

#MAIATZAK1
#LASOLUCION

MAIATZAK 1 LA SOLUCIÓN:

PREZIOAK MUGATU
SUBIR SALARIOS
BERDINTASUN HANDIAGOA



MANIFESTAZIOAK

VITORIA-GASTEIZ
11:00 Virgen Blanca
BILBAO
11:30 Sagrado Corazón
DONOSTIA
12:00 Alderdi Eder

comisiones obreras
biltzar

APIRILA
2022
NÚMERO 4

Gora Maiatzaren Lehena!



Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

Gora Maiatzaren Lehena!

Este próximo 1 de Mayo volveremos a ocupar las calles de Bilbao, Donostia y Gasteiz tras dos largos años de pandemia, donde la fuerza del trabajo ha sido tan necesaria e importante. Hemos vivido unos tiempos muy complicados de

mucha crudeza e incertidumbre, de no saber a qué nos enfrentábamos, pero fuimos capaces de generar los espacios de certidumbres suficientes para proteger tanto el empleo como a las personas y sectores más vulnerables.

Todas y cada una de las personas del sindicato nos hemos dejado la piel para informar, asesorar, proponer y buscar soluciones para todas las trabajadoras y los trabajadores de este país. Es un verdadero orgullo pertenecer y formar parte de las Comisiones Obreras.

En el año 2020, cuando estábamos confinadas y confinados, celebramos este día de manera virtual, en 2021 recuperamos las calles, pero con importantes restricciones que impidieron a muchas personas participar en ellas. Este año debemos salir masivamente de nuevo a las calles. En primer lugar para recontramos y reivindicarnos, pero también para seguir manifestando que, a pesar de los derechos reconquistados y la generación de algunos nuevos, este país sigue en deuda con la clase trabajadora y no vamos a permitir que lo olviden. La injusta e inaceptable invasión de Ucrania, más allá del terrible drama humanitario, ha puesto en

evidencia la insostenibilidad de nuestro modelo productivo. La dependencia energética y de materias primas ha colocado a nuestro país en una situación muy vulnerable que ha supuesto un incremento muy elevado de los precios, fundamentalmente por el coste tan elevado de la energía y los hidrocarburos.

Nuestras reivindicaciones más inmediatas pasan por adoptar medidas que contribuyan a la contención de los precios de la luz y del gas, que están impactando en las economías familiares, y por proteger a los colectivos más vulnerables y a las personas con los salarios más bajos. Además se deben adoptar medidas que eviten el incremento de los precios abusivos de los alquileres y contengan los precios en sectores que están siendo muy impactados, como pueden ser los electrointensivos o los que dependen en exceso de los carburantes.

Y a la vez es imprescindible acelerar el proceso de cambio el modelo energético e impulsar las energías renovables. No puede ser que los precios del gas marquen el de la electricidad que se genera a través de otras fuentes más baratas.

Negociación Colectiva

Exigimos a las empresas que se sienten a negociar con visión de futuro. Eso pasa por incrementar los salarios y mantener el poder adquisitivo, activando la cláusula de revisión en los convenios colectivos. Hoy la inflación no es consecuencia de la evolución de los salarios, es el resultante de varias dinámicas que se vienen dando desde la segunda parte del año pasado y que la guerra en Ucrania ha agravado: incremento de los precios energéticos o encarecimiento de algunas materias primas y productos esenciales en un contexto de bloqueos en algunas cadenas de suministro.

Esta dinámica de pérdida de poder adquisitivo de los salarios es inasumible, un polvorín social, y un serio problema para la recuperación económica. Negar estas cláusulas supone, en estos momentos, enviar a la intemperie los salarios de millones de trabajadores y trabajadoras cuando aún existen muchas incógnitas sobre cómo evolucionarán los precios en los próximos meses. Desde CCOO hemos propuesto una fórmula que garantice el mantenimiento del poder de compra y lo pelearemos en todos y cada uno de los convenios sectoriales.



Esto es necesario para conseguir un cambio de modelo donde los impuestos son más necesarios que nunca. Las soflamas sobre bajadas generalizadas de impuestos lo único que van a conseguir es debilitar más nuestro precario estado del bienestar.

Exigimos una reforma fiscal justa, que en Euskadi se debe traducir en un debate de carácter más amplio sobre fiscalidad, donde se aborden todos los tipos de impuestos y sus deducciones y se planteen medidas claras para atajar el importante fraude fiscal existente. La fiscalidad

debe ser transparente y debe ser el componente principal para mejorar la cohesión social y la necesaria redistribución que el conjunto de la ciudadanía necesita. Necesitamos una recaudación que mejore los ingresos para abordar las políticas públicas necesarias que desarrollen un amplio estado del bienestar y de calidad.

Por todos estos motivos, debemos llenar las calles el próximo 1 de Mayo. Tenemos orgullo de clase, de ser lo que somos, por eso alzaremos nuestra voz, una sola voz, en defensa 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

ABRIL 2022
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 44 - D.L.: SS-704/77

Maiatzaren 1ean berriro ere Bilbo, Donostia eta Gasteizko kaleak beteko ditugu pandemia bi urte luze eta gero, non lanaren indarra hain garrantzitsua eta beharrezkoa izan den.

Garai zailak pasa ditugu gordintasun eta ziurgabetasun handikoak, zeri aurre egin behar genion jakin gabe baina gai izan gara ziurtasun espazio nahikoak sortzeko, enplegua zein pertsona eta sektore ahulenak babesteko.

Sindikatuko pertsona guzti-guztiok utzi dugu geure burua informazioa eman, aholkatu, langile guztientzako irtenbideak proposatu eta bilatzeko. Benetako harrotasuna da Langile Komisioetako kide izatea.

Klase harrotasuna, garena izateaz harro gaude eta gure ahotsa altxatuko dugu, ahots bakarra, langile klasearen defentsan.

Cientos de personas interinas pueden ser despedidas si no se adapta la normativa de perfiles a los procesos extraordinarios de estabilización en el sector público

Ez bada premiazko erabakirik hartzen, euskal administrazioetako ehunka langile, beren lanpostuetan urteak eta urteak daramatzatenak eta asko erretiro adinetik oso gertu daudenak langabeziara kaleratuak izango dira. Arrazoi ez-

berdinengatik eskatutako hizkuntza eskakizunak egiaztatu ezin izan dituztenak. CCOOn uste dugu Eusko Jaurlaritzak egoera horren gainean duen erantzukizuna langileak kontratatzekeo politika arduragabe baten on-

dorio dela. Espainiar estatuan maila gorenetan dago bitarteko langile kopuruan, urteetan gehiegikeriaz jokatu izanagatik. Bitarteko publiko ranking global lotsagarri honetan, Euskadi % 40tik gora dago, Kanariak baino ez

dute gainditzen. Badaude % 50 eta % 70eko aldi baterakotasuna duten Administrazio eta zerbitzuak eta azken hamarkadetan ez dute lan eskaintzarik egin.

Tras la aprobación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, las administraciones públicas vascas y de todo el Estado se encuentran inmersas en unos procesos de estabilización del personal interino y temporal, que pueden provocar el despido de un gran número de personas por no haber podido acreditar perfiles lingüísticos.

Y ello porque el Gobierno Vasco, a pesar de sus buenas y, hasta ahora, vacías palabras, no ha

adaptado la normativa de perfiles al carácter excepcional de estos procesos de estabilización.

Si no se toma una decisión urgente, cientos de trabajadores y trabajadoras de las diferentes administraciones vascas, con décadas de experiencia en sus puestos de trabajo y en muchos casos cerca de la edad jubilación, serán expulsados al paro. Personas que por diferentes circunstancias no han podido acreditar los perfiles exigidos.

Creemos desde CCOO que la responsabilidad del Gobierno Vasco sobre esta situación deriva de una negligente política de contratación de personal, que ha incrementado y abusado durante años de la interinidad hasta niveles record en el Estado español como estrategia de gestión de su personal.

En este vergonzoso ranking de interinidad pública global, Euskadi está por encima del 40% y solo es superada por Canarias. Habiendo administraciones y servicios con temporalidades del 50% y hasta el 70%, que no han convocado ofertas de empleo desde hace décadas.

Además, se ha apostado por una política formativa para el aprendizaje del euskera en demasiadas administraciones discriminatoria con el personal interino, limitando sus posibilidades para aprender euskera respecto a las del personal fijo, negando muchas veces liberaciones en horario laboral y poniendo trabas para asistir a los euskaltegis y poder conciliar con la vida personal.

Por todo ello, desde CCOO de Euskadi denunciamos el atropello al que se ven amenazados cientos de empleadas/os públicos y reclamamos la adopción de medidas

extraordinarias que den respuesta a una situación excepcional, y que permitirían la continuidad de las actuales plantillas en las condiciones que ya se viene garantizando la atención bilingüe en los servicios públicos vascos.

Nuevo decreto de perfiles lingüísticos

El sindicato considera que la situación de las personas interinas se verá agravada si el Gobierno Vasco reitera su apuesta por una política de perfiles lingüísticos desproporcionada, concretada en una paulatina falta de respeto a los índices sociolingüísticos de obligado cumplimiento.

Estos índices se han ido ignorando crecientemente en demasiadas administraciones, estableciendo unos porcentajes de exigencia de perfiles bastante por encima de lo indicado en la normativa lingüística consensuada, generando una “sobrerperfilación” injustificada.

Además, con respecto al nuevo decreto, y más allá de la situación de las personas interinas, CCOO señala que los trabajadores y trabajadoras de las contrataciones están hoy en día especialmente perjudicadas por una política de perfiles que hace recaer sobre ellos las



mismas exigencias de conocimiento del idioma, mientras se les niega las garantías existentes para las y los empleados públicos para facilitar la acreditación del perfil lingüístico (Índices sociolingüísticos locales proporcionalmente adaptados, liberaciones para el aprendizaje, exenciones por edad).

Por último, destacamos la importante mejora que supone que el borrador de decreto recoja los per-

files asimétricos orales. Pero reclamamos que se reconozcan de forma separada las competencias de comprensión oral y escrita del idioma, en base a las características de algunos puestos internos de la administración sin relación directa con la ciudadanía.

En todo caso, demandamos que se valoren como mérito esas competencias de comprensión.



Metal de Araba, es hora de dignificar el sector

Las trabajadoras y trabajadores del sector del metal de Araba, continúan en la pelea por la firma de un convenio de actualice y dignifique las condiciones laborales en el sector.

CCOO vuelve a estar al frente de las movilizaciones y negociaciones, proponiendo tanto en la mesa como en la calle, con una amplia batería de de propuestas en la plataforma sindical y un calendario de movilizaciones in crescendo, desde manifestaciones a jornadas de paro y a día de hoy, con una convocatoria de tres días de huelga en mayo.

La situación de las trabajadoras y trabajadores del metal de Araba es compleja. El último convenio firmado caducó en 2017 desde entonces no se han actualizado las tablas salariales, llevando a este sector de la clase trabajadora a perder poder adquisitivo año tras año. Fue a finales de 2018 cuando volvió a constituirse la mesa de negociación, pero hasta el día de hoy ha sido imposible acordar un convenio ajustado a la realidad y a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores del sector. Ante esta situación CCOO, LAB y

ELA hemos acordado una plataforma unitaria que, como no puede ser de otra manera, exige reducciones de jornada, compromisos en subrogación y una apuesta profunda a favor de la igualdad en el sector. Al mismo tiempo y ante una realidad de no actualización de salarios desde hace cinco años y una inflación disparada a día de hoy, es imprescindible que la clase trabajadora recupere poder adquisitivo para poder enfrentar las embestidas que el capital ejerce contra nosotras en el día a día.

En este sentido, CCOO seguirá apostando por una fórmula que es, a su vez, seña de nuestra identidad: La negociación y la movilización basada en el compromiso de la organización, la participación activa de las delegadas, delegados y afiliación del sindicato y la pelea en la calle acompañada de la propuesta constante en la mesa. Es esta combinación la que puede llevar a los hogares de todas

las personas trabajadoras del sector, un acuerdo que apueste, en definitiva, por unas condiciones laborales justas y una vida digna.

CCOOk gure nortasunaren adierazgarri den formula baten alde egiten jarraituko dugu: Negoziazioa eta mobilizazioa erakundearen konpromisoan oinarrituta, ordezkari eta afiliatuen harte-hartze aktiboarekin baita kaleko borroka beti mahaietan proposamenak eginez. Formula hori da sektoreko langileen etxeetara lan baldintza bidezkoak eta bizitza duinaren alde egingo duen akordioa erateko gai dena.



korrika



Aurreko edizioetan beti egin dugun bezala, aurten ere Korrikan parte hartu dugu. Euskara sustatzeko eta zabaltzeko ekimen hau bi urtez egon da geldituta pandemiaren ondorioz, baina, beste gauza asko bezala, 2022. urte honetan berriro bueltatu da gure hiri eta herriko kaleetara. Berriz ere emozioa eta poztasuna.

Gure sindikatuaren euskararen aldeko konpromisoa beti izan da irmoa, eta gure lana ez da hemen gelditzen. Gure euskara zabaltzeko proposamenak kontutan hartuz, egunero mantentzen dugu helburua: gero eta erraztasun gehiago egotea euskara gero eta pertsona gehiagorengana iristeko

Kaleak bete ditzagun, gora Maiatzaren Lehena!

Maiatzaren lehena beste behin gertu da eta beraz, kaleak betetzeko unea ere iritsi da. Bi urte oso gogorak pasa ditugu eta maiatzaren leheneko mobilizazioetan ere ikaragarri somatu dugu. Gogoratu behar dugu 2020ko maiatzaren lehena ezin izan genuela kaleetan aldarrikatu, etxean konfinatuta geundelako eta 2021ekoa udalerribertako biztanleek bakarrik aldarrikatu ahal izan zutela.

Pero a pesar de todas estas resistencias, algunas sanitarias como la pandemia y otras de carácter autoritario, como la prohibición de desplazamientos en el caso de la manifestación del 1M en 2021, no consiguieron que las jóvenes trabajadoras, una vez más, tiráramos de originalidad e ingenio y nos organizáramos para reivindicar una de las fechas más destacadas de nuestro calendario.

En el caso de 2020, cabe recordar que fuimos la primera noticia en el Teleberri de ETB, gracias al video que hicimos desde Gazteak, aportando cada joven un video desde su casa y montando entre todas un documento gráfico que quedará para el recuerdo de la organización dejando claro que a las jóvenes organizadas no hay quien nos pare.

El 2021 volvimos a la calle y en la marcha de Bilbao unas 50 personas jóvenes creamos el autodenominado “bloque joven” de la manifestación de CCOO de Euskadi. A pesar de tener muchísimos materiales preparados no pudimos desplegarlos todos porque el Gobierno Vasco restringió la movilidad para esta manifestación dejando únicamente asistir a las habitantes de las ciudades donde se convocó.

Resulta cuanto menos curioso, que las únicas manifestaciones que sufrieron este tipo de restricciones fueran las del 8 de marzo y 1 de mayo. Desde Gazteak realizamos una fuerte crítica a esta actitud del Gobierno Vasco y lo dejamos claro a través de nuestro lema de la pancarta “No nos callaron, ni nos domaron, Gazteak Aurrera!”.

Eta pandemia garaiko maiatzaren 1eko errepasoa egin ondoren, Gazteak-eko kideak prest daukagu aurtengo mobilizazioa. Gazte Blokea berriro Bilboko kaleetan antolatu dugu eta prest daukagun material guztia kaleetara ateratzeko irrikitan gaude. Guretzat egun berezi hau, egun aldarrikatzailea izan behar da, alde batetik, gazteok lanpostuetan etengabe jasaten dugun prekarietatea salatzeke, miseriazko soldatak borrokatzeke eta eskubideak bereganatzeko prest gaudela erakusteko eta antolakuntzarako dei indartsu bat helarazteke.

Behin eta berriz diogun bezala, gazteon antolakuntza ezinbestekoa da beti, baina garai hauetan batez ere. Kapitalak gazteon aurkako ofentsiba indartzen ari da, ikastetxe, unibertsitate zein lan zentroetan eta gure baldintzak geroz eta kaskarra goak dira. Hala ere, ekinzek erakusten digute gazteok mobilizatzen garenean araudia aldatzeko eta berritzeko ahalmena daukagula, hala nola, otsailean aurrera atera den lan erreformaren adibidea.

Kontratu prekarioenak desagertu egin dira eta formakuntzara bideratuta daudenak, dextente hobetu dira, hori datu objektiboa da.

Gainera, kontratuen behin betikotasuna handitu egin da urtariletik etengabe, datu historikoak ezarritik. Negoziatzen hasi behar den Bekadunen Estatutua ere beste adibide garbi bat da.

Por tanto, creemos que como persona joven trabajadora el acudir a las movilizaciones del 1M en tu ciudad o pueblo es de vital relevancia para todas las personas jóvenes. Pero no únicamente por ser trabajadora, también las estudiantes o las paradas debemos mostrar ese compromiso colectivo de unidad y salir a la calle a reivindicar nuestro papel fundamental en la sociedad, en el mundo del trabajo y hasta en las aulas.

Porque las jóvenes somos quienes decidimos nuestro presente y nuestro futuro y nadie nos va a regalar nada, únicamente organizadas podremos conquistar derechos y garantizar libertades que tanto les costó a otras jóvenes conseguir.

Por último, no nos gustaría cerrar este artículo del Biltzar sin recordar el carácter de compañerismo y amistad que estas movilizaciones tienen, porque por supuesto que es una jornada llena de reivindicación, pero también es un día para juntarnos con compañeras y compañeros y observar la fortaleza que tenemos como colectivo.

Y aunque al día siguiente tengamos que volver a los centros de trabajo o a las aulas, lo hagamos con la convicción de que un presente y un futuro dignos son posibles y que las jóvenes somos pieza clave de esta gran organización que son las Comisiones Obreras de Euskadi.



**GOAZEN KALEAK
BETETZERA, ANIMA ZAITEZ
GUREKIN ETORTZERA!**

**GORA
MAIATZAREN LEHENA,
GORA
LANGILE KLASEA!**



NOLA EGIN BERDINTASUN PLAN BAT

ZER DA BERDINTASUN PLANA?

Egoera baten diagnostikoa egin eta gero hartzen diren neurri ordenatu multzoa da, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko helburuarekin.

BATZORDE NEGOZIATZAILEA

Berdintasun plan bat negoziatzeko lehen urratsa negoziazio batzordea eratzea da. Bertan, langileen eta enpresaren ordezkariak parte-hartuko dute era paritarioan.

ZEINEK NEGOZIATUKO DU ENPRESAN EZ BADAGO ORDEZKARITZA SINDIKALIK?

Legezko ordezkariarik ez dagoen enpresetan negoziazio batzordea eratuko da, batetik enpresaren ordezkariarekin eta bestetik langileen ordezkari batekin. Azken parte hau, sektorean ordezkariak gehien eta ordazkaritza duten sindikatuak osatuko dute, hau da aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordeko kide izateko legitimazioa duen sektoreko sindikatuak.

BERDINTASUN PLAN EK GUTXIEN EKO EDUKIA IZAN BEHAR DUTE

Berdintasun plana egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutako neurrien multzoa da, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ekiditeko. Araudiak gutxieneko edukia finkatzen du, argi eta zehatz jaso behar da:



DIAGNOSTIKOA

Diagnostikoa da berdintasunaren planaren lehen fasea. Horren helburua enpresaren egoera era zehatzean aztertzea da, horrekin berdintasun planaren neurrien diseinu egokia egin ahal izateko, horien lehentasuna erraztuz. Horretarako beharrezko datuak eta informazioa jaso behar dira enpresan dauden desberdintasunak hauteman eta neurtzeko.

ZEIN GAI LANDUKO DITU DIAGNOSTIKOAK?

- Hautaketa eta kontratazio prozesua.
- Lanbide sailkapena.
- Prestakuntza.
- Lanbide sustapena.
- Lan baldintzak, emakume eta gizonen arteko soldata auditoretza barne.
- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoaren eskubideen erabilera erantzukidea.
- Emakumezkoen ordezkariak txikia.
- Soldatak.
- Sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatiko jazarpenaren prebentzioa.

PLANEAN ADOSTEN DIREN GAIK

- Eremu pertsonala, territoriala eta denborazkoa.
- Enpresaren egoeraren diagnostikoaren txostena, edo taldeko enpresa bakoitzarena enpresa taldearen plana gauzatzen bada.
- Soldata auditoretzaren emaitzak, baita horien indarraldia eta aldizkakotasuna.
- Berdintasun planaren helburu kualitatibo eta kuantitatiboak.
- Neurri zehatzen deskribapena, horiek betetzeko epea eta lehentasuna, neurri bakoitzaren garapena ezartzen lagunduko duten neurtzaileak barne.
- Neurri eta helburu bakoitzaren ezarpena, jarraipena eta ebaluaziorako beharrezkoak diren bitarteko eta baliabide materialak zein giza baliabideak identifikatzea.
- Ekintza egutegia berdintasun planaren neurrien ezarpen, jarraipen eta ebaluaziorako.
- Jarraipen, ebaluazio eta errebisio periodiko sistema.
- Berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspenera egiteko ardura duen batzorde edo organo paritarioaren eraketa eta funtzionamendua.
- Aldaketa-prozedura, aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne, baldin eta legezko edo hitzarmenezko araudiak desadostasun horiek egokitzea behartzen ez badu.

NOLA

Planak, lortu beharreko helburu zehatzak, ezarri beharreko estrategia eta horiek lortzeko ekintzak jaso behar ditu. Baita ezarritako helburuen jarraipen eta ebaluazio sistemak.

NEGOIZAZIOAREN FASEAK

- DIAGNOSTIKOA
- GARAPENA ETA EZARPENA
- JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

ZEINEK EGITEN DU PLANAREN JARRAIPEN ETA EBALUAZIOA

Jarduera horiek planaren jarraipen batzordeari dagozkio, eta batzorde horren osaketa eta eskumenak planean jasota geratuko dira. Batzorde hori langileen eta enpresaren ordezkariak osatuko dute, modu paritarioan. Osaera orekatua izango da emakumeen eta gizonen artean; berdintasun planean bertan erabakitzen diren osaketa eta eskuduntzak izango ditu.

Berdintasun planak berrikusi ahal izango dira horien jarraipen eta ebaluazio emaitzen ondorioz, baldin eta ez badira egokiak lege-betekizunetarako lan ikuskaritzaren aurrean, ebazpen judizial batengatik, plantilan aldaketak egoteagatik edo lan baldintzei lotutako beste egoera batzuen ondorioz baita enpresaren estatus juridikoa aldatu bada.

GARRANTZITSUA!

Planek ezingo dute lau urte baino gehiagoko indarraldia izan, eta horrek planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko epeak ezartzea errazten du.

CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

COMISION NEGOCIADORA

El primer paso para negociar cualquier plan de igualdad es la creación de la comisión negociadora en la que participarán, de forma paritaria, la representación de las personas trabajadoras y la de la empresa.

¿QUIEN NEGOCIA CUANDO NO HAY REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA?

En las empresas donde no exista representación legal se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras. Esta última parte estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa que cuente con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

LOS PLANES DE IGUALDAD TIENEN UN CONTENIDO MÍNIMO

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El reglamento fija un contenido mínimo en el que tiene que figurar de forma clara y precisa:



DIAGNOSTICO

El diagnóstico constituye la primera fase del plan de igualdad. Su objetivo es analizar de forma precisa la situación de la empresa, de forma que se pueda realizar un diseño adecuado de las medidas del plan de igualdad facilitando la prioridad de las mismas. Para ello deben recopilarse los datos y la información necesaria que faciliten identificar la existencia y el alcance de las desigualdades en la empresa.

¿A QUÉ MATERIAS HARÁ REFERENCIA EL DIAGNÓSTICO?

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

LAS PARTES QUE SE CONCIERTAN EL PLAN

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo cuando se realice el plan por grupo de empresas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, incluyendo los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

COMO

Los planes fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

FASES DE LA NEGOCIACIÓN

DIAGNOSTICO

ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

QUIÉN REALIZA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Estas actividades corresponden a la comisión de seguimiento del plan cuya composición y atribuciones quedarán consignadas en el plan. Esta comisión está conformada de forma paritaria por la representación de las personas trabajadoras y la de la empresa, la composición será equilibrada entre mujeres y hombres; tendrá la composición y atribuciones que se decidan en el propio plan de igualdad.

Los planes de igualdad pueden revisarse en virtud de una serie de circunstancias derivadas de los resultados de seguimiento y evaluación de los mismos, cuando no resulten adecuados a los requisitos legales ante la actuación de inspección de trabajo, por resolución judicial, ante modificaciones de plantilla y otras situaciones vinculadas a las condiciones de trabajo y/o por alteración del estatus jurídico de la empresa.

¡IMPORTANTE!

Queda fijada la necesidad de que los planes tengan una vigencia determinada que no podrá exceder los cuatro años, lo que facilita establecer los plazos para la realización del seguimiento y evaluación que deben realizarse del propio plan.

POR LAS LUCHAS DEL PASADO SEGUIMOS EN PIE



¡Borrrokak darrai!



Tomamos **impulso**

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

Ventaja negociada para la afiliación

**GRATIS
X2**

Multiplícala x2

El capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO, en caso de accidente laboral¹.

VIZCAYA: C. URIBITARTE 4 BAJO - 48001 BILBAO

ALAVA: C. Portal de Castilla 50 - 01007 VITORIA

GUIPUZKOA: C. Carlos I 1 y 3 bajo - 20100 SAN SEBASTIAN

susana.rivashernandez@atlantisgrupo.es

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

Tel. 944 242 302

Tel. 945 154 329

Tel. 943 445 647

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.

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

Además, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una póliza colectiva de accidentes **gratuita**, con la garantía de 3.000.-€ en caso de fallecimiento por accidente y de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral².

**¡NO DEJES PASAR
ESTA OPORTUNIDAD!**

Si no lo has hecho ya, cumplimenta un sencillo **formulario on-line**, para obtener estas garantías gratuitas de la póliza colectiva de accidentes.

Escaneando
este código QR:



O en tu buscador a
través de la dirección:

<https://bit.ly/Atx2CCOO>



¹ Por ser afiliado/a de 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, en caso de accidente laboral, si se cumplimenta el formulario on-line disponible al efecto, se dobla de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000.-€ euros más, 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, el sindicato CCOO con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimientos de 3.000€, con la garantía de 6.000.-€ 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 sea reconocido como accidente laboral por la autoridad competente. Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01.01.22). La cobertura se renovará por períodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

³ Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, 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 Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. Seguro de Accidentes asegurado por GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59575365, con clave DGSyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-SantCugat del Valles (Barcelona). El operador Banca-Seguros Vinculado TARGOBANK, S.A.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020 de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre la distribución de seguros y tiene contrato de agencia con las entidades aseguradoras consultables en el espacio información a cliente de la página web www.tomamosimpulso.com