

RÀSMIÀ

REVISTA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

9 FEBRERO
2025



OSTA

/ ZARAGOZA

C/PABLO REMACHA, 9 50.008 ZARAGOZA
976 595 885

/ HUESCA

C/ RICARDO DEL ARCO, 3 22.003 HUESCA
974 388 166

***“UN ESCENARIO QUE
VA A EXIGIR DE TODAS
LAS PERSONAS QUE
CONFORMAMOS ESTA
ORGANIZACIÓN LO
MEJOR DE NOSOTRAS
MISMAS PARA LUCHAR
CONTRA ESA NUEVA
FASE DE LA OFENSIVA
CAPITALISTA
Y REACCIONARIA”***

SUMARIO

Edita: ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN
Consejo editorial: Comisión Ejecutiva Nacional

EDITORIAL / 6

**POSICIONAMIENTO DE LA MESA NACIONAL
AL RESPECTO DEL ACUERDO DE
REDUCCIÓN DE JORNADA / 8**

JUAN JOSÉ BAQUEDANO

PLANES LGTBI EN EMPRESAS / 10

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

ARTÍCULO 25N / 12

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

**UN ROSARIO DE DESLOCALIZACIONES,
AHORA BOSAL / 16**

DAVID LÁZARO

**HUELGA Y USO DE LA CAJA DE RESISTENCIA
EN VJ MANTENIMIENTO / 18**

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DERIVADOS

**UN PUNTO DE PARTIDA EN EL
SECTOR DE LOS RIDERS / 20**

IVÁN COLÁS

**ES NECESARIO QUE HAYA MUERTES EN UNA
RESIDENCIA PARA CAMBIAR LAS COSAS / 22**

ANA MARÍA MELER

**ESTATUTO BÁSICO DE
BOMBERO FORESTAL / 24**

SECCIÓN SINDICAL

Podemos palpar en el horizonte del año que comienza, un nuevo Congreso en el que repensarnos, revisarnos y renovarnos para un nuevo ciclo que se presenta exigente, pero apasionante.

En verdad podemos decir que, en este tercer año de mandato, sin que suene excesivamente pretencioso, hemos alcanzado o hemos plantado las bases para hacerlo pronto, los objetivos que como Organización nos pusimos en noviembre de 2021: Crecer y consolidarnos tanto en afiliación como en representación, llegando a ser representativos en sectores vitales como el Metal; crecer y asentarnos por todo el país y ser una organización cada vez más participativa y transparente. En definitiva, ser esa voz que la sociedad aragonesa merece y necesita.

Una posición firme para enfrentar con pasión y determinación los tiempos inciertos que se nos vienen encima, y que no son pocos:

Un Gobierno el de Azcón, que vive en la inacción, pues sigue siendo rehén de

sus antiguos socios de la ultraderecha y que solo saca cabeza -jaleado por sus muchos altavoces mediáticos- para jugar a hacer oposición al Gobierno Central y así postularse como ministrable.

Un gobierno el suyo que sigue desmantelando lo público y al que se le llena la boca con algunas inversiones, que si bien pueden ser palanca para sostener algunos sectores, como las baterías y la automoción alrededor de Stellantis, sacan a la luz una realidad que puede ser peligrosa para nuestra tierra, cuando no irreversible, a medio plazo, que es que Aragón se convierta exclusivamente en tierra de extracción de recursos, y que sea en otros territorios donde se aprovechen los mismos. Y por consiguiente se queden allá también los beneficios.

En el Estado un gobierno aún más paralizado que el de Aragón. Un quiero y no puedo (o un te prometo que quiero, pero no) en el que se están dejando morir iniciativas parlamentarias y promesas



para una clase trabajadora cada vez más abandonada: Ni fin de la ley mordaza, ni reducción de la Jornada, ni solución al sangrante problema de la vivienda. La tibieza más absoluta.

Y en el resto del planeta una Unión Europea cada vez más dependiente de las corrientes fascistas y negacionistas que ve cómo, al otro lado del Atlántico, reaparecen viejos fantasmas que traen consigo aires expansionistas e imperialistas y que tienen como parte sustancial de su

proyecto de cuño fascista, pero de ansias turbocapitalistas e individualistas, el cometido de seguir desregulando todos los recursos e imponer -más si cabe- la ley del mercado y el sálvese quien pueda.

En definitiva, un escenario este que se nos viene encima tan duro como apasionante y que va a exigir de todas y cada una de las personas que conformamos esta organización lo mejor de nosotras mismas para luchar contra esa nueva fase de la ofensiva capitalista y reaccionaria. /

POSICIONAMIENTO DE LA MESA AL RESPECTO DEL ACUERDO DE REDUCCIÓN DE JORNADA



JUAN JOSÉ BAQUEDANO
/ SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL

La reducción de la jornada laboral para distribuir el empleo y colectivizar los cuidados ha sido una reivindicación clara de OSTA desde nuestros inicios y así se ha reflejado en todas nuestras ponencias sindicales desde nuestro primer Congreso. Por ello, el debate que se ha instalado en la sociedad no nos es ajeno, ni se puede excluir de él nuestra voz, por mucho que desde ciertas organizaciones estatales -y sus altavoces mediáticos del poder- se quiera capitalizar como algo propio.

Algo así como su campaña mediática anual con la que seguir sacando cabeza ante los medios y la opinión pública para intentar justificar su papel como representantes de los trabajadores. Un doce meses, doce causas de cariz sindical para seguir embaucando al personal. Slogans del tipo Un otoño caliente, Salario o conflicto... ¿recuerdan?

Una nueva llamada a enarbolar banderas con el riesgo de vaciar de contenido sus reivindicaciones al defenderlas como el perrillo chico, con más aspavientos que mordida. Y el peligro real de que se diluyan, como se les han diluido en el pasado tantas líneas rojas en la mal llamada mesa de diálogo social, pues estos agentes sindicales son expertos en dejar por el camino tantas luchas, siempre en aras del acuerdo y la paz social y una supuesta altura de miras.

De un tiempo a esta parte hay que reconocer que hay un Gobierno, o más bien habría que decir a un Ministerio de Trabajo, con cierta tendencia a intentar ponerse de parte de la gente trabajadora, pero al que la realidad tozuda le acaba disparatando la mayoría de los planes. A la postre, el considerado a sí mismo como Gobierno más progresista de la historia, sea por falta de ganas, de apoyos o

por presiones de las altas esferas, no suele atender nuestras peticiones.

Y en el caso que nos atañe, el de la reducción de la jornada efectiva de trabajo sin reducción de salario, no es una excepción: Ni hay una voluntad real en la totalidad del Gobierno (el área socialista está más preocupada por sus medidas estrella para esta legislatura que en implicarse en las de la otra ala del mismo) ni se sabe si darían los números en el caso de llegar al Parlamento. Un contexto que facilita que la Patronal se oponga a todo avance.

Y ante tal cerrazón, desde Trabajo se está todo el día diciendo lo dispuesto que se está a llegar a un acuerdo tripartito y que no se olvide la negociación iniciada. Y claro, cuando mucho se habla mucho se hierra, dando lugar a equívocos. ¿O será que quizás en algún lapsus están mostrando realmente sus cartas ante todas las partes?

Y aquí viene lo que para OSTA sería lo más preocupante y que motiva que fijemos una posición clara de escepticismo ante lo que intuimos que se nos viene encima:

Estamos detectando en este juego de trileros y difíciles equilibrios que hay una peligrosa predisposición del Ministerio por poner encima de la mesa de negociación ciertos asuntos vitales para la clase trabajadora, como contrapunto para intentar atraer a la CEOE. Siempre con el beneplácito, o al menos el silencio de los sindicatos estatales mayoritarios, UGT y CCOO.

Noticias preocupantes, guiños a la patronal le llaman en algunos medios, que hablan del

ofrecimiento de Trabajo de poder aumentar -se llegó a hablar de duplicar- la distribución irregular de la jornada, actualmente del 10% o aumentar el tope de horas extra anuales, lo que iría contra la creación de empleo, contra la conciliación y el bienestar de las personas trabajadoras, algo que desde OSTA consideramos inasumible.

Flaco favor le haríamos a la clase trabajadora si convertimos una justa e histórica reivindicación como esta, en un juego de intercambio de cromos para un resultado de suma cero. Otra decepción, otra oportunidad perdida si esto ocurriera.

Por desgracia, la experiencia nos demuestra que décadas de ese diálogo social nos han dejado más pérdidas de derechos que avances para la clase trabajadora.

Como ejemplo de esto podríamos señalar el reciente Acuerdo de la Mesa de diálogo de la Seguridad Social entre Gobierno, Patronal y sindicatos mayoritarios por el que se da más cancha a las Mutuas en la gestión de las bajas o se empeoran considerablemente las condiciones para el Contrato de Relevo en la Industria Manufacturera.

Aquellas noticias, esos globos sonda soltados en los mentideros y aquellos acuerdos insatisfactorios refuerzan nuestra posición crítica ante la deriva de la negociación y el debate que se está generando. Pero esa desconfianza que nos genera no hace más que apuntalar nuestro modelo sindical de confrontación contrapuesto a ese modelo del acuerdo por el acuerdo que han desprovisto de armas, ilusiones y voz a tanta gente. /

PLANES LGTBI EN EMPRESAS

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Los planes LGTBI en las empresas son un conjunto de medidas y recursos planificados para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Tras la publicación en marzo de 2023 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas Trans, y para la garantía de derechos de las personas LGTBI, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán de contar con este conjunto de medidas.

El inicio del procedimiento de negociación de dichas medidas planificadas se hará mediante la constitución de la comisión negociadora, como tarde, el 10 de enero de 2025.

El contenido de las medidas planificadas deberá incluir cláusulas de igualdad de trato y no discriminación y medidas para

garantizar procesos adecuados y libres de discriminación de acceso al empleo. Se establecerán criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los planes de formación que se lleven a cabo incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

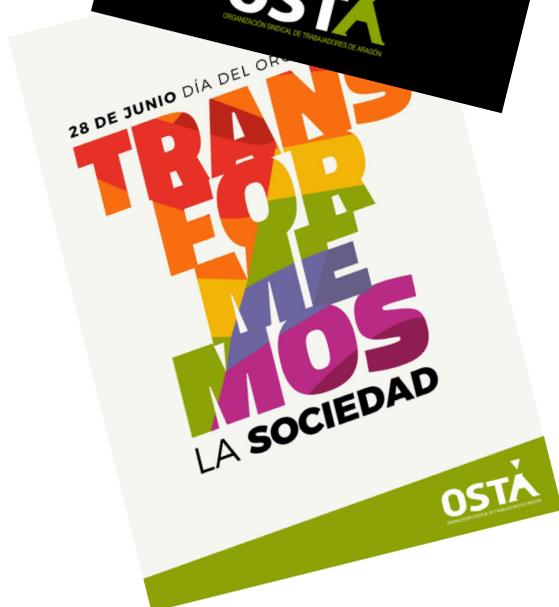
La formación, que irá dirigida a toda la plantilla contará con las medidas planificadas LGTBI recogidas en los convenios colectivos o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido y contemplará las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género tales como orientación e identidad sexual, expresión de género, persona trans o persona cuya identidad sexual no se corresponde con

el sexo asignado al nacer. Se hablará de los diferentes tipos de familia LGTBI y se hablará de las diferentes muestras de odio de las que muchas personas LGTBI son víctimas (homofobia, bifobia, transfobia, etc)

En los planes se hará hincapié en los permisos y derechos, garantizándose el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Finalmente, se integrarán en el régimen disciplinario que se regule en los convenios o acuerdos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras y se pondrá en marcha un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Desde OSTA, aun valorando estas medidas positivamente, ya que van a suponer un avance que ayude a universalizar la dignidad del colectivo LGTBI, nos lamentamos de que en los borradores que sirvieron como arquitectura de este Real Decreto había medidas interesantes que se quedaron en el tintero, tales como diagnósticos de situación y encuestas de clima laboral previos a la negociación, lo que, a nuestro entender, plantaba mejor las bases para un análisis más exhaustivo y acertado. /



NO PERMITAS QUE LA VIOLENCIA TE SILENCIE

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

CHARLA IMPARTIDA POR

CRISTINA FALLARÁS

VIOLENCIA DE GÉNERO
E IGUALDAD ENTRE
LAS PERSONAS

22 DE NOVIEMBRE
DE 10 A 13H
CASA DE LA MUJER
ZARAGOZA

OSTA
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN



En el Día Internacional contra la Violencia de Género que se celebra el próximo 25 de noviembre todos y todas debemos PLANTARLE CARA a la violencia machista que empobrece nuestra sociedad. Los malos tratos no son un asunto privado, es un problema social que se combate con la TOLERANCIA CERO.

La Violencia de Género constituye una lacra de carácter mundial. Un atentado contra los derechos humanos y la dignidad de las personas, que impide a nuestra sociedad continuar avanzando por la senda del bienestar y del progreso social que deseamos. La lucha contra la violencia de género, es



una tarea común. Hay que aunar esfuerzos y compromisos, si queremos que la violencia de género desaparezca.

La Violencia de Género es un problema que se manifiesta no solo en estadísticas de asesinatos y denuncias. La realidad es mucho más amplia y la padecen continuamente miles de hogares, muchos en silencio, sin atreverse a alzar la voz y revelar el calvario que padecen a diario; un calvario que no se muestra solo con insultos y golpes. Puede ser que la historia le haya enseñado que el silencio es la mejor opción para terminar una conversación incómoda, tal vez crea que tiene la culpa y se sienta arrepentida, asustada o herida.

El silencio nos incomoda y nos hace sentirnos en soledad. La huida hacia afuera nos aleja de nuestro interior, de aquellos pensamientos y emociones que muchas veces no queremos escuchar.

El silencio solo refuerza al agresor. Él no puede quedarse con la impunidad, mientras que la víctima se queda con el miedo. Esta situación perversa solo mina la autoestima de las mujeres y da alas al agresor para seguir incidiendo en la violencia. El silencio del resto es cómplice de un machismo que, entre todos y todas, solo cabe desterrar de las calles.



Toda agresión es una lacra social que debe ser erradicada y que precisa de la voluntad colectiva. Es necesario entender que un hombre violentando a una mujer en un espacio público no es, simplemente, un contencioso entre dos individuos: es un agresor atacando a una víctima. Un acto de violencia ante el cual todos y todas debemos sentirnos interpelados.

Sean cuales sean las formas en que se manifiesta el maltrato, siempre busca un mismo objetivo: erosionar la autoestima de la mujer con fin de que el agresor aumente su grado de poder y control sobre ella.

Hay un problema cuando una misma calle no es igual para un hombre que para una mujer. Cuando la sensación de seguridad, de exposición, de vulnerabilidad es radicalmente distinta. Cuando un simple trayecto, incluso a la luz del día, se convierte en una carrera de obstáculos sobre un territorio hostil. El escaparate de las agresiones es tan amplio, tan variado, que es muy posible que cada mujer tenga alguna experiencia a añadir al muestrario del machismo.

El silencio nos hace cómplices. El silencio duele. El silencio mata. Y nosotras, no queremos ser cómplices. Sí queremos dar voz a su dolor. Por vosotras gritamos alto y claro que no estáis solas. Por vosotras, por tantas seguiremos en esa lucha incansable.

La sociedad no puede mostrarse indiferente ante el maltrato y la violencia. No podemos tolerar que las mujeres y niñas vivan con miedo a ser agredidas, a denunciar o a las reacciones en su entorno cercano tras las agresiones... Y todo ello ante la apatía de una gran parte de las sociedades.

Por eso, este 25 de noviembre de 2024, como cada año, debemos rendir nuestro homenaje, intensificar las actuaciones de sensibilización de la sociedad, y recordar, una vez más, a todas las mujeres que se han visto arrastradas por los efectos devastadores de la violencia de género. Al recordarlas, estaremos reconociendo que, con cada golpe, con cada humillación, con cada insulto, con cada asesinato, todas nos sentimos agredidas.

Pero, además, es una fecha para recordar también a otras víctimas de la violencia de género, a aquellas que han logrado salir de su círculo de violencia, que han plantado cara a quien las agredía, que se han armado de valentía y coraje para comenzar una nueva vida autónoma y normalizada donde no hay cabida para la humillación ni los menosprecios. Y no sin dificultad, lo han conseguido.

Ante la violencia machista, nuestra voz debe ser una, y debe oírse bien alto.

Este 25N, se acabó el silencio. /

/ DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

NO REBLES DEBÁN D'A VIOLENCIA
QUE NO TE DIXE SIN TARTIR

**NO PERMITAS
QUE LA VIOLENCIA
TE SILENCIE**

**TRABAJO CALLE
OCIO RELACIONES**

OSTA
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DERIVADOS

UN ROSARIO DE DESLOCALIZACIONES, AHORA BOSAL



DAVID LÁZARO AGUILERA

/ SECRETARIO GENERAL DE OSTA

Tras la publicación en marzo de 2023 de La deslocalización no es un fenómeno nuevo, pero nos está atacando en los últimos tiempos en Aragón con dureza, ejemplos como AIRTEX o BOSAL deben hacer reflexionar a nuestros políticos, en que las reglas del juego deben ser cambiadas.

Nuestra competitividad en la automoción en muchos casos viene derivada por las condiciones laborales y en especial por los salarios, ya que de los Estados de la UE “más desarrollados”, somos el que tiene los salarios más bajos. Lo que algunos creían que parecía una oportunidad respecto a Países como Francia, Italia o Alemania, se ha convertido en una debilidad para el tejido industrial aragonés, porque siempre hay alguien que tiene peores condiciones.

En la primera gran ola de las deslocalizaciones se creía que solo se podría hacer en sectores de poco valor añadido, como la industria textil, el calzado, juguetes..., pero en esta segunda ola, la deslocalizaciones han impactado en sectores de más alta tecnología, como

puede ser el automóvil, la química o los equipamientos médicos y sin darnos cuenta estamos ya casi en esa tercera ola, en la está tocando a sectores que creíamos intocables porque están relacionados con el I+D+I, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ¿o alguien duda que un programador informático puede trabajar en Berlín, Zaragoza o en Nueva Delhi realizando el mismo trabajo y con la misma formación, mientras la multinacional, mantiene la patente o los derechos, pagando salarios de miseria?.

Las deslocalizaciones también tienen que ver con la política. Mientras algunos de los grandes gurús “liberales” a menudo cacarean que el mercado laboral está sobreprotegido y debe ser liberalizado, un discurso antisindical y de doblegamiento de la clase trabajadora con el solo objetivo de “privatizar” todo lo público, y que solo favorece a las grandes multinacionales, a la vez, “proponen medidas proteccionistas “para que no nos ataquen los de fuera”, cuando a las multinacionales que defienden y bajo el pretexto del mercado



global, compran o fabrican compulsivamente en “países subdesarrollados”.

Las deslocalizaciones aumentan el poder de las grandes corporaciones frente al de los Estados y por ello desde la UE se deben tomar medidas conjuntas y aplicables en la misma, para que no sea posible competir entre “países desarrollados”, porque nos jugamos no solo nuestras empresas o el tejido industrial de nuestros territorios, sino que nos jugamos nuestra sanidad, nuestra educación, el estado del bienestar o el futuro de las próximas generaciones.

Ante este problema, los gobiernos estatales o autonómicos y sean del color que sean, se ha insaturado en la política de grandes anuncios industriales, poniendo alfombras rojas a multinacionales; empresas sin corazón, en la que en la mayoría de los casos poco les importa el territorio en el que se instalan y solo les importan sus beneficios.

En vez de cambiar la legislación y que al menos devuelvan las ayudas provenientes

de los fondos públicos, o sea tan gratuito mandar a las plantillas al FOGASA (para que paguemos entre todos) nos dedicamos a fortalecer el dialogo social; creando clústeres, observatorios..., organismos de dudosa eficacia, cuando deberían involucrase de verdad, porque las deslocalizaciones son un drama en muchas familias y un ataque directo a nuestro tejido industrial.

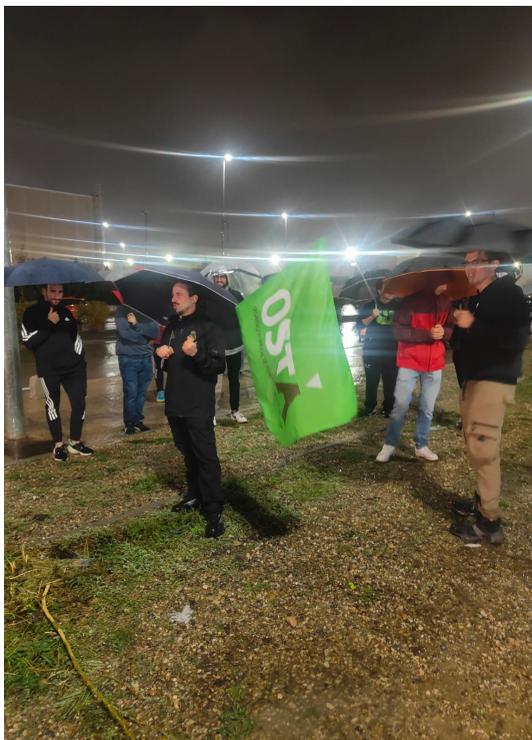
Dejen de mirarse al ombligo o seguir revolcándose en el fango político; unos criticando al gobierno central, cuando fueron elegidos para representarnos en las Comunidades Autónomas y desde el gobierno central, criticando algunos territorios, por el mero de hecho de no gobernar en ellos.

Dejen de mirar para otro lado, mientras mantienen sus privilegios y dedíquense a lo importante, porque ayer fue AIRTEX, hoy BOSAL y mañana veremos cual es la siguiente. Mientras tanto, ustedes desde Moncloa o en el Pignatelli siguen con sus “juegucitos de la corte”./

/ SECTORES Y EMPRESAS

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DERIVADOS

HUELGA Y USO DE LA CAJA DE RESISTENCIA EN VJ MANTENIMIENTO



La plantilla de esta empresa encargada del mantenimiento de Plataforma Europa, el mayor centro logístico y de mayor facturación de INDITEX realizó Huelga del 2 al 7 de octubre, teniendo un 99% de seguimiento, lo que consideramos un éxito.

La misma vino motivada porque, aunque la empresa ha tenido cuantiosos beneficios en los últimos años, tras diferentes reuniones, incluso en el SAMA, fue imposible renovar el pacto que ya estaba caducado.

Desde febrero de 2024, cuando comenzaron las negociaciones, se presentaron plataformas reivindicativas que incluían mejoras salariales, la creación



de una tabla de salarios específica para los turnos de lunes a viernes, permisos retribuidos, incrementos en la retribución de festivos especiales, ayudas para guarderías y material escolar, y la reducción de la jornada laboral para los empleados mayores de 50 años, entre otros puntos.

El empuje de la plantilla en esos días de huelga, tuvo como resultado que la Dirección tomase más en serio las negociaciones, y con ellas, nuestras reivindicaciones y finalmente se reflejó en un nuevo preacuerdo de pacto que, una vez votado, fue ratificado ampliamente por la mayoría de la plantilla, lo que consideramos un éxito.

Un pacto que implica una subida lineal consolidable de 1500€ para cada año de vigencia, más una paga. Establece

pluses de viernes noche, se mejora el retén y se aumenta la cantidad. También consiguió regular de una forma más clara la bolsa de horas de las personas trabajadoras. Mejoras sociales como la reducción de jornada progresiva para las personas trabajadoras mayores de 50 años y estableciendo retribución flexible y nuevas coberturas para personas trabajadoras en situación de IT.

La resolución de este conflicto demuestra que la huelga es la herramienta más potente que tiene la clase trabajadora para conseguir los objetivos que se marca, y, en el particular caso de OSTA, significa que la Organización dará soporte y cobertura con una ayuda económica a cada una de las personas afiliadas que realicen la huelga, a través de la caja de Resistencia con la que nos dotamos, tal y como sucedió en VJ MAINTENANCE. /

UN PUNTO DE PARTIDA PARA EL SECTOR DE LOS RIDERS



IVÁN COLÁS

/ RESPONSABLE DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y AFINES

Desde hace semanas, diferentes medios se vienen haciendo eco de la noticia de que la empresa «Glovo», una de las principales empresas de reparto a domicilio, había tomado la decisión de contratar a sus repartidores pasando así a formalizar una relación laboral, y no mercantil, con estas personas.

Pero; ¿Esto es producto de la casualidad o de una «buena acción navideña» de la empresa? Totalmente no responde a lo segundo. Este paso tan importante ha sido fruto de la constancia del colectivo a través de la unidad de acción, de las respectivas denuncias en inspección de trabajo y de los diferentes pronunciamientos de los tribunales del estado español.

No nos engañemos, las empresas siempre querrán su máximo beneficio, y todo el coste que va a suponer la asunción de las plantillas lo querrán recuperar mediante la aplicación de algún convenio colectivo en desuso o precario, como se viene hablando en diferentes medios refiriéndose a cierto Convenio caducado en 2007 que jamás podrá reconocer la realidad sociolaboral y las reivindicaciones de todo un sector en pleno 2025.

Eso como primera medida disuasoria ya que, como segunda medida, saben que siempre contarán a medio plazo, con la negociación de un “nuevo” convenio estatal (de mínimos, nos atrevemos a aventurar) con el beneplácito y la complicidad de alguna que otra organización sindical de corte estatal conocida.

Ya veníamos avisando de que a pesar de que, por fin, se reconozca la condición de «ajeneidad» de la relación laboral de este colectivo, el trabajo no está en absoluto finalizado. Entendemos que este proceso de reconocimiento del sector no es el punto final de una lucha justa de muchos años. Bien al contrario, es el inicio de todo.

Desde OSTA por ello animamos a todos los «riders» a no caer en la complacencia y a seguir peleando mediante más organización sindical y a realizar procesos para elegir a sus representantes y así poder lograr un convenio colectivo sectorial digno, negociado en el territorio y que no venga impuesto por otros, y que regule de manera real las necesidades y características del sector. /



/ SECTORES Y EMPRESAS

FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y AFINES



ES NECESARIO QUE HAYA MUERTES EN UNA RESIDENCIA PARA CAMBIAR LAS COSAS



ANA MARÍA MELER

**/ DELEGADA DE OSTA EN LA RESIDENCIA
JARDINES DE VILLAFRANCA DE EBRO**

El pasado día 16 de noviembre, en la residencia Jardines de Villafranca donde soy delegada, se produjo un incendio con el mayor número de víctimas en el siglo en una residencia en Aragón. Diez personas fallecieron de manera trágica, cuyas causas aún se están investigando.

Como delegada del sindicato OSTA y trabajadora del sector de la dependencia, he visto con perplejidad y pena, el circo mediático que se ha originado tras una tragedia en la que han fallecido personas y parece que esto sea lo de menos.

Mientras tanto se están sucediendo declaraciones e intervenciones de personas que no conocen la realidad del sector, mientras las afectadas no hemos hecho ningún tipo de declaración y hemos seguido

trabajando para dar a los usuarios la atención que necesitaban y requerían.

El anterior gobierno y tras la COVID-19, ya anunció medidas y mejoras para un sector muy precarizado y feminizado; que a día de hoy todavía no han llegado. Ya se hablaba de ratios, financiación, mejores condiciones... promesas que tras la finalización de la pandemia y el fin de los aplausos cayeron en saco roto.

No debemos, ni queremos olvidar que, medidas como las ratios son negociadas por nuestros políticos y por los sindicatos que avalan el diálogo social, por lo que sinceramente causan vergüenza ajena muchas de estas declaraciones, ya que ellos son parte del problema y desde 1992 con gobiernos de diferentes colores no han hecho absolutamente nada.

Por todo esto, hay que decir alto y claro que los que ahora se tiran de los pelos, critican ratios, condiciones..., son los que negocian o avalan un convenio estatal; que regula las condiciones y los salarios de más de 13.000 personas en Aragón, que no valora ni dignifica el trabajo de las personas que trabajan en las residencias, por lo que es necesario más que nunca, un convenio autonómico que se negocie aquí por los y las trabajadoras del sector.

OSTA en el año 2020 ya presentó un paquete de medidas urgentes a los partidos políticos, en las que se incluía la modificación de las ratios, aumentando su porcentaje y calculándolo por turno, categoría y grado de dependencia, además de la puesta en marcha de un convenio autonómico para mejorar las condiciones de trabajo.

Trabajadoras, usuarios y familias queremos que las plantillas sean reconocidas y estables, ya que, con los salarios y condiciones actuales, en muchas épocas del año es imposible cubrir las vacantes para poder cuidar a las personas que más lo necesitan, que son nuestras personas mayores o con trastornos mentales.

Ahora parece que el de al lado tiene la culpa de lo sucedido, y no es así, todos que han gobernado desde 1992, no han invertido ni un minuto, en abordar ni en modificar el mayor problema de este sector, las ratios. Es muy triste que tengan que fallecer diez personas para que se ponga el foco en las residencias, un sector abandonado a nuestra suerte, que solo “sobrevive” por

los miles de trabajadoras que cada día se levantan para proporcionar cuidados con profesionalidad y arrancar una sonrisa a esas personas que tanto nos necesitan.

Por ello, mi sindicato exige al gobierno de Aragón la modificación del RD 11/192, la modificación del acuerdo marco, más financiación para el sector de la dependencia, la creación de una mesa, donde estén todos los sindicatos con representación en Aragón, así como todas las organizaciones empresariales, que junto a la administración puedan impulsar un marco digno y un convenio autonómico que mejore las condiciones de las trabajadoras.

Albert Einstein decía: “los que crearon el problema, no pueden solucionarlo” y por lo tanto déjense de mesas y diálogo social que no funcionan y convoquen de una vez por todas a todas las personas que tienen representación en el sector, porque si no lo hacen cometerán los mismos errores que hasta ahora y solo nos acordaremos de las residencias y nuestros mayores, cuando haya una nueva tragedia

Finalmente quiero agradecer a quienes han evitado que haya más muertes; los servicios de urgencias, el 112, los bomberos, la guardia civil, los vecinos del pueblo y diferentes autoridades. Y no puedo acabar sin una mención especial a las trabajadoras de todas las residencias y en especial a las de mi centro de trabajo en Villafranca, ya que, sin la profesionalidad y el valor de mis compañeras del turno de noche, la tragedia hubiera sido mayor. /

ESTATUTO BÁSICO DE BOMBERO FORESTAL

SECCIÓN SINDICAL DE OSTA

Después de muchos años de lucha, manifestaciones y reuniones con políticos desde la PASBF el pasado 30 de octubre se aprobó por unanimidad en el senado la ley del estatuto Básico de Bombero Forestal, la sección sindical de Osta en Sarga formamos parte de esta plataforma y siempre se han tenido en cuenta todas las aportaciones que se hicieron para sacar el borrador del estatuto básico de bombero forestal, documento sobre el cual se negoció con el gobierno hasta su aprobación.

¿Qué es la PASBF?

La Plataforma de Asociaciones y Sindicatos de Bomberos y Bomberas Forestales de España (PASBF) surge por la inquietud de trabajadores y trabajadoras de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales por obtener una regulación laboral que garantice fundamentalmente dos cosas:

PRIMERO. - Una mejor calidad de prestación

de servicios de cara a la ciudadanía y al medio ambiente para adelantarnos lo más posible a la evolución de los incendios forestales cada vez más intensos y peligrosos que son capaces de poner en jaque a Países enteros por su comportamiento cada vez más extremo, llegando a causar más víctimas mortales en Europa que el propio terrorismo en los últimos años. Potenciando la capacidad de los dispositivos en el apoyo en las contingencias en el medio rural de la cada vez más España vaciada y el entorno rural, siendo un factor determinante la ubicación en los territorios de estos dispositivos para dar un apoyo sólido a la ciudadanía.

SEGUNDO. - Crear una base legislativa, jurídica y laboral que estandarice su regularización laboral, su formación y su seguridad, actuando como base troncal para potenciar la calidad de la prestación social que desarrollan estos profesionales.

¿Qué significa la categoría de Bombero/a forestal?

El ser Bombero – Bombera forestal conlleva ser parte de un equipo especializado encargado de combatir incendios forestales y proteger áreas naturales desempeñando un papel crucial en la prevención, control y extinción de incendios forestales y apoyo a cualquier contingencia en el medio natural y rural.

El Real Decreto 1591/2010 aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 y distingue entre Bombero con CNO 5931 y Bombero Forestal con CNO 5932, posteriormente el R.D 1031/2011 de 15 de julio complementa el catálogo nacional de calificaciones profesionales mediante tres calificaciones nuevas de la familia profesional de seguridad y medio ambiente, entre ellas el CNO 5932 de Bomberos/as forestales.

Además, desde 2014, la Seguridad Social en su guía de Valoración Profesional donde se establecen las especificaciones y posibles enfermedades profesionales, encuadra la clasificación profesional 5932 en el CNAE 84.25 de Protección Civil.

En todas estas normativas en vigor, queda claro las competencias y tareas que se asocian al Bombero/a forestal, quedando muy lejos de las que marca para la categoría 9543 de peones forestales y de la caza, que es por la que estamos contratados.

Por tanto, es de justicia que se contrate conforme el CNO 5932, lo que llevaría asociado:

- Reconocimiento de la categoría que corresponde.
- Derecho a cobrar pluses por las características de nuestro trabajo, como, penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, etc...
- Aplicación de coeficientes reductores para la edad de jubilación.
- Poder reclamar en caso de enfermedad derivada de nuestro trabajo y que estas se reconozcan como enfermedad profesional.
- Acceso a una segunda actividad.
- Una formación profesional cualificada y acreditada.

¿A quién afectaría esta ley?

La ley 5/2024 del 8 de noviembre afectaría a casi todo el personal del operativo de extinción de incendios forestales que lleva Sarga como son: Cuadrillas helitransportadas, cuadrillas terrestres, autobombas, capataces y técnicos.

En la redacción inicial de la ley también se incluyó a los puestos fijos de vigilancia los llamados ojos del monte, pero debido al marco regulador de las funciones mínimas exigidas en esta ley no se les consiguió incluir en el borrador final y por lo tanto es la parte del colectivo que se queda excluida de esta categoría profesional.



Por parte de Osta se luchó hasta el último momento para que estos puestos fueran reconocidos dentro de la ley.

Bomberos forestales y la DANA.

Este año por primera vez y por desgracia se ha visto reconocido lo esenciales que podemos llegar a ser ante una emergencia de cualquier tipo. La ayuda que podemos aportar a la sociedad no es solo en las labores de extinción de incendios y de cuidado del entorno natural sino que puede ir mucho más allá.

Desde el sábado 2 de noviembre Sarga y el gobierno de Aragón han gestionado la emergencia que ha generado la Dana en el municipio de Catarroja-Valencia. En el que el operativo de extinción ha sido clave para poder dar solución lo antes posible a la emergencia, por él han pasado alrededor de más de 20 cuadrillas terrestres, 5 vehículos autobombas y 4 cuadrillas helitransportadas.

El operativo de extinción sigue en la zona y seguirá trabajando ahí hasta que la situación

deje de requerirlo. Por eso y por todo lo nombrado anteriormente vemos tan importante que se nos reconozca nuestra verdadera categoría profesional.

Desde la Sección Sindical de OSTA en Sarga como parte del PASBF y promotores del primer borrador que ha sido la base de esta ley estamos orgullosos de que la ley haya sido aprobada ya que aparte de reconocer el trabajo vital que desempeña este colectivo sienta las bases para mejorar sus condiciones de trabajo y garantizar una mejor protección de nuestros espacios naturales.

En Sarga, que es la empresa que se encarga de la Prevención y Extinción de los incendios forestales estamos en estos momentos en plena negociación del II convenio colectivo y desde la sección sindical vamos a pelear para que se incluya esta categoría con todo lo que conlleva tal y como marca la ley.

- Una formación profesional cualificada y acreditada. /



OSTA
ORGANISMO REGIONAL DE SERVICIOS DE PROTECCIÓN CIVIL

INCAR
Instituto de Investigación y Análisis de la Prevención
Istria, Krašín





OSTA

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN



OSTA
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

TWITTER @OSTASINDICATO

FB OSTASINDICATO

IG @OSTA_SINDICATO

WEB WWW.OSTA.ES