gazteak-etik mezu argi bat zabaldu nahi dugu, bai kanpainarekin baita Biltzarreko orri hauek baliatuz. Zoritxarrez, gure gizartean, jarrera indibidualistak, arrazistak, matxistak, klasistak...etab existituko dira baina zorionez, beste batzuk ez gara horrelakoak eta mezu potente hau lan zentroetara, ikastetxeetara edota kaleetara eramatea gure ardurak da eta konprometuz argi bat daukagu hori horrela izan dadin.

Porque hay gente así, y gente que no!! Organízate y participa en Gazteak!



**G!**  
**CCOO**  
**gazteak**