

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

otsailak | Día de la
22 Igualdad
Salarial



gehiago egiteagatik,
gutxiago irabazten dugu



comisiones obreras
biltzar

OTSAILA
2023
NÚMERO 2





Loli García
secretaria
general de CCoo de Euskadi

Servicios públicos esenciales, trabajadoras olvidadas

SAD eta Bizkaibus zerbitzu publikoak kanpora ateratzearen ondorio kaltegarrien adibide garbia dira. Udalek eta aldundiak ezin dute betiko diskurtsoarekin eta betiko aitzakiekin jarraitu, “hau ez doa gurekin”, “enpresa pribatuen eta bere langileen arteko gatazka da”. Haiek dira zerbitzu publikoen arduradunak, haiek erabaki dute horiek kanporatzea, eta zerbitzu

horiek kalitatezkoak eta nahikoak direla bermatzeko betebeharra dute. Herriarren zergen kudeaketaren arduradunak dira, horiek langileen soldate-tan eragina izan dezaten, eta ez haien mozkin handiak handitzen jarraitzen duten ugazaben poltsikoetan. Nahikoa da, diskurtso hutsekin bukatu eta ekin iezaiozue lanari, ez bada batzuek “jende zintzoa” deitzen dieten ho-

Los servicios públicos de calidad y accesibles a todo el mundo, mejoran la calidad de vida de las personas y son fundamentales para la creación de sociedades equitativas, prósperas y democráticas.

Todas las Administraciones Públicas han permitido y promovido a lo largo de los años, la privatización de la gestión y ejecución de servicios públicos, bajo justificaciones de reducción del gasto público y eficiencia en la prestación de los servicios, y buscando esconder su apuesta por la externalización de riesgos y degradación de las condiciones laborales.

Este proceso de privatizaciones, eufemísticamente calificado de externalizaciones, ha conllevado el poner en manos de empresas privadas la gestión de servicios esenciales como la salud, la educa-

ción, el transporte o los servicios sociales, pretendiendo olvidarse de las trabajadoras y trabajadores que los prestan.

Estos últimos meses estamos inmersos en varios conflictos laborales con el objetivo de alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones laborales y salariales de la clase trabajadora. Pero creo necesario que resaltemos especialmente dos: la Ayuda a Domicilio de Bizkaia y Bizkaibus.

Ambos casos han sido considerados servicios esenciales y sus trabajadoras y trabajadores se han dejado la piel cuidándonos y llevándonos de un sitio para otro.

Las trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Bizkaia llevan sin renovar el convenio y por lo tanto, con el salario congelado, desde 2015. Ellas han conseguido mediante la movilización y la acción organizada que todos los ayuntamientos hayan incrementado las licitaciones de media un 23%, pero todo ese incremento se ha quedado en los bolsillos de las patronales porque no han repercutido ni un solo euro en los salarios de nuestras compañeras. Llevan muchas jornadas de huelga y de movilizaciones y son un ejemplo de lucha y de dignidad.

No podemos seguir permitiendo discursos vacíos sobre la importancia de los cuidados, sobre la necesaria igualdad que debemos conseguir, si no se reconoce y valoriza el trabajo de las mujeres que nos cuidan.



Bizkaibus cubre la totalidad del transporte urbano e interurbano de Bizkaia, la diputación, que es la responsable del servicio público, divide las licitaciones en 5 bloques que ha concedido a 5 empresas diferentes. En una de ellas, la que cubre la zona de durangoaldea firmaron un convenio el año pasado, con incrementos salariales ligados al IPC. El resto de trabajadores y trabajadoras de Bizkaibus tienen su salario congelado y las empresas concesionarias no quieren igualar las condiciones salariales pretendiendo establecer diferencias entre plantillas que hacen el mismo trabajo, compartiendo espacios y servicios.

Lo grave en este conflicto, es que a las patronales les importa muy poco el servicio público. Lo que pretenden es tener de rehenes a los trabajadores y trabajadoras para conseguir más beneficios empresariales presionando a la diputación de Bizkaia, con el conflicto laboral. Nuestros compañeros

y compañeras llevan muchos días de movilización y de huelgas, intentando conseguir un convenio digno e iguales condiciones laborales para toda la plantilla.

Estos dos conflictos son un claro ejemplo de las consecuencias nefastas de la externalización de los servicios públicos. Los ayuntamientos y la diputación no pueden seguir con el discurso y las excusas de siempre. Desde “esto no va con nosotros”, hasta “es un conflicto laboral entre empresas privadas y sus trabajadores y trabajadoras”. Ellos son los responsables de los servicios públicos, son los que han decidido externalizarlos, y tienen la obligación de garantizar que estos sean de calidad y suficientes. Son los responsables de gestionar los impuestos de la ciudadanía para que estos repercutan en los salarios de las personas trabajadoras y no en los bolsillos de unas patronales que siguen incrementando sus enormes beneficios.



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

FEBRERO 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 45 - D.L.: SS-704/77

Acuerdo en el Metal de Bizkaia

Seguimos en la batalla diaria por mejorar las condiciones laborales y defender los derechos de la clase trabajadora. Para la Federación de Industria, este último mes se ha visto copado por los esfuerzos de todas las compañeras y compañeros para la conquista de un nuevo convenio del Metal de Bizkaia.

Tras once días de huelga y más de un año de negociación y movilizaciones, el convenio que mejorará los derechos de las metalúrgicas y metalúrgicos de Bizkaia será pronto una realidad.

De momento, hemos plasmado en acuerdo subidas que garantizan el IPC para cuatro años, hemos extendido la subrogación a nuevos subsectores, y entre otras cuestiones hemos ampliado el compromiso en igualdad y reducido la jornada laboral.

Gracias al compromiso de las personas trabajadoras del Metal de Bizkaia, supimos presionar a la patronal para que retomara la negociación, obligándole a abandonar el enrocamiento y la negación continua, al mismo tiempo que instamos al Gobierno Vasco a mediar para la consecución de un convenio digno.

A día de hoy, además de continuar en la brecha en otros sectores como el de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa, trabajando y movilizándonos en el día a día por un nuevo convenio; el caso de Estaciones de Servicio de Bizkaia, que volvemos a abrir la mesa para continuar en la progresiva mejora de condiciones de trabajo; la conquista del convenio del sector vinícola en Araba o la negociación y jornadas de huelga de las trabajadoras y trabajadores de Petronor por renovar su convenio de empresa; trabajamos de manera ardua en la redacción del convenio del Metal de Bizkaia,



para que ese acuerdo, más pronto que tarde se plasme en realidad y se aplique a todo el sector.

Tras Araba y Bizkaia toca Gipuzkoa

Así mismo, recientemente hemos realizado las primeras reuniones de la mesa de negociación del Metal de Gipuzkoa, elaborando previamente y presentando después nuestra plataforma para negociar el convenio que tanto

necesitan las personas trabajadoras del Metal de Gipuzkoa. Por el momento Adegí no ha presentado nada por su parte, pero podemos confirmar, con todo nuestro compromiso, que como pusimos toda la carne en el asador para la consecución de los convenios en el metal de Araba y Bizkaia también pondremos todo el potencial para plasmar nuevos y mejores derechos sobre papel para las personas metalúrgicas de Gipuzkoa.

Langileriaren lan-baldintzak defendatzeari eta eskubide berriak lortzeari tinko eusten diogu. Horixe erakutsi dugu Arabako eta Bizkaiko metalgintzako borroka eta negoziazioetan.

Hitzarmen sektorial berriak lortzeko borrokan jarraitzea tokatzen da, besteak beste, Gipuzkoako metalgintzan hitzarmen duin bat lortzeko. Potentzial guztia jarriko dugu, laster errealitate izan dadin.

Miles de personas salieron el 25F a defender la Sanidad Pública

CCOOfik aldarrikatzen dugu gure osasun-gastua Europar Batasuneko gainerakoen batez bestekoarekin parekatzea, % 25 lehen mailako arretara bideratuta; langileak modu egokian kudeatu eta behin-behinekotasun tasa % 8ra jaitsi, 20/2021 Legeak ezartzen duen moduan; aldi baterako ezintasunak eta lanpostu hutsak estaltzea; edo EAGen murrizketak eta osasun zentrozen itxierak lehen-goratzeko. Hori guztia, ematen den zerbitzua eta lan baldintzak hobetzeko.

El pasado 25 de febrero, manifestaciones multitudinarias recorrieron las tres capitales vascas bajo el lema “Osakidetza salba dezagun. No al desmantelamiento de la sanidad pública.” De manera inmediata, la consejera Gotzone Sagarduy lanzaba una videopropuesta que podríamos resumir en “aquí no pasa nada, lo estamos haciendo genial, como mucho, falta personal sanitario”. Pero la realidad es tozuda y desmiente este discurso triunfalista.

El sociómetro de febrero adelantaba que “la salud y la sanidad pública” se había convertido en la segunda preocupación de la ciudadanía vasca, solo por detrás de los “problemas ligados al mercado laboral”. Esto es más significativo todavía si resaltamos que en 2019 la sanidad pública era el sexto problema que más preocupaba. El ascenso es meteórico, seguramente no por la pandemia, que solo ha agrandado las grietas que ya existían en el sistema, sino por las experiencias que cualquier persona de nuestro entorno ha vivido en los últimos meses.

Con la excusa de la pandemia o incluso sin necesidad de excusas, hemos vivido recortes en horarios de centros de salud, saturación o cierre de servicios de urgencias, traslados de servicios hospitalarios que funcionan correctamente, retrasos en las citas... Y todas las usuarias y usuarios de Osakidetza han sufrido de una manera o de otras estas cuestiones, por eso saben que sí, el servicio prestado por Osakidetza ha empeorado.

Si preguntásemos a la plantilla de Osakidetza, el escenario no sería mejor. Las trabajadoras y trabajadores han denunciado en numerosas ocasiones la falta de personal en sus servicios, la sobrecarga de trabajo, el incumplimiento de Osakidetza de los acuerdos alcanzados en la Mesa Sectorial con la carrera profesional a la cabeza, la disparatada tasa de temporalidad, lanzar una OPE sin haber resuelto la anterior... La mitad de las interinidades que lanzó Osakidetza el verano pasado para Medicina Familiar y Pediatría se quedaron sin cubrir, pero la respuesta de la Consejería fue de nuevo que “el problema no es nuestro, no entendemos por qué no quieren venir a Osakidetza a trabajar”.

Por todas esas cuestiones es por lo que desde CCOO y el resto de sindicatos de la Mesa Sectorial de Osakidetza, venimos exigiendo medidas estructural

es que aborden los problemas de fondo. Entre otras medidas, estamos reivindicando la equiparación de nuestro gasto sanitario a la media del resto de la Unión Europea, destinando un 25% a la Atención Primaria; dimensionar de manera adecuada la plantilla y reducir la tasa temporalidad al 8% como establece la Ley 20/2021; cobertura de las ITs y vacantes; o revertir los recortes de los PACs y los cierres de los centros de salud. Todo ello, para mejorar tanto el servicio prestado como las condiciones de trabajo.

Estamos en el momento de defender la Sanidad Pública como una herramienta clave de la clase trabajadora. No queremos ningún cambio de modelo que suponga un recorte de derechos y un empeoramiento del servicio. Si algo ha demostrado la pandemia, es la esencialidad de un Sistema Público de Salud fuerte y de calidad.



SOLDATA ARRAKALA

GURE ARAZOA ERE BADA



Las personas jóvenes, como personas que se introducen en el mercado laboral, también sufren las desigualdades que este mercado tiene en su estructura y que constantemente tratamos de combatir desde el sindicalismo confederal que representa CCOO de Euskadi. Si algo sabemos en el sindicato es hacer frente a las injusticias diarias y precisamente la juventud trabajadora es uno de los colectivos que más las sufren, tal y como veremos con algunos datos en este artículo.

Artikulu hau idazterako orduan hartu dugun erreferentzia nagusia, Gazteen Euskal Behatokiak, 2022ko azaroan argitaraturiko datuak izan dira. Behatoki honek hainbat faktore hartzen ditu kontuan, gazteriari dagozkionak, eta horietako batzuk komenigarri iruditu zaigu, gazteok baina batez ere emakume gazteok sufritzen dugun diskriminazioa eta arrakala ikusarazteko.

Según el análisis del Observatorio Vasco de la Juventud, el porcentaje de ocupación de las mujeres jóvenes es algo inferior al de los hombres jóvenes (39,2% y 42,6%, respectivamente, en el grupo de edad entre 16 y 29 años) esto, según el propio Ob-

servatorio, se debe a la mayor presencia de hombres menores de 25 años en el mercado laboral, dado que si subimos a la franja de 25-29 los porcentajes son prácticamente idénticos. Por otro lado, la gran mayoría de la juventud ocupada menor de 30 años es asalariada (95 % que trabaja por cuenta propia; frente a un 3,8% que trabaja por cuenta propia y además un 0,9 % es cooperativista y el 0,3% trabaja en un negocio familiar sin remuneración (lo que se conoce como ayuda familiar).

Atendiendo a esa mayoría asalariada, vemos que un 82,9% trabaja en empresas privadas, si bien una de cada diez personas jóvenes ocupadas trabaja en alguna administración pública o empresa pública (12,1%).

Beraz, hemendik atera dezakegun ondorio garbi bat, euskal gazteria gehiengo handi batean besteen konturako egiten duela lan eta beraz, antolakuntza sindikala eta lan eskubideen ezagutza beharrezkoa dela, baldintza justuak eta duina den lan bat izan dezagun, ia gehienok gure lan indarraren salmentaren ondorioz bizi baikara.

Como ya hemos visto, entre las personas menores de 30 años la situación profesional mayoritaria es ser asalariado o asalariada en una empresa privada, si bien se aprecian diferencias en función del sexo, la edad o el territorio histórico de residencia:

- Las mujeres trabajan en la administración pública o en empresas públicas en mayor medida que los hombres jóvenes.

- Las personas de 16 a 24 años son las que presentan mayores porcentajes de trabajo asalariado en empresas privadas y, en cambio, las menores cifras de trabajo por cuenta propia.
- Por territorios históricos vemos que las mayores cifras de trabajo por cuenta propia y de cooperativistas se registran en Gipuzkoa; Bizkaia, por su parte, presenta los mayores porcentajes de jóvenes empleados en el sector privado.

Beraz, arrakalaren lehenengo zantzuak somatzen ditugu hemen. Alde batetik, emakume askok arlo publikora jo behar dute, baina benetan nahi dutelako edo enpresa pribatuan lekurik ez dutelako? Edo enpresa pribatuan lekurik izanez gero, benetan beraien ikasketek ahalbidetzen dizkieten kategoría profesionaletan egingo dute lan? Ikusten duzue, galdera asko daude erantzuteko. Jarrai dezagun datu batzuekin.

Casi ocho de cada diez personas jóvenes ocupadas trabaja en el sector servicios (78,8 %, algo más que dos años antes, ya que suponían el 74,7 % en 2020). En general, la mayoría de la población trabaja en este sector, pero, aun así, la juventud es el colectivo con mayor porcentaje. En este caso las diferencias entre mujeres y hombres jóvenes son notorias ya que el porcentaje de mujeres trabajando en el sector servicios es mucho mayor (90,9 % de las mujeres frente al 68,4 % de los hombres), mientras que su presencia en la industria, en la construcción o en la agricultura y

pesca es bastante menor que la de los hombres jóvenes.

Y por último, el dato que quizás más flagrante haga la brecha salarial entre mujeres y hombres jóvenes en CAV, se trata de la parcialidad no deseada.

Entre las personas jóvenes, la situación de quienes tienen entre 25 y 29 años, en relación a las horas de trabajo semanales, es más parecida a la del grupo de 30 a 34 años que a la del colectivo de 16 a 24 años. Y es que entre las personas ocupadas de 16 a 24 años trabaja menos de 30 horas a la semana, mientras que en el 40,6 % entre quienes cuentan entre 25 y 29 años este porcentaje se reduce al 16,8 %. Entre las mujeres jóvenes un 31,2 % trabaja menos de 30 horas porcentuales por encima de la media de los hombres jóvenes, diez puntos (21,1 %). Entre las personas de 16 a 29 años que trabajan menos de 30 horas a la semana solo una de cada cinco (19,3 %) señala que trabaja ese número de horas de forma voluntaria; la mayoría señala que es un requerimiento de la empresa (80,7 %). De 2019 a 2021 se ha incrementado el porcentaje de personas jóvenes ocupadas que trabajan menos de 30 horas a la semana y lo hacen de forma voluntaria (del 13,8 % al 19,3 %).

Ondorioz, egiteko asko dagoela argi ikusten da. Gazteak-etik gogor arituko gara borroka honetan, zeren gazteok lan duin bat merezi dugu, askotan esaten dugu baina ez gara nazkatuko.

Enpresariak eta administrazio publikoek, ulertu behar dute, euskal gizarte justuago bat sortzeko bidea, gazteon lan baldintza duintzearen bidetik etorriko dela, honek lurraldea kohesio eta justiziaranzko norabidean finkatuko gaitu. Argi geratu da, **soldata arrakala gazteon arazoa ere badela.**



Ventaja negociada para la afiliación



**GRATIS
X2**

Multiplica x2

Póliza que en caso de Accidente laboral Multiplica por 2, para ti, afiliado a CCOO, el capital de tú seguro de accidentes. Y ahora también Multiplica por 2, la cobertura de accidente/24h Para afiliados Pensionistas y Jubilados¹.

Todas las personas afiliadas de CCOO con más de un año de antigüedad están aseguradas por una póliza colectiva de accidentes, que garantiza una indemnización de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente/24h.

Ahora puedes ampliar **gratuitamente**, con la suscripción de la póliza **Multiplica X2** su cobertura, con un capital adicional de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral.

Además, con esta póliza, las personas afiliadas a la Federación de Pensionistas y Jubilados tienen garantizada también una indemnización adicional de 9.000€, en este caso, por la garantía de accidente/24h.

Y, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, la póliza **Multiplica X2**, te proporciona, de forma gratuita, una indemnización de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente/24h y adicional de 6.000 €, en caso de fallecimiento por accidente laboral².

¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!

**Escaneando
este código QR:**



**En tu buscador a través
de la dirección:**

<https://bit.ly/TiAccX2CCOO>

**O en los teléfonos del
Área Institucional
ATLANTIS:**

**680 639 206
611 602 353**

¹ Oferta válida hasta el 31/12/22.

Por ser afiliado/a a CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000 € y, suscribiendo la póliza Multiplica X2, en caso de accidente laboral, la cobertura se dobla, gratuitamente, proporcionándote una cobertura adicional de 9.000 €.

Ahora, suscribiendo la póliza **Multiplica X2**, las personas afiliadas a la Federación de Pensionistas y Jubilados, con la suscripción del formulario on-line disponible al efecto, doblan de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000 € euros más, por la garantía de defunción por accidente/24 horas, con una cobertura total de 18.000 €.

² Para afiliados/as de menos de un año de antigüedad, si se cumplimenta el formulario on-line, de suscripción a la póliza **Multiplica X2**, la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento/24h de 6.000 €, con garantía adicional de 6.000 € por fallecimiento laboral, con una cobertura total de 12.000€.

En caso de accidente laboral. No se considerarán accidentes laborales las enfermedades de cualquier naturaleza y sus consecuencias, excepto infarto de miocardio y hemorragia o infarto cerebral, siempre y cuando sean reconocidos como accidente laboral por la autoridad competente.

Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión debidamente cumplimentado, hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01/01 de cada anualidad). La cobertura se renovará por periodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

Seguros de accidentes, distribuidos bajo la marca ATLANTIS- TOMAMOS IMPULSO, a través de TARCOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OV0088, en el Registro DC SyFP, con domicilio en calle Ramírez de Arellano, no 29, 28043- Madrid. Compañía Aseguradora GACM SEGUROS GENERALES COMPANIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U., NIF A-59575365, con clave DC SyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-Sant Cugat del Valles (Barcelona). El operador de bancaseguros TARCOBANK, 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. Las entidades con contrato de agencia con el operador se pueden consultar en el espacio información a cliente de nuestra página web www.tomamosimpulso.