

Hezkuntza publikoan LAN BALDINTZAK HOBETU!



ENERO
2025
URTARRILA



Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

Durante las últimas semanas estamos en pleno debate sobre el SMI vasco. En esta tesitura desde CCOO de Euskadi apostamos por abrir la posibilidad de un acuerdo interprofesional para abordar un salario mínimo de convenio que comprometa a las partes y pueda trasladarse a la negociación colectiva sectorial.

Salario Mínimo de Convenio Vasco

Lanbide arteko gutxieneko soldata da edozein langilek edozein lan jardueran jaso behar duen gutxieneko ordainsaria ezartzea ahalbidetzen duen tresna.

Bere helburua da gure gizartearen dauden sektore prekarioenak babestea

En este sentido, recientemente hemos registrado la promoción de la constitución de una mesa negociadora para intentar lograr un acuerdo interprofesional sobre un salario mínimo de convenio para las personas trabajadoras en el ámbito territorial de Euskadi.

El salario mínimo interprofesional es la herramienta por medio de la cual se estipula la retribución mínima que cualquier persona trabajadora debe percibir en cualquier actividad laboral. Su razón de ser descansa en el propósito de proteger a los sectores laborales más precarios de

la sociedad. Un salario mínimo adecuado y digno contribuye a garantizar una vida digna con derechos y favorece la equidad y el desarrollo colectivo y personal de la clase trabajadora. Su protección garantiza una vida digna y reduce las bolsas de pobreza de las personas trabajadoras y la grave desigualdad existente entre los diversos sectores de la ciudadanía. En definitiva, tiene un claro valor de solidaridad y de garantía mínima.

En este sentido debemos poner en valor el incremento del 54% del salario mínimo interprofesional desde el 2018 al 2024, fruto de los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social impulsados por CCOO.

Ahora bien, una vez fijado el salario mínimo interprofesional, debe entrar en juego la negociación colectiva, herramienta fundamental de la acción sindical y que sirve para adecuar las reivindicaciones de la clase trabajadora a las diferentes realidades del mundo del trabajo en nuestro país.

Euskadi ya un tiene instrumento para alcanzar este objetivo, que no es otro que, la iniciativa que hemos planteado y debemos liderar: la negociación con la patronal vasca y el resto de organizaciones sindicales para acordar un salario mínimo de



convenio, en un contexto en el que tenemos el 96% de las personas trabajadoras vascas cubiertas por un convenio colectivo.

El fortalecimiento de la negociación colectiva constituye una pieza clave en nuestra acción sindical. Hemos de aprovechar el contenido de este acuerdo para dinamizar las relaciones laborales en un sentido más proactivo, es decir, de anticipación a los cambios y sus efectos, teniendo en el horizonte el contexto de transformaciones estratégicas, donde lo energético, lo ecológico y digital son claves, y poner en valor nuestro modelo sindical de negociación, movilización y acuerdo. Cualquier otro escenario genera incertidumbre, espacios que no gobernamos en las relaciones laborales y que puede acabar generando frustración y pérdida de derechos colectivos que nos ha costado mucho conseguir.

Bestelako edozein eszenatokik ziurgabetasuna sortzen du, lan-harremanetan gobernatzen ez ditugun espazioak, eta horrek frustrazioa eta eskubide kolektiboen galera eragin ditzake, lortzea asko kostatu zaizkigunak.

Reducción de jornada

Tras muchos meses de negociación, de diálogo social tanto en el ámbito bipartito como tripartito, se ha llegado a un acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales (CCOO y UGT), para establecer la jornada máxima legal en 37,5 horas semanales en 2025.

El objetivo del sindicato en esta materia sigue siendo la jornada semanal de 35 horas, pero, sin duda, supone un avance importante en ese camino. Ahora bien, desde nuestra máxima exigencia al Gobierno para trasladar de manera inmediata al parlamento el acuerdo alcanzado para su aprobación definitiva,

Negoiazio kolektiboa indartzea funtsezkoa da gure ekintza sindikalean.

somos plenamente conscientes de las dificultades para su aprobación definitiva en los términos que hemos pactado.

Nos tocará defenderlo en los centros de trabajo y en las calles, para que un logro de este tipo no se pierda en intereses partidistas y partidarios, y se garantice como un derecho colectivo para el conjunto de la clase trabajadora.



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

CCOO.eus

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 47 - D.L.: SS-704/77

Hezkuntza publikoan LAN BALDINTZAK HOBETU!

Las primeras movilizaciones han sido un éxito

Aunque desde hace unos pocos meses contamos en la CAV con un nuevo Departamento de Educación, tenemos sobre la mesa la misma forma de actuar que en los últimos años: empeorando las condiciones laborales de los trabajadores de Educación, ya que el Departamento de Educación toma decisiones de forma unilateral y alarga permanentemente las negociaciones sin contenido significativo. La única opción que nos han dejado es convocar movilizaciones y huelgas.

El diseño de movilizaciones que ya han comenzado incluye a profesores de educación pública, personal del Consorcio Haurreskola y colectivos de cocineros y limpiadores del departamento de Educación. Es hora de negociar aquí y ahora los convenios laborales caducados en todos estos colectivos.

El convenio del profesorado no ha sido renovado desde 2010, el del personal de cocina y limpieza y el del Consorcio Haurreskolak desde 2009. Son quince años. Y este Departamento de Educación del Gobierno Vasco tampoco avanza a la hora de proponer los contenidos necesarios para renovar los convenios. Es el momento de aumentar la inversión en Educación Pública y frenar la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Sektore bakoitzerako baditugu aldarrikapen zehatzak eta propioak baina badira guztientzat amankomunak diren zazpi aldarrikapen nagusi: geroz eta handiagoak diren lan-zamatzeko neurri zehatzak adostea, erretiroa aurreratzeko plan-tillan gazteberritze plana garatzea,

galdutako erosahalmena berreskuratzea, enplegu publikoa egonkortzea eta jaiotza tasaren gorabeherak aprobetxatuz aldebakarrez erabakitzen ari diren ikastetxe publikoen fusio eta itxieren aurrean enplegua bermatu eta lanpostuak egonkortzea.

Horietaz gain, eskatzen dugu Hezkuntza publikoko sistema osoa euskaldunduko duen hezkuntza politikak abiaraztea, langileon lan-osasuna zainduko eta bermatuko dituzten azterketa eta neurri zuzentzaile adostuak ezartzea eta kalitatezko berdintasun eta hezkidetzaren plan egonkorak garatu ahal izateko baliabideak jartzea.

Horregatik guztiagatik, dokumentua sinatzen dugun sindikatuok honako egunetan langileak deitzen ditugu grebara:

- Hezkuntza publiko ez unibertsitarioko irakasleak: otsailak 26-27.
- Haurreskola Partzuergoko langileak: otsailak 12-13.
- Sukaldariak eta garbitzaileak: otsailak 19-20.

El objetivo es llevar a cabo una negociación real para conseguir las reivindicaciones expuestas. Y tenemos claro que junto a la movilización de los trabajadores conseguiremos mejorar nuestras condiciones laborales, llenemos las calles con nuestras reivindicaciones.



No hay absentismo injustificado, hay un subregistro de la enfermedad profesional

De un tiempo a esta parte asistimos a un intento de trasladar a la opinión pública que el absentismo es un problema que terminará por lastrar la marcha de la economía.

Es habitual que los medios de comunicación se hagan eco de índices, informes y porcentajes elaborados por entidades siempre cercanas a los intereses empresariales y al discurso de la patronal. En el saco del absentismo, o en la definición que se plantea, mejor dicho, entra lo injustificado, como quedarse en casa sin motivo alguno, por ejemplo.

Pero se nos traslada un concepto mucho más amplio, y los creadores de opinión acaban englobando igualmente derechos que están consolidados y así van a seguir mal que les pese: bajas médicas por contingencia común y profesional, bajas por riesgo durante el embarazo y lactancia natural, permisos de maternidad y paternidad, vacaciones, horas sindicales, etc.

Iremos por partes. Sobre lo injustificado, hay que decir que no existe. Euskadi no tiene pues un problema de absentismo. Cuando no hay una causa que lo motive, más allá de casos puntuales, la gente acude a su puesto de trabajo. Poca explicación más cabe. Sobre lo justificado, si lo que se quiere trasladar es que hay mucha gente de baja médica, ¿por qué no se dice abiertamente y se buscan soluciones a ese problema?

La respuesta a por qué se califica como absentismo es sencilla. Es un término ya casi peyorativo, fácil de trasladar, repetir y recordar, y que elimina la empatía para con quien está de baja, que pasa ante la opinión pública de ser una persona enferma a ser una persona absentista. El resultado final es que la gente no hará uso



de ese derecho a estar de baja médica, necesario para recuperarse de una patología.

Muchos de los procesos de baja que se dan en la actualidad, aun siendo considerados enfermedad común, están originados por las condiciones de trabajo. Nos guste o no (que no nos gusta) las mutuas son las entidades que en primera instancia tienen la capacidad de reconocer y aceptar

lo que es una enfermedad común o una patología profesional. Aquí se genera una parte de nuestro problema, porque por diversos motivos e intereses acaban mandando a que se traten en el sistema público de salud patologías originadas por el trabajo, pero que finalmente tendrán la consideración de enfermedad común.

Teniendo las mutuas la responsabilidad y la obligación de atender, tratar

Justifikatu gabeko absentismoa ez da existitzen.

Euskadik ez dauka orduan absentismo arazorik.

Ez badago eragiten duen kausarik, kasu puntualak salbu, jendea bere lanpostura joan ohi da. Azalpen gehiagorik ez da behar. Justifikatuta dagoenaren inguruan, jakinarazi nahi dena baja mediko egoeran dagoen jende asko dagoela bada, zergatik ez da argi esaten eta arazo horren konponbidea bilatzen? Horri absentismo esatearen arzoia erraza da.

y curar estas patologías, las acaban remitiendo al sistema público de salud para que sean atendidas allí.

Entidades privadas que tienen la obligación y podrían atender de forma casi inmediata estos casos los acaban remitiendo a un sistema público sanitario ya saturado, contribuyendo a llenar más todavía sus listas de espera.

Quien quiera hablar de alargamiento de procesos de baja en el sistema público de salud o quien muestre un interés desmedido por calificar estos procesos de baja y su duración como absentismo, tendría que focalizar las causas de este fenómeno por supuesto en el deterioro de la calidad asistencial del propio sistema público de salud, pero también en la actitud de las mutuas. Y a esto añadiríamos los efectos que esas listas de espera tienen en la salud de las personas afectadas. Pruebas diagnósticas y tratamientos que se retrasan o que no llegan, generando que las patologías se malcuren por efecto del paso del tiempo habiendo agotado en algunos casos incluso el periodo máximo de tiempo en el que se puede permanecer de baja médica.

Termino ia gutxiesgarria da, erraz errepikatzeko eta gogoratzeko modukoa, eta bajaran dagoenarekiko enpatia ezabatzen du, iritziz publikoaren aurrean pertsona gaixoa izatetik absentista izatera igarotzen baita eta ondorioa da jendeak ez duela erabiliko baja medikoan egoteko eskubidea, beharrezkoa dena patologia batetik sendatzeko.

Como se ve, aquí no hay absentismo de ningún tipo ni voluntad ninguna por parte de las personas trabajadoras. Aquí las razones son de otra índole, pero las consecuencias sí que las sufre la salud de la clase trabajadora.

CCOO se ha esforzado a lo largo de estos diez últimos años en elaborar un recuento de los casos que su acción sindical y/o jurídica ha conseguido revertir de la enfermedad común al reconocimiento como contingencia profesional en Euskadi.

Desde 2014 hasta la actualidad han sido 875 casos. Habría que añadir los muchos casos que seguramente se reviertan por otras vías. Pero lo más preocupante es contemplar la inmensa mayoría silenciosa de personas enfermas por el trabajo a la cual

la mutua correspondiente le traslada que su patología es común y que se tiene que ir a Osakidetza.

Las personas que no hacen nada por revertir esa situación y así se queda el diagnóstico, como enfermedad común, no siendo en realidad tal cosa. Osalan ofreció una estimación hace relativamente poco tiempo, estableciendo que el subregistro de cáncer de origen profesional puede rondar el 90%. Estremecedor.

De cada cien casos de cáncer originados por el trabajo, diez están reconocidos como tales. Los otros noventa, aun siendo igualmente originados por el trabajo, no computan como tales, y se cree que son originados por el tabaco, la mala suerte o la genética, entre otros motivos.



Urte berria erronka berriak



2025 hasi berri dugu eta honekin batera Biltzar publikazioaren lehenengo ataleko Gazteak-en lehenengo artikulua. Lan ez eta ilusioz beteriko urte bat utzi dugu atzean eta modu hobereanean gainera, eskola sindikala ospatzen.

Qué mejor manera de cerrar el 2024 que entre compañeras reflexionando, debatiendo y aportando al sindicato en la escuela de juventud. No me alargaré mucho más sobre la escuela porque en el Biltzar de diciembre incluimos un artículo que resumía perfectamente todo lo acontecido en Gasteiz, en lo que fue la última escuela del mandato.

Por tanto, a través de estas líneas y aprovechando la primera asamblea del año realizada el 14 de enero en Bilbao, quisiera traer a este Biltzar algunas de las ideas, propuestas o reivindicaciones que desde Gazteak vamos a llevar adelante este 2025.

Otras serán sorpresa y serán desveladas a lo largo del año, además de ser un año congresual en el que la secretaría de juventud, así como el

resto de cargos orgánicos, serán renovados en el XIII Congreso Confederado de CCOO de Euskadi, que se celebrará el 15 y 16 de mayo en Gasteiz.

4 urte hauetan antolakuntza falta, militantziaren nekea edota pandemia somatu dugu eta astindu gogorra jaso genuen Gazteak-en, hala ere, bertan parte hartzen dugun gazteak gogorrakoak garen, hausnarketa prozesu bat abian jarri genuen eta gazte gehiagori heltzea eta hobeto antolatzea lortu genuen. Esan genezake, Gazteak azken urteetan eduki duen momentu hobereanean kokatu dezakegula eta ez da baikortasun hutsa, errealtateak horrela erakusten digu.

Mientras escribo estas líneas, debo recordar que no es un acto de optimismo desmesurado el decir que Gazteak se encuentra en uno de sus mejores momentos, y los datos así lo demuestran. Contamos con una afiliación menor de 30 años en torno a 1700 personas cuando cerramos el año, y en el núcleo más militante que sería Gazteak participamos

cerca de 70 personas, 20 de ellas de forma realmente militante.

Por tanto, la asamblea realizada el 14 de enero fue el pistoletazo de salida a lo que promete ser un año reivindicativo y de acciones que denuncien y hagan frente a la precariedad laboral y vital de la juventud trabajadora vasca. Vienen fechas también muy destacadas como el 8 de Marzo (día de las mujeres trabajadoras) el 1 de Mayo (en el que organizaremos nuestro propio bloque joven dentro de la manifestación) el 12 de Agosto (día de la juventud) o el 25 de Noviembre (día contra las violencias machistas).

Egun guzti hauetaz aparte, hainbat hitzarmen kolektiboen mobilizazio eta gatazkak irekita daude edo urte honetan irekiko dira, gainera sektore batzuk gazteekin erlazio zuzena dutenak. Gainera, aurtengo formakuntza ideologikoari ere espazio garrantzitsu bat eman nahi diogu, mobilizazioak eta antolatzeak bere garrantzia duelako, noski. Baina, pentsatzen dugu zertarako mobilizatzen garen edota zeintzuk

diren gure helburu estrategikoak ere argi izan behar ditugula.

Por eso mismo, debemos tener claro que el sindicato y en consecuencia su espacio de juventud, Gazteak, debe ser un espacio que sirva para organizar el interno del sindicato, es decir, esas 1700 personas menores de 30 años afiliadas, deben conocer la existencia de Gazteak y tener opción a participar en el espacio, pero también aquellas personas jóvenes que decidan afiliarse al sindicato.

Pero también debemos ser un ejemplo de lucha y organización hacia el exterior, hacia la calle y los centros de trabajo. Y que cualquier persona joven en Euskadi nos conozca y sepa cuál es nuestra labor y nuestro compromiso, que no es otro que organizar a la juventud trabajadora para que consigan mejores condiciones

laborales y, por tanto, vitales y podamos crear o por lo menos aportar nuestra parte a la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Esto refleja el trabajo realizado por esta secretaría, pero principalmente, por todo su núcleo militante y es que ya lo dijimos en la escuela sindical celebrada en Gasteiz, sin militancia el espacio languidece, sin militancia el espacio se debilita y sin militancia el espacio resulta cada vez menos influyente, tanto hacia la sociedad como hacia el interno del sindicato. Siguiendo la senda de rendición de cuentas del mandato que hicimos en la escuela de Gasteiz el último fin de semana de noviembre, comentar que este mes de enero (17-18) también celebramos en Madrid el último plenario de juventud a nivel confederal y los resultados del trabajo realizado en algunos casos fueron muy buenos,

en otros nos dejamos asuntos pendientes de trabajar en el siguiente mandato y también fuimos autocríticos y no complacientes y abordamos los errores realizados durante el mandato y como trabajar para mejorar en adelante.

Badakigu bidea ez dela erraza baina geroz eta adibide gehiago batzenari gara gure lanketetara eta hori mugimenduan eta indartsu gauden seinalea da. Porque como decía en el título, iniciamos un nuevo año pero también nuevos retos.

Este 2025 será un año de luchas pero también de victorias para CCOO de Euskadi y Gazteak seremos pieza clave de estas victorias.

Urte berri on!! Kaleetan, lan zentroetan eta ikastetxeetan ikusiko gara!!



AFILIA ZAITEZ!
EGURRE!
Gauzak aldatzeko gaitasuna



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Berdintasun, Justizia eta
Gizarte Politiketako Saila

Departamento de Igualdad,
Justicia y Políticas Sociales

2 de febrero

KALERA

CON LOS

DERECHOS

DE LA

GENTE

NO SE

JUEGA

Kontzentrazioa

BILBO

Otsailak 2

12:00 - Plaza Circular



CC00

**AGRUPACIÓ
ATLANTIS**

Entidades del Grupo AXA en España



Tu tranquilidad, nuestro mejor regalo

Nuestro grupo asegurador ha crecido con la incorporación de las entidades AGRUPACIÓ I ATLANTIS al Grupo AXA

Ahora, tenemos el seguro AXA que se adapta a ti



**SEGURO
DE HOGAR**



**SEGURO
DE AUTO**



**SEGURO
DE SALUD**



**SEGURO
DENTAL**

**Para más información
contacta con tu oficina
más cercana:**

Bilbao - Tel. 94 424 23 02

Vitoria - Tel. 94 515 43 29

San Sebastián - Tel. 699 295 631

Oficinas AGRUPACIÓ I ATLANTIS, entidades del Grupo Axa en España