



**TRABAJADORAS  
ORGANIZADAS,  
MUJERES  
EMPODERADAS**

**EMAKUMEOK  
PAUSO BAT  
AURRERA**

**MARTXOAK 8**



**ASANBLADA: 8 de Marzo  
a las 9:30 - BILBAO  
Colegio de Abogados  
de Bizkaia**



**biltzar** comisiones obreras

**Euskadiko Langile Komisoak**  
C.S. de CCOO de Euskadi  
biltzar@euskadi.ccoo.es  
Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)  
48001 - BILBAO  
Año 40 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO  
NÚMERO 08/91  
PERIODICIDAD BIMENSUAL

OTSAILA  
2017  
número 2

www.ccoo-euskadi.net



**8 marzo**

**Emakumeok pauso  
bat aurrera**



# Sin igualdad laboral

## no hay igualdad social



Unai Sordo

editoriala



**Martxoak 8 gertu dugu. Egun berezia CCOOren egutegian. Gure gizarteko soldata tarterik transbertsalena, oraindik ere, generoarena da. Kristalezko sabaia, segregazio okupazionala edo soldata tartea, oso presente dauden kontzeptuak dira eta forma ematen diote emakumeek oraindik ere gizarte espazio askotan pairatzen duten diskriminazioari.**

La economía crece. Los salarios se estancan. Los precios se disparan. Este podría ser el resumen telegráfico de lo que ha sucedido en los últimos meses. ¿Las consecuencias? Más desigualdad por un peor reparto de la riqueza.

España se sitúa “como el tercer país de Europa con mayor diferencia de rentas”. “El 20% con mayor renta gana casi ocho veces más que el 20% más pobre”. “Como resultado de la crisis, los indicadores sociales se han deteriorado con fuerza en España”. Quien afirma esto no es CCOO, ni una ONG, ni una fundación de estudios marxistas. Es el FMI, el Fondo Monetario Internacional, que habla de los problemas del empleo y los salarios sobre todo de jóvenes, temporales y personas poco formadas como (en su opinión) la base de este problema de desigualdad.

Este es un debate central. La desigualdad no se acrecienta como un fenómeno meteorológico. Ni siquiera es únicamente una consecuencia de la crisis. Es consecuencia de que están operando desde hace ya algunos años, algunas de las reformas adoptadas por los Gobiernos en la crisis, pero que se van a extender después de la misma. Dicho de otro modo: hay una apuesta política por la desigualdad social y salarial implícita en el modelo de salida de la crisis diseñada en Europa.

CCOO no puede permanecer impasible ante esta situación. El sindicato tiene que plantear alternativas al estado de las cosas, y tiene que tratar de mejorar la correlación de

fuerzas para que estas alternativas sean realizables.

El sindicato tiene que operar en la empresa y en la sociedad. En la empresa la mejor forma de luchar contra la desigualdad y la precariedad es la negociación colectiva en toda su extensión. Convenios sectoriales, convenios y pactos en las empresas, pero también herramientas tan útiles como los planes de igualdad que tenemos que extender allá donde podamos.

**Hemos planteado que recuperar los convenios colectivos requiere mejorar los salarios. No se puede asumir que sigan perdiendo poder adquisitivo. La participación de los salarios en el conjunto del PIB en Euskadi pasó del 49,4 al 46,7% entre 2009 y 2015.**

Pero es que además debemos fijarnos especialmente en los salarios más bajos. Porque son precisamente los salarios de menor cuantía quienes más han sufrido la devaluación. ¿Es posible plantear incrementos salariales progresivos? ¿Subir porcentualmente más a quienes menos ganan dentro de las categorías o grupos profesionales? Al menos debe intentarse. Igualmente hay que limitar el uso de la contratación temporal. Lastra de forma permanente a la juventud trabajadora y a las mujeres. En los

convenios de la Construcción de Bizkaia y Álava o en de la Intervención Social de Gipuzkoa hemos mejorado las indemnizaciones por despido objetivo de los contratos temporales por encima de los 12 días que prevé la ley. Se trata de encarecerlos para que se usen menos, y se impulse la contratación indefinida.

Estos planteamientos deben formar parte de una propuesta básica para el desbloqueo de los convenios. Así se lo hemos hecho saber a ELA y a LAB. Sería necesario un frente sindical para recuperar los convenios. Sabemos que ese escenario es deseable, pero muy improbable.

Como sólo con propuestas no sirve, planteemos movilizaciones. Crecientes. El 22 de febrero ante la sede de la patronal CONFEBASK anunciábamos la convocatoria de un paro en el conjunto de empresas en Euskadi y el conjunto del estado. 15 minutos el día 23 de marzo como primera medida de presión para esa renovación de los convenios.

Vamos a enviar a los Comités de Empresa, Juntas de Personal, Delega-

dos/as de personal, resoluciones para apoyar esos paros parciales, asambleas, concentraciones etc.

Pero la lucha contra la desigualdad no se puede librar sólo desde la empresa y la negociación colectiva. La sociedad es otro ámbito de disputa. Hay que reforzar los servicios público y el sistema de prestaciones sociales para construir una sociedad más justa y más cohesionada.

**Necesitamos para ello un sistema fiscal progresivo y suficiente. Es decir, que paguen impuestos quienes más tienen y que la recaudación fiscal (varios puntos por debajo de la media de la zona euro) genere los recursos necesarios.**

El domingo 19 de febrero nos concentrábamos en Bilbao y en otras cuarenta capitales. STOP al encarecimiento de la vida decíamos. Porque precios tan básicos como el de la electricidad o los hidrocarburos han disparado el IPC interanual hasta el 3%, erosionando aún más el poder de compra de los salarios. No puede ser

**Indarkeria matxista errealitate honen ondoriozko lazgarriena da. Baina emakumeen borroka da, baita ere, sindikatua eta sindikalismoa bera bana ezinak diren lan mundua eta gizartearen errealitate horren parte izan behar dutenaren adibiderik onenetakoa. Ez da egongo gizarte berdintasunik ez badago laneko berdintasunik. Eta ez da gizarte berdintasunik egongo arazoa bakarrik lan eremutik lantzen bada.**

que la situación de privilegio de grandes empresas que operan en estos sectores, repercutan en la mayoría trabajadora y empeoren nuestras condiciones de vida.

Se acerca el 8 de marzo. Un día señalado en el calendario de CCOO. Porque la brecha de desigualdad más transversal en nuestra sociedad, todavía es la de género. Techo de cristal, segregación ocupacional o brecha salarial, son conceptos presentes y que dan forma a la discriminación que las mujeres siguen sufriendo en muchos espacios sociales. La lacra de la violencia machista es el corolario más dramático de esa realidad.

Pero también es la lucha de las mujeres uno de los mejores ejemplos de cómo el sindicato y el sindicalismo debe formar parte de esa realidad indisoluble entre mundo laboral y sociedad. No habrá igualdad social sin igualdad laboral.

Sin planes de igualdad, detección de discriminaciones, medidas que las corrijan, compromiso, conciencia y lucha. Y no habrá igualdad social si se aborda el problema exclusivamente desde el ámbito laboral, porque hay factores culturales o convivenciales que trascienden de la realidad económica y productiva. En todos esos terrenos CCOO de Euskadi trabaja y trabajará.



comisiones obreras  
**biltzar**

Eusko langileen kazeta  
sindikala 1967az geroztik

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

[www.ccoo-euskadi.net](http://www.ccoo-euskadi.net)

**Dirección**  
Comisión Ejecutiva

**Redacción**  
Oskar Arenas, Iker Armenteros,  
y Helena Ferreras

**Sede central**  
Uribitarte, 4  
48001 - BILBAO

**Teléfono** 94 424 34 24 **FAX** 94 424 38 98

**Email**  
[biltzar@euskadi.ccoo.es](mailto:biltzar@euskadi.ccoo.es)

Biltzar es una publicación confederal de CCOO de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas

# TRABAJADORAS ORGANIZADAS, MUJERES EMPODERADAS

## EMAKUMEOK PAUSO BAT AURRERA

Este 8 de Marzo 2017, Día Internacional de las Mujeres, la situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extremadamente precaria, con mayor segregación y desempleo, con una creciente brecha salarial y un persistente techo de cristal. A lo que hay que añadir, mayores déficits en conciliación y corresponsabilidad, más brechas en las pensiones, en protección social y un

preocupante aumento de la violencia estructural contra las mujeres. De manera que existe una foto de brechas de género que parece inamovible, debido a que no existe ninguna voluntad política, ni previsiones económicas para poner en marcha las medidas necesarias para frenar la desigualdad, la pobreza y la violencia machista.



En la CAV las mujeres ganan al año 7490 euros menos que los hombres por hacer trabajos iguales o de igual valor, de manera que el salario de las mujeres tendría que incrementarse un 34% para equiparse al de los hombres. Siendo, por tanto, la brecha salarial y los salarios más bajos, el peaje que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional etc...).

Por ello, exigimos empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad y medidas que impulsen con garantías la implantación de planes de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva.

Desde CCOO de Euskadi, reforzamos nuestro compromiso con las políticas de igualdad para garantizar a través de la negociación colectiva el impulso de medidas y planes de igualdad para mejorar el empleo, la formación y promoción en las empresas, la salud laboral y combatir las brechas de género, la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El sindicato considera imprescindible impulsar mediante la formación y la sensibilización los necesarios cambios en las actitudes y roles estereotipados, hacia modelos coeducativos que avancen en corresponsabilidad entre mujeres y hombres, combatan la discriminación por razón de sexo y todas las formas de violencia contra las mujeres.

Tenemos que defender un modelo de crecimiento social y económico, contrario a los recortes y a las políticas de austeridad, mediante el fortalecimiento de los servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad, atención a la dependencia y mayor protección social.

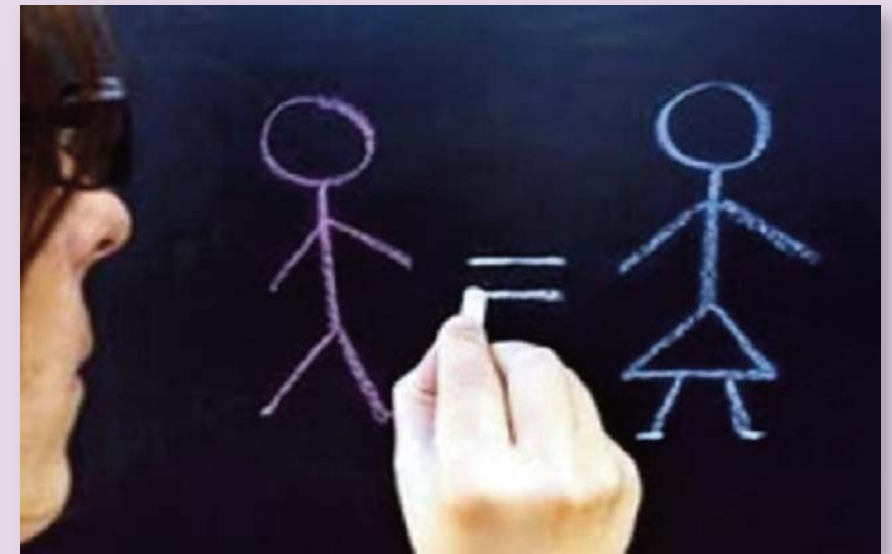
Debemos promover la paridad de las mujeres en el ámbito sindical, en la economía, la participación política y toma de decisiones, en las direcciones de empresas y en los consejos de administración.

Es necesario seguir potenciando el liderazgo de las mujeres en el sindicato para conseguir incorporar a más trabajadoras en la participación sindical y que puedan aportar, junto con los hombres, iniciativas, capacidades y modos de hacer. De manera que, las mujeres se reconozcan como sindicalistas capaces de llegar a las metas que se propongan, construyendo un sindicato más atractivo y cercano para las afiliadas y las trabajadoras.

CCOO denuncia el aumento de la violencia machista y exige la eliminación de los factores de desigualdad entre mujeres y hombres que contribuyen al mantenimiento de la violencia estructural.

Así como una mayor respuesta institucional para la atención de las mujeres víctimas de esta violencia, mediante la efectiva colaboración, coordinación e implicación del conjunto de las Administraciones Públicas, ámbitos de actuación, organismos, actores y agentes sociales implicados en la prevención y erradicación de esta lacra social.

Por todo ello, hacemos un llamamiento a la participación de las trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la sociedad, en los distintos actos y manifestaciones organizadas para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres.



**Mugiezina den genero tartearen argazkia existitu existitzen da: ez dago ez borondate politikorik, ez aurreikuspen ekonomikorik desberdintasuna, pobrezia eta indarkeria marxista gelditzeko beharrezkoak diren neurriak martxan jartzeko.**

**EAEn emakumeek 7490 euro gutxiago irabazten dute urtean gizonezkoek baino lan bera edo balio berekoa egitegatik, emakumeen soldata %34 igo behar litzateke gizonezkoenarekin parekatuta egoteko.**

**Euskadiko CCOOtik, berdintasun politikekin dugun konpromisoa indartuko dugu negoziazio kolektiboaren bitartez enplegua, prestakuntza, enpresetako sustapena eta lan osasuna hobetzeko eta genero tartearen, emakumeen aurkako indarkeria, sexu jazarpena eta sexu arrazoiengatik jazarpenari aurre egiteko neurri eta berdintasun planak sustatzeko.**

**Beharrezkoa da sindikatu barruan emakumeen lidergoa sustatzen jarraitzea parte-hartze sindikalean langile emakume gehiago egotea lortu eta euren ekarpenak egin ditzaten, gizonezkoekin batera, euren ekimen, ahalmen eta gauzak egiteko erekin.**

## ¿Por qué el 8 de marzo debe de ser un día de lucha por la igualdad real y la emancipación de las mujeres?

Sobran los motivos, pero vamos a extraer algunos datos del Informe del Observatorio de la Juventud del año 2015, los datos más actualizados que hay disponibles.

- En 2015 los hombres menores de 30 años cobraron más que las mujeres: 1.125 euros de media ellos, frente a los 867 euros de ellas.
- Mientras que los últimos años el salario medio de los hombres jóvenes ascendía, el de las mujeres ha descendido.
- Las chicas menores de 30 años trabajan prácticamente la mitad a tiempo parcial, mientras que los chicos ocupados solo un 22,1% trabajan a tiempo parcial.
- Las mujeres jóvenes que llevan un año en el paro son más que en el caso de los hombres jóvenes.
- La diferencia en la tasa de emancipación de hombres y mujeres (18-34) aumenta entre 2014 y 2015 y alcanza ya casi los 13 puntos porcentuales (34,8 % entre los chicos y 47 % entre las mujeres).
- En 2015, la tasa de violencia hacia las mujeres de 15 a 29 años es del 7,3.

Esta solo recoge aquellas denunciadas por lo que suponemos que la violencia hacia las mujeres jóvenes será mayor de lo indicado.

- El 32,2 % de las chicas de 15 a 29 años afirma tener miedo a andar sola de noche por la calle, mientras que entre los chicos ese porcentaje es del 7 %.

- 2015ean 30 urtetik beherako gizonezkoek emakumeek baino gehiago kobratu zuten: 1.125 euro batez besteko gizonek, 867 euro emakumeek.
- Azken urteetan gizonezko gazteen batez besteko soldata igo den bitartean, emakumeena jaitsi egin da.
- 30 urtetik beherako emakumeen erdiak praktikoki denbora partzialeko lana du, lana duten mutilek ordea, %22,1ek bakarrik lan egiten du denbora partzialeko lanetan.
- Langabezian urtebete daramatzaten emakume gazteak gehiago dira gizonezkoak baino.
- Emakume eta gizonezkoen arteko emantzipazio tasaren desberdintasuna (18-34) handitu egin da 2014 eta 2015 urte artean eta ia 13 puntuetara iritsi da (%34,8 mutilen artean eta %47 emakumeen artean).
- 2015 urtean, 15 eta 29 urte arteko emakumeen kontrako indarkeria tasa 7,3koa da. Honek salaketak bakarrik jasotzen ditu beraz, uste dugu, emakume gazteen aurkako indarkeria agertzen dena baino handiagoa izango dela.
- 15 eta 29 urte arteko nesken %32,2k baieztatu du beldur dela kaletik gauez ibiltzen denean, mutilen artean ehuneko %7koa den bitartean.

## Accidente mortal UPV-EHU en mayo de 2014



## El administrador de Lan Ondo Multiservicios, condenado a prisión

Este mes de febrero hemos conocido una noticia importante. El Juzgado de lo Penal N°5 de Bilbao condena a A.G.M., administrador único de la empresa Lan Ondo Multiservicios, a un año de prisión e inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo por un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso con delito de homicidio imprudente, debido al accidente laboral mortal acontecido en las instalaciones de la Universidad del País Vasco en Leioa en mayo de 2014. En el presente caso también ha existido una reparación del daño causado mediante una cuantiosa indemnización económica para la familia del trabajador fallecido, lo que ha facilitado alcanzar un acuerdo, en el que también ha intervenido la fiscalía, para la imposición de esta pena de un año de prisión. El trabajador fallecido trabajaba por orden de Lan Ondo Multiservicios sin que la empresa le hubiese dado de alta en la Seguridad Social.

La Universidad del País Vasco contrató para la impermeabilización del lucernario superior de la biblioteca central a Gaimaz Infraestructuras y Servicios SA y esta empresa a su vez subcontrató a Lan Ondo Multiservicios. La sentencia considera probado que “el accidente fue debido a la falta absoluta de medidas de seguridad en el lugar de la obra ya que A.G.M. no proporcionó al trabajador accidentado los medios de protección necesarios a pesar del evidente riesgo de caída en altura”, así como que el trabajador “no había sido convenientemente informado de los riesgos del trabajo ni del peligro de pisar las claraboyas, que por su opacidad ofrecían la falsa impresión de resistencia”.

La sentencia clarifica de una vez por todas la situación del trabajador, que no estaba contratado ni dado de alta en la Seguridad Social, y desmonta de forma clara la mentira que Lan Ondo Multiservicios intentó difundir, alegando que el trabajador era autónomo.

Hacemos un llamamiento también a la UPV y a la empresa Gaimaz Infraestructuras y Servicios, para que extremen las medidas de coordinación entre empresas principales y subcontratas de cara a prevenir los daños derivados del trabajo.

Sententziak behingoz argitzen du langilearen egoera, ez zegoen kontratatuta ez eta Gizarte Segurantzaren alta emanda eta era argian desegiten du Lan Ondo Multiservicios zabaltzen saiatu zen gezurra langilea autonomoa zela esaten zuenean.

# Osakidetza no podrá externalizar el “Servicio de alimentación, cafetería y vending” del Hospital de Urduliz



El Órgano Administrativo de Recursos Contractuales (OARC) ha vuelto a dar un revés a Osakidetza en su pretensión de externalizar un servicio. Si hace pocas semanas este sindicato consiguió paralizar temporalmente el servicio de len-

cería en Urduliz en esta ocasión y acogido a los argumentos que ha sostenido CCOO, el OARC ha ordenado anular los pliegos y cancelar la licitación del “Servicio de alimentación, cafetería y vending del Hospital de Urduliz”.

**Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoak, beste behin, zartakoa eman dio Osakidetza zerbitzuak kanporatzeko zuen asmoari dagokionean. Duela aste batzuk sindikatu honek Urdulizen arropa zuriaren zerbitzua behin behineko erabakiarekin geldiaraztea lortu zuen kasu honetan CCOOk emandako argudioetan oinarrituta.**

**Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoak, pliegoak ezetatu eta “Urduliz Ospitaleko elikadura kafetegi eta vending zerbitzuaren” lizitazioa bertan behera uztea agindu du. Organoaren erresoluzioaren arabera kontratuaren objektuak, 6.949.435’65€ko balioa duena, zerbitzua kanporatzea eragiten duelako 2008ko martxoaren 14ko Osasun Sektoreko Mahaian lortutako konpromisoaren aurkako erabakia.**

Según la resolución del citado órgano el objeto del contrato, que tenía un valor estimado de 6.949.435’65€, supone la externalización de servicios en contra del compromiso alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad de 14 de marzo de 2008.

En dicha reunión se estableció que “Osakidetza asume el compromiso de no externalizar o privatizar nuevas áreas o servicios sin que haya una situación excepcional que justifique la infracción de este compromiso.

Para la Federación de Sanidad de CCOO de Euskadi la importancia de esta resolución radica en que resalta el valor de los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva, en este caso en la Mesa Sectorial de Sanidad y en la Mesa General de la Función Pública, asegurando que la “actuación de Osakidetza infringe, entre otras normas, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos producto de la negociación colectiva”.

Es muy importante que se cancele este nuevo intento de Osakidetza de privatizar un servicio, pero estamos a la espera de recibir nuevas resoluciones con otros servicios que el Servicio Vasco de Salud pretende privatizar como es el de la Lencería del mismo Hospital. Esta resolución debiera llevar a Osakidetza a abandonar otras externalizaciones como está haciendo, por ejemplo, con el colectivo informático.

# Congresos en las Federaciones de CCOO de Euskadi

Este pasado mes de febrero ha comenzado el proceso congresual en CCOO de Euskadi, todas las federaciones que integran el sindicato celebrarán sus congresos y elegirán en ellos sus órganos de dirección y los representantes que acudirán a los congresos federales estatales y al congreso de CCOO de Euskadi. Las dos primeras federaciones en celebrar sus congresos han sido Industria y Servicios.

## Federación de CCOO Servicios/Zerbitzuak



Secretaría General:  
Rakel Díaz

### Prosezu kongresuala hasi dugu Euskadiko CCOOn

Secretaría General:  
Javi Gómez



## Federación de Industria de CCOO de Euskadi

### Comisión Ejecutiva Federación de Industria:

Javi Gómez, Garbiñe Espejo, Jose Petite, Jokin Cruz, Fede Lara, Mikel Paños, Luis Moulliaa, Blanca Merchan, Iñaki Leniz, Roberto Pastor, Pilar Urizar, Cipri Berrocal, David Regodón, Pilar Gómez, David Gago e Iker Gonzalo



Comisión Ejecutiva Federación de Servicios:  
Rakel Díaz, Sonia Lozano, Manuel Dávila, José Niso, Esti Gómez, Javier Rodríguez, Lorena Sánchez y Yolanda González



# HAZTE VALER

## ELKARREKIN HOBETO



[www.ccoo-euskadi.net](http://www.ccoo-euskadi.net)

# ¡AFÍLIATE! AFILIA ZAITEZ!

**ATLANTIS**  
seguros

El servicio  
asegurador de 

### Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as

- Auto
- Moto
- Hogar
- Caravanas
- Vida
- Decesos
- Accidentes personales
- Ahorro y pensiones

Hasta el 30 de diciembre

### Están pasando cosas increíbles

#### ATLANTIS Auto y Moto



**2 meses el primer año  
+ 2 meses el segundo**



#### Nuestra diferencia: Calidad, precio y compromiso



- Primer grupo asegurador certificado en **gestión ética y solidaria**: sello EthSI.
- Invertimos **sin ánimo especulativo** y con criterios éticos.
- **Fondo de Solidaridad** para clientes y organizaciones benéfico-sociales.
- Garantía gratuita de protección de seguros por **desempleo** con las pólizas de Auto, Moto, Hogar, Vida, Accidentes y Caravanas.

Infórmate sobre las condiciones de la promoción en:

**BILBAO**  
c/ Uribitarte, 4  
Tel. 944 24 23 02  
[cva@atlantisgrupo.es](mailto:cva@atlantisgrupo.es)

**DONOSTI**  
c/ Carlos I, 1-3  
Tel. 943 44 56 47  
[anv@atlantisgrupo.es](mailto:anv@atlantisgrupo.es)

**VITORIA**  
c/ Portal de Castilla, 50  
Tel. 945 15 43 29  
[ama@atlantisgrupo.es](mailto:ama@atlantisgrupo.es)

[www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)