

biltzar *comisiones obreras*

Euskadiko Langile Komizioak
C.S. de CCOO de Euskadi

Uribitarte, 4 (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO

Año 41 - D.L.: SS-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91

PERIODICIDAD BIMENSUAL

www.ccoo.eus

UZTAILA
2018
número 6



Es el momento de disputar el futuro



Loli García,
secretaria general
de CC OO de Euskadi

“Es el Momento”, este es el lema de la campaña de EESS, cuyo periodo de concentración electoral comenzamos en setiembre. Queremos presentároslo y trasladaros la importancia y lo mucho que nos jugamos en estas elecciones sindicales.

editorial



CCOO se ha marcado como compromisos en esta campaña de EESS: extender la cobertura electoral a más trabajadores y trabajadoras; recuperar y mejorar nuestra representación; disputar espacios al corporativismo y a otros sindicatos que operan en contra de los intereses de la solidaridad de clase; promover una necesaria renovación generacional de las candidaturas, incrementando la presencia

de personas jóvenes en nuestras listas, y establecer el compromiso de que cada vez haya más mujeres en las candidaturas de CC OO y que el porcentaje de delegadas se acerque al porcentaje de afiliación.

La afiliación y la mejora de nuestra representatividad suponen no solo el aumento de recursos humanos y económicos, no solo mejorar nuestra capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial, sino fundamentalmente ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca.

Tenemos que aumentar nuestra representación para ganar mayor poder contractual en un momento en el que nos disputamos cómo salir de la crisis.

Si salimos aceptando con resignación “la que nos ha caído encima”, con un modelo que pretende competir con bajos salarios; que confunde creación de empleo con precariedad y temporalidad; que considera la protección social y las pensiones un lujo que no nos podemos permitir; que concibe las prestaciones públicas como beneficencia y los servicios públicos como meramente asistenciales; que reproduce un modelo patriarcal que nos discrimina a las mujeres; que expulsa

del mercado de trabajo regulado a las personas jóvenes mejor formadas; que no tiene interés por una política industrial que apuesta por la I+D+i; que ve en la educación clasista y elitista el vehículo irrenunciable para consolidar la hegemonía cultural...

En definitiva, con un modelo que para imponer tanta violencia recurre a limitar las libertades democráticas.

O, por el contrario, luchamos para salir de la crisis, recuperando derechos económicos, laborales y sociales y reforzando nuestro sistema democrático. ¡Eso es lo que está en juego! Y para eso necesitamos fortalecer nuestro sindicato, para eso, debemos de crecer en afiliación y representación.

Es el momento de disputar el futuro. La relegitimación del sindicato se consigue cuando los trabajadores y trabajadoras se afilian y cuando dan su confianza a las candidaturas del sindicato consiguiendo mejoras a través de la negociación colectiva y de la movilización.

Afiliación, representatividad, capacidad contractual y fuerza movilizadora se traduce en poder sindical solo con la organización. Organización para ser más fuertes y más útiles a los trabajadores y trabajadoras.

Como también debemos organizarnos para enfrentar a un mismo tiempo la disputa por la salida de la crisis y la legitimación del sindicato.

Una tarea en la que las elecciones sindicales representan un hito fundamental. Estamos ante un desafío tan complejo como apasionante: situar al sindicato en el centro del gobierno del conflicto social.

Etorkizuna lehiatzeko unea da. Sindikatuaren birlegitimazioa langileak afiliatzen direnean eta sindikatuaren hautagaitzak babesten dituztenean lortzen da, negoziazio kolektiboa eta mobilizazioaren bitartez hobekuntzak lortuz.

Afiliazioa, odezkaritza, kontratu ahalmena eta mobilizatorako indarra antolakuntzarekin bakarrik islatzen da botere sindikalean. Langileentzat indartsuago eta erabilgarriagoak izateko antolakuntza. Lan horretan hauteskunde sindikalak oinarritzko mugarri dira.

Zirrara sortzen duen erronka zaila da: sindikatu gizarte gatazkaren gobernu erdian kokatzea.



Y un último apunte, el Consejo Confederal ha elegido a Mari Cruz Vicente para que lleve la responsabilidad de la Secretaría de Acción Sindical de la CS de CC OO. Es un inmenso orgullo para las Comisiones Obreras de Euskadi. Y quiero reflejar mi reconocimiento y agradecimiento a Cruz por el inmenso e importante trabajo que ha desarrollado en múltiples tareas sindicales en nuestra organización. La historia pasada y presente de CC OO de Euskadi no puede escribirse sin ella. Obviamente te echaremos de menos, pero vas a ocupar una importante responsabilidad que vas a desarrollar de manera muy eficaz y eficiente, no me cabe ninguna duda. Eskerrik asko eta ondo izan!!

Azkenik, aipatu nahi dut, Kontseilu Konfederalak Mari Cruz Vicente hautatu duela CC OOko Konfederazio Sindikaleko Ekintza Sindikaleko Idazkaritzaren ardura harzeco. Zinez, harro egoteko moduko erabakia Euskadiko Langile Komizioak sindikatuarentzat. Nere aitortza eta eskertza agertu nahi diot berari, Cruzi, gure erakundean egindako lan sindikal esanguratsuagatik. Euskadiko CC OOren historia ezin da bera gabe idatzi. Falta izango zaitugu, noski, baina ardura handia izango duzu eta eraginkorra izango zara ziur, ez dut duda izpirik. Eskerrik asko eta ondo izan!!



biltzar

comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

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

www.ccoo.eus

Dirección

Comisión Ejecutiva

Redacción

Santi Martínez,
Iker Armenteros, y Helena Ferreras

Sede central

Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono FAX

94 424 34 24 94 424 38 98

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

IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Con el AENC se recuperan salarios, derechos e igualdad



Los sindicatos CCOO y UGT y la patronal CEOE y CEPYME han cerrado un preacuerdo para el IV AENC, que contempla, entre otros importantes aspectos, una subida salarial del 2%, más un 1% variable, dependiendo de la productividad y situación de cada empresa, para 2018, 2019 y 2020. Asimismo, recoge el compromiso de establecer en 1.000 euros (por 14 pagas) el salario mínimo de convenio, en línea con la subida acordada para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

materias que sindicatos y empresarios trasladarán al Gobierno central para su negociación en el diálogo social.

- Modificación del Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar que se mantienen las condiciones laborales de la empresa principal en las subcontratas.
- Creación de una nueva prestación que permita alternativas al despido en empresas con dificultades económicas negociadas con la Representación Legal de las y los trabajadoras.
- Propiciar un nuevo acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que proporcione a los trabajadores las competencias, conocimientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional.
- Instar al desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

¿Cómo afecta en Euskadi?

El IV AENC, sirve de referencia para la negociación colectiva en el conjunto del estado. En Euskadi su referencia

debería de servir para desbloquear la negociación tanto en el ámbito sectorial como de empresa.

Para CCOO de Euskadi, con estos datos el IV AENC, debiera de ser una referencia incuestionable para el desbloqueo de la negociación colectiva, más necesario que en ningún otro lugar, teniendo en cuenta, la situación de partida de cada convenio.

El IV AENC recoge una serie de medidas trascendentes que abre expectativas para un cambio de rumbo en la negociación colectiva, que deberíamos de ser capaces de aprovechar. Y mientras ELA y LAB desde la barrera siguen bloqueando la negociación colectiva en Euskadi y pateando ante un buen acuerdo para los intereses de la clase trabajadora y no sólo de su afiliación.

Estatuan negoziazio kolektiboarentzat erreferentziatzat har daiteke.

Euskadin, negoziazio kolektiboa blokeatuta dagoen tokian, negoziatioarako atea ireki behar du, bai sektore esparruan eta baita empresa eremuan.

Soldata murrizketak geldiarazten ditu eta soldata baxuenak berreskuratatu.

Hitzarmenen iraunaldiari mesede egiten dio baita kontrata eta azpikontratetan lan egiten duten pertsonen eskubideen bermeari.

Es El Momento



En septiembre comienza el periodo de concentración de elecciones sindicales. Entre los muchos quehaceres de CCOO, el trabajo electoral es de vital importancia por ser nuestra fuente de legitimidad.

Es el momento de contrastar con la realidad de cada centro de trabajo el resultado de nuestra labor por la mejora de las condiciones sociolaborales de la clase trabajadora.

Cada voto a CCOO es un voto que nos protege del desequilibrio en las relaciones laborales, del corporativismo sindical insolidario, de la precariedad laboral y de la falta de pluralidad.

Nuestro trabajo tiene sentido en la medida en que ganamos legitimidad ante las y los trabajadores, cada voto a una candidatura de CCOO de Euskadi es un refuerzo de nuestras posiciones de defensa de la solidaridad de clase y de un modelo de negociación colectiva de amplia cobertura que no se deja a nadie en el camino.

Cada voto a CCOO significa más solidaridad, más clase trabajadora y más igualdad.

Irailean hauteskunde sindikal kontzentratu garaia hasiko da. Ditugun egitekoen artean CCOO-Orontzat hauteskunde lanak garrantzia izugarria dauka, gure legitimazio iturria delako.

Langile klasearen baldintza soziolaboralak hobetzeko lantokietan egiten dugun eguneroko lanaren emaitza errealitatearekin alderatzeko unea da.

CCOOrri emandako boto bakoitzak lan harremanetan dagoen desorekatik babesten gaitu, elkartasunik ez duen korporatibismo sindikaletik, lan prekariatetik eta aniztasun faltatik.

Gure lanak legitimotasuna irabazten dugun neurrian dauka zentzua, Euskadiko CCOOrri emandako boto bakoitzak klase elkartasunaren defentsan dugun jarrera indartzen du, inor baztertuta uzten ez duen estaldura zabaleko negoziatio kolektibo eredua.

CCOOrri emandako boto bakoitza elkartasuna, langile klasea eta berdintasun handiagoan islatuko dira.

Foto: @frioente/@ccoomadrid

10 razones

1 PORQUE NUESTRO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROTEGE A MÁS TRABAJADORAS/ES

En los últimos años, con un 20% de representación, CCOO ha dado cobertura al 72,3% de las trabajadoras y trabajadores con los convenios que hemos firmado, mientras que el sindicato mayoritario, con una representación del 39,69% ha dado cobertura al 47%.

2 PORQUE CONTIGO SOMOS MÁS ORGANIZACIÓN

Contigo somos más fuertes. Cuanto más organizadas/os estemos mejor podremos hacer frente a la unión de la patronal y los poderes públicos frente a los intereses de la clase trabajadora. Somos el apoyo que necesitas.

3 PORQUE SOMOS EL REFERENTE EN LA DEFENSA DE LA SALUD LABORAL

Somos el sindicato que más se ha implicado en la lucha y en la denuncia unitaria de los accidentes laborales, las enfermedades profesionales, el mobbing... Hemos logrado importantes conquistas en este terreno, liderando la pelea en Euskadi por todos los medios, judiciales y no judiciales, que están a nuestro alcance.

4 PORQUE NUESTRA BANDERA ES LA PROTESTA Y LA PROPUESTA

Nos comprometemos en la mejora de tus condiciones de vida y de trabajo. Dialogamos y nos corresponsabilizamos cuando hay que acordar y nos movilizamos para fortalecer nuestra posición en la negociación, o cuando no hay cauces de diálogo. La protesta para llegar a la propuesta y viceversa.

5 PORQUE SOMOS ÚTILES, SOMOS RED.

Nuestros servicios jurídicos te asesorarán y representarán en la defensa de tus derechos cuando sea necesario. Contamos con un equipo para echarle una mano, bien a través de la persona delegada de tu empresa, bien como afiliada/o a nuestra organización. Porque vivimos en un mundo complejo y necesitamos estar protegidas y protegidos por la mejor red, la de CCOO.

6 PORQUE SOMOS PLURALES

No estamos aquí para dividir, sino para sumar fuerzas. Somos un sindicato independiente y de clase. Aquí no sobra nadie. Nos dedicamos a buscar soluciones a los problemas de la clase trabajadora con la justicia social como eje de acción. Es nuestra única vocación. Si otros solo quieren hacer política, que se vayan al Parlamento.

7 PORQUE NOS TIENES A TU LADO

Hay un asesor o una asesora de CCOO de Euskadi visitando regularmente tu empresa, recorriendo tu polígono, pateando tu comarca. Estamos a tu disposición en nuestras sedes, en las capitales, en los pueblos y en las comarcas. Estamos implantadas en todos los ámbitos en los que se deciden tus condiciones de trabajo. Estamos contigo.

8 PORQUE CONTAMOS CONTIGO. TÚ PARTICIPAS. TÚ DECIDES.

Tenemos claro que nuestra labor es orientar y asesorar, pero las decisiones las toman los trabajadores y trabajadoras. No vamos a utilizar tu voto para alimentar estrategias sindicales y políticas ocultas.

9 PORQUE SOMOS IGUALDAD

Porque peleamos por un nuevo modelo productivo más igualitario y social. Porque somos parte del movimiento feminista y su lucha por la igualdad. Porque promovemos los planes de igualdad e integramos la igualdad de género en cada acción sindical para eliminar la desigualdades por razón de sexo que existen en el ámbito laboral.

10 PORQUE TRABAJAMOS POR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA

Trabajamos con otras organizaciones más allá del ámbito laboral. Estamos presentes en muchos frentes, en plataformas ecologistas, en la cooperación al desarrollo, en el apoyo a las personas refugiadas, en el movimiento feminista, en la defensa de las pensiones públicas y la protección social. Porque no lo podemos todo. Porque no lo podemos solas.



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as



Seguros para particulares

- Auto • Moto • Hogar • Caravanas
- Vida • Accidentes • Ahorro y pensiones
- Seguro de Renta Garantizada

Dental
Mascotas
Subsidio de baja

Nuevo

Y ahora visita tu oficina más cercana y participa en el sorteo de un viaje para dos personas a elegir entre...



Infórmate sobre las condiciones de la promoción en:

BILBAO
c/ Urbitarte, 4
Tel. 944 24 23 02

concha.vallesmaza@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47

aranzazu.navasibarguren@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

www.atlantis-seguros.es

“El sindicato ayuda a hacer buenos amigos y compañeros”



En esta edición del Biltzar, hemos querido reconocer el trabajo y el compromiso de un compañero con mucha experiencia.

Un compañero de esos que han dado más de media vida a la lucha por mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora. Hablamos de Pedro Rodríguez Colino, trabajador y hasta hace un mes caso, delegado en Fundiciones Bereciartu, en Legazpia.

¿Cómo fue tu primera vez con CCOO?

Me afilié al Sindicato Vertical en 1975, y pasé a formar parte de las Comisiones Obreras en 1976. Me empujó mi afán por pelear y luchar en aquellos tiempos convulsos. Por una parte la lucha por dignificar las condiciones laborales en el trabajo, y por otra, luchar por el cambio social que tan necesario fue en la transición. Había que derrotar al régimen. Fue muy interesante.

Zer ezberdintasun azpimarratuko zenituzke garai hartako sindikalismoa eta gaur egungoaren artean?

Une historikoa ezberdina da, guazak aldatu egin dira, baina ekintza batasuna botatzen dut faltan. Garai hartan sindikatu guztiak era bateratuan ekiten zuten, asanbladetan, mobilizazioetan eta grebetan. Gaur egun testuinguru guztiz desberdina da.

¿Cómo resumirías brevemente tus 36 años de delegado y qué logros subrayarías?

Salí de la mili y Tomas Sánchez, el que estaba de delegado por aquel entonces, me pidió que le echara una mano montando CCOO en Bereciartu, y ahí empecé mi trayectoria. Bereciartu siempre ha tenido unidad, incluso ha habido años en los que prácticamente la totalidad de la plantilla estaba afiliada a CCOO.

En los 36 años en los que he sido delegado hemos logrado diversas cosas, cuando empezamos, el pacto de em-

presa era de media hoja, en cambio, hoy en día y aun tratándose de una empresa relativamente pequeña, estamos logrando acuerdos muy interesantes con importantes subidas, un plus de transporte consolidado, el servicio de limpieza de la ropa de trabajo... El mayor logro creo que ha sido que la empresa sobreviva hoy en día. Ha habido una involucración responsable por parte de CCOO y de toda la plantilla en momentos muy difíciles para la misma.

Zer esango zenieke gaur egungo gazteei?

Ahalgina egin dezatela, borrokatu dezatela. Gure eskubideen alde eta geurea denaren alde borrokatu behar izatearen ideia galdu egin da. Klase kontzientzia berreskuratu behar da eta argi izanez behar dugu borrokarekin gauzak aldatu daitezkeela.

¿Qué recuerdos positivos y negativos subrayarías en todo este tiempo?

Como negativo, en primer lugar, no puedo olvidar el caso que tuvimos de un compañero que falleció por contacto con amianto. Recuerdos positivos hay muchos en tantos años, pero lo reseñable es que el sindicato ayuda a hacer muy buenos amigos y compañeros. Aún hoy en día mantenemos la costumbre de hacer comidas y recordar momentos.

¿Algo en el tintero?

He tratado de hacer las cosas lo mejor que he podido, hago un balance positivo. Quiero aprovechar este último punto para agradecer el apoyo que he recibido por parte de todo el sindicato, y en especial me gustaría nombrar a Jesús Uzkudun por su implicación en las cuestiones de salud laboral, Miguel Raimundez y también a Arkaitz Kerejeta, por todo su apoyo desde la comarca.

La lucha sindical en la diversidad sexual

En este país existe un marco normativo avanzado en materia de igualdad. Ahora bien, es preciso implementar mecanismos para garantizar la igualdad del colectivo LGTBIQ y que el respeto a la diversidad sean reales y efectivos en todos los ámbitos de la vida de las personas y especialmente, en el ámbito laboral.

En este país existe un marco normativo avanzado en materia de igualdad. Ahora bien, es preciso implementar mecanismos para garantizar la igualdad del colectivo LGTBIQ y que el respeto a la diversidad sean reales y efectivos en todos los ámbitos de la vida de las personas y especialmente, en el ámbito laboral.

En los últimos años se han aprobado leyes y normas avanzando en el tema de la igualdad, sin embargo, aún persisten prejuicios que en numerosas ocasiones se acaban traduciendo en discriminación. Con el objeto de erradicar estos prejuicios y garantizar un buen ambiente laboral, la FSC-CCOO apuesta por la implementación de medidas para prevenir las situaciones.

Lo primero y más importante a destacar por la FSC-CCOO es que la capacidad laboral de una persona es indepen-

diente de su identidad y/o expresión de género y para defender dicha premisa utilizamos las herramientas que son “señas de identidad” de este sindicato como la Negociación Colectiva, el convenio colectivo, los planes de igualdad o los pactos y acuerdos a los que se puedan llegar para luchar contra la desigualdad y la discriminación laboral de todas las personas.

Para ello, la Secretaría de Igualdad y Política de la FSC ha elaborado una guía sobre medidas específicas para proponer en las negociaciones tanto de convenios, acuerdos, como planes de igualdad:

1. Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa.
2. Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, formación, beneficios sociales, etc., garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.
3. Incluir la LGTBIFOBIA, acoso a personas inmigrantes, a personas con discapacidad, con VIH, enfermedad... como riesgo psicosocial de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.

4. Tipificar cualquier acoso, como por la orientación sexual, en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.

5. En relación a los permisos familiares promover que se tengan en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.

6. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los convenios, especialmente en lo referido a la calificación profesional.

Nos queda camino por recorrer en la lucha contra todas las situaciones de desigualdad o de acoso que puedan sufrir las personas LGTBIQ, con diversidad funcional, con VIH, etc., pero hemos dado un gran paso

Pertsona batek lanerako duen gaitasuna ez dago genero identitate edo edierazpenarekin lotuta

Berdintasunean aurrera egiten laguntzen duten legeak dauden arren oraindik ere aurreiritziak aurkitzen ditugu. FSC horrelako egoerak ekiditeko neurriak hartzearen aldeko da.



Oficinas y despachos de Bizkaia

A pesar del amplio seguimiento de las jornadas de huelga convocadas en primavera, en las posteriores reuniones de la mesa de negociación del convenio, CEBEK ha ignorado este claro mensaje de las plantillas. Se reafirma en su postura respaldada por sus empresas asociadas.

Nos exige a la parte sindical que presentemos una propuesta que recorte drásticamente aspectos fundamentales de las condiciones económicas del último convenio vigente: Reducir la antigüedad. Renunciar a la aplicación de la garantía mínima para la mayor parte de las plantillas, siendo esta el único mecanismo que garantiza incrementos salariales brutos, ya que esta garantía no se puede absorber o compensar por ningún otro complemento salarial.

Hemos comenzado una campaña denominada #SeñalaALosCulpables, en la cual queremos difundir entre la opinión pública a través de las redes so-



ciales y mediante concentraciones y manifestaciones por Bizkaia quienes son los responsables de esta situación: La patronal CEBEK, su Junta directiva, sus empresas asociadas y el resto de empresas del sector.

Delegados del sector de oficinas y despachos de Bizkaia hemos denunciado,

ante los representantes políticos de Juntas Generales de Bizkaia y ante la Comisión de Trabajo y Justicia del Parlamento Vasco, la situación de la negociación de nuestro convenio. Esperemos que estas comparecencias fructifiquen y se pueda presentar una proposición relativa a nuestro conflicto para su discusión y votación.

Kanpaina berri bat hasi dugu #errudunakSeinalatu , iritzi publikoaren artean egoera honen erantzuleak zeintzuk diren zabaltzeko: CEBEK patronala, zuzendaritza batzordea, enpresa kideak eta sektoreko gainontzeko enpresak.

Convenio Hostelería Araba

El turismo en Araba como en Euskadi, está en su mejor momento. Eso sí, este repunte del número de visitantes en nuestras ciudades en cerca de un 50% más desde el 2013, solo se ve reflejado en los beneficios de la empresa.

La patronal de Hostelería quiere hacernos recortes en nuestras condiciones laborales, es decir quieren con nuestro trabajo seguir ganando más dinero a nuestra costa. Por todo esto es necesario que peleemos por conseguir un convenio digno y no el que ellos pretenden:

- Recortan derechos como el plus de nocturnidad y el plus de domingos y festivos.
- Los salarios de este convenio están congelados desde el 2010, los incrementos salariales no hacen recuperar el poder adquisitivo.
- No se regula la subrogación, ni la externalización.

- No se mejora ni en licencias ni permisos, sino al contrario. Es responsabilidad de todos y todas los que estamos en la mesa de negociación intentar llegar a un acuerdo y CCOO hará todo lo posible porque así sea, presentará una propuesta que pueda acercar posturas.



Acuerdo histórico para las y los vigilantes de los aeropuertos

CCOO Construcción y Servicios tras las pasadas huelgas en el Aeropuerto del Prat de Barcelona ha consigue un importante incremento salarial en todos los aeropuertos con el Ministerio de Fomento.

Cabe recalcar que ningún sindicato nacionalista ha participado ni conseguido este importante acuerdo que supondrá un incremento salarial a todos y todas las vigilantes de seguridad privada en los aeropuertos de Loiu, Foronda y Hondarribia.

Estos nuevos pluses que empezaran a ser abonados a las diferentes plantillas son: plus aeropuerto, de radioscopia, de filtro de rotación y Plus de productividad, supondrá pasar de 110 € a más de 300 €.



CCOOko Eraikuntza eta Zerbitzuak Federazioak Bartzelonako Praten egindako grebak eta gero soldata igoera esanguratsua lortu du Sustapen Ministerioarekin aireportu guztietan.

Tomadura de pelo

Firmado el Convenio de Construcción de Gipuzkoa, la federación de Construcción y Servicios pone encima de la mesa que no ha habido mejoras en derechos ni recuperación del salario perdido en estos años en los cuales ELA ha tenido la mayoría.

CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi considera que la firma del acuerdo entre ELA y la patronal ha sido una lamentable tomadura de pelo para los 17.000 trabajadores y trabajadoras del sector.

Las subidas no tienen carácter retroactivo, no hay derechos a atrasos salariales, no se recupera el poder adquisitivo de estos 8 años, no se garantizan el Plus Nocturnidad, no hay cobertura en accidentes in itinere, no hay calendario laboral, jornadas abusivas, no hay mejoras en Formación ni Prevención y

Salud Laboral siendo este el sector con más accidentes graves y mortales etc...

Para CCOO de Construcción y Servicios de Euskadi, como sindicato de clase, esta es una muestra más de que quienes dicen representar a los trabajadores y trabajadoras y lo que hacen es pisotear sus conquistas sindicales y sus derechos laborales, sin importarle a los firmantes la evolución del sector ni aquellos a los que deben defender.



Gipuzkoako Eraikuntzako Hitzarmena sinatu da eta Eraikuntza eta Zerbitzuak Federazioak mahai gainean jarri du ez dela eskubideetan hobekuntzarik egon ezta ELAk gehiengo izan duen urte hauetan galdu den soldataren berreskurapenik.

Euskadiko CCOOko Eraikuntza eta Zerbitzuak Federazioaren ustetan ELA eta patronalaren arteko sinadura adarra jotzea izan da sektoreko 17.000 langileentzat.

**ES EL
MOMENTO!**
aurrerantz[↑]



CCCOO

HISTORIA EGIN GENUEN EGITEN GABILTA ETA EGINGO DUGU

CCOO Irakaskuntza-ren 40 urteurrena 40 aniversario de ccoo irakaskuntza

Son muchos los motivos para celebrar, pero son muchos más los que nos mantienen en la lucha y en la reivindicación de los derechos de trabajadores/as de la enseñanza.

Son cuarenta años llenos de campañas, reuniones, encuentros, bilaterales, mesas paritarias, intersindicales, confederales... Llenos de infinidad de encuentros con problemas laborales de afiliadas y afiliados que se acercan al sindicato a pedir información, a reclamar lo que creen en derecho como suyo y como nuestro, digno de reconocimiento para la clase trabajadora de la enseñanza.

Son muchas las personas que voluntariamente se han ofrecido a ser permanentes, se han comprometido a liberarse para defender mejor y con más disponibilidad de horas, minutos y segundos, para encontrar las maneras y los mensajes que calen en un colectivo volcado en la educación.

Son muchas las huelgas, los paros, las manifestaciones... pancartas, txapas y pegatinas que se han convertido en aliadas y compañeras de camino haciendo visible un sentir común: CCOO irakaskuntza es un sindicato de docentes, educadores/as y trabajadores/as vinculados/as a la enseñanza que defiende a todo el colectivo en Euskadi.

Hemos hecho historia, la seguimos haciendo y la haremos.

Toca dar gracias por todo lo compartido, incluso las discusiones y los enfados que nos han ayudado a limar y concretar lo que queremos y cómo lo queremos. Toca mirar atrás con la mirada alta y sentir orgullo. Toca seguir adelante con mucha ilusión. Es necesario hoy más que nunca seguir apostando por CCOO Irakaskuntza. Y muy pronto, en octubre, os invitaremos a celebrarlo.

Hamaika arrazoi dugu guk gurea ospatzeko, dudarik gabe. Eta are gehiago irakaskuntzako langileen eskubideen alde borrokatzen eta eskubide horiek aldarrikatzen mantentzen gaituztenak.

Berrogei urte hauetan zenbat kanpaina, batzar, topaketa, aldebiko, parekide, sindikatu-arteko burutu dugu!... zenbat bilera egoitzara informazio eske edota eskubidetzat hartzen dutena eskatzera hurbiltzen diren afiliatuaren arazoengatik.

Asko izan dira sindikatuan lan egiteko bere burua borrodatzeko eskaini duten pertsonak. Asko irakaskuntzako langileen alde buru-belarri arituzko liberazioaren konpromisoa hartu duten langideak; hezkuntza arloan murgildutako langileria eragotzitzen zaion mezu eta ahotsari bidea egiten euren ordu, minutu eta segundo guztiak eskaini dituztenak.

Asko dira izandako grebak, geldialdiak, manifestazioak... Pancartak, txapas eta pegatinak lagun bihurtu zaizkigu eta, elkarlanean, partekatutako sentipena sortarazi dugu: CCOO irakaskuntza Euskadiko hezkuntza-langileria osoa defendatzen eta hurbiletik babesten duen irakasle-hezitzaile-langilez eraikitako sindikatu dela.

Historia egin genuen, historia egiten ari gara eta historia egingo dugu.

Eskerrak eman behar ditugu partekatu dugun guztiagatik, eztabaidak eta haserreak barne. Hauxe langugarri izan direlako nahi duguna eta zelan nahi dugun leuntzeko eta zehazteko. Iragana harrotasunez begiratu behar dugu. Gaur egun beharrezkoa da CCOO irakaskuntzaren alde egitea. Laster, urrian, ospatzera gonbidatuko zaituztegu.

Los riesgos psicosociales en el sector sociosanitario

Que CCOO es una referencia obligada en materia de salud laboral, hoy por hoy, nadie puede ponerlo en duda. En los últimos años, pongámosle cinco, aunque probablemente sean más, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Euskadi hemos estado trabajando de manera continua, y a veces agotadora, sobre los riesgos psicosociales. Ha sido un camino difícil, lleno de zancadillas y en el que muchas veces, demasiadas tal vez, CCOO nos hemos encontrado solas. Y es que no todas las organizaciones sindicales nos hemos tomado este tema con la misma seriedad y rigor.



Por eso, nos habíamos propuesto sacar provecho a toda esta experiencia acumulada dándola a conocer entre, los y las trabajadoras primero y entre nuestras delegadas y delegados después. Así, a lo largo del mes de mayo, hemos celebrado dos jornadas sobre los riesgos psicosociales, con diferentes objetivos y participantes cada una.

La primera de ellas, celebrada el 15 de mayo en el salón de actos del Hospital de Cruces, fue la que estaba dirigida hacia el externo de nuestro sindicato. Contando con ponentes de CCOO de Euskadi, Osalan, ISTAS y la propia Osakidetza, pretendíamos dar a conocer y sensibilizar sobre riesgos psicosociales a las más de cien personas que ese día acudieron a la jornada, todo ello con una marcada perspectiva de género.

Allí nos recordaron la importancia de una buena evaluación de riesgos, incluida la necesidad de utilizar el método más adecuado para ello (nadie utilizaría un termómetro para medir el ruido ¿verdad? pues esto es lo mismo), la necesidad de tomar medidas de prevención antes de que se dé el daño y, sobre todo, la necesidad de la participación de nuestros delegados y delegadas durante todo el proceso para que todo esto sirva para algo.

Hablando de esas zancadillas que decíamos antes, aquí tuvimos una bien gordita por parte de Osakidetza, seguramente porque este tema le duele especialmente. No es casualidad la insistencia de CCOO en trabajar sobre los riesgos psicosociales y la existencia de varias sentencias en los últimos meses en las que, diferentes juzgados, ponían de manifiesto la pasividad de Osakidetza a la hora de hacer frente a estos riesgos, con nefastas consecuencias para varias trabajadoras. Las consecuencias de los riesgos psicosociales, son tan graves como evitables.

La segunda jornada, celebrada el veinticuatro de mayo, tuvo un enfoque más hacia el interno del sindicato, estando convocadas las delegadas y delegados de la Federación de Sanidad. Hay que reconocer que si esta segunda jornada salió adelante, fue gracias a la insistencia de Salvador Moncada de ISTAS, que no solo compartió su conocimiento con nosotras, sino que consiguió también poner de manifiesto la importancia sindical de enfrentarnos a estos riesgos. No en vano, cuando estamos hablando de prevenir los riesgos psicosociales, estamos hablando, en realidad, de cómo se organiza el trabajo en los centros de trabajo, algo que las empresas son totalmente reacias a tratar con los representantes de la plantilla.

Las conclusiones que sacamos de estas jornadas son claras: por un lado, si CCOO va a seguir siendo una referencia de peso en materia de salud laboral, será principalmente por el trabajo diario de sus delegadas y delegados en esta materia; por otro lado, este trabajo diario sería mucho más difícil si no contásemos con el trabajo de organizaciones como ISTAS. Y es que, el sindicato somos parte de la solución, no parte del problema.

CCOO erreferentzia esanguratsua izango da lan osasun arloan, batez ere ordezkariak esparru honetan egiten duten eguneroko lanagatik.

Arrisku psikosozialen aurkako borroka bide zaila da, oztopoz beteeta eta askotan, gehiegitan, CCOOn bakarrik egin behar izan dugu lan. Erakunde sindikal guztiak ez dugu gai hau zorrotzaz berberekin hartu.

Guía para eliminar la brecha salarial

La brecha salarial entre mujeres y hombres es una de las lacras que como mujeres trabajadoras sufrimos. En los datos de la última encuesta de estructura salarial hay un dato demoledor, las vascas anualmente trabajamos más de tres meses gratis.

Nuestras propuestas: Gure proposamenak:

Educación

Se debe empezar por una educación transformadora basada en roles no sexistas con una orientación encaminada a desmontar estereotipos.

Planes de igualdad y medidas positivas

Los planes de Igualdad deben de ser reales y negociados con la representación de las trabajadoras y de los trabajadores. Se debe completar el desarrollo de los planes de Igualdad como marca la ley tanto en las empresas de más de 250 personas trabajadoras como en la Administración Pública. Ampliando a través de la negociación colectiva esta obligatoriedad a empresas de menor volumen.

Para hablar de Planes de Igualdad reales se debe partir de una reflexión conjunta en el diseño de diagnóstico, en las acciones, en el desarrollo y en la futura evaluación.

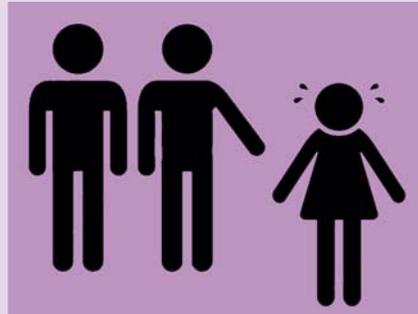
La brecha salarial debe de estudiarse desde muchas vertientes y contar con todos los factores que la provocan para buscar posibles soluciones. Siendo conscientes que la brecha se enraíza en una sociedad que es discriminatoria para las mujeres.

Errekrutatzea

Enpresak berdintasuneko esparruak izan behar dute eta instalazioak horretarako ego- kituta egon behar dute

Proceso de Selección

Los procesos de selección deben estar dirigidos por personas con formación en igualdad. Estos procesos deben estar libres de cualquier tipo de preguntas relativas a las condiciones personales.



Contratación

Limitar la contratación a tiempo parcial involuntaria, limitado las horas complementarias a su mínima expresión y fomentando la ampliación de jornadas parciales a jornadas completas.

Desde las Secretarías de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Euskadi, y desde todo el sindicato queremos desmontar esta situación. Por ello y centrándonos en la brecha salarial entre mujeres y hombres ambas secretarías hemos realizado una guía para la acción sindical.



Conciliación de la vida laboral, familiar y personal veris la utilización de los tiempos y la corresponsabilidad

Eliminar las reticencias a los cambios en la organización de las formas de trabajo.

Introducir otras posibilidades para la utilización de reducciones de jornada, que además de la reducción diaria de las mismas y en base a la voluntad de la persona trabajadora que la utilice.

Formación

Diseñar de un modo compartido con la Representación de las plantillas los Planes de Formación desde una perspectiva feminista.

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje al personal que se incorpora de un permiso de maternidad, paternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género que hayan sido obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral.

Esta guía pretende recoger una serie de reflexiones y propuestas que nos sirvan de orientación a la hora de realizar las plataformas reivindicativas y la negociación de los planes y medidas de igualdad en las empresas.

Maila igoerak

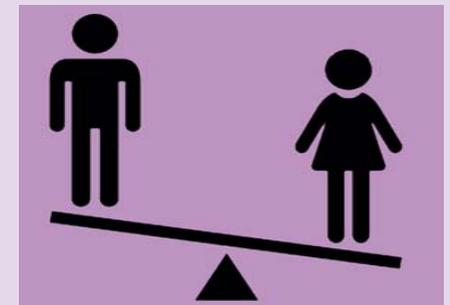
Gardentasuna hutsik dauden lanpostuak argitaratzerako orduan.

Emakumeek ordezkartza gutxiago duten toki- etan meritu berdintasunean barne sustape- naren oinarrietan ekingiza positiboak egitea.

Política salarial "De un trabajo de igual valor igual remuneración"

Aumentar a través de la negociación colectiva todas aquellas discriminaciones retributivas detectadas.

Articular en todo lo relativo a complementos salariales ligados a productividad o al absentismo. No se considera absentismo los días de permiso por maternidad o paternidad, acumulación de lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



Escuela Pedro Gómez

Sindicalismo y redistribución en el cambio de ciclo económico

De un tiempo a esta parte se repite con insistencia que lo peor de la crisis ha pasado. Recientemente, desde la Comisión Europea se hacían públicas las previsiones económicas de primavera de 2018, que lanzaban bajo el mensaje “continuará la expansión, aunque con riesgos de nuevo cuño”.

Más allá de esa insistencia de algunas instituciones de la UE en situar los riesgos en el externo, y no en la propia arquitectura de la Unión, lo cierto es que hay algunas cosas interesantes. Un año más, la economía avanza. Al menos, la macroeconomía, con un crecimiento esperado por encima del 2%. Y hablaríamos ya de, al menos, dos años “buenos”.

Ahora bien, ¿esa mejoría se ha trasladado al conjunto de la población? Para CCOO evidentemente no. Es imposible hablar de recuperación si esta no alcanza a los salarios o a las condiciones del empleo. Y es imposible si por el camino las tasas de riesgo de pobreza y exclusión social no mejoran.

Sobre estos aspectos se centró la Escuela Pedro Gómez, en una única jornada intensa en la que tratamos de bajar al terreno de lo concreto. Por un lado, en materia salarial (coincidiendo además con la semana en que se firmaba el preacuerdo sobre el AENC), y presentando además la Guía de brecha de género elaborada por las Secretarías de Acción Sindical y de Mujer y Juventud.

Si los salarios constituyen la primera vía para redistribuir la riqueza que se genera en un país, teníamos que ver qué políticas públicas se están configurando en este nuevo ciclo econó-



mico. Pero también es necesario debatir sobre nuestro sistema de protección social y ver las propuestas que se están lanzando desde el sindicato en cuestiones tan sensibles como la Renta de Garantía de Ingresos.

También es el momento de hablar sobre las reformas laborales y su derogación para avanzar en un modelo de relaciones laborales que recupere aquellas garantías y equilibrios que se perdieron con la excusa de la crisis.

Para estos tres ámbitos contamos con buenas intervenciones, que llegaron tanto desde el sindicato (con Javi Gómez, Estibaliz Montero y Santi Martínez), como desde instituciones (Jon Azkue, Teresa Laespada y Tomás Arrieta) o la universidad (Joaquín Pérez Rey).

La tarde dio lugar a debates en grupos más pequeños donde se repasó por las delegadas y delegados asistentes las realidades aludidas por la mañana.

Loli García, Secretaria General de CCOO de Euskadi, cerraba la jornada por la mañana centrándose en su intervención no sólo en lo que hace referencia al AENC, sino también a lo ocurrido en los últimos tiempos con el diálogo social en Euskadi.

Azken urteetan ekonomiak aurrera egin duela ikusi dugu. Gutxienez, makroekonomiak.

Baina, hobekuntza hori herritar guztiengan islatu al da? CCOOren ustetan argi eta garbi, ez.

Gai hauek landu ziren Pedro Gomez Eskolan, gai zehatzak lantzen saiatu ginen aurtengo jardunaldian.

Ganamos la primera sentencia que declara indefinida no fija a una funcionaria de la Administración por abusar de la temporalidad

CCOO ha ganado la primera sentencia que reconoce a una trabajadora de Osakidetza la condición de indefinida no fija. Por primera vez, una trabajadora con relación estatutaria con la Administración vasca, consigue que un Tribunal reconozca el fraude en la contratación temporal y su conversión en indefinida no fija.

La razón para ello es, como establece la propia sentencia, que la Administración Pública “ha incurrido en abuso en la utilización de la contratación temporal”. La trabajadora, que inició su relación laboral con Osakidetza en el año 2000 para la limpieza de hospitales y centros de salud, ha ido encadenando, de manera prácticamente ininterrumpida, nombramientos temporales y prorrogas hasta el día de hoy. El Tribunal establece con claridad que “siempre ha desarrollado tareas ordinarias que no respondían a ninguna necesidad eventual”, de ahí el abuso en la contratación temporal.

Basándose en la normativa y en las sentencias europeas, el TSJPV declara a la trabajadora indefinida no fija. Es necesario detenerse un momento en este punto, porque las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea son importantes para estos casos, pero no son la única clave. La sentencia menciona como una de sus fuentes la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de du-

ración determinada, que recoge un acuerdo marco en el que participa, entre otros, la Confederación Europea de Sindicatos de la que CCOO forma parte.

Esta condición se trata de un término medio entre la condición de un nombramiento temporal y una persona con una plaza en propiedad: la trabajadora no ha obtenido una plaza en propiedad, pero logra una mayor estabilidad que con un nombramiento temporal. Por tanto, como sanción a la Administración y como protección a la trabajadora, le reconoce esta condición que le dota de mayor estabilidad. De esta manera, se traslada una herramienta de la legislación laboral al orden contencioso.

Tanto las sentencias europeas como esta misma, demuestran que es necesaria una revisión de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, que se ha abusado de la temporalidad. La política de austeridad, los recortes impuestos y el límite en la tasa de reposición han provocado una degradación profunda del empleo público. Pero también el hecho de no convocar oposiciones cuando ha sido necesario.



Europa mailako sententziek, eta honek berak, erakusten dute Administrazio Publikoetako aldi baterako kontratazioak errebisio behar duela, denborazkotasuna gehiegi erabili da.

Herstura politika, murrizketak eta erreposizio tasaren mugak enplegu publikoaren hondatze sakona eragin dute

Todo ello, son decisiones políticas que nos han traído a la situación actual.

Por todo ello, el sindicato ha instado a Osakidetza a hacer frente en serio a su contratación temporal, siempre partiendo de la necesaria transparencia y evitando chapuzas como el llamado “nombramiento estable y flexible” puesto en marcha este año.

¿QUIÉN TE REPRESENTA EN EL TRABAJO?

Ordezkarari sindikalak enpresaren arduraren ordezkatzen gaituzten lankideak dira, lan-baldintza hobea eta justuagoen alde lan egiten dutenak.

BAI

Es importante contar con la representación legal de las personas trabajadoras y tener un contacto directo.

Langileen ordezkaritza legalarekin kontatzea eta harreman zuzena izatea garrantzitsua da.

...nola?

¿TIENES REPRESENTACIÓN?

EZ

Es necesario que las personas jóvenes sean activas en el movimiento sindical para que se visualice nuestra perspectiva.

Gazteok mugimendu sindikalean aktiboak izatea beharrezkoa da gure ikuspuntua bistara dadin.

...¿por qué no dar el paso?

BOZKATU!

Puedes votar en las elecciones sindicales si tienes: *Hauteskunde sindikaletan bozka dezakezu baldin eta:*

- Más de 16 años *16 urte baino gehiago badituzu*
- Más de un mes de antigüedad *Hilabete baino gehiago badaramazu lanean*

Langileok eman behar ditugu lehen pausak, INOIZ EZ enpresak. Sindikatuek burutuko dituzte izapide administratiboak.

PRIMEROS PASOS

Los trabajadores y las trabajadoras tenemos que dar los primeros pasos, NUNCA la empresa. El sindicato realizará los trámites administrativos.

Langileok eman behar ditugu lehen pausak, INOIZ EZ enpresak. Sindikatuek burutuko dituzte izapide administratiboak.

PRESENTATE

SI

AURKEZ ZAITEZKE?

+18

Tienes que tener al menos 18 años

+6

6 hilabete baino gehiago lanean

¿?

Tu nacionalidad y tipo de contrato ¡DAN IGUAL!

NO

NECESITAS:

LAGUNTZA

Contacta con CCOO para que nos pongamos manos a la obra.

CCOorekin harremanetan jarri lanean has gaitezen.

LANKIDEAK

CENTROS DE 6 A 30 TRABAJADORES/AS



ORDEZKARI BAT

31 ETA 49 LANGILE BITARTETIKO ENPRESAK



3 DELEGADOS/AS

CENTROS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES/AS



ENPRESA-BATZORDEA



No pasa nada. Aún puedes ayudar en tu centro de trabajo...

Implicándote

Parte hartuz

Animando a tus compañeras/os a presentarse

Afiliatuz

Votando

UNEA IRITSI DA!



Siguenos:
Jirragazuz:
gazteak@ccoo.eus
Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Empadronado en el padrón municipal
Gasteia Zuzendutza



Salud laboral con gafas moradas

Aplicar el punto de vista de género en la defensa de la salud laboral y para la mejora de las condiciones de trabajo es sin duda algo necesario en todo nuestro sistema de prevención de riesgos laborales y en toda la legislación relativa a ello. Tenemos que ir más

El de la mujer trabajadora es sin duda uno de los colectivos más perjudicados de nuestro mercado de trabajo. Los últimos datos de los que disponemos en Euskadi, correspondientes a 2017, reflejan que la tasa de temporalidad sigue siendo mayor entre las mujeres (28,6%) que entre los hombres (23,6%).

El empleo asalariado a tiempo parcial, por su parte y según datos de ese mismo año, está muy feminizado, puesto que en Euskadi el 78,3% de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres, siendo la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres del 26,7% frente al 8% de los hombres. Y además cada día es más constatable que esa contratación a tiempo parcial no es en muchos casos deseada ni ansiada por las mujeres. La temporalidad por descartado que no.

Estos hechos tienen sin duda una influencia clara en los riesgos psicosociales que sufre el colectivo de mujeres trabajadoras en sus puestos de



allá de nuestra tradicional cultura preventiva, que prioriza los accidentes de trabajo, y dar la importancia que merecen a las enfermedades profesionales y a los riesgos psicosociales. Y tenemos que ser capaces de llevarlo a cabo con un punto de vista de género.

trabajo y en las patologías que de esos riesgos se están derivando. Porque los riesgos psicosociales, como ya sabemos, se relacionan con el mobbing, con la carga de trabajo excesiva, insuficiente o mal distribuida, con los conflictos entre personas en los centros de trabajo o con el hecho de que no exista relación entre esas mismas personas.

Pero también el tipo de contrato que tiene una persona influye en todo el entorno psicosocial de su puesto de trabajo. La inseguridad laboral que se deriva de estas formas de contratación genera indefensión en la relación laboral, lo que conlleva un claro riesgo psicosocial, que en este caso y según los datos del párrafo anterior afecta, sobre todo, a las mujeres trabajadoras. Y no olvidemos que estos riesgos psicosociales generan estrés, ansiedad y otras gravísimas dolencias como depresiones.

En nuestra sociedad las tareas domésticas y las tareas de cuidados de

personas dependientes siguen recayendo en mayor medida sobre las mujeres que sobre los hombres. Y esto, debido al fenómeno de la doble presencia, también tiene una influencia clara sobre los riesgos psicosociales de las mujeres, que son quienes se ven sometidas a unas exigencias que se dan en el espacio doméstico y en el centro de trabajo, exigencias que son simultáneas y que tienen unas delimitaciones temporales muy estrictas en ambos casos. La organización del tiempo de trabajo, competencia de las empresas según nuestro ordenamiento legal, posibilita o dificulta esa necesidad de conciliación entre la vida laboral y familiar.

De ahí la clara necesidad de que se abra un espacio de participación a las y los representantes de la plantilla en la organización del tiempo de trabajo, aspecto que desde CCOO defendemos constantemente y que un gran número de empresas trata de entorpecer. Y tampoco podemos olvidar que las dobles escalas salariales, que perjudican en su parte negativa a las mujeres trabajadoras, también generan un riesgo psicosocial para estas, hecho que desde la patronal también pretende ser obviado.

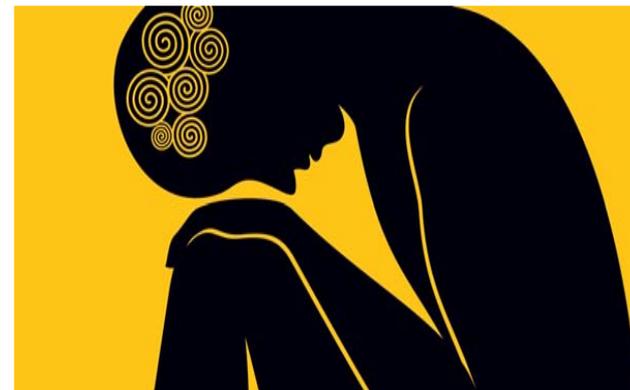
Hay sectores con gran presencia de mujeres en los que se sufre un aumento de la carga mental debido a las exigencias específicas vinculadas al mantenimiento obligado de un determinado aspecto físico. Y es también en sectores con gran presencia de mujeres, como enfermería, residencias de tercera edad, atención a personas dependientes, enseñanza o co-

mercio, en los que se exige no empatizar con personas usuarias o con clientes, siendo necesario esconder emociones, sentimientos u opiniones. Todo esto crea un escenario en el cual la carga mental que se deriva del trabajo está afectando de forma muy grave a las mujeres trabajadoras, y sobre todo en mayor medida que al colectivo de los hombres.

Habrà a quien no le parezca grave, pero a CCOO no sólo nos parece grave, sino que nos parece un muy grave agravio comparativo entre hombres y mujeres en nuestro mercado de trabajo. Como grave también es que haya más mujeres que hombres en puestos de ejecución y menos mujeres que hombres en puestos directivos.

Elo implica que para más mujeres que hombres el trabajo consiste en una serie de tareas parceladas sometidas a control y supervisión. Pero también implica que, en el caso de poder desarrollar una trayectoria profesional ascendente, que viene a ser el sentido óptimo y deseable de las trayectorias profesionales, la del conjunto de las mujeres trabajadoras empezará desde más abajo que la del conjunto de los hombres, cuyo punto de partida se situará por encima del de las mujeres.

Los riesgos psicosociales no sólo generan trastornos mentales más o menos graves, pueden generar hasta la muerte. Existen datos concretos, basados en estudios médicos llevados a cabo en países escandinavos y que venían a demostrar que la carga y la tensión en el puesto de trabajo pueden llegar a acortar la vida dos años. Pero volvamos a casa, a una trabajadora de Osakidetza le ha sido recientemente reconocida una incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo debido a los riesgos psicosociales que existían en su puesto, y que se derivaban de un acoso laboral grupal al que era sometida y ante el que Osakidetza actuó con total pasividad cuando se le comunicaron los hechos.



Sirvan estas dos últimas consideraciones para demostrar que no podemos frivolizar en relación a los riesgos psi-

cosociales ni restarles importancia. Son algo muy grave y tienen consecuencias nefastas para la salud

Arrisku psikosozialak, jakin ondo dakigun moduan, mobbing-arekin, gehiegizko edo gutxiegiako eta gaizki banatutako lan kargarekin, pertsonen arteko gatazkekin edo pertsona horien artean harremanik ez egotearekin lotzen dira.

Arrisku psikosozialek ez dituzte bakarrik buruko nahasmenduak sortzen, heriotza ere eragin dezakete.

Badaude datu zehatzak eskandinaviar herrialdeetan egindako ikerketa medikoetan oinarrituta eta erakusten dute lanpostuko tentsio eta kargak bizitza urteak murriztu ditzaketela.



Gracias por el trabajo compartido



Agradezco a mi sindicato que me haya cedido esta corresponsabilidad para comentar que tras una larga trayectoria sindical en CCOO de Euskadi, paso a ocupar otra responsabilidad, esta vez en la ejecutiva confederal de la CS de CCOO al frente de la Secretaría de Acción Sindical. Un gran reto y una enorme responsabilidad. Quiero en primer lugar recordar a nuestra compañera Mercedes, que ocupaba esta responsabilidad y que desgraciadamente nos dejó a primeros de junio.

En segundo lugar agradecer a nuestro secretario general, Unai Sordo, la confianza que ha depositado en mí, al proponerme para esta responsabilidad, y en tercer lugar, agradecer a todo el equipo de CCOO de Euskadi, con nuestra secretaria general a la cabeza, con quienes he compartido estos últimos años de actividad sindical, el cariño que me han mostrado, y esa capacidad de trabajo en equipo que hace que, a pesar de nuestros escasos recursos humanos, el trabajo salga y salga bien, no sería posible de otra manera.

Pero también a todas las compañeras y compañeros con los que a lo largo de todo este recorrido sindical, que iniciaba allá por el año 1979, hemos compartido trabajo, vivencias, compromisos, con ese empuje que da la juventud y que con el paso de los años, no solo no se pierde, sino que, se transforma en la fuerza necesaria para estar día a día defendiendo los intereses de los trabajadores y

trabajadoras dentro de este gran proyecto confederal, solidario y de clase que son las Comisiones Obreras.

No todos los momentos han sido buenos pero incluso los peores me han servido para ganar en tolerancia, en respeto, en convivencia, en aprender a normalizar la discrepancia y sobre todo para poner el sindicato por encima de todo, porque es un proyecto por el que merece la pena comprometerse.

Somos la mayor organización social de este país, el compromiso de cientos de miles de personas afiliadas lo hacen grande cada día, por ello siempre he considerado que hay que estar, no donde quieres, sino donde la organización te necesita, y hoy parece que es en Madrid donde corresponde desarrollar este honorable oficio.

Termino con un reconocimiento especial a las dos personas con las que comparto un proyecto de vida y de compromiso, mi hija y mi compañero, por ser como son y por contribuir a que siempre todo sea más fácil. Dejo mis responsabilidades en Euskadi con una gran pena, pero con la tranquilidad de saber que se queda al frente un gran equipo, con el que a pesar de la distancia, vamos a seguir tejiendo luchas y enredando compromisos para que CCOO siga siendo ese referente y esa fuerza necesaria para avanzar en una sociedad más justa, más libre y más igualitaria. AURRERANTZ

