



antídoto
SINDICAL

Escuela Pedro Gómez 2020:

Pandemia y Antídoto Sindical

Pandemia garai honetan ezinbestekoa da sindikatu kondefralaren eta klaseko sindikalismoaren ekintza sindikala, eta honi buruz hausnartzeko Joan Coscubiela, Imanol Zubero, Olga Cantó eta Mari Cruz Vicente izango ditugu webinar formatuan, urriaren 29 eta 30ean.

**29 Y 30
OCTUBRE
9:30 H**



La palabra asociada a este año 2020 no ofrece dudas, menos aún tras el nuevo estado de alarma decretado. En medio de una realidad política, social y sanitaria convulsa, con rifirrafes constantes y “asunción/adjudicación” cruzada de responsabilidades, llegamos al último tercio de un año que ha marcado, no ya a una generación, sino al conjunto de la población mundial.

Dicho esto, los diferentes impactos que el COVID19 ha tenido en la práctica totalidad de nuestra cotidianeidad no tienen el mismo alcance en todas las personas. Nuevamente han sido las clases medias-bajas las más golpeadas, que venían de sufrir una crisis económica sin precedentes en nuestra generación.

Precisamente en ese contexto es donde hemos contemplado los límites y recortes a los que se ha sometido al esto de bienestar, bajo los dogmas liberales. Y por

ello debemos insistir en la necesidad de unas políticas públicas, de unos servicios públicos, reforzados y redimensionados para el reto que la pandemia nos plantea.

Y ahí el sindicalismo confederal y de clase tiene un importante papel que jugar, como se ha visto en estos meses y como vamos a seguir comprobando en los próximos.

Para reflexionar en torno a estas cuestiones contaremos con la participación en formato webinar de Joan Coscubiela, Imanol Zubero, Olga Cantó y Mari Cruz Vicente, los próximos 29 y 30 de octubre.

Para ver el vídeo pincha aquí:



comisiones obreras
HITZAR

Lortu dugu!

Ahora a por el Metal de Araba



**URRIA
2020
NÚMERO 05**



Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

La práctica sindical como "escudo social" ante la pandemia

Estos últimos días se ha vuelto a decretar el estado de alarma, con una duración prevista de 9 meses, que se irá adecuando a las necesidades concretas en cada ámbito. La incidencia del virus requiere de medidas contundentes para tratar de detener su propagación. El decreto del estado de alarma era necesario para otorgar seguridad jurídica a las medidas que se tomen.

CCOO es perfectamente consciente de los efectos económicos, y por tanto en el empleo, que tienen las medidas de restricción de actividad o movilidad. Sin embargo, no compartimos que haya una dicotomía entre salud y economía. Necesitamos contener la pandemia para promover un crecimiento económico sostenido y sostenible.

Paralelamente hay que impulsar medidas paliativas en el terreno socioeconómico para intentar minimizar el im-

pacto de las mismas, especialmente para la población más vulnerable.

Pero es necesario señalar que doblegar una pandemia de estas características no depende únicamente -ni principalmente- de las restricciones de movilidad, horarios y actividad.

Es necesario hacer un seguimiento de la evolución del virus mediante el rastreo de las personas contagiadas, reforzar los servicios sanitarios de atención primaria, mejorar la habitabilidad en los transportes públicos, aumentando su frecuencia, así como extremar las medidas de prevención en el ámbito laboral y de cuidados.

Es urgente reforzar los servicios públicos de salud, de atención a la dependencia y de los cuidados. Las movilizaciones convocadas en Osakidetza para las próximas semanas inciden en esta idea.

Mejoras ERTEs

En estos momentos, los acuerdos alcanzados en el ámbito del diálogo social, manifiestan todo su valor. Se ha conseguido mantener una herramienta (los ERTE) que debe servir para que la situación de crisis económica que está viviendo nuestro país no se traduzca en una destrucción masiva de empleo, como ha ocurrido en casi todas las crisis económicas anteriores.

Sin esta regulación, miles de trabajadores y trabajadoras habrían perdido su puesto de trabajo. En este sentido, el acuerdo alcanzado refuerza el compromiso de mantenimiento del empleo, ya que las empresas que se acojan a estos ERTEs no podrán despedir durante seis meses después de haber levantado el ERTE. Si no, tendrán que devolver las ayudas recibidas. Además, las empresas acogidas a un ERTE tendrán prohibida la realización de horas extraordinarias.

Tampoco podrán contratar, de manera directa o indirecta, a través de una empresa de trabajo temporal.

El acuerdo mejora la protección de quienes llevan más de seis meses en ERTE, que pasan de cobrar el 50% de su salario al 70% de la base reguladora. También se introduce una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo y para quienes realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que hayan estado afectadas durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un ERTE de fuerza mayor o de causas objetivas, cuando dejen de estar afectados por estos. A este acuerdo es necesario recordar el

alcanzado en Euskadi que complementa las prestaciones de las personas afectadas por ERTE con salarios más bajos.



Firmado el Metal de Gipúzkoa

En el ámbito de la negociación colectiva hemos logrado la firma del convenio del metal de Gipuzkoa que no se actualizaba desde hace más de diez años. CCOO ha obligado a la patronal a modificar el preacuerdo, introduciendo medidas en materia de igualdad y salud laboral. Se vuelve a reforzar nuestra estrategia de apuesta por la negociación colectiva sectorial como garante de condiciones para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Y por último seguimos reclamando la urgencia de abordar de una manera clara y rotunda las reformas laborales que limitan derechos y generan un mercado laboral precarizado. Estos son nuestros objetivos en el corto plazo

CCOOk ongi daki jarduera edo mugikortasuna mugatzeko neurriek ondorio ekonomikoak izango dituztela, beraz ondorioak baita ere enpleguan.

Hala ere ez gatoz bat osasuna eta ekonomiaren arteko dikotomiarekin. Pandemia geldiarazi behar dugu hazkunde ekonomiko iraunkorra eta jasangarria sustatzeko eta era berean arlo sozioekonomikoan neurri aringarriak bultzatu behar dira horien eragina arintzeko, bereziki herritar ahulentzat.

Baina adierazi behar da, horrelako pandemia bat menderatzea ez dagoela bakarrik - ez eta oinarrian- mugikortasun, ordutegi edo jardueraren mugen menpe.

Beharrezkoa da birusaren bilakaeraren jarraipena egitea kutsatuta dauden pertsonen bitartez, lehen arretako osasun zerbitzuak indartu, garraio publikoaren bizigarritasuna hobetu eta maiztasuna handituz eta lan zein zaintza arloetan prebentzio neurriak zorrotz. Premiazkoa da dependentzia, zaintza eta osasun zerbitzu publikoak indartzea. Osakidetzan datozen asteetarako deitu diren mobilizazioek ideai hori azpimarratzen dute.

comisiones obreras
biltzar

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
prensa@ccoo.eus

OCTUBRE 2020
ccoo.eus

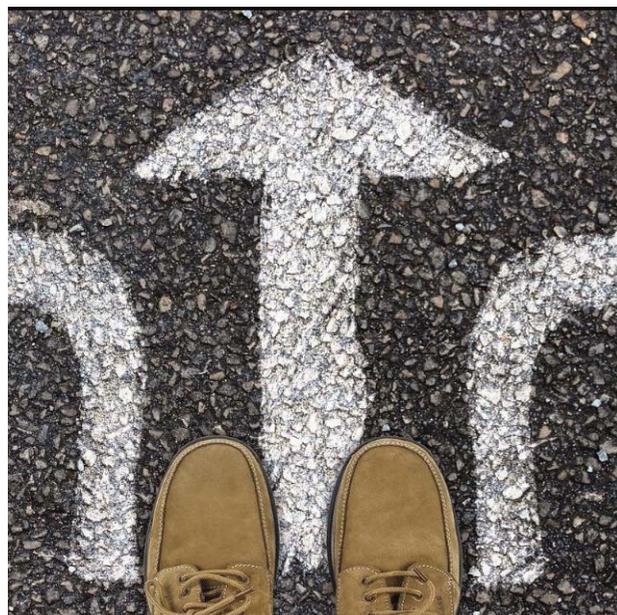
Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

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 43 - D.L.: SS-704/77



Convenio Metal Gipuzkoa, LORTU DUGU ERE !!!!

Vuelve a haber convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa que afecta a más de 40.000 personas trabajadoras. El convenio llevaba desde el 2011 sin reno-

En cuanto se dieron las circunstancias CCOO Industria de Euskadi, una vez más, lideró la convocatoria de la mesa para que se reanudasen las conversaciones.

No podemos negar que ha sido una negociación complicada, la patronal no hacía una propuesta global para la negociación y cuando por fin pone una propuesta encima de la mesa nos encontramos con la sorpresa de que ELA de manera pública, no en la mesa de negociación, acepta la propuesta de ADEGI sin hablar con el resto de sindicatos.

Para CCOO Industria de Euskadi la propuesta ELA-ADEGI no nos parecía suficiente, sabíamos que podíamos forzar a ADEGI a pesar de que decían que era una última propuesta. Sabíamos que podíamos y así fue, conseguimos que ADEGI se moviera en dos aspectos muy importantes para CCOO, igualdad y vigilancia de la salud.

El modelo sindical de CCOO de Euskadi apuesta por dar cobertura al conjunto de las personas trabajadoras a través de los convenios sectoriales, es esencial que un sector tan importante como es el

vase. Han sido unas negociaciones que han estado marcadas por la pandemia y por el confinamiento y que tuvieron que suspenderse.



sector siderometalúrgico esté regulado y tenga unas condiciones dignas para todas las personas que trabajan en él.

Hemos recuperado el convenio del metal para Gipuzkoa, recuperamos el convenio de Bizkaia y vamos a recuperar el convenio del Metal de Araba.

Ese es nuestro siguiente objetivo. LORTUKO DUGU!

Hona hemen lortutako hitzarmenaren laburpen txiki bat

- Indarraldia 2020-21-22
- Soldata gaurkotzea tauletan (%8.8)
- Indarraldi urteetarako KPI igoera, bai tauletan bai soldata errealetan.
- Zuntz optikoaren mantentze eta instalazioa, logistika, garbiketa industrial, biltegi eta mantentze-lanetako azpikontratutako langileen subrogazioa.
- Berdintasuna: helburu argiekin, adibidez, soldata arrakala ezabatu, sektorean emakumeen presentzia sustatu eta berdintasun planen jarraipena.
- Osasunaren zaintzaren hobekuntza.

Esto es un pequeño resumen del convenio conseguido

- Vigencia 2020-21-22
- Actualización de salarios en tablas (8.8%)
- Subida de IPC para los años de vigencia tanto para tablas como para salarios reales
- Subrogación para las personas trabajadoras de subcontratadas de mantenimiento, logística, limpieza industrial, almacén e instalación y mantenimiento de fibra óptica.
- Igualdad: con objetivos claros, como eliminar la brecha salarial, impulsar la presencia de mujeres en el sector y seguimiento de los planes de igualdad.
- Mejora en la vigilancia de la salud

Euskadiko CCOOren eredu sindikalak langile guztiei estaldura ematearen aldeko apustua egiten du, sektoreko hitzarmenen bitartez. Funtsezkoa da siderometalurgia bezalako sektoreak araututa egotea bertan lan egiten duten pertsonentzako baldintza duinekin.

Metalaren hitzarmena berreskuratu dugu Gipuzkoan, Bizkaian dagoeneko lortu genuen eta Araban ere lortu egingo dugu.

Hori da gure hurrengo helburua. LORTUKO DUGU!



Sobran los motivos para la huelga

Osakidetzan hiru eguneko greba deialdia jakinarazi eta gero (urriak 29 Araban, azaroak 5 Gipuzkoan eta 12an Bizkaian), Osasun Saila azkar ibili da horretarako arrazoirik ez dagoela eta grebak egiteko unea ez dela esateko.

Tras el anuncio de la convocatoria de tres días de huelga en Osakidetza (el 29 de octubre en Araba, el 5 de noviembre en Gipuzkoa y el 12 en Bizkaia), al Departamento de Salud le ha faltado tiempo para salir diciendo que no hay razones y que no es momento de huelgas.

Primero, dice el Departamento, que el presupuesto de Salud es el más alto del Gobierno Vasco, que somos la Comunidad Autónoma que más gasta en salud por persona y que ya no hay recortes.

Esto hay que ponerlo en perspectiva: En el año 2010 el presupuesto de Salud suponía el 35'28% del total del presupuesto de la Comunidad; entre el año 2011 y el 2014, suponía el 33%, y entre el 2015 y el 2018 no superó nunca el 32'62% del total.

Por tanto, aunque sea la partida más alta del presupuesto, ha ido perdiendo peso continuamente, de tal manera que sigue en niveles de los años de austeridad.

Como si fuera algo extraordinario, explican que el 68% del presupuesto se destina al personal. Una vez que los principales centros de trabajo ya están construidos y amortizados, es lógico que el grueso del gasto vaya al personal que desempeña el trabajo todos los días, no es ningún mérito especial.

En lugar de esto, podían dar alguna explicación de por qué el gasto farmacéutico es el que no para de subir.

Nos dice que somos la comunidad que más gasto sanitario público hace por persona, junto con Navarra. Pero la cuestión no es cuántos miles de euros se gastan en salud pública sino, del total del PIB de la comunidad, es decir, del total de lo que producimos en Euskadi, qué porcentaje gastamos en salud.

Y en eso no podemos compararnos con el resto de los países de Europa, estamos claramente por debajo. Deberíamos gastar más para equipararnos a los países de nuestro entorno.

La nota del Departamento, también deja claro algo que venimos denunciando desde hace años, que hay un desfase descomunal entre la plantilla estructural (la plantilla fija) y el total de personas trabajando en Osakidetza día a día.

Hay 27.906 personas en la plantilla estructural, pero de manera habitual hay 11.000 personas más sin plaza fija trabajando. De eso hablamos cuando hablamos de la temporalidad desbocada y de la mala calidad del empleo en Osakidetza, no es nada de lo que estar orgullosos.

Finalmente, se habla de un expediente de creación de 953 plazas. Si tenemos en cuenta la temporalidad ya mencionada, la media de edad del personal de Osakidetza y que solo entre 2013 y 2018 se jubilaron 4.094 personas, es fácil comprobar que seguimos lejos de solucionar el problema de personal.

Así, queda claro que motivos para la movilización y para la huelga hay de sobra. No solo por esto, sino por todo lo que venimos años denunciando: Los problemas de salud laboral, la pérdida de poder adquisitivo, la carrera profesional, Itzarri, el acuerdo regulador de condiciones caducado desde el 2009...

Es necesario tomar ya medidas estructurales para hacer frente a los problemas de Osakidetza. Medidas que deben mejorar la calidad del empleo y la calidad del servicio que prestamos. Por todo eso, es vital participar en las movilizaciones convocadas.

Mobilizazio eta grebarako arrazoi nahikoa dugu. Ez honengatik bakarrik, aspaldian, azken urte hauetan salatu dugun guztiatik: lan osasun arazoak, erosteko ahalmenaren galera, karrera profesionala, Itzarri, 2009tik iraungita dagoen eta lan baldintzak arautzen dituen akordioa...

Premiazkoa da Osakidetzak dituen arazoei aurre egiteko egiturazko neurriak hartzea. Enpleguaren kalitate eta ematen dugun zerbitzuaren kalitatea hobetuko dituzten neurriak.

GREBA OSAKIDETZAN
SOS MURRIZKETARIK EZ!
EN DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA

HONAINO HELDU GARA!

OCT 29 ARABA
NOV 5 GIPUZKOA
NOV 12 BIZKAIA

Sindikatu de Enfermería, ELA, LAB, SME, CC00, UGT, ESK, SAE, OSKADIA

Horregatik guztiatik nahitaezkoa da deitutako mobilizazioetan parte-hartzea.



Cifras dramáticas en la siniestralidad

La situación que vive nuestro mercado de trabajo en relación a la problemática del COVID-19 no puede llevarnos a olvidar otro de los grandes dramas que vivimos, como es el de los accidentes laborales.

Cuando aún estamos a punto de terminar el mes de octubre, son 31 las personas que han fallecido en su puesto de trabajo por accidente laboral.

A esto hay que añadir que un trabajador continúa desaparecido entre los escombros del vertedero de Zaldibar. Por llamar la atención sobre un hecho que nos parece relevante, tenemos que indicar también que se trata de la persona que advirtió a la empresa que gestionaba el vertedero de que se estaban produciendo grietas y movimientos de tierra que mostraban el posible colapso inminente del vertedero, y al que la citada empresa no hizo caso.

El Gobierno Vasco, responsable último de la localización del cuerpo de este trabajador dice que las labores de búsqueda se aproximan a la "zona caliente", aún no rastreada y donde es más posible hallar los restos. En cualquier caso, casi nueve meses después del derrumbamiento, sólo una de las dos familias de los trabajadores ha podido iniciar el duelo. Este es nuestro mercado de trabajo.

En 2019 y a lo largo de todo el año, fueron 22 las personas que murieron en accidentes laborales en su puesto de trabajo. Algo no cuadra, sobre todo teniendo en cuenta que en 2020 la actividad productiva se ha visto ralentizada debido a las medidas sanitarias para frenar el COVID-19.

Y lo que no cuadra es que hay empresas que prestan poca atención a la implantación de medidas preventivas, y que incumplen la legislación en esta materia. Y no es

bueno que quien dirige una empresa crea que puede recuperar el beneficio económico de dos o tres meses en los que la empresa ha estado cerrada, porque esto lleva a desatender la cuestión de la prevención de riesgos laborales.

Por poner un ejemplo, tampoco cuadra que una empresa como Productos Tubulares haya tenido dos accidentes de trabajo mortales en menos de un mes. El propio comité de empresa ha denunciado que es necesario un incremento de plantilla para poder realizar el trabajo de forma óptima, minimizando la exposición al riesgo.

Y es que hay empresas que pretenden ahorrar no sólo en medidas preventivas, sino también reducir costes de personal para la misma carga de trabajo. Ambas variables son el caldo de cultivo de este incremento de la siniestralidad.

2019an eta urtean osoan zehar,
22 pertsona hil dira beren
lanpostuetan lan istripuen
ondorioz. Zerbait ez dago ondo,
jakinda, 2020an ekoizpenak
behera egin duela COVID-19ari
aure egiteko ezarritako osasun
neurriak izan direla eta.



ATLANTIS

El servicio
asegurador de



¡Que no se te olvide!

Si todavía no lo has hecho, recuerda que puedes **multiplicar X2** el capital de tu seguro de accidentes para personas afiliadas.

**GRATIS
X2**

Adhiérete ya a la póliza colectiva **gratuita** de accidentes de GACM Seguros (ATLANTIS), con un capital de **9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral**, adicionales a los 9.000 € del seguro de accidentes para la afiliación.



Si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una cobertura de accidentes **gratuita** de 6.000 €.



Cumplimenta el formulario online de adhesión. (Si ya lo rellenaste con anterioridad, no hace falta que vuelvas a hacerlo)

Infórmate sobre esta ventaja para la afiliación:

Escaneando este código QR:



En tu buscador a través de la dirección:

l.ead.me/bbMP4m

También puedes contactar con tu oficina ATLANTIS más cercana:

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29
ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47
inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es