

GALEUSCAT



El Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi y la Comisión Obrera Nacional de Catalunya nos hemos reunido, en el marco del GALEUSCAT, los días 24 y 25 de enero en Santiago de Compostela. Este foro sindical fue constituido en el año 1992 por las organizaciones de CCOO de las comunidades autónomas históricas con el objetivo de reforzar los vínculos confederales y analizar la realidad plurinacional que representamos Catalunya, Euskadi y Galicia.

En esta ocasión hemos abordado temas de especial interés para nuestras organizaciones como son el impacto de las nuevas tecnologías y la digitalización en el hecho sindical así como el debate sobre la necesaria articulación de la negociación colectiva. Además, hemos trabajado y debatido sobre nuestro marco propositivo y su capacidad de hacer frente al avance de las posiciones reaccionarias de la ultraderecha.



Galiziako Comisiones Obreras Sindikatu Nazionala, Euskadiko CCOOko Konfederazio Sindikala eta Kataluniako Langile Batzorde Nazionala, GALEUSCATen esparruan, Santiagon bildu gara urtarrilaren 24an eta 25ean.

Foro sindikal hori 1992an eratu zuten autonomia-erkidego historikoetako CCOOko erakundeek, lotura konfederalak indartzeko eta Kataluniak, Euskadik eta Galiziak ordezkatzeko errealitate plurinazionala aztertzeko.

Oraingo honetan, gure erakundeentzat interes berezia duten gaiak jorratu ditugu, hala nola teknologia berriek eta digitalizazioak sindikatuetan duten eragina eta negoziazio kolektiboren beharrezko artikulazioari buruzko eztabaida. Gainera, gure proposamen-esparrua eta ultraeskuinaren jarrera erreakzioaren gorakadari aurre egiteko beharra eztabaidatu eta eman beharreko pausuak landu ditugu.

comisiones obreras
biltegir

ENERO
2023
NÚMERO 1

Eskerrik asko David





Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

Incrementar salarios, reforzar la negociación colectiva

Garai hauetan lan asko dugu egiteko. Patronalek lortzen ari diren onura handiek lan-baldintza eta soldatetan eragina izan dezaten borrokan jarraitzeko beharra dugu, justizia sozialekoa delako. Kapitalaren eta lanaren arteko borroka, batzuek joan den mendeko zerbait bezala salatzen zuten arren, gaur egun inoiz baino nabarmenagoa da.

Horrela borrokatzen ari gara irekita ditugun gatazka ugarietan: metala, etxez etxeko laguntza, garbiketa eta Bizkaibus beste batzuen artean. Langile-klasearen borrokaren adibide garbia gara, CCOO hitzarmen duinak lortzeko borrokan eragile aktiboa baita.

Si bien la guerra en Ucrania explica, en buena medida, lo ocurrido con los precios a lo largo de 2022, tampoco podemos dejarlo todo a esta explicación. Tanto la economía vasca, como la española, crecían con fuerza tras la pandemia y hasta la llegada de la guerra. También los precios daban una muestra finales de 2021 de haber iniciado un cierto crecimiento. Tal y como veníamos manifestando, la distribución de los costes de la crisis de los precios, se está distribuyendo de forma muy asimétrica e injusta.

Los datos oficiales de instancias autonómicas, estatales e internacionales, reflejan de manera inequívoca que el incremento de los costes está siendo repercutido de forma abusiva a los precios al consumo. Esta estrategia encaminada a recuperar excedentes empresariales arroja datos demoledores sobre hasta qué punto la rentabilidad por unidad producida se encuentra en niveles inéditos en los últimos años.

Semejante comportamiento, sin la articulación de los mecanismos de control necesarios por parte de las administraciones públicas, no puede más que derivar en consecuencias indeseadas que agranden las brechas presentes en nuestra sociedad y la polarización de rentas. Estas mismas administraciones públicas debieran reflexionar y tomar nota sobre prácticas de concertación social recientes, que tan buenos resultados ofrecieron durante la pandemia y que garantizaron la cohesión social en tiempos complicados.

Por otro lado, el impacto de las subidas de SMI en los años anteriores, sobre las situaciones de pobreza y de desigualdad, ponen de manifiesto la importancia de la medida y el su-

puesto efecto sobre la destrucción o no creación de empleo motivada por la subida del SMI, queda totalmente anulado con los datos encima de la mesa. La productividad de la economía, mas la necesidad de garantizar salarios dignos, dejan margen suficiente para continuar subiendo el SMI. Para CCOO el SMI debe subir al menos como la inflación de 2022 y nuestra propuesta es que la subida se equipare a la de las pensiones y se situé por encima del 8%.

En materia de negociación colectiva, a pesar de la difícil situación económica provocada por los elevados índices de la inflación, hemos conseguido grandes convenios. Aún así, debemos mantener posiciones firmes en las mesas que pasan por garantizar, sin ningún lugar a dudas, el poder adquisitivo de los salarios mediante la inclusión de cláusulas de revisión salarial en todos y cada uno de los convenios sectoriales, pero para ello, hace

falta tensionar la negociación para forzar a las patronales a cambiar de postura. Salario o conflicto, el binomio movilización- negociación para conseguir nuestros objetivos.

Con los trabajadores y trabajadoras organizados en CCOO, con la pelea en todos los convenios sectoriales y con la fuerza de la razón conseguiremos grandes acuerdos, gracias a la movilización y a la lucha en los centros de trabajo y en las calles. En el presente ejercicio tenemos mucho trabajo por hacer. Vamos a seguir disputando a las patronales que los grandes beneficios que están obteniendo repercutan, en mejorar las condiciones laborales y los salarios, porque es de justicia social. La lucha entre el capital y el trabajo, hoy más evidente que nunca, a pesar de que algunos la denostaban como algo del siglo pasado.

Así lo estamos peleando en los múltiples conflictos que tenemos abiertos: metal, ayuda a do-

micilio, limpieza y Bizkaibus, como ejemplos de lucha de la clase trabajadora, en los que CCOO es agente activo en la pelea por conseguir unos convenios dignos.

Recientemente conocíamos la triste noticia del fallecimiento de nuestro compañero David Morín, histórico dirigente de las Comisiones Obreras de Euskadi y uno de los cinco fundadores en 1963 de la primera Comisión Obrera Provincial de Bizkaia que tuvo lugar en la Iglesia de La Aneja en Uribarri (Bilbao).

David siempre estuvo al lado de la justicia social, fue una persona clave para traer la democracia y las libertades a este país. Es necesario un reconocimiento para quienes, como David, lucharon toda la vida por hacer una sociedad más justa, más libre y para que los y las trabajadoras tuvieran derechos, libertades y justicia social.

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

ENERO 2023

CCOO.eus

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 45 - D.L.: SS-704/77



Fallece David Morín, histórico dirigente de las Comisiones Obreras de Euskadi

David Morin izan zen Bizkaiko probintziako lehen Langile Komisioaren bost sortzaileetako bat Bilboko Uribarri auzoko La Aneja elizan, 1963 urtean.

David Morin Salgado nació el 16 de septiembre de 1928 en Romo (Getxo) vivió de niño la Guerra Civil y tuvo que abandonar Bizkaia. Como muchas de las personas de su generación comenzó a trabajar muy joven, viviendo desde esa juventud la huelga de 1947 en una de sus primeras empresas, la Delta. Comenzó poco a poco a participar en los movi-

mientos clandestinos pasando a militar en el Partido Comunista. Ya siendo trabajador de Beltrán y Casado participó en movilizaciones por demandas ligadas a la ropa de trabajo. De la huelga de 1962 él siempre destacaba el papel activo de sus compañeras de fábrica.

La represión de esta huelga le llevaría a responder de la manera más activa posible y poco después, en 1963, tras una asamblea en la Iglesia de La Aneja en Uribarri (Bilbao) fue elegido como uno de los cinco miembros de la primera Comisión Obrera provincial de Vizcaya.

David Morín también pasó por prisión. Su primera detención fue en 1964 con motivo del primero de mayo y fue la primera de muchas.

La primera de sus condenas por el Tribunal de Orden Público fue por ser miembro de la Comisión Obrera Provincial de Vizcaya siendo condenado a prisión. Esta sentencia tiene mucha im-

portancia porque es la primera (febrero 1967) de muchas en la que se consideraran ilegales a las Comisiones Obreras.

David participó en el movimiento de solidaridad con las personas trabajadoras de Laminados en Frío de Etxebarri, Bandas, la que fue la huelga más larga del franquismo.

Esta participación activa le supuso, en primera instancia, ser deportado a Ayamonte (Huelva) y a ser condenado a pena de prisión junto con otros compañeros como Josu Ibarrola con motivo de la organización de una manifestación en Bilbao (27 de enero de 1967) en solidaridad con las personas trabajadoras de dicha empresa.

Pasó cerca de cinco años por un periplo de cárceles entre Basauri, Larrinaga, Burgos, Carabanchel, Córdoba, Sevilla, Huelva, Zaragoza y Soria. Su militancia activa también le llevo a pasar una temporada exiliado en Francia.

El 11 de julio de 1976 fue una de las personas que participó en la Asamblea de Barcelona. Asamblea clave para el futuro de las Comisiones Obreras. En el primer Congreso de Comisiones Obreras de Euskadi (abril 1978) pasó a ser miembro de su primera ejecutiva, siendo elegido como Secretario General de Vizcaya.



■ Una sentencia reconoce como accidente de trabajo el ocurrido durante el desplazamiento entre la residencia habitual y la residencia motivada por el trabajo

Asepeyo mutua prestazio ekonomikoa ordaintzera kondenatzen duen epaiak, CCOOren ustetan, “in itinere” istripuaren kontzeptua gaur egungo lan merkatuaren baldintzetara egokitzen laguntzen du.

El Juzgado de lo Social Nº11 de Bilbao ha emitido en fechas recientes una sentencia por la que estima que un accidente de tráfico sufrido por un trabajador un domingo por la tarde entre la residencia habitual, situada en Madrid, y la residencia en la que habita por cercanía a su puesto de trabajo, situada en Bizkaia, es un accidente de trabajo de los denominados “in itinere”.

El trabajador afectado, perteneciente a la empresa Elecnor Servicios y Proyectos SAU, sufrió el accidente un domingo a la tarde en el desplazamiento entre la Comunidad de Madrid y Bizkaia, provincia esta última en la que reside entre semana por motivos laborales. Al no poder desempeñar su trabajo debido a las molestias derivadas del accidente acudió a la mutua Asepeyo, entidad responsable de la

gestión de las contingencias profesionales de las personas trabajadoras de Elecnor Servicios y Proyectos SAU. La mutua Asepeyo no sólo no reconoció el origen profesional del accidente, debido al cual el trabajador ha tenido que permanecer de baja médica, sino que igualmente es quien impugnó la resolución de la Seguridad Social que sí reconocía lo acontecido como accidente de trabajo.

Si bien el trabajador no se dirigía directamente al puesto de trabajo, la sentencia considera que la finalidad del viaje sigue determinada por una motivación laboral. Se recalca que el trabajador viajaba un domingo al domicilio ubicado en Bizkaia para incorporarse al día siguiente a su puesto de trabajo, siendo esto una opción adecuada que no rompe el nexo causal entre trayecto y trabajo.

CCOO considera de importancia este fallo, que contribuye a adaptar el concepto de accidente “in itinere” a las características actuales del mercado de trabajo. El sindicato ve necesario que se introduzcan este tipo de consideraciones en la jurisprudencia sobre los accidentes “in itinere”, así como las derivadas de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2019 según la cual también se consideró accidente de trabajo la caída sufrida por una trabajadora al dejar a su hija en el centro escolar antes de comenzar su jornada laboral, no interrumpiéndose con esto el nexo causal.

Teniendo esto en cuenta, CCOO entiende que el concepto de accidente de trabajo “in itinere” está en camino de conectar con las nuevas realidades sociales y ha de adaptarse a nuevas necesidades como las de conciliación del trabajo con la vida familiar. Por ello el sindicato insta igualmente a Asepeyo y al resto de mutuas a no dilatar en el tiempo el reconocimiento del origen profesional de este tipo de siniestros, como se ha pretendido hacer en este caso.

Urte berri bat hasi berri dugu eta honen batera Biltzar publikazioaren lehenengo ataleko, Gazteak-en lehenengo artikulua. Urte korapilatsu bat utzi dugu atzean eta modu hobereanean gainera, eskola sindikala ospatzen.

Qué mejor manera de cerrar el 2022 que entre compañeras reflexionando, debatiendo y aportando

**ANTOLATURIK
AURRERA**

al sindicato en la escuela de juventud. No me alargaré mucho más sobre la escuela, ya que, en el Biltzar de diciembre incluimos un artículo que resumía perfectamente todo lo acontecido en Donosti.

Por tanto, a través de estas líneas y aprovechando la primera asamblea del año realizada el 18 de enero en Bilbao, quisiera traer a este Biltzar algunas de las ideas, propuestas o reivindicaciones que desde Gazteak vamos a llevar adelante este 2023, otras serán sorpresa y serán desveladas a lo largo del año, solo decir que este año promete.

Urte hauetan antolakuntza falta, militantziaren nekea edota pandemia somatu dugu eta astindu gogorra jaso genuen Gazteak-en, hala ere, bertan parte hartzen dugun gazteak gogorragoak garenez, 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, errealitateak 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 1500 personas, y en el núcleo más militante que sería Gazteak participamos cerca de 50 personas, 20 de ellas de forma realmente militante.

Por tanto, la asamblea realizada el 18 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 la Mujer) el 1 de Mayo (en el que organizaremos nuestro propio bloque joven dentro de la mani) el 12 de agosto (día de la juventud) o el 25 de noviembre (día contra las violencias machistas).

Egun guzti hauetaz aparte, bekadunen estatutuaren onarpena ere joan dago estatu mailan, hainbat hitzarmen kolektiboen mobilizazio eta gatazkak irekita daude edo urte honetan irekiko dira, gainera sektore batzuk gazteekin erlazio zuzena dutenak. Gainera, aurten formakuntza ideologikoari ere espazio garrant-

zitsu bat eman nahi diogu, mobilizatzea eta antolatzea 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 1500 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 ésta consiga mejores condiciones laborales y por ende, de vida y podamos crear o por lo menos aportar nuestra parte a la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Badakigu bidea ez dela erraza baina geroz eta adibide gehiago batzen ari gara gure lanketetara eta hori mugimenduan eta indartsu gauden seinalea da. Porque como decía en el título, vamos adelante organizadas. Este 2023 será un año de luchas pero también de victorias para CCOO de Euskadi y Gazteak seremos pieza clave de estas victorias.

Urte berri on eta kaleetan ikusiko gara.

CCOO denuncia la apuesta por la ruptura de los consensos lingüísticos del PNV y EH Bildu

Bi herri ereduren arteko lehiaren aurrean gaude: euskarenean sustapen publiko eta inklusiboa bilatzen duena, eta hizkuntza eskakizunen politika baztertzailea, euskara ikasteko behar den dirua eta denbora indibidualki pribatizatzea helburu duena hain zuzen.

Inoiz utzi behar ez zen bidea berriro ibiltzeko garaiz gaude.

El pasado 12 de enero PNV y Bildu en el Ayuntamiento de Barakaldo aprobaron una moción contra la sentencia del TSJPV que ha amparado a unos trabajadores y trabajadoras subcontratados, a quienes se pretendía exigir, bajo riesgo de despido, perfiles lingüísticos indiscriminadamente (hasta en puestos sin relación con la ciudadanía), sin diagnóstico lingüístico, sin planificación, sin ayudas para aprender euskera y sin negociación laboral, el sindicato quiere compartir tres reflexiones.

La posición del PNV de no interponer recurso judicial y a la vez reivindicar en la citada declaración la legalidad de su actuación, tergiversando la normativa consensuada de perfiles lingüísticos

(Decreto 86/1997), cuya filosofía ha incumplido, resulta vergonzante. Dos pilares de ese Decreto, para la imprescindible atención ciudadana bilingüe, son el respeto de los índices sociolingüísticos locales de obligado cumplimiento (artículo 11) y las ayudas y liberaciones para poder aprender euskera (DT 4ª). En Barakaldo el índice actualizado es del 30% (proporción legal de puestos de la plantilla municipal que deben tener como requisito un perfil lingüístico), razonable para atender el uso declarado del euskera en el municipio que es del 8,5% (Eustat 2021). Y en esta licitación se exigía al 100% de los trabajadores, además, tras años denegando las peticiones de cursos de euskera solicitados por las y los trabajadores.

CCOO de Euskadi lleva tiempo advirtiendo del triste proceso que está dinamitando los consensos lingüísticos vascos. Lamentablemente, ante esta situación, prevemos nuevos recursos frente a los procesos de estabilización en aplicación de la sentencia de Irún (personal funcionario), y frente a licitaciones por la sentencia de Barakaldo (personal subcontratado).

En todo caso, el sindicato vuelve a tender la mano para reconducir esta deriva y renovar los pactos transversales (apoyados entonces por PNV, PSE, EA, EE, UCD, EPK) derivados de la Ley del euskera, hoy crecientemente incumplidos.

Estamos ante la confrontación de dos modelos de país: la promoción pública e inclusiva del euskera frente a una política excluyente de perfiles, que pretende privatizar individualmente el dinero y tiempo necesario para aprender euskera. Estamos a tiempo de retomar el camino que no se debió abandonar. El Gobierno Vasco de PNV y PSE tiene la máxima responsabilidad en ello, pero como sindicato reafirmamos nuestro compromiso firme en la defensa de aquellos consensos.

Novedades en la gestión y control de partes por incapacidad temporal (IT) a partir del 1 de abril de 2023

La persona trabajadora no tendrá que presentar parte de baja, alta ni confirmación a la empresa a partir del 1 de abril por bajas inferiores a un año.

CAMBIOS

- Cesa la obligación por parte de la persona trabajadora de tener que aportar la copia en papel de los partes de baja y alta médica.
- La empresa o la mutua realizarán las gestiones oportunas de manera telemática e inmediata con la Seguridad Social (SS).
- En los procesos de bajas médicas, se establecerá el periodo concreto de revisión médica.

ACTUACIONES SEGÚN LA DURACIÓN ESTIMADA DE LAS BAJAS	
DÍAS NATURALES	PROCESOS
BAJA INFERIOR A 5 DÍAS	- El o la médico de la SS o la mutua emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto. - El parte de alta podrá ser del mismo día o de cualquiera de los tres días siguientes.
ENTRE 5 Y 30 DÍAS	- El facultativo del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. - En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí.
ENTRE 31 Y 60	- Se emitirá el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. - Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.
61 DÍAS O MÁS	- En los procesos de duración estimada de sesenta y uno o más días naturales, el facultativo del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de 14 días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. - Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.



NORMATIVA DE REFERENCIA

Boletín Oficial del Estado Núm. 4 del Jueves 5 de enero de 2023 Sec. I. Pág. 1160. Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Berritasunak aldi baterako ezintasunagatiko parteen kudeaketan eta kontrolean 2023ko apirilaren 1etik aurrera

Langileak ez du baja, alta edo hori berresteko parterik aurkeztu beharko enpresan apirilaren 1etik aurrera urtebete baino gutxiagoko bajetan.

ALDAKETAK

- Langileak baja eta alta medikoen kopia paperean aurkezteko betebeharra bukatzen da.
- Enpresek edo mutuek egingo dituzte behar diren kudeaketak era telematiko edo berehalakoan Gizarte Segurantzarekin.
- Baja medikoen prozesuetan azterketa medikorako epe zehatza ezarriko da.

JARDUNBIDEAK BAJAREN GUTXI GORA-BEHERAKO IRAUNALDIAREN ARABERA	
EGUN NATURALAK	PROZESUAK
5 EGUN BAINO GUTXIAGOKO BAJA	- Gizarte Segurantza edo mutuako medikuak baja eta alta parteak unean igorriko ditu. - Alta partea egun berekoa edo hurrengo edozein hiru egunetako izan daiteke.
5 ETA 30 EGUN BITARTEKOAK	- EOsasan publikoko, enpresa laguntzailekoa edo mutuako medikuak baja partea emango du aurreikusitako azterketa medikorako data adierazita, eta ez da izango, inolaz ere, bajaren hasiera data baino zazpi egun natural baino beranduago. - Errebisio egunean alta partea edo, ezintasunak irauten badu, baja berresteko agiria igorriko da. Lehe berrespen parte hau eta gero, hurrengoak, beharrezkoak badira, ezin izango dira 14 egun natural baino gehiagoko aldearekin jaulki.
31 ETA 60 EGUN BITARTEKOAK	- Baja partea aurreikusitako azterketa medikoaren data adierazita emango da, eta hori ez da izango inolaz ere hasierako bajaren data baino zazpi egun natural baino beranduago. Alta partea edo, hala badagokio, baja berresteko agiria emango da orduan. - Baja berresteko lehen partea eta gero, hurrengoak, beharrezkoak badira, ezingo dira 28 egun natural baino gehiagoko aldearekin eman.
61 EGUN EDO GEHIAGO	- Gutxi gorabehera hirurogeita bat egun naturaleko edo gehiagoko iraupena duten prozesuetan, Osasun Zerbitzu Publikoko, enpresa laguntzaileko edo mutuako medikuak baja partea emango du aurreikusitako azterketa medikoaren data zehaztuta, eta hori ez da izango inola ere ez hasierako baja data baino 14 egun natural baino beranduago, eta alta partea edo, hala badagokio, bajaren berrespen partea emango da orduan. - Berrespen lehen partea eta gero. Hurrengoak, beharrezkoak direnean, ezin izango dira 35 egun natural baino gehiagoko aldearekin eman.



ERREFERENTZIAZKO ARAUDIA

2023ko urtarrilaren 5 osteguneko Estatuko Aldizkari Ofiziala, I.atala, 1160. or. 1060/2022 Errege Dekretua, abenduaren 27koa, uztailaren 18ko 625/2014 Errege Dekretua aldatzen duena, aldi baterako ezintasunagatiko prozesuen kudeaketaren eta kontrolaren zenbait alderdi arautzen dituen, horren lehen hirurehun eta hirurogeita bost egunetan.

GRATIS X2

Multiplica x2

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

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

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

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

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

¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!

Escaneando este código QR:

En tu buscador a través de la dirección:

<https://bit.ly/TiAccX2CCOO>

O en los teléfonos del Área Institucional ATLANTIS:

680 639 206

611 602 353

¹ Oferta válida hasta el 31/12/22. Por ser afiliado/a a CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000 € y, suscribiendo la póliza Multiplica X2, en caso de accidente laboral, la cobertura se dobla, gratuitamente, proporcionándote una cobertura adicional de 9.000 €.

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

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

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

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

Seguros de accidentes, distribuidos bajo la marca ATLANTIS- TOMAMOS IMPULSO, a través de TARCOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OV0088, en el Registro DGSyFP, con domicilio en calle Ramírez de Arellano, no 25, 28043- Madrid. Compañía Aseguradora GACM SEGUROS GENERALES COMPANIA 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-Sant Cugat del Valles (Barcelona). El operador de bancaseguros TARCOBANK, S.A.U., dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020, de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre la distribución de seguros. Las entidades con contrato de agencia con el operador se pueden consultar en el espacio información a cliente de nuestra página web www.tomamosimpulso.

Tabla de retenciones y deducciones en IRPF para 2023

(Incluye la deflactación adicional del 2%)

PFEZaren kenkarien eta atxikipenen 2023rako taula

(% 2ko deflatazio osagarria barne hartu du)

Urteko etekina		Ondorengoen kopurua / Número de descendientes						
Importe Rendimiento Anual (€)								
Honetatik Desde	Honetara Hasta	0	1	2	3	4	5	Gehiago Más
0,00	14.000,00	0	0	0	0	0	0	0
14.000,01	15.220,00	5	3	0	0	0	0	0
15.220,01	15.980,00	6	4	1	0	0	0	0
15.980,01	17.090,00	7	5	3	0	0	0	0
17.090,01	18.380,00	8	6	4	0	0	0	0
18.380,01	19.730,00	9	7	5	2	0	0	0
19.730,01	21.260,00	10	8	7	3	0	0	0
21.260,01	23.020,00	11	10	8	5	1	0	0
23.020,01	24.340,00	12	11	9	6	3	0	0
24.340,01	26.450,00	13	12	10	7	4	0	0
26.450,01	28.730,00	14	13	11	9	6	2	0
28.730,01	31.440,00	15	14	13	10	8	4	0
31.440,01	34.700,00	16	15	14	12	9	6	0
34.700,01	39.200,00	17	16	15	13	11	8	0
39.200,01	42.730,00	18	17	16	15	13	10	2
42.730,01	46.060,00	19	18	17	16	14	12	5
46.060,01	49.950,00	20	19	18	17	15	13	7
49.950,01	54.440,00	21	20	20	18	17	15	9
54.440,01	58.910,00	22	21	21	19	18	16	11
58.910,01	62.530,00	23	22	22	21	19	18	12
62.530,01	66.690,00	24	23	23	22	21	19	14
66.690,01	71.430,00	25	25	24	23	22	20	16
71.430,01	76.990,00	26	26	25	24	23	22	17
76.990,01	82.800,00	27	27	26	25	24	23	19