

comisiones obreras
biltzar

Juntas para avanzar Egurre!



EKAINA
UZTAILA
2023



Loli García,
secretaria general
de CCOO de Euskadi

Nuestro voto para seguir avanzando

Hauteskunde Orokor hauek azken hamarkadetako garrantzitsuenak izan daitezke

Este mes de junio hemos celebrado la Conferencia de Organización que emanaba de un mandato del 12 Congreso de CCOO de Euskadi. Los principales objetivos que nos hemos marcado con la Conferencia son la racionalización de la organización y avanzar en la cooperación y mancomunación entre estructuras de forma coordinada entre todas las organizaciones. Se trata de establecer una estrategia, que de manera clara y sencilla, nos lleve a afrontar cambios que nos permitan, al final del mandato congresual, tener una estructura de colaboración más eficiente.

Nuestro modelo sindical debe hacerse fuerte en una sociedad fragmentada, en un mercado de trabajo igualmente segmentado y atomizado, y en unas empresas cada vez más complejas, descentralizadas y parceladas en los procesos productivos.

Es necesario adaptar nuestra organización para seguir siendo agente activo y proactivo en las relaciones laborales y referente sociopolítico en nuestra sociedad. Con realidades entrecruzadas y mucho trabajo transversal, un trabajo compartido y comprometido, sin retóricas vacías y con objetivos muy concretos.

Y todo esto debemos realizarlo en un contexto muy complejo y con un escenario político muy polarizado. Recientemente se han celebrado las elecciones municipales, forales y autonómicas en muchas partes del conjunto del Estado.

Desde el sindicato hemos instado a todas las fuerzas políticas a minimizar la influencia de la extrema derecha en gobiernos municipales y autonómicos, y especialmente, su entrada en los mismos. No se debe facilitar la irrupción en puestos relevantes de responsabilidad política a quienes cuestionan los principios esenciales del ordenamiento constitucional de derechos y libertades, así como de las organizaciones democráticas.

Nuestra organización va a seguir defendiendo el papel de los servicios públicos, la concertación so-

cial, el despliegue de los recursos económicos para facilitar transiciones justas en una economía sostenible, o la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Políticas en sentido reactivo respecto a estas cuestiones serían un lastre y supondrían desaprovechar una magnífica oportunidad en la creación de empleo, consolidación de derechos, y fortalecimiento de un tejido productivo más generador de valor y de bienestar.

La sorpresiva convocatoria de elecciones generales para el próximo 23 de julio refuerza el marco de balance de legislatura y de toma de posición ante la nueva cita electoral. Es necesario destacar la importancia decisiva del Diálogo y la Concertación Social. El despliegue de medidas de carácter socioeconómico ha perfilado una manera de abordar las crisis consecutivas desde parámetros distintos a crisis previas.

La intervención pública en el mercado laboral (con medidas pactadas en el ámbito tripartito y la fuerte inversión pública ligada a los ERTE y los fondos europeos) ha salvado millones de empleos y cientos de miles de empresas, constituyéndose en la pista de despegue para la recuperación del empleo. También se ha constatado que una subida del SMI de más del 40% y la reforma laboral, que ha supuesto la reducción drástica de la temporalidad, han sido compatibles con la generación de empleo en ritmos más rápidos que en otras salidas de crisis. Los acuerdos sobre Seguridad Social y pensiones han recuperado el poder adquisitivo de las prestaciones de más de 10 millones de personas y establecido formas estructurales de dotar de recursos para sostener un sistema público y suficiente para el futuro.

Pero más allá de lo ligado al diálogo social, estas Elecciones Generales pueden ser las más importantes en décadas. Las crisis consecutivas, la profundidad de las transformaciones en marcha, los cambios



Langile klaseari dei egin nahi diogu datozen hauteskunde orokorretan masiboki parte har dezan eta hauteskunde proposamen aurrerakoia babes ditzan, demokraziaren sakontzearen, zerbitzu publikoen indartzearen, fiskalitate nahikoa eta progresiboaren, berdintasunaren (askatasuna gauzatzeko baldintza gisa), soldata duinen eta kalitatezko enpleguaren alde egiten dutenak.

Arrisku erreakzionarioa inoiz baino ageriago dago gure gizartean, eta ezin dugu atzera egin. Eskubideetan, askatasunetan eta duintasunean aurrera egiten jarraitu behar dugu, gehiengo soziala hobeto bizi gaitezen.

geopolíticos mundiales, la imperiosa necesidad de reforzar y desarrollar pilares para un nuevo contrato social en este siglo XXI, y muchas más cuestiones, deben abordarse desde la perspectiva de los intereses de las mayorías sociales. Es mucho lo que nos jugamos.

Por eso, queremos hacer un llamamiento a la clase trabajadora para participar masivamente en las próximas elecciones generales y a apoyar las propuestas electorales de progreso, que

apuesten por la profundización democrática, el refuerzo de los servicios públicos, la fiscalidad suficiente y progresiva, la igualdad como condición de ejercicio de la libertad, los salarios dignos y el empleo de calidad.

El riesgo reaccionario está más presente en nuestra sociedad que nunca y no podemos retroceder. Tenemos que continuar avanzando en derechos, libertades y dignidad para que las mayorías sociales vivamos mejor.

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/JULIO 2023
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 42 - D.L.: SS-704/77



Guzuzak aldatzeko gaitasuna
EGURRE!

Cohesión interna para ser más útiles a nuestra gente



El día 1 de junio celebramos una Conferencia Confederal de Organización donde hemos participado el conjunto de las organizaciones que componemos las CCOO de Euskadi así como una delegación estatal de cada una de las federaciones y de la confederación estatal.

ción similares que se están emprendiendo a nivel general y en diferentes territorios.

Este hito que ha supuesto la conferencia es importante para CCOO porque entendemos que la fortaleza del sindicalismo confederal en Euskadi es fundamental para condicionar las políticas públicas y laborales, a través, como siempre, de la movilización, de la negociación y, cuando fuera posible, del acuerdo. Es un modelo sindical que protege más y mejor a la clase trabajadora y a la ciudadanía en general.

Además es un modelo que hace de la pluralidad un signo diferencial con respecto a alternativas sindicales que se autoreferencian en identidades nacionales o profesionales únicas.

Somos conscientes de la dificultad de cambiar nuestra organización cuando las prácticas no se modifican durante mucho tiempo. A pesar de esto tenemos experiencias propias que nos indican el camino.

Esta organización cambió de la noche a la mañana toda su estructura organizativa para atender a nuestra gente y a la clase trabajadora cuando la pandemia llegó a nuestras vidas. Fuimos capaces de hacer grandes cambios organizativos, casi sin margen temporal.

Como en aquella ocasión y, necesariamente, también en este proceso,

no debemos perder un foco que debe estar en atender de la mejor de las maneras a la clase trabajadora y en generar algo de certidumbre en escenarios tan complejos como los que estamos viviendo.

Debemos comenzar ya, sin más demora, mañana mismo, porque nuestra gente y la clase trabajadora nos necesitan.

Batzarraren garapenean, antolaketa berregokitzeko prozesua amaitzeko konpromiso partekatua agertu da, langile klaseari zerbitzu hobea emateko helburuarekin. Oro har eta hainbat lurraldetan abian jartzen ari diren antzeko gogoeta eta berrantolaketa prozesuek lagundutako konpromisoa da.



Según lo aprobado en el último congreso de CCOO de Euskadi, los objetivos de esta conferencia eran, entre otros, racionalizar nuestra organización territorial y avanzar en la cooperación y mancomunación entre estructuras, compartiendo sus recursos humanos y económicos, de forma coordinada entre federaciones y confederación, para hacer más efectiva la inversión en los recursos humanos y económicos.

Batzarrean onartu dugun dokumentuak aurrera atera ditugun neurriak biltzen ditu, eta agintaldia amaitu aurretik bete beharreko zereginak adierazten ditu. Zeregin horiek hiru lan ardatzen gainean oinarritzen dira: antolamenduaren garapena, aholkularitza sindikala zein juridikoa eta afiliatuen arreta.

Aunque es un debate casi de carácter permanente en nuestra organización, en los últimos años hemos vivido diferentes hitos que han dibujado el mapa, y el documento que hemos presentado y aprobado, sin ningún voto en contra, en esta conferencia.

El primer hito que conviene señalar es el proceso de reflexión que emprendimos con sindicato en junio de 2016 y que denominamos “Repensar el Sindicato”. Decíamos entonces que el

principal objetivo de dicho proceso era abrir un proceso de reflexión interna sobre los desafíos a los que se enfrenta el sindicato, para impulsar los cambios en su estructura organizativa, su práctica sindical y marco de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello debíamos revisar de forma crítica y propositiva, entre otras cosas, nuestra estructura organizativa, para dilucidar si se adecuaba, o no, a la configuración del actual tejido productivo, administraciones y servicios públicos; a la nueva realidad laboral para seguir dando una adecuada respuesta a las demandas de los trabajadores y las trabajadoras en las pequeñas, medianas y grandes empresas; pero también para llegar a las subcontratas de grandes empresas, donde los derechos laborales de las plantillas son rebajados.

El siguiente hito se sitúa un año des-

pués de aquel proceso. Hablamos de nuestro congreso de junio del año 2017. En aquella ocasión aprobamos unas ponencias que, en parte, hacían referencia al debate organizativo que hoy nos ocupa.

Desde entonces hemos avanzado en algunas de las iniciativas que aprobamos. Así, el documento que, finalmente hemos aprobado en la Conferencia Congresual, lo que hace es recopilar las medidas en las que hemos ido avanzando y señalar las tareas pendientes que deberíamos intentar cumplimentar antes de finalizar el mandato.

Este conjunto de tareas las hacemos bascular sobre tres ejes de trabajo: el desarrollo organizativo, el asesoramiento sindical y jurídico y la atención de las personas afiliadas.

En el desarrollo de esta conferencia se ha visualizado un compromiso mayoritariamente compartido por finalizar este proceso de readaptación organizativa con el objetivo de dar un mejor servicio a la clase trabajadora. Es un compromiso acompañado por procesos de reflexión y reorganiza-

Con unas CCOO fuertes se conquistan derechos

Estamos acostumbradas a que, a la hora de firmar o no firmar un convenio, haya una batalla de relatos entre los sindicatos que nos hayamos posicionado en la firma o la no firma. En cambio, es necesario leer la letra pequeña. Es posible que puedan cegarnos los titulares, embellecidos con épica triunfalista o con graves acusaciones.

Quienes damos la batalla en la negociación y en la movilización, sabemos bien cuándo determinados actores están utilizando este tipo de licencias, habiendo un actor omnipresente que nunca falla a esa cita de la retórica. Un actor que sin duda aprovecha cualquier ocasión para salvaguardar sus intereses corporativistas, acentuar las diferencias entre personas trabajadoras del mismo sector o fortalecer su estructura a costa de un déficit de condiciones laborales a las que puede condenar incluso a su propia afiliación.

Es por ello, que pese al relato del triunfo de esa organización, escudada por la patronal y por quienes han optado por regalar su ya anecdótica representación para la consecución de un convenio en el metal de Gipuzkoa, no podemos hacer otra cosa que reafirmarnos en nuestra postura de no firma.

CCOO somos un sindicato de clase, solidario y firmemente convencido de que nuestra representación sólo está legitimada para defender y conquistar derechos para la clase trabajadora. Es por ello que mediante complejísticas negociaciones y duras movilizaciones y huelgas, conseguimos de manera tajante sendos convenios del metal para los territorios históricos de Bizkaia y Araba. Fuero convenios de conquista, convenios que reforzaban derechos de las metalúrgicas y metalúrgicos de ambos territorios. En ningún caso se retrocedió en derechos.

Frente a esta situación, en Gipuzkoa, donde nuestra representación, ha visto y por eso decidido, de manera unánime, que cualquier intento de negociación sería y movilización ha sido bloqueado por la patronal y sus escuderos.

El convenio conseguido retrocede en derechos para las trabajadoras y trabajadores del metal de Gipuzkoa, condenando a 40.000 personas a una paz social para los próximos cuatro años, después de que les hayan mermado la histórica garantía mínima de Gipuzkoa, que no hacía diferenciación entre trabajadoras/es a tablas o fuera de las mismas, así como arrancar los complementos por accidentes in itinere o extender a 12 meses el tope reflejado en 6 meses en la última reforma laboral para contratos temporales, abriendo la puerta a que puedan darse casos de fraude en la contratación.

Es por todo ello que una vez más se demuestra que allá donde existen unas Comisiones Obreras fuertes, no se retrocede en derechos, al contrario, se

defienden y se conquistan nuevos con la más absoluta responsabilidad y solidaridad.

Lortutako hitzarmena Gipuzkoako metaleko langileen eskubideetan atzera pausua da, 40.000 pertsona kondenatzen ditu bake sozialera datozen lau urteetarako, Gipuzkoako gutxieneko berme historikoa murriztu ondoren, ez zuenak desberdintasunik egiten tauletako edo taulaz kanpoko langileen artean, in itinere istripuegatiko osagarria kendu egiten du eta 12 hilabetera zabaldu da azken lan erreformak 6 hiletan ezarri duen aldi baterako kontratuen muga, kontratazioaren iruzurrari atea irekiz.

Horregatik guztiagatik, beste behin ere frogatuta geratzen da Langile Komisio indartsuak dauden lekuetan ez dela eskubideetan atzera egiten, aitzitik, berriak defendatzen eta konkistatzen dira, erabateko erantzukizunez eta elkartasunez.



CCOO resiste en el sector de justicia pese a los ataques

El pasado día 30 de marzo CCOO inició en Euskadi una huelga convocada a nivel estatal por CCOO, CSIF, SAJ y UGT reivindicando al Ministerio de Justicia, una subida salarial digna, en línea con la aprobada para las y los Letrados de la Administración de Justicia y la paralización de la Ley Orgánica de Eficiencia Organizativa (LOEO), que impone nuevas condiciones laborales de los actuales puestos de trabajo sin previa negociación

ELA y LAB, convocaron el mismo día una huelga paralela contra el Gobierno Vasco por el cumplimiento del IV Acuerdo que CCOO venía reclamado también en las distintas mesas de negociación durante el año 2022 y en las que el Gobierno Vasco nos ofrecía un aumento salarial a cambio de renunciar a muchos derechos reconocidos.

CCOO denunció que esta huelga paralela se hacía para boicotear la nuestra y que iba a confundir al colectivo. pues sus convocatorias han coincidido en los mismos días y formato que íbamos publicitando en la huelga estatal.

Ambas huelgas se iniciaron el 17 de abril con paros parciales hasta que a partir del 22 de mayo, al no ser convocados por el Ministerio decidimos pasar a una huelga indefinida.

El 5 de mayo CCOO decidió convocar huelga también contra el Gobierno Vasco. Éste, con la aquiescencia de ELA y LAB, orilló a CCOO en un Comité de Huelga distinto al de ellos, y en la primera reunión de negociación, el día 17 de mayo no se atendió a las reivindicaciones de CCOO.

CCOOK ez du akordioa sinatu IV Akordioaren bermeei uko egitea suposatuko lukeelako eta Estatuko Administrazioetik datorren edozein igoerari, karrera profesionala ez bada, muga ezartzen diolako, soldata igoerak irentsiko du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko kolektiboarekiko parekotasunari eusteko.



El 23 de mayo, Gobierno Vasco mejoró la última oferta en la reunión que mantuvieron con ELA y LAB quienes ese mismo días anunciaron a todo el colectivo que firmaban el acuerdo y daban por finalizada su huelga aceptando el mismo aumento salarial que ya ofrecía el Gobierno Vasco en junio de 2022 a todos los sindicatos, pero renunciando a seguir reivindicando otras garantías de nuestro IV Acuerdo como la valoración de puestos real y efectiva para el reconocimiento de nuestras funciones.

Posteriormente pedimos una reunión al Gobierno Vasco quien se negó a negociar con CCOO. Esto nos ha llevado a presentar una queja contra el Director de la Administración de Justicia Jon Arturo Uriarte Unzu por vulnerar la negociación colectiva y por acciones antisindicales.

También hemos denunciado que esta maniobra ha favorecido la mejora de resultados de ELA y de LAB en las elecciones y que gracias a un duro trabajo de todos los delegados y delegadas CCOO ha mantenido los resultados del año 2019, perdiendo sólo 1 delegado.

Un día después de las EESS, ELA y LAB firman el Acuerdo, pero CCOO no lo ha hecho por suponer una renuncia a garantías del IV Acuerdo y contener la limitación de que cualquier incremento que venga de la Administración del Estado, que no sea la carrera profesional, quedará absorbido por la subida salarial para mantener la paridad con el colectivo de la Administración General del País Vasco.



Conflictos abiertos y acuerdos importantes

Los conflictos laborales han sido la tónica general en esta primera parte del año. En Zerbitzuak hemos cerrado buenos acuerdos, pero también son muchos los que quedan por pelear

Lortutako akordioen kapituluan, otsailean sinatutako akordioa nabarmendu behar dugu.

Akordio historikoa lortu genuen Inditex taldean, non CCOOri esker 18.000€ eta 24.500€ arteko gutxieneko soldata finkoak bermatzea lortu zen Inditex taldeko langile guztientzat, gizarte-hobekuntzak barne.

Euskadin hainbat akordio itxi ditugu, hala nola Gipuzkoako Ostalaritza, Gipuzkoako Ehunen Merkataritza eta Bizkaiko Ehungintza hitzarmena.

Azken hauek langileekiko erantzukizunez sinatu dira, soldata eguneratuak merezi baitituzte.

En junio hemos estado de movilizaciones en el conflicto del sector de Hostelería de Bizkaia.

Concretamente el día 1 de junio, se convocó una huelga parcial con un buen seguimiento de los trabajadores y trabajadoras del sector donde CCOO está teniendo un papel protagonista.

En el capítulo de acuerdos cerrados tenemos que destacar el acuerdo firmado en febrero. Llegamos a un acuerdo histórico en el grupo Inditex donde gracias a CCOO se consigue garantizar salarios fijos mínimos entre 18.000€ a 24.500€ para toda la plantilla del grupo Inditex que incluye también mejoras sociales.

Además, este acuerdo aceleró la firma del primer Plan de Igualdad del Grupo Inditex; que se produjo el 30 de marzo. Un plan que aborda aspectos como la conciliación de la vida personal y familiar, que combate la parcialidad, etc...

CCOO ha conseguido cerrar convenios sectoriales de ámbito estatal, como son Grandes Almacenes, Consultoras, Ingenierías, Contact Center, Notarías...

Y a nivel provincial hemos cerrado acuerdos como Hostelería de Gipuzkoa, Comercio Textil Gipuzkoa y Textil Bizkaia. Estos últimos, firmados con responsabilidad hacia las plantillas, que se merecen salarios actualizados.

Seguiremos exigiendo salarios justos y mejores condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de la Construcción en Bizkaia

Movilizaciones en Construcción de Bizkaia

CCOO del Hábitat de Euskadi, con una representación del 49% en el sector de la construcción de Bizkaia, está liderando la lucha en solitario en la calle para conseguir incrementos salariales acordes al IPC para los años 2023 y 2024, después de que las demás organizaciones declinaran la invitación de CCOO a la unidad sindical.

El sector de la construcción en Bizkaia mueve miles de millones de euros llegando a representar el 10% del PIB. Solo el año pasado las licitaciones públicas fueron de 1.147 millones de euros y un 13% más de incremento en la edificación de nueva vivienda. Con este volumen de negocio y en un sector donde la demanda de trabajadores va aumentando, no es entendible la postura intransigente de las patronales.

Ante la insuficiente oferta de las patronales, en un momento de gran auge en el sector y de cuantiosos beneficios para las empresas, desde CCOO la respuesta no puede ser otra que la lucha en la calle; manifestaciones, visitas informativas en las obras y jornadas de paros, que desde el sindicato llevamos realizando desde primeros de mayo y que seguiremos realizando para exigir salarios justos que mejoren las condiciones laborales a más de 30.000 trabajadores y trabajadoras de la Construcción en Bizkaia.

Euskadiko Habitatego CCOOk, Bizkaiko eraikuntza sektorean %49ko ordezkartzarekin, lidergoa hartu du, berak bakarrik, kaleko borrokan 2023 eta 2024 urteetarako KPlarekin bat datozen soldata igoerak lortzeko, gainontzeko erakunde sindikalek ezezkoa eman baitzioten CCOOren batasun sindikalerako gonbitari.

Patronalek egindako eskaintza ez da nahikoa, sektoreak gorakada jasaten duen eta enpresek posible handiak dituzten une honetan, CCOOren erantzuna beraz kalean borrokarekin jarraitzea da.



CCOO Irakaskuntzak uko egiten dio aurreproiektu honi, mehatxua delako nahi dugun eta defendatzen dugun euskal eskola publikoarentzat, ez baita, funtsean, CCOO Irakaskuntzak defendatu dezakeena ez eta, gure ustez, herri honek behar duena

CCOO Irakaskuntza rechaza el anteproyecto de ley educativa vasca

Porque insiste en perder en su denominación la palabra PÚBLICA, lo cual es ya suficientemente significativo.

Porque iguala las dos redes educativas vascas, independientemente de su valor, fuerza e implantación en Euskadi, al considerar ambas líneas “complementarias”.

Porque el anteproyecto deja claramente asentado la existencia de un “servicio público vasco de educación” integrado por centros de titularidad pública y privada, que, en su fundamento, quedan equiparados en cuanto al tipo de servicio educativo que pueden ofrecer.

Porque el texto definitivo establece que la educación pública es un “servicio de carácter prestacional”.

Porque, establece una curiosa “preferencia” para recibir financiación a través del concierto a las empresas educativas privadas que estén constituidas como cooperativas, sin que sepamos si es aplicable a todas o sólo a las que LAB y EH-Bildu denominan “Escuelas Públicas Comunitarias Vascas”

Porque, en el mismo sentido de equiparar redes privada y pública, incluye como novedad la constitución de un consejo asesor de relaciones laborales, integrado por departamento, sindicatos mayoritarios, y patronales, como “órgano consultivo”, que “tendrá como finalidad principal el ase-



soramiento, análisis y la búsqueda de consenso de propuestas de mejora del personal de educación” un planteamiento desequilibrado para la escuela pública de partida y que invadirá competencias de la negociación colectiva, y allanará el camino para la histórica pretensión de las patronales privadas de ligar salarios a la financiación pública.

Porque se ha eliminado del texto la referencia expresa a que los centros sostenidos con fondos públicos no puedan cobrar cuotas.

Porque mantiene su filosofía de reparto de cuotas de alumnado considerado vulnerable entre centros públicos y concertados, una solución

que ya está puesta en entredicho por la propia sociedad vasca.

Porque no establece una oficina única, pública y municipal de matriculación, sino que solo promueve que los ayuntamientos “podrán colaborar con el departamento competente en educación” dejando por tanto la puerta abierta a que no lo hagan.

Porque persiste en la indefinición respecto al tratamiento que tendrán las diferentes lenguas como objeto y herramienta de aprendizaje, especialmente el tratamiento que tendrá el euskera, afirmando únicamente que existirá “una priorización del euskera en el sistema educativo” sin mayor concreción.

Porque mantiene el absurdo principio de necesaria laicidad y prohibición de adoctrinamiento en un sistema que integra en una pretendida prestación de servicio público a centros privados con intereses, visiones, misiones y valores muy variados, muy lícitos pero, generalmente contrarios al este precepto que se plantea.

En definitiva, porque este anteproyecto, cuyo futuro, previsiblemente es muy cierto, supone una amenaza para la escuela pública vasca que queremos y defendemos, porque no es ni será, por su esencia, el que CCOO Irakaskuntza puede defender, ni, a nuestro juicio, es el que este país necesita.

No es oro todo lo que reluce

Beste behin, gehiengoa duen sindikatuak, bahitu egin du sektore oso baten negoziazio kolektiboa eta bere onura propiorako erabili du, negoziazioa baztertuz, oztopatuz edo azkartuz interesatzen zaionean, sektoreko langileen interesak aintzat hartu gabe.

En el mes de mayo se ha alcanzado un preacuerdo para la renovación del convenio de residencias privadas de Bizkaia. El principal atractivo del preacuerdo es la subida de las retribuciones, de manera que, en octubre de 2025, el salario base de una gerocultora alcanzará los 1.800€ brutos. Y aun así, tras debatirlo con nuestras bases, CCOO no firmaremos este convenio, porque no es oro todo lo que reluce.

Tras alrededor de año y medio sin tener una sola reunión de la mesa de negociación, el martes 23 de mayo por la tarde recibimos una convocatoria de la mesa de negociación para la mañana del día siguiente, precisamente coincidiendo con las jornadas de huelga que CCOO teníamos convocadas. Más allá de que fuese cuatro días antes de las elecciones, resulta sorprendente las prisas con las que se convocaba la reunión.

La subida salarial pactada es llamativa por alcanzar los 1.800€ al final de la vigencia del convenio. Pero en vez de fijarnos en el convenio estatal como hacen los firmantes del preacuerdo, tenemos otro ámbito similar con el que compararnos. En el convenio de la Ayuda a Domicilio de Bizkaia, aunque mensualmente cobrarán algo menos, al tener 15 pagas (en vez de las 14 pagas que tiene el de residencias), cobrarán más en el año.

Aparte de esa subida del salario base, poco más contenido real tiene el preacuerdo firmado por ELA y UGT, tan solo una subida menor en los complementos de domingos y la antigüedad (que continúa topada) y dos horas más para acompañamiento de menores y familiares dependientes.



El resto de lo que nos han querido vender son cuestiones que vienen ya del convenio anterior o que ya están en la legislación. Recoge el preacuerdo que se fomentarán los planes de euskaldunización, lo que no dice es sobre quién recaerá los costes de estos programas, convirtiéndolos en un riesgo para las trabajadoras.

Pero además de lo que aparece recogido en el preacuerdo, hay que destacar también lo que no aparece. Gracias a las sentencias logradas por CCOO, son numerosas las residencias en las

que buena parte de su personal dispone de 20 minutos, dentro de su jornada laboral, para el aseo personal como medida de evitar los riesgos biológicos.

Este derecho que ganamos ya de manera sistemática en los juzgados, hemos propuesto incluirlo en el convenio para extenderlo a todo el sector sin necesidad de llevarlo a juicio, pero lo han dejado fuera por pura conveniencia de la patronal. Se podía haber zanjado el problema para todas las residencias de un plumazo, pero han decidido no hacerlo.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva



1. ¿QUÉ ES UN "AENC"?

El AENC, o "Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva", es un acuerdo general que alcanzan los sindicatos y las organizaciones patronales a nivel estatal. En él, entre otras cosas, se acuerda la subida salarial que nos comprometemos a trasladar y acordar en las mesas de negociación de tu convenio colectivo.

2. Y ¿QUÉ SE HA ACORDADO EN ESTE V AENC?

La principal medida del acuerdo en torno a los salarios es la subida general de un mínimo del 10'33% (acumulativo en los tres años de vigencia) que podrá alcanzar hasta un 13'57% mediante una subida fija en cada uno de los años, más una cláusula de revisión salarial con un porcentaje de subida adicional en función de evolución de los precios, distribuida del siguiente modo:

4% mínimo + 1% para 2023
3% mínimo + 1% para 2024
3% mínimo + 1% para 2025

Enplegua eta Negoziatio Kolektiborako Akordioak ez ditu soldata gaiak bakarrik jorratzen, enpleguaren egonkortasuna, kontratazioaren iruzurraren aurkako neurriak, gazte eta emakumeen kontratazioa nola sustatu, langileria gaztetzeko erretiro partziala, laneko segurtasuna eta osasuna negoziatio kolektiboaren erdigunean kokatzea, lan denboraren antolamendua, telelana, deskonexio digitalerako eskubidea, berdintasuna, ezgaitasunen bat duten pertsonetako ekitatea, LGTBI aniztasuna, sexu eta genero indarkeria, trantsizio teknologikoa, digitala eta ekologikoa eta adimen artifizialaren eragina eta algoritmoen inguruko informaziorako eskubidea ere lantzen ditu.

3. ¿Cómo afecta el AENC en Euskadi?

Al ser un acuerdo de ámbito estatal afecta a todos los territorios de la misma forma, aunque sí es cierto que en aquellas provincias o comunidades con un mayor desarrollo de la negociación colectiva el AENC afecta en menor medida. Por ejemplo, en Euskadi, en materia salarial, el incremento medio pactado en los nueve convenios colectivos registrados en 2023 ha rondado el 4,5%. Esto indica que el compromiso salarial adquirido en el AENC está prácticamente superado para estos convenios pero, para otros que se están negociando se tomara como referencia mínima y se exigirá su aplicación ya que existe un compromiso previo entre patronal y sindicatos a nivel estatal.

Pero el AENC no trata solamente los salarios, también habla de estabilidad en el empleo, de medidas para luchar contra el fraude en la contratación, de cómo impulsar contratación de jóvenes y mujeres, de la jubilación parcial para el rejuvenecimiento de las plantillas, de cómo situar en el centro de la negociación colectiva la seguridad y salud en el trabajo, de la ordenación del tiempo de trabajo, del teletrabajo, del derecho a la desconexión digital, de la igualdad, de equidad para con las personas con algún tipo de discapacidad, de diversidad LGTBI, de violencia sexual y de género, de la transición tecnológica, digital y ecológica y del impacto de la inteligencia artificial y el derecho de información sobre los algoritmos. Todas estas medidas podrían ser adaptadas, en mayor o menor medida, en propuestas de negociación para cualquier convenio en cualquier territorio.

El AENC es una auténtica guía de negociación colectiva que nos muestra cuales son los contenidos más relevantes en cada momento en las mesas de negociación y cómo podemos desarrollarlos para ir actualizando los convenios colectivos a la situación del momento.

El AENC en Euskadi puede afectar, más allá de los salarios, en el resto de contenidos, en la medida en que las y los negociadores sean capaces de negociar e incorporar en su caso, sus contenidos.

Ahora te toca a **ti**

Sobre las mutuas, el absentismo y el V. AENC

El V. Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva, suscrito por los agentes sociales en el mes de mayo, contiene recomendaciones para trasladar a las mesas de negociación, contemplándose escenarios de subida salarial de incluso el 13% durante los próximos tres años.

Se aborda, también como recomendación, que las mutuas puedan “realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico”. Este hecho ha sido desdibujado por determinados medios de comunicación ante la opinión pública, alimentando dudas entre las personas trabajadoras.

No obstante y pese a todo esto...

¿Lo recogido en el V. AENC cambia el marco legal existente hasta el momento?

No. Lo recogido en el texto son recomendaciones. Además lo que se dice no modifica el marco legal ya existente. Las mutuas pueden ya adelantar pruebas diagnósticas y tratamientos médicos en casos de enfermedad común y accidente no laboral (artículo 82.4.d. de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 82 del Real Decreto 1993/1995), siempre con el consentimiento de la persona afectada y del sistema público de salud, incluso más allá de las de origen traumatológico, única tipología a la que se alude en el texto. La legislación prevé igualmente que las mutuas y los diferentes sistemas públicos de salud de las comunidades autónomas suscriban convenios que articulen la realización estas pruebas diagnósticas y tratamientos rehabilitadores (artículo 82.4.e. de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 83 del Real Decreto 1993/1995 y artículo 10.1 del Real Decreto 625/2014)

¿Se profundiza en la privatización de la sanidad pública?

No, y quien diga que sí, manifiesta gran desconocimiento sobre las estrategias de la sanidad privada para defender sus nichos de negocio. En este momento, y ante el problema real de las listas de espera en la sanidad pública, las personas trabajadoras enfermas tienen que optar entre que el paso del tiempo haga que las dolencias se malcuren por sí mismas o acudir a la sanidad privada. Esto segundo es lo que ocurre en cada vez más ocasiones, y esto es lo que engorda y alimenta el sistema sanitario privado.

Las mutuas forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, el dinero con el que costean tratamientos sanitarios tiene la consideración de cuotas de Seguridad Social y al final de cada ejercicio revierten la mayor parte de sus excedentes a la propia Seguridad Social. Las instalaciones y servicios sanitarios de que disponen las mutuas para dispensar la asistencia que tienen encomendada se hallan destinados a la cobertura de prestaciones integradas en el Sistema Nacional de Salud y los recursos con los que se financian estas prestaciones forman parte del patrimonio de la Seguridad Social (exposición de motivos del Real Decreto 1630/2011). No se deben dejar recursos del sistema ociosos si hay necesidades en salud de las personas trabajadoras.

Estatu mailako Negoiazio Kolektiborako V. Akordioak, maiatzean eragile sozialek sinatua, negoziazio mahaietara eramateko gomendioak jasotzen ditu, datozen hiru urteetan %13 arteko soldata iguera eskenatokiak aurreikusita.

Gomendio moduan, mutuek “jatorri traumatologikoko kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasun prozesuetan proba diagnostikoak eta tratamendu terapeutikoak eta errehabilitatzaileak” egin ahal izatea ere aztertzen da. Zenbait komunikabidek, ordea, desitxuratu egin dute informazio hori iritziz publikoaren aurrean, langileen artean zailtzak elikatuz.

Hala eta guztiz ere...

¿Hay alguna cesión en eso que la patronal llama absentismo?

No sólo no la hay, sino que el término ni aparece en el texto. La baja y el alta médicas las sigue dando el sistema público de salud.

El texto habla de bajas por enfermedad común, mientras que el concepto de absentismo que defiende la patronal pretende englobar más cosas, entre ellas las bajas médicas plenamente justificadas. La patronal tiende entre sus propuestas exigir más controles (más incluso de los que ya hay, que no son pocos) sobre los procesos de baja, aspecto que tampoco se aborda en el texto.

¿Se mantiene el consentimiento de la persona afectada y del sistema público de salud?

Sí. El texto lo dice expresamente, pero aunque lo obviase también lo establece la legislación actual como requisito necesario.

Recientemente la Seguridad Social ha propuesto que se eliminase el consentimiento del sistema público de salud, propuesta que ha sido frenada por CCOO en el propio Consejo General del INSS. Que esta propuesta llegase a convertirse en ley implicaría un verdadero peligro y haría perder el control al sistema público de salud sobre estos procesos de baja, en ese escenario sí trasladándose a las mutuas.

¿Firmar el V. AENC desmoviliza en relación a las mutuas o la sanidad pública?

No. En Euskadi CCOO es el sindicato que más movilizaciones ha llevado a cabo ante determinadas malas prácticas de las mutuas, trasladando igualmente y de forma constante estos problemas a la opinión pública.

Pese a reconocer el actual problema real de las listas de espera de Osakidetza, que cuenta con una plantilla diezmada por los recortes económicos, no nos resignamos ante el mismo. Hemos apoyado todas las movilizaciones ciudadanas y convocatorias de huelga de las personas trabajadoras de Osakidetza en defensa de la mejora del servicio.

¿A las personas trabajadoras les interesa que sus periodos de baja sean lo más cortos posible?

Sí, pero siempre bajo la imprescindible premisa de encontrarse totalmente recuperadas para incorporarse a sus puestos de trabajo. Pueden existir motivos incluso económicos, pero el principal es la recuperación de la salud.

Una respuesta distinta a esta pregunta significa comprar el discurso que tiene la patronal sobre el absentismo y que intenta trasladar a la opinión pública.



> Seguro de auto

**Me encanta el
olor a gasolina...**
GRATIS

Contrata tu Seguro de Auto
y llévate hasta
60 €¹
en cheques carburante

Promoción válida desde el 01/06/2023 hasta el 31/07/2023
Consulta las bases de la promoción en <https://bit.ly/BasesCampanaAutoAtlantis2023>

Bilbao
yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es.
Teléfono 944242302

Vitoria
ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es
Teléfono 945154329

San Sebastián
inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es
Teléfono 699295631

Seguro de auto comercializado bajo la marca Tomamos 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-Sant Cugat del Vallès (Barcelona) y distribuido por TARGOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, operador banca-seguros vinculado, con clave OV0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramírez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. 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.

1. Promoción válida para pólizas nuevas GACM Seguros Generales de turismo o furgonetas de uso particular, con prima neta anual mínima de 200 €, contratadas bajo las modalidades de terceros, terceros con lunas, terceros completo, todo riesgo y todo riesgo con franquicias desde el 01/06/2023 al 31/07/2023 y con fecha de efecto máximo hasta el 31/08/2023. Quedan excluidos los reemplazos de póliza. Promoción, regulada en las bases publicadas en la página web <https://bit.ly/BasesCampanaAutoAtlantis2023>, consistente en el regalo por parte de GACM Seguros Generales de cheques carburante de hasta 60 € en función de la modalidad contratada, aproximadamente a los 75 días del cobro del recibo de prima. En cumplimiento de lo previsto en la normativa fiscal vigente, el importe recibido en méritos de esta promoción, tendrá la consideración para el tomador de la póliza de Ganancia Patrimonial en especie, sin Retención a cuenta.

Luchando contra la LGTBIfobia en los centros de trabajo

Desde Comisiones Obreras hemos elaborado una Guía sindical con el título "La LGTBIfobia desde la PREVENCIÓN de RIESGOS LABORALES". Esta se ha trabajado desde un trabajo conjunto de las Secretarías de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental

El origen de este documento parte del convencimiento de que la lucha por la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ independientemente de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar es asunto de todas las personas que forman CCOO.

Es una lucha que se inscribe en el corazón mismo de los valores de CCOO, que son los de la solidaridad, la justicia social, la igualdad de derechos, la salud y la seguridad en el trabajo.

Afirmar la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género nunca ha sido neutral y muchas personas lo han pagado con persecuciones y con su vida a lo largo de los siglos. Y lo siguen pagando aún en muchos países. Los avances legislativos, la mayor comprensión y aceptación social de las personas LGTBI+ no hacen olvidar que aún queda mucho por hacer y que la sociedad nunca está a salvo de la regresión social.

El mundo del trabajo, como espacio de socialización no está, desgraciadamente, exento de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ no se ha logrado dado que la discriminación, la violencia verbal y física siguen siendo actos cotidianos; cuando estas acciones se producen en el ámbito laboral, es preciso hacerles frente desde la prevención y la salud laboral. Esta tarea constituye, para CCOO, un reto sindical de gran importancia.

El objetivo central de este documento es tratar la LGTBIfobia desde el punto de vista preventivo, de forma que sirva a las delegadas y delegados en su tarea a favor de lograr espacios seguros y saludables para todas las personas trabajadoras, de forma que así el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa sea una realidad.

A través de la guía además de situar la legislación vigente en la materia se dan claves de actuación en el día a día sindical. Ejemplo de ello son las prácticas que se pueden llevar a la negociación colectiva.

Galdetutako lau pertsonatik batek (% 26) LGBTI izatea ezkutatu egiten du lantokian. Oinarritzko Eskubideen Europako Agentziaren txostena, LGBTI Berdintasunerako bide luzea egiteke.

Europar Batasuneko diskriminazioari buruzko Eurobarometroaren 2019ko iraileko datuek adierazten dutenez, Espainian galdetutako pertsonen %86 eroso sentituko lirateke LGB pertsonekin lanean, eta % 81 trans pertsonekin.



Nuevos motivos de incapacidad transitoria que afectan a las mujeres trabajadoras

Desde el 1 de junio del 2023 están en vigor los nuevos motivos de incapacidad transitoria (IT) contenidos en la Ley Orgánica 1/2023, de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo

¿Qué debes saber?

Las nuevas ITs que se generan, son prescritas por el personal facultativo de atención primaria del sistema público de salud.



¿Cuáles son estos nuevos motivos de ITs?

Menstruación dolorosa:

- La IT no requiere periodo de carencia, es decir, no hace falta un periodo mínimo de cotización.
- La duración de la IT, será de 3,4 o 5 días, en función de la duración del dolor incapacitante.
- Aunque la IT se repita cada mes, será considerada como una nueva baja, no considerándose recaída.
- La prestación económica será abonada por la Seguridad Social desde el día de la baja y será del 60% de la base reguladora.
- Según la ley aprobada, la IT habrá de estar motivada por una “situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada”, por ejemplo, endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, que pueden implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros.

Interrupción del embarazo:

- La IT no requiere un periodo mínimo de cotización
- Durará mientras se reciba atención del sistema público de salud que impida la asistencia al puesto de trabajo.
- El día de la baja lo abonará la empresa como un día de salario normal, haciéndose cargo de la prestación la Seguridad Social desde el día siguiente.
- La cuantía de la prestación será del 60% de la base reguladora y se incrementará al 75% desde el día 21 de baja en adelante.

Descanso prenatal desde el primer día de la semana 39 de la gestación:

- No se requiere periodo de carencia para menores de 21 años, es decir, no hace falta un periodo mínimo de cotización.
- Si la trabajadora está percibiendo la prestación de riesgo para el embarazo, esta última no se interrumpe, sino que se mantiene hasta el nacimiento.
- Se exige un periodo de carencia de 90 días en siete años entre 21 a 26 años.
- Se exigen 180 días cotizados, en siete años, para mujeres de 26 años o más.
- El día de la baja lo abonará la empresa como un día de salario normal, haciéndose cargo de la prestación la Seguridad Social desde el día siguiente y hasta el parto.
- La cuantía de la prestación será del 60% de la base reguladora y se incrementará al 75% desde el día 21 en adelante.

Este es un derecho que nos beneficia a las mujeres trabajadoras y que visibiliza las especificidades de nuestra salud

Ninguna mujer debe ir a trabajar con dolor

DEFIENDE TU SALUD EN EL TRABAJO

Emakume langileei eragiten dieten ezintasun iragankorrerako arrazoi berriak

2023ko ekainaren 1etik indarrean daude ezintasun iragankorreko arrazoi berriak 1/2023 Lege Organikoan jasotzen direnak, sexu eta ugalketa osasuna eta haurdunaldia borondatez etetekoa

Jakin behar duzuna

2023ko ekainaren 1etik indarrean daude ezintasun iragan-korreko arrazoi berriak 1/2023 Lege Organikoan jasotzen di-renak, sexu eta ugalketa osasuna eta haurdunaldia boron-datez etetekoa.

Zeintzuk dira aldi baterako ezintasunerako arrazoi berri hauek?

Hilerokoa mingarria izatea:

- Aldi baterako ezintasunak ez du gabealdirik, hau da, ez da gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Aldi baterako ezintasunaren iraupena 3, 4 edo 5 egune-koa izango da min ezgaitzailearen iraupenaren arabera.
- Aldi baterako ezintasuna hilerokoa errepikatzen bada ere, baja berri moduan hartuko da, ez da birgaixozetat hartuko.
- Prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzak ordainduko du bajaren egunetik eta oinarri arautzailearen %60 izango da.
- Onartutako legearen arabera, aldi baterako ezintasuna “aurrez diagnostikatutako patologia batek eragindako dismenorrearen ondoriozko ezintasun-egoerak” eragin beharko du, adibidez endometriosis, miomak, pelviseko hanturazko gaixotasuna, adenomiosia, polipo endome-trialak, obario polikistikokoak edo edozein motatako hile-roko odola ateratzeko zailtasunak, besteak beste, dis-pareunia, disuria, ernalezintasuna edo ohi baino odoljario ugariagoak ekar ditzaketenak, beste batzuen artean.

Haurdunaldia etetea:

- Aldi baterako ezintasunak ez du gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Lanera joatea eragozten duen osasun sistema publi-koaren arreta jasotzen den bitartean iraungo du.
- Bajaren eguna enpresak ordainduko du ohi-ko soldata egun baten moduan. Hurrengo egunetik Gizarte Segu-rantzak hartu du bere gain prestazioa.
- Prestazioaren zenbatekoa oinarri arautzailearen %60koa izango da eta %75era igoko da bajaren 21. egunetik aurrera.

Jaiotza aurreko atsedena haurdunaldiaren 39. asteko lehen egunetik:

- Ez du gabealdirik behar 21 urtetik beherakoentzat, hau da, ez da gutxieneko kotizazio aldirik behar.
- Langilea, haurdunaldiko arrisku prestazioa jasotzen ari bada, azken hau ez da eteten, jaiotza arte mantenduko da.
- Zazpi urtetan 90 eguneko gabealdia eskatuko da 21 eta 26 urte arteko emakumeentzat.
- Kotizatutako 180 egun eskatuko dira zazpi urtetan 26 urte edo gehiagoko emakumeentzat.
- Bajaren eguna enpresak ordainduko du soldata ohi-ko egun baten moduan. Hurrengo egunetik jaiotza arte Gi-zarte Segurantzak hartuko du prestazioa bere gain.
- Prestazioaren zenbatekoa oinarri arautzailearen %60koa izango da eta %75era igoko da 21. egunetik aurrera.



Emakume langileon aldeko eskubidea da eta gure osasunaren espezifikotasunak ikustarazten ditu

Emakumeok ez dugu lantokira minez joan behar

BABESTU ZURE OSASUNA LANTOKIAN

RESIGNARSE O VIVIR

Son ya 32! 32 ediciones de Escuela de Juventud Confederal

¿Pero qué significa una escuela de juventud confederal? ¿Cómo explicaríamos a una persona joven de qué trata y en qué consiste esta escuela?

Si nos vamos al aspecto puramente descriptivo, diríamos que se trata de un fin de semana en el que jóvenes de todos los territorios y federaciones del sindicato nos juntamos para recibir formaciones sobre ámbitos relacionados con el empleo y con las problemáticas que nos afectan en primera persona.

Baina azalpen hontatik haratago, urtero ospatzen den eskola sindikal hau, hori baina askoz gehiago da. Lankideekin biltzeko gunea da, baina ez soilik lankideak garelako, proiektu amankomun baten kide kontsideratzen garen guztiok, aurkitzen gara bertan eta gure sarea modu amankomunean indartzeko balio duen asteburua da honakoa.

Compartimos experiencias de lucha de los territorios, diferentes dinámicas que trabajamos a lo largo del año y que sirven de ayuda a otras compañeras. El trabajo realizado por Gazteak y las campañas llevadas a cabo por nosotras, pueden servir de ayuda a las compas de País Valenciá, Catalunya o Extremadura. Pero lo realizado por Nafarroa, Madrid o Castilla y León, también nos sirve a nosotras para coger ideas y trabajar en el objetivo común de todas,

la organización de la juventud trabajadora.

Sindikatu konfederala garela esaten dugunean, azken muturreraino konfederaltasun hau eramaten dugulako da. Helburu konkretu batzuk dauzkagu eta horiek aurrera eramatea gure ardura nagusia da. Proiektu amankomuna daukagu baina bakoitzaren berezitasunak harro sentitzeko moduko altxorra da gure sindikatuarentzat.

¿Y qué hicisteis el fin de semana del 2, 3, 4 de junio en Madrid?

Es lo que se puede preguntar alguien que se haya ocupado de leer este artículo y que sienta inquietud por el trabajo realizado por Gazteak o por Jóvenes CCOO.

La escuela empezó con la apertura del secretario de organización confederal de CCOO, Agustín Martín. Tras hacer un análisis de la situación del empleo en la última década y cómo éste había perjudicado principalmente a la juventud trabajadora, realizó un llamamiento a la auto organización de la juventud y de la clase trabajadora en el sindicato.

Debemos ser un sindicato de trabajadoras y no para trabajadoras. A pesar de ser un matiz en una frase, resume perfectamente cuál es el objetivo del sindicato. Crear espacios de auto organización para que, a través de ello, la lucha por los derechos laborales y las mejoras en la calidad de vida sean una realidad para la juventud trabajadora. Dejó claro también un mensaje: los jóvenes son el futuro, pero también el presente del sindicato y debemos ser claves en la toma de decisiones participando de manera activa en las asambleas de centro de trabajo, en las organizaciones territoriales o en los órganos ejecutivos del sindicato.



Agustinen ondoren, bakarriketa interesgarri eta iraultzaile baten momentua izan zen. Penny Jay umoregile madrildarra bere ikuskizuna aurrera eraman zuen modu bikainean. Bertan feminismoaren defentsa erradikala aurrera eramatera bultzatu zigun, gazteon izaera iraultzailea feminismoari loturiko izaera izan behar duelako. Politika, lan mundua eta emantzipatzeko aukera eskasak ere lantzeko aukera izan zuen bere showean. Barre asko egin genuen eta primeran pasa genuen, umorez ere aldarrikapenak aurrera eraman daitezkeela erakutsi zigun Pennyk.

El sábado, fue el día mas formativo de la escuela en el que organizados en 5 grupos los 180 jóvenes de esta escuela participamos en talleres de distintas temáticas. Eso sí, antes de empezar con los talleres, tuvimos todas juntas, la charla “Ser, hacer, comunicar” llevada a cabo por Adriá Junyent. Secretario de juventud confederal de CCOO y Fernando Rocha, sociólogo experto en transformaciones del mundo del trabajo. Ambos hicieron un repaso de la evolución en el mundo del trabajo, especialmente en aquellos sectores donde más se ocupa la juventud (servicios, ocio y tiempo libre o comercio) y cómo los procesos de digitalización afectan a estos sectores. También cómo afectan los nuevos métodos de comunicación, sobre todo las redes sociales, a la socialización de las personas jóvenes y cómo desde el sindicato debemos incidir en estas nuevas fórmulas para conseguir conectar con estas jóvenes.

Tailerrei dagokionez, ugariak izan ziren landu genituen gaiak. Guztiok zuten gazteriarekin zerikusia eta gazteok eztabaida sakona izan genuen horietako bakoitzean. Eztabaidaren ondoren, proposamenak jaso eta sindikatuaren zuzendaritza organoetara eramateaz aparte, dinamikak abian jartzeko aukera zabaldu zen eta eskolatik atera bezain laster ideia iraultzaile horiei forma eman eta aplikatzeko garaia da.

Las temáticas fueron múltiples, tratamos desde el ecologismo a la salud mental, pasando por temas más habituales del mundo del trabajo como comités de empresa y derechos laborales, salario y nómina o practicas no laborales (becarias). Una temática muy variada y en la que la participación de los diferentes grupos fue elevada generando debates profundos y aportando ideas, tanto llevadas a cabo por algunos territorios u otros originales que tomamos nota y pondremos en marcha en breve.

La calidad de las ponentes fue elevada y desde estas líneas queremos agradecer de parte de todo Gazteak, el esfuerzo y el trabajo llevado a cabo por ellas. Un abrazo enorme y felicitar por el trabajo a Yolanda, Juan Carlos, Alberto, Carlos, Begoña, Diana y Manuel. Eskerrik asko benetan!

Eta eskola ixteko momentua iritsi zen igandean,

asteburu osoko lana hitz batzutan laburtu zuen Unai Sordok. “Gazteria, sindikatuaren motorra zarete, zuek gabe aurrera egitea ezinezkoa da. Beraz, jarrai ezazue borrokan mundu justuago baten alde eta zuen eskubideen borrokan tinko mantendu”.

Y tras las palabras de Unai Sordo llegó el momento de recoger las mochilas e ir a las estaciones de bus y tren para volver cada uno a su casa. Volver a casa con las pilas cargadísimas, el corazón emocionado y la firme convicción de que con esta juventud es posible alcanzar todas las metas que nos pongamos.

Recordar que el año pasado en Alicante fuimos 100, este año en Madrid 180, ¿Cuántos seremos el año que viene? Lo que queremos poner de relieve con esto es que cada vez más jóvenes somos parte del proyecto colectivo que es Jóvenes CCOO y que lo que sí que tiene clara es una cosa, que ante resignarse o vivir, nosotras elegimos vivir y lucharemos decididamente por ello.

Eskerrik asko guztioi, zuekin edonora!! Gora Gazteak eta gora CCOO!!





Diligencia debida

Las Fundaciones Paz y Solidaridad de Valencia, Catalunya y Euskadi y la Fundación Primero de Mayo, hemos publicado una guía sindical sobre diligencia debida, destacando su importancia como una herramienta emergente para proteger los derechos humanos, especialmente los laborales y sindicales, y minimizar los impactos ambientales en las Cadenas Globales de Valor. La guía titulada "La diligencia debida en derechos humanos, una herramienta clave en la lucha sindical para el trabajo decente", destaca la necesidad de establecer una hoja de ruta y mecanismos de control a las empresas transnacionales (ETN) debido al estrecho vínculo entre las violaciones y vulneraciones de derechos humanos y la estructura productiva de estas empresas.

Se estima que aproximadamente el 50% al 60% de la fuerza laboral mundial se encuentra dentro de estas cadenas, en las que operan alrededor de 50 a 60 empresas multinacionales, de las cuales sólo el 3% cuenta con empleados directos, mientras que el resto son personas trabajadoras subcontratadas. A pesar de su importancia económica, las empresas transnacionales operan con impunidad debido a la falta de marcos jurídicos nacionales e internacionales adecuados para abordar las violaciones de derechos humanos que resultan de sus actividades.

La diligencia debida es una herramienta cada vez más relevante en la agenda sindical, ya que busca establecer normas obligatorias para las empresas, especialmente las transnacionales, con el objetivo de que respeten los derechos humanos, laborales y medioambientales. La participación sindical es fundamental en diversos procesos de las cadenas globales de valor, como la recopilación de información, la identificación de riesgos, la implementación de mecanismos de alerta y la promoción de la equidad.



Behar bezalako diligentzia gero eta tresna garrantzitsuagoa da agenda sindikalean, izan ere, enpresentzako nahitaezko arauak ezartzen ditu, bereziki nazioz gairik, giza eskubideak, lan eskubideak eta ingurumen eskubideak errespetatzen. Sindikatuen parte hartzea funtsezkoa da balio-kate globalen hainbat prozesutan, hala nola informazioa biltzean, arriskuak identifikatzean, alerta-mekanismoak ezartzean eta ekitatea sustatzean.

TOUR de la précarité!



ORDAINDU GABEKO LANARI LEKURIK EZ!



#precaritOUR
#prekarietateTOUR

lantzokira

harro tamunetz



Legeetatik
errealitatera



#izateazHarro

cc00.eus

bitzar
comisiones obreras

Rehusado	Dirección Incompleta
Desconocido	Ausente

Sr. Cartero:
Por favor indique con una X
la causa de la devolución.

Euskadiko Langile Komisiak
C.S. de CC00 de Euskadi
Urbilarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: 55-704/77
FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD MENSUAL