

# Lortu duzue, lortu dugu





Loli García  
secretaria  
general de CCOO de Euskadi

# Lortu duzue, lortu dugu

Para terminar este año, nos toca hablar de negociación colectiva, de luchas y movilización y de victorias conseguidas

Con la firma de los acuerdos sectoriales de la enseñanza concertada de iniciativa social, el del metal de Bizkaia, la industria alimentación y el papel de Gipuzkoa (entre otros), que dan cobertura de convenio sectorial a más de 70.000 personas trabajadoras, se consiguen una buena parte de los objetivos planteados. Hemos puesto en el centro del debate el valor del convenio sectorial territorial.

Ponemos en valor la estrategia y las propuestas de CCOO de Euskadi por varias razones que debemos explicar, aunque sea de manera resumida.

En primer lugar nuestra defensa de los convenios sectoriales de carácter territorial como garante de unas mismas condiciones laborales para todas las personas trabajadoras de un sector, ya sean de grandes empresas o de pequeñas.

Buenas condiciones laborales, que en el ámbito salarial están muy por encima de las subidas salariales de los convenios de empresa. Se incrementan los salarios de forma muy importante y se

recupera el poder adquisitivo perdido a lo largo de estos años en los que la negociación colectiva ha estado bloqueada en Euskadi, por intereses patronales y de algunas organizaciones sindicales. Pero no solo acordamos en salarios, sino también en aspectos tan importantes como la igualdad entre mujeres y hombres, la calidad del empleo, la salud laboral, la subrogación de las trabajadoras subcontratadas y las jubilaciones anticipadas. Dotando de contenido a los convenios y garantizando la ultraactividad de los mismos.

Y esto nos lleva a nuestra segunda razón, la que hemos venido repitiendo de manera contundente en los últimos años. En Euskadi no hay un problema de estatalización de la Negociación Colectiva (tal y como han voceado algunos, como excusa para justificar su inacción), lo que había era un abandono por parte de la patronal y de algunos sindicatos de nuestros propios marcos de negociación. Somos las Comisiones Obreras y nuestra insistencia, nuestras movilizaciones y propuestas las que han conseguido mover las posiciones de otras organizaciones para alcanzar

el objetivo planteado: el convenio sectorial territorial.

Tercera razón, la lucha. Vuestra lucha, la nuestra, la movilización de miles de trabajadoras y trabajadoras reivindicado la más justa de las causas: unas dignas condiciones de trabajo, desde la solidaridad de clase hacia el conjunto de las personas trabajadoras. Las grandes movilizaciones, la gran cantidad de días de huelga que han recaído en nuestras espaldas, han conseguido hacer temblar la soberbia de unas patronales a las que las reformas laborales les han dado mucho poder y capacidad unilateral de decisión. Ese es el verdadero objetivo de las huelgas, parar la producción, los servicios, para mover las posiciones bloqueadas, para conseguir y conquistar derechos para la clase trabajadora.

Nos sigue quedando mucho por hacer, debemos avanzar en otros sectores y territorios, pero es el momento de enorgullecerse y de honrar nuestro trabajo, ponernos en valor en todos los centros de trabajo y convencer a nuestros compañeros y compañeras de que el mejor instrumento para organizar a la clase trabajadora y conquistar derechos es CCOO de Euskadi.

Orgullo de clase, orgullo de pertenencia a CCOO.



Mobilizazio eta greba egunek lortu dute, lan erreformek emandako botere eta erabakitze ahalmenagatik patronalek zuten harrokeria dardarka jartzea, Hori da benetan grebaren helburua, ekoizpena eta zerbitzuak gelditu blokeatu-tako jarrerak mugiarazteko, langileentzat eskubideak lortu eta konkistatzeko.

Asko geratzen zaigu egiteko oraindik, beste sektore eta lurralde batzuetan aurrera egin behar dugu, baina harro egiteko unea da, lantoki guztietan egindako lanari balioa emateko unea, eta eskubideak eskuratzeko langile klasea antolatzeko tresnarik onena Euskadiko CCOO dela argi esan behar diegu gure lankideei.

**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

DICIEMBRE 2019  
**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 42 - D.L.: SS-704/77

Ez dago harresirik aberri horretan, ez kaiolarik, ez eroetxerik, ez kuartelik.  
Ez dago armarik aberri horretan, ez eskopetarik, ez fusilik, ez pistolarik.  
Askatasunaren herria da.  
Gauero egiten dut hartaz amets.  
"Felipe Juaristi"

zorionak eta urte berri on

**CCOO**  
euskadiko langile komisioak

No hay muros en esa patria, ni jaulas, ni manicomios, ni cuarteles. / No hay armas en esa patria, ni escopetas, ni fusiles, ni pistolas.  
Es el pueblo de la libertad / Todas las noches sueño que estoy allí. "Felipe Juaristi (Extracto del poema Txorien Aberria)"

## Cuotas vigentes para 2020

Reducida: 3 € - Personas afiliadas que No perciben ingresos, retribuciones y/o prestaciones en cuantías brutas iguales o inferiores a 7.000 €. / Especial: 8 € - Personas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas anuales desde 7.001 € hasta 14.000 €. / General Reducida: 13,50 € - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones brutas anuales desde 14.001 € hasta 24.000 €. / General Ordinaria: 14,90 € - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones desde 24.001 €. / Militante: 18,30 €. / General Pensionistas: 10,20 € - Personas Jubiladas o Pensionistas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas desde 14.001 €

Klase  
harrotasuna,  
CCOOkoko kide  
izatearen  
harrotasuna

# Balance negociación colectiva en 2019

Finaliza el año 2019 y llega el momento de analizar el balance de la negociación colectiva.

Si en el balance del año pasado dijimos que el modelo sindical de CCOO de Euskadi quedaba nuevamente avalado por el aumento de personas trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo, gracias a los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva sectorial, este año el balance es aún más positivo.

A fecha 31 de octubre, son diez los nuevos acuerdos alcanzados en los convenios colectivos sectoriales del ámbito de Euskadi y registrados en el boletín correspondiente.

Estos convenios colectivos, más los importantes acuerdos alcanzados en el mes de noviembre en el Comercio Textil de Araba, Artes Gráficas de Gipuzkoa, Industria Alimentaria de Gipuzkoa, Centros de Iniciativa Social ( Enseñanza Concertada) de Euskadi e Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, consiguen que más del 55% de la población trabajadora tenga la cobertura de un convenio de vigencia ordinaria.

A fecha de 31 de octubre, el 49,2% de la población trabajadora tiene en el 2019 un convenio de vigencia ordinaria, de las cuales el 44,82% son mujeres y el 55,10% son hombres. Este dato del 49,2% de trabajadoras con convenio vigente es el porcentaje más alto de los últimos cinco años. Y esto sin tener todavía en cuenta los firmados en noviembre y diciembre, ya que solo el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, abarca a 58.188 trabajadoras, el 10% de dicha población trabajadora (un 82,81% hombres y un 17,19% mujeres).

Esta foto nos demuestra que pese a las reformas laborales, destacando la del Partido Popular del 2012 que desequilibró fuertemente la negociación colec-

tiva a favor del capital, el modelo sindical de CCOO de Euskadi sale aún más reforzado si cabe, siendo el que mayor cobertura da al conjunto de la clase trabajadora.

Pero estos grandes resultados no hubiesen sido posibles sin la movilización, el compromiso y gran trabajo tanto de las delegadas y delegados de CCOO de Euskadi, como la de su afiliación, destacando en este sentido, los convenios colectivos sectoriales logrados en la Enseñanza Concertada y el Metal de Bizkaia.

Son más los sectores que continúan en conflicto: el Servicio de Ayuda a Domicilio de Bizkaia, Locales y Campos Deportivos de Bizkaia o las Residencias de Gipuzkoa, son parte de los convenios sectoriales donde la negociación o está bloqueada o no está teniendo los avances necesarios para alcanzar un acuerdo.

CONVENIO COLECTIVO	ÁMBITO	VIGENCIA	PARTICIPANTES	FIRMANTES
Colectividades de comedores escolares de centros del GV	CAPV	2016-2023	CCOO, ELA, LAB, UGT	CCOO, LAB, UGT
Comercio del Mueble	Araba	2019-2021	CCOO, ELA, UGT	UGT
Conservas y Salazones de Pescado	Bizkaia	2018-2020	CCOO, LAB, ELA, UGT	CCOO, LAB, UGT
Fabricación de licores, embotelladores y almacenistas de vinos	Bizkaia	2017-2020	CCOO, UGT, LAB, ELA	CCOO, UGT, LAB
Fabricación de pasta, papel y cartón	Gipuzkoa	2019-2021	CCOO, LAB, ELA	CCOO, LAB
Piedra y mármol	Bizkaia	2018-2020	CCOO, UGT, ELA	CCOO
Servicio Ayuda a Domicilio	Araba	2019-2020	CCOO, ELA, UGT, LAB	CCOO, ELA, UGT
Transporte sanitario por carretera en ambulancia	CAPV	2020-2021	CCOO, USO, LAB, UGT, ELA	CCOO, USO, LAB
Transporte de mercancías por carretera	Bizkaia	2017-2020	CCOO, LAB, UGT, ELA	CCOO, UGT, LAB
Oficinas farmacia de Bizkaia	Bizkaia	2018-2020	CCOO, AFRASEBI	AFRASEBI

Datos: Consejo Relaciones Laborales a 31 de octubre

**Horrek izan behar du 2020rako gure lan-ibilbidea.**

**Negoiazioaren eta mobilizazioaren sinergiarekin jarraitu, gehiengo sindikal argia edukita urteetan negoziatzera eseri ez diren hitzarmen horietan arreta berezia jarrita.**

# Orain Gipuzkoa, orain Araba

El año 2019 se cierra de manera satisfactoria para los y las metalúrgicas de Bizkaia. Ha sido un año difícil, un año de lucha, muchas huelgas a la espalda de las y los trabajadores e innumerables horas de negociación que finalmente han dado sus frutos.



La lucha obrera y el binomio negociación-movilización han hecho que se acabe el año sacando adelante el convenio provincial de Bizkaia del metal. Un buen convenio del que dimos cuenta en el Biltzar del mes de noviembre y que tiene unos protagonistas destacados, las metalúrgicas y metalúrgicos organizados bajo las Comisiones Obreras de Industria de Euskadi.

Ahora bien, esto es solo un punto y seguido. El pasado 16 de diciembre celebramos en el Kursaal de Donostia una asamblea que es toda una declaración de intenciones. Como bien decía el

cartel que la anunciaba "Orain Gipuzkoa, Orain Araba". Las miradas del sindicato están puestas en ambos convenios. Así se reivindicó en un acto al que acudieron más de medio millar de compañeros y compañeras y que no quiso perderse el secretario general de CCOO, Unai Sordo.

Los metalúrgicos y metalúrgicas estuvieron también acompañados y acompañadas por la secretaria general de CCOO de Euskadi, Loli García, Agustín Martín, líder de la federación de CCOO Industria, Mari Cruz Vicente, responsable de acción sindical de CCOO y varios responsables de industria de otros territorios del Estado.

En el acto Javi Gómez, secretario general de la federación de Euskadi lo dejó bien claro "vamos a por el convenio del metal de Álava y de Gipuzkoa", porque "un sector tan importante como es éste en Euskadi tiene que tener condiciones dignas y tiene que estar regularizado para tener cobertura para el conjunto de los derechos de los trabajadores".

Pues objetivo fijado, tenemos tarea. Será un camino difícil pero sabemos cómo hacerlo. Aurrerantz compañeros y compañeras!



**2019. urtea behar bezala itxi da Bizkaiko metalgintzarentzat. Urte zaila izan da, borroka urtea, greba ugari eta negoziazio ordu asko eta horrek guztiak fruituak eman ditu.**

**Baina hau ez da egindako lan baten amaiera. Joan den abenduaren 16an batzarra egin genuen Donostiako Kursalean, erabateko asmo adierazpena. "Orain Gipuzkoa, Orain Araba" kartelak ondo zioen moduan sindikatuaren jomuga bi hitzarmen horietan jarrita dago.**

**Helburua finkatuta dugula badugu lana. Bide zaila izango da baina badakigu nola egin.**

**Aurrerantz!**

# Somos el único sindicato que incrementa representación en las elecciones del Gobierno Vasco

A finales de noviembre se celebraron las elecciones en la Administración General Vasca en la que CCOO fue el único sindicato que subió en representación respecto a 2015, en concreto 4 actas más (tres en personal laboral y una en personal funcionario)

Por territorios, CCOO aumentó su representación en 2 en Bizkaia (1 más en funcionarios y otro más en personal laboral), en 2 en Gipuzkoa (1 más en funcionarios y otro más en personal laboral), y en Álava 1 más en personal laboral.

En el personal funcionario en Álava todos los sindicatos hemos mantenido el mismo resultado y el único ámbito donde hemos descendido ha sido en la circunscripción de funcionarios Lakua. En este último ámbito la representación ha pasado de 23 a 25, y ha surgido una plataforma de interinos que obtuvo 11 representantes, lo que ha hecho que ELA y LAB pierdan 5 actas cada uno, CCOO una y UGT otra.

Sin duda, la gran temporalidad que sufre la Administración ha hecho que el personal interino haya apos-

tado por una plataforma que les dice lo que quieren oír (no habrá OPEs y todos consolidados por arte de biribiroque).

Desde CCOO hemos trabajado y seguimos trabajando por la consolidación del empleo con total seguridad jurídica a través de las transitorias 19 y 20 de la nonata Ley de Empleo Público Vasco. En concreto, propugnamos (junto con UGT y LAB) su inclusión en las futuras OPEs de 2020-2023, adjuntándolas a la próxima Ley de Cuerpos y Escalas.

Resumiendo: en las elecciones del día 27 de noviembre CCOO fue el único sindicato (como tal) que creció tanto en votos (29) como en representación (4), mientras que ELA perdió 193 votos y 5 representantes, LAB 179 votos y 5 representantes, y UGT 9 votos y 3 representantes.



**Ondorioz, CCOO da Euskal Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan ordezkariak handitu duen sindikatu bakarra (26tik 27ra); ELAK hiru galdu ditu (60tik 57ra), LABek sei (57tik 51ra) eta UGTk bat (22tik 21era). Sindikatu nazionalistek, bitarteko langileen plataformaren mesedetan 9 akta galtzearen testuinguruan, berritasuna da CCOOk gora egin izana eta bi sindikatu horien goranzko joera eten egin izana.**

	ELA		LAB		CCOO		UGT		INTERINOK TALDEA	
FUNCIÓNARIOS	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
ALAVA	6	6	7	7	3	3	1	1	0	0
BIZKAIA	7	8	11	8	3	4	2	3	0	0
GIPUZKOA	10	8	8	10	2	3	1	0	0	0
LAKUA	9	5	9	6	3	2	2	1	0	11
	ELA		LAB		CCOO		UGT		INTERINOK TALDEA	
LABORALES	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
ALAVA	5	5	2	2	1	2	1	0	0	0
BIZKAIA	3	2	3	3	2	3	1	1	0	0
GIPUZKOA	3	4	4	3	1	2	1	0	0	0
	ELA		LAB		CCOO		UGT		INTERINOK TALDEA	
ORG.AUTONOMOS	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
IBAIONDO	2	2	1	1	2	2	0	0	0	0
LANBIDE	11	13	9	9	9	6	11	12	0	0
OSALAN	4	4	3	2	0	0	2	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

# Zerbitzuak, #Aurrerantz



## Acuerdo en Perfumerías Douglas

Varias jornadas de huelga en las Perfumerías Douglas consiguieron un acuerdo por el que se paró los pies a la empresa. Hemos conseguido asegurar la organización de los turnos de trabajo y su notificación a las trabajadoras con un mes de antelación, sistema de incentivos igualitario, mantenimiento de los contratos de trabajo tal y como estaban, unificación de conceptos salariales.... Esto ha sido gracias al esfuerzo de nuestras delegadas y de las personas que participaron en las movilizaciones.



## Congreso de Servicios-Zerbitzuak de CCOO de Euskadi

El 17 de octubre, en Bilbao se celebró el Congreso Extraordinario de la Federación de Servicios de Euskadi, CCOO Zerbitzuak Euskadi. Y se eligió a nuestra compañera Lorena Sánchez Valdés como Secretaria General.

**Euskadiko Zerbitzuen Federazioak lanean jarraitzen du bere sektoreak eta enpresak koordinatu eta antolatzeke, afiliazioaren eta ordezkariaren parte-hartzearekin.**

**La Federación de Servicios de Euskadi sigue trabajando en coordinar y organizar sus sectores y empresas, con la participación de la afiliación y la representación**

Dentro de estos procesos, se han celebrado dos plenarios significativos de dos sectores muy diversos:



**Plenario de la Sección Sindical de Grupo Carrefour en Euskadi.** En el que se ha elegido por unanimidad a Purificación Manrique como la Responsable de sección sindical en Euskadi del grupo en esta comunidad. Grupo Carrefour en Euskadi está compuesto por Carrefour Norte SL (Hipermercados Carrefour) y Supermercados Champion (Carrefour Market y Carrefour Express).

**Plenario de la Sección Sindical de Caixabank en Euskadi.** Donde se eligió por mayoría a nuestra compañera Rebeca Atxutegi como Responsable de la Sección sindical en Euskadi.



# Limpieza y ayuda a domicilio



## 30 trabajadoras de Ayuda a Domicilio en Barakaldo y Encartaciones son convertidas a indefinidas gracias a CCOO

La Inspección de Trabajo de Bizkaia, ante la pertinente denuncia de CCOO, ha requerido a la empresa Garbaldi, actual adjudicataria del Servicio de Ayuda a Domicilio de Barakaldo, la inmediata conversión a indefinidos los contratos de 18 trabajadoras que llevaban años en fraude de ley.

Así mismo, después de que CCOO consiguiera representación sindical en las recientes elecciones de la Mancomunidad de Encartaciones donde conseguimos por primera vez las 3 delegadas que se elegían y en reciente reunión entre nuestro sindicato y la empresa adjudicataria de este mismo servicio en Encartaciones, se ha conseguido que otras 12 trabajadoras vean convertidos sus contratos en indefinidos después de que este sindicato comprobara que llevaban una media de 8 años en fraude de ley.

Desde CCOO Construcción y Servicios de Euskadi vamos a seguir vigilantes y denunciaremos cualquier incumplimiento por parte de las empresas en materia de contratación irregular.

**Euskadiko CCOOko Eraikuntza eta Zerbitzuak Federaziotik eren egongo gara eta kontratazio irregularrari dagokionean legea betetzen ez bada salatu egingo dugu.**

## Si para la limpieza tanto en el ámbito público como en el privado, pararía Euskadi

Desde la federación de CCOO Construcción y Servicios de Euskadi denunciamos cómo las trabajadoras del sector de la limpieza están invisibilizadas. Cuentan con unas condiciones laborales precarias con salarios muy bajos, parcialidad permanente en sus contratos, grandes cargas de trabajo y imposibilidad de anticipación de su edad de jubilación.

Es un sector muy feminizado y sin reconocimiento profesional. La división histórica creada en el sector de la limpieza por ELA, para único beneficio afiliativo de su negocio sindical, hace que la dispersión de normativas y condiciones laborales para limpieza de edificios y locales, Osakidetza, Centros de Educación, UPV, Diputación, comisarías, juzgados, etc... solo ha perjudicado al conjunto de las trabajadoras de limpieza de Euskadi.

CCOO y sus delegadas y delegados de limpieza vamos a luchar porque se reconozca a las trabajadoras del sector su profesionalidad y se dignifique sus condiciones de trabajo en los 3 territorios de Euskadi.

**CCOOk eta garbiketako ordezkariak sektoreko langileen profesionaltasuna aitortzearen alde egingo dugu lan, Euskadiko 3 lurraldeetan euren lan baldintzak hobetu daitezen.**



# Acuerdo en la Enseñanza Concertada: era posible

El aviso que los sindicatos de la Enseñanza Concertada hicimos de endurecimiento de las movilizaciones activó a patronales y Gobierno Vasco, que buscaron la forma de hacer visible lo que hasta entonces era poco menos que un erial negociador. Así, se encontró otro instrumento de diálogo, que siempre había estado presente, pero que nadie, salvo los sindicatos, parecía reparar en él: el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

Es posible que el primer pensamiento de cuantas personas fueron informadas del acuerdo alcanzado para interrumpir las movilizaciones fuese una escueta frase: "Era posible". "Así que era factible llegar a sentarse en una mesa las tres partes implicadas en el problema". "Así que era viable buscar soluciones a partir de un diálogo en el que todos se escuchasen y pudiesen interpelarse directamente y no a través de los medios". "Así que podían acercarse posturas que condujesen a un acuerdo, adelgazando las diferencias, asentando principios de no vuelta atrás".

Y entonces, surgiría la pregunta clave: "¿Por qué, entonces, han tenido que transcurrir dos largos años de movilizaciones? ¿Por qué se han necesitado casi una treintena de jornadas de huelga, más de 50 manifestaciones, varios centenares de concentraciones ante las puertas de los centros educativos? ¿Qué había cambiado? ¿Por qué?"

Algunas posibles respuestas: porque la tenacidad de las organizaciones sindicales, en la defensa de sus reivindicaciones, ha hecho comprender que esta no era una ocurrencia de mejora de privilegios, sino de dignidad en la defensa de unas condiciones sociolaborales cada vez más deterioradas.

Porque la perfecta comunión con el conjunto de trabajadoras y trabajadores del sector les ha hecho conscientes de que había que jugársela con una apuesta fuerte. Y porque la respuesta del colectivo seguía siendo multitudi-

naria, pese a llevar una mochila cargada de indignación y cada vez más vacía de poderío económico. Era el momento de quemar las naves, convencidas/os de que la razón estaba de su parte.

Más aún, la solidaridad de la respuesta ha permitido aflorar las situaciones de los colectivos más precarizados y feminizados y empezar, a partir de su conocimiento público, la reversión de tales situaciones. No se trataba de una lucha para aumentar únicamente los salarios y reducir las jornadas laborales del profesorado, sino una pelea por integrar en mejores condiciones el trabajo de las/os especialistas de apoyo educativo y del personal del primer ciclo de Educación Infantil.

**Ahalegina luzea eta gogorra izan da; aldarte txarreko uneak, asko; beren bizitzen normaltasunaren asaldura besterik ikusten ez zutenen ulertezintasuna, amaigabea. Baina denak, merezi izan du, denak, 9.000 pertsona baino gehiagok sentitu zutena bezalako une hartara iristeko, denak euskal itunpeko irakaskuntzako langileak, goizalde hartan:**

**"Posible zen eta posible izan da"**



# Tus derechos, la mejor medicina

La Federación de Sanidad de CCOO ha realizado, durante más de un año, un trabajo sobre la automedicación y las adicciones en las trabajadoras del sector de la Dependencia.

Parte de esta campaña ha consistido en mantener entrevistas con trabajadoras de las residencias privadas, pero también con personal de la atención primaria que atiende a estas trabajadoras. Uno de estos grupos de trabajo se ha hecho en Euskadi.



Conocemos bastante bien el sector: sabemos que es un sector de cuidados y altamente feminizado, que hay unas altas cargas de trabajo físico y que también es muy exigente en lo psicológico. Pero mediante esta campaña se consigue poner, negro sobre blanco, una parte de sus efectos sobre la salud. Y no son cuestiones que se puedan dejar pasar.

Hemos visto muchas veces trabajadoras de la dependencia aquejadas de dolores musculares o de espalda, por ejemplo, y enseguida asociamos esas dolencias con el trabajo: como el trabajo es muy físico, nos duele la espalda. Pero las cargas mentales, también nos generan dolencias y a veces no las vinculamos a nuestro puesto de trabajo.

Los ritmos desenfadados de trabajo, la mala organización del trabajo, la presión o el hecho de que no se fomente la cooperación entre el personal, son cosas que también repercuten en la salud, aunque nos cueste más reconocer sus efectos.

En una sociedad profundamente patriarcal como es la nuestra todavía, las mujeres sufren dobles opresiones por su condición de mujer y de trabajadoras (y a veces también por su condición de migrante, su orientación sexual...), pero esto no puede ser excusa para ocultar los riesgos laborales y sus efectos.

Son muchas las trabajadoras que sufren estrés, ansiedad o que tienen problemas para dormir. La respuesta natural a esto es la utilización de medicamentos hipnosedantes.

Entre toda la población laboral, la media del consumo de de estos medicamentos es del 7'3% (en el año 2008 era del 5'1%, es muy llamativo que su consumo aumente), pero en el sector de los servicios sociales la media es mayor, es del 8'6%. Esto no es una casualidad. Las condiciones de trabajo tienen repercusión directa sobre nosotras y nuestra salud.

La campaña "Tus derechos la mejor medicina" demuestra que la solución a estas dolencias no es la utilización de medicamentos, eso puede esconder los síntomas pero no el problema. La solución efectiva es actuar en los centros y las condiciones de trabajo y ya sabemos que, para eso, la mejor herramienta es un sindicato fuerte y una acción sindical organizada en la empresa.

Va siendo hora de valorar los trabajos de cuidados, no por ser de cuida-

dos, sino por ser trabajos. Porque las trabajadoras y los trabajadores tienen obligaciones, pero también derechos y tenemos que exigirlos. Que no jueguen con tu salud.

**"Zure eskubideak dira botikarik onena" kanpainak erakusten du gaitz horitarako irtenbidea ez dela botikak erabiltzea; horrek sintomak ezkuta ditzake, baina ez arazoa. Konponbide eraginkorra lantokietan eta lan baldintzen ganean jardutea da eta jakin badakigu, horretarako tresnarik onena sindikatu indartsua eta enpresako ekintza sindikal antolatua direla.**

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](http://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](mailto:yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es)

**VITORIA**  
c/ Portal de Castilla, 50  
Tel. 945 15 43 29  
[ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es](mailto:ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es)

**DONOSTI**  
c/ Carlos I, 1-3  
Tel. 943 44 56 47  
[inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es](mailto:inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es)

# UNEA ourrerantz

# IRITSIDA

# ES EL MOMENTO

# 2020

## URTARRILA / Enero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	<b>1</b>	2	3	4	<b>5</b>	
<b>6</b>	7	8	9	10	11	<b>12</b>
13	14	15	16	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	25	<b>26</b>
27	28	29	30	31		

## OTSAILA / Febrero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
				<b>1</b>	<b>2</b>	
3	4	5	6	7	8	<b>9</b>
10	11	12	13	14	15	<b>16</b>
17	18	19	20	21	22	<b>23</b>
24	25	26	27	28	29	

## MARTXOA / Marzo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
					<b>1</b>	
2	3	4	5	6	7	<b>8</b>
9	10	11	12	13	14	<b>15</b>
16	17	18	<b>19</b>	20	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
30	31					

## APIRILA / Abril

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	4
	6	7	8	<b>9</b>	<b>10</b>	11
	<b>13</b>	14	15	16	17	18
	20	21	22	23	24	25
	27	28	29	30		

## MAIATZA / Mayo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		<b>1</b>	2	3	<b>4</b>	
4	5	6	7	8	9	<b>10</b>
11	12	13	14	15	16	<b>17</b>
18	19	20	21	22	23	<b>24</b>
25	26	27	28	29	30	<b>31</b>

## EKAINA / Junio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	<b>14</b>
15	16	17	18	19	20	<b>21</b>
22	23	24	25	26	27	<b>28</b>
29	30					

## UZTAILA / Julio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
		1	2	3	4	<b>5</b>
6	7	8	9	10	11	<b>12</b>
13	14	15	16	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	<b>25</b>	<b>26</b>
27	28	29	30	31		

## ABUZTUA / Agosto

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	10	11	12	13	14	<b>15</b>
	17	18	19	20	21	<b>22</b>
	24	25	26	27	28	29
					30	<b>31</b>

## IRAILA / Septiembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
	1	2	3	4	5	<b>6</b>
7	8	9	10	11	12	<b>13</b>
14	15	16	17	18	19	<b>20</b>
21	22	23	24	25	26	<b>27</b>
28	29	30				

## URRIA / Octubre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	<b>4</b>
5	6	7	8	9	10	<b>11</b>
<b>12</b>	13	14	15	16	17	<b>18</b>
19	20	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	30	31	

## AZAROA / Noviembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
					<b>1</b>	
2	3	4	5	6	7	<b>8</b>
9	10	11	12	13	14	<b>15</b>
16	17	18	19	20	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
					30	

## ABENDUA / Diciembre

A/L	A/M	A/M	O/J	O/V	L/S	I/D
			1	2	3	4
		7	<b>8</b>	9	10	11
	14	15	16	17	18	19
	21	22	23	24	<b>25</b>	26
	28	29	30	31		

**Probintzialak / Provinciales: 28 Abril: ARABA - 31 Julio: BIZKAIA - GIPUZKOA**

Gainera, beste jaiegun bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local

**BIZKAIA:** Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao

**GIPUZKOA:** Carlos I, 1-3 - 20011 Donostia

**ARABA:** Castilla, 50 - 01007 Gasteiz



facebook  
CCOO Euskadi

twitter  
@CCOOeuskadi

CCOO.eus



# Ante la precaridad gazteon antolakuntza

Azaroaren 22an eta 23an izan zen CCOOko Gazteen Eskola Gernikan. Prestakuntza gunea da, baina batez ere erakundeko gazteen hausnarketarako gunea. Oraingo honetan, bereziki gazteriarri eragiten dion prekarietatea landu dugu, ez desmobilizatzeko elementu gisa, antolatzeko akuilu gisa baizik

Los días 22 y 23 de noviembre tuvo lugar la Escuela de Gazteak CCOO en Gernika. Este es un espacio de formación, pero sobre todo de reflexión de las personas jóvenes de la organización. En esta ocasión hemos tratado la precariedad, que afecta especialmente a la juventud, no como un elemento de desmovilización sino como un acicate para organizarnos.

El primer día participó Carlos Gutiérrez secretario de juventud y nuevas realidades del trabajo de CCOO con una ponencia titulada "Becas o trabajas". Trabajamos en clave de formación en la variedad de tipologías de formulas laborales. En cómo nos afectan al ser jóvenes y como hacer extensión de esta realidad al mayor número de personas jóvenes posible.

El segundo día en Astra trabajamos desde la experiencia a la acción. La primera parte de la mañana la dedicamos a conocer las experiencias compañeros y compañeras en el día a día:

**Lehenengo egunean, Carlos Gutiérrez CCOOko lanaren errealitate berrien eta Gazteria idazkariak parte hartu zuen, "Bekakduna edo langilea" izeneko hitzaldiarekin. Prestakuntza ikuskerarekin landu genituen askotariko lan-formulak. Nola eragiten dioten gazte izateari eta errealitate hori nola zabaltzeko ahalik eta gazte gehienengana.**



## Amazon en Lucha

Los compañeros nos trasladaron el trabajo en una empresa de logística como es Amazon. Una realidad que en la mayoría de los casos se desconoce y que supone una gran carga de trabajo. Organizarse sindicalmente en una empresa de este tipo no ha sido sencillo, pero sí efectivo.

Además de organizarse trasladan su conflicto desde y la realidad real del día a día de las personas trabajadoras desde @AmazonEnLucha

## Eragin

Es un colectivo que se autodefine como Asamblea de Jóvenes Precarizadas de Bilbo y nos trasladaron su planteamiento de activación de la juventud precarizada de Bilbao. Cómo desde "lo periférico" y de un modo diferente también se puede organizar la juventud trabajadora para demandar derechos laborales y de ocio. Ellas lo tienen claro: #Noesloquehay

## Raúl Calderón, responsable del sector de comida rápida de CCOO

Nos hizo una foto de situación de todo un sector. Las personas jóvenes tienen en este sector una presen-

cia muy fuerte y la precarización del mismo se está agudizando. Raúl delegado de Dominos nos explicó cómo es su trabajo diario de extensión sindical y la importancia del sindicato como un elemento integrador y generador de identidad en un sector con escasa estabilidad.

## Alicia Graña, responsable del Servicio de Ayuda a Domicilio de CCOO de Euskadi

Afirmó rotundamente que sí se puede organizar un sector con alta dispersión y cómo esa organización genera derechos para las trabajadoras. Nos habló desde el trabajo sindical de un sector feminizado donde ellas son quienes deciden cómo luchar por sus intereses como trabajadoras y cómo la lucha sindical empodera.

## Marta Ayala (CCOO Industria de Euskadi)

Compartió cómo hay que desdibujar el imaginario que tenemos sobre el metal de Bizkaia. Mujer, técnica y sindicalista metalera. Marta desmonta unos arquetipos creados por el capital como que dentro de una empresa hay gente que está "arriba" y otra que está "abajo" cuando en realidad todas somos trabajadoras y trabajadores. Su intervención deja claro que aunque de las 58.188 personas trabajadoras que afecta el convenio del metal de Bizkaia solo el 17%



**Bigarren egunean, Astran, esperientziatik ekintzara egin genuen lan. Gazteak idazkaritzatik, hau irakurri duzuen gazte guztiak prekarietatea desmuntatzeko borroka hau gurekin partekatzerara animatu nahi zaituztegu.**

son mujeres, las metaleras han estado en primera línea del conflicto.

## Acuchillados Rodríguez

La lucha de los compañeros de Acuchillados Rodríguez es de las que no abren telediarios porque es una lucha con resultado de victoria. Se autodefinen como "explotados como nunca, sin derechos como siempre". Luchan por dejar de ser falsos autónomos organizando la clase trabajadora. Consiguieron ganar, pero el camino fue duro y no contaron con la comprensión de muchas personas. Lograron que más de 400 falsos autónomos de @EmbutidosRdiguez pasen a régimen general y la readmisión de las personas despedidas.

Después de compartir con todas las compañeras sus experiencias fue el momento de compartir cómo podemos transformar la realidad de un modo colectivo. Gracias a la experiencia de las compañeras y compañeros de Valencia y de la mano de Ana Belén Montero, secretaria de juventud de CCOOPV trazamos una hoja de ruta para el trabajo del próximo año. Desde Gazteak animamos a todas las personas jóvenes que habéis leído esto a compartir con nosotras esta lucha por desmontar la precariedad.





# Microempresas y accidentes de trabajo.

## Aquí tampoco puede haber impunidad para las mutuas

En el tejido empresarial que existe en Euskadi no hay un protagonismo de la gran empresa. Por supuesto que las hay, y por supuesto que contamos con la implantación de grandes multinacionales, pero en torno al 99% de las empresas dadas de alta son PYMEs. Entre estas, tienen gran relevancia las microempresas. Pequeños negocios, locales hosteleros,

Y es que en estas pequeñas empresas también se dan situaciones que generan dolencias de origen profesional. En cualquier puesto de trabajo hay condiciones laborales que puede suponer un riesgo, y ello requiere siempre medidas preventivas y que las personas trabajadoras conozcan los derechos que tienen.

**Si las mutuas intentan ocultar el origen profesional de las patologías en empresas grandes, donde hay representación sindical y comités de empresa informando y defendiendo los derechos de esas plantillas, ¿cómo no van a intentar lo mismo en una pequeña empresa sin representación sindical?**

Es necesario que recordemos que en las empresas en las que la plantilla sea inferior a seis personas, no pueden realizarse elecciones sindicales ni puede existir representación de las/os trabajadoras/es. Por ello, no puede darse la designación de delegadas/os de preven-

ción, figura específica con atribuciones concretas para la representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Un reciente estudio de Raúl Payá y Pere J. Beneyto, de la Universidad de Valencia, ratifica lo que venimos defendiendo desde CCOO hace muchos años: la existencia de delegadas/os de prevención incide de forma positiva en la planificación preventiva, posibilita el control de las condiciones de trabajo y reduce los accidentes laborales. No somos los únicos que defendemos este aspecto, puesto que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice exactamente lo mismo.

Por ello, en todos los centros de trabajo donde no haya delegadas/os de prevención, existe un escenario más proclive no sólo a que haya accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también a que en el caso de producirse cualquier daño a la salud en el trabajo, la persona afectada tenga más difícil el reconocimiento del origen profesional de la dolencia y el logro de las compensaciones a las que tiene derecho.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha pronunciado recientemente

considerando como contingencia profesional el proceso de lumbalgia de una trabajadora de una peluquería. La trabajadora sufrió mientras estaba trabajando una punzada en la columna vertebral y acudió a la mutua responsable de la cobertura de las contingencias profesionales, que se desentendió de sus responsabilidades y derivó a la trabajadora a Osakidetza para que fuese diagnosticada de enfermedad común. El episodio ha sido excepcionalmente grave, pues debido a ello la trabajadora ha permanecido un año y medio de baja médica.

En el presente caso la empresa tramitó de forma correcta el parte de asistencia para que la trabajadora fuese atendida por la mutua y se le diese la baja por contingencia profesional, siendo la mutua quién declinó atenderla debidamente. Esto no ocurre en otros casos, donde también las empresas intentan ocultar los accidentes de trabajo, lo que se ve agravado por la inexistencia de representación sindical.

En todos los centros de trabajo, y también en las microempresas, es obligatorio tener evaluaciones de riesgos que sirvan de base para la implantación de medidas preventivas que neutralicen los riesgos laborales. Y que sirvan también para contrarrestar la estrategia de las mutuas para ocultar las dolencias de origen profesional. Y lo decimos porque en este caso, como en otros, la mutua intentó alegar que la trabajadora padecía un proceso degenerativo crónico que habría de calificarse como enfermedad común, siendo secundaria o inexistente la influencia de las condiciones de trabajo.

Por el contrario, la sentencia deja claro que aunque exista patología degenera-

talleres y el comercio local conviven con nosotras y nosotros en nuestros pueblos, barrios o ciudades. Es necesario un esfuerzo para que la acción sindical de CCOO llegue a estas empresas, con las dificultades que esto comporta.



tiva crónica previa, esto no es suficiente para destruir la presunción legal de accidente de trabajo, puesto que *“el accidente de trabajo sacó del estado de latencia esa patología, agravando esta dolencia”*. Además de esto, la sentencia establece que la trabajadora realiza su trabajo en postura de bipedestación, lo que *“incide directamente en la columna vertebral, por la sobrecarga que produce”*.

Las mutuas saben perfectamente que este tipo de lesiones que ocurren en tiempo y lugar de trabajo son accidentes de trabajo según lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, pero lo derivan a Osakidetza para no tener que abonar las prestaciones por contingencia profesional con la esperanza de que la persona afectada no denuncie el caso. Y esto es así con personas que trabajan en empresas grandes, medianas y pequeñas.

Al no denunciarse todos los casos, las mutuas tienen superávits económicos millonarios que tienen su origen en ese subregistro de dolencias profesionales, por lo que es necesario que todas las

personas cuyas patologías profesionales quieran disfrazar las mutuas como patologías comunes acudan al sindicato a denunciar los hechos, lo que reporta también un beneficio económico a la propia persona afectada.

Como es obvio, el caso que referimos en el presente artículo acontece en un pequeño negocio en el cual obviamente no hay representación alguna para la defensa de los derechos de la plantilla. Es más, es muy habitual que en este tipo de negocios sólo haya una persona trabajando por cuenta ajena, o dos a lo sumo, que comparten espacio de trabajo con la persona que es dueña del negocio. Es por ello también extremadamente difícil, aunque no imposible, que existan los necesarios cauces de participación en materia de prevención de riesgos laborales. Pero dicho esto y como se ha visto, no es imposible articular una respuesta y no es imposible actuar sindicalmente. Y nos corresponde, como organización que defiende los derechos de la totalidad de la clase trabajadora, hacer que la propia organización llegue al mayor número de sitios posible.

**Testu honetan aipatzen dugun kasuan, negozio txiki batean gertatzen da, bertan, jakina, ez dago ordezkariarik langileen eskubideak defendatzeko.**

**Horregatik, oso zaila da, ezinezkoa ez bada ere, laneko arriskuen prebentzioaren arloan esku hartzeko beharrezkoak diren bideak ezartzea. Baina esan bezala, ez da ezinezkoa erantzun bat gauzatu eta sindikalgintzatik jardutea.**

**Eta guri dagokigu, langile klase osoaren eskubideak defendatzen dituen erakunde gisa, erakundea bera ahalik eta leku gehienetara eramatea.**



AT2018-0013

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



euskadiko langile komisiok

# Presentación de las propuestas de CCOO de Euskadi para una política lingüística a favor del euskera, de la convivencia y de la cohesión social

Durante el año 2019 CCOO ha venido trabajando con un grupo de personas relevantes del mundo del euskera una serie de propuestas en torno a la política lingüística.

Partíamos de un análisis que nos mostraba el euskera también como un factor de empleabilidad, que aumenta las oportunidades laborales. En este sentido, según las estadísticas oficiales, un 90% de las personas que figuran como demandantes de empleo en Lanbide no pueden desenvolverse en euskera, En Euskadi hay un nicho fundamental sobre el que incidir que es el de las personas "vascohablantes pasivas". En la actualidad representan un 34% de la población. Haciendo un paralelismo podríamos asimilarlas a la figura del "belarriprest" en la reciente experiencia del Euskaraldia.

CCOO tiene una serie de propuestas que hemos desarrollado en el Eraiki presentado recientemente y que consideramos necesarias para garantizar que la convivencia lingüística mejore y que ninguna persona o comunidad lingüística sienta sus derechos vulnerados. Destacamos algunas de ellas:

- Necesitamos dar pasos hacia la gra-

titud del aprendizaje del euskera, y creemos viable además que se haga hasta el nivel C1 o antiguo EGA, estableciendo un precio máximo de matrícula de 72'36 euros, que es la tasa del Escuela Oficial de Idiomas. Este precio sería reembolsado tras la obtención de la certificación en cuestión.

- Apostamos por un plan de reducciones de jornada y liberaciones para el estudio de euskera en la empresa privada, que hemos denominado EUSKERALAN.
- La normalización del euskera y su impulso requieren que se valore la competencia lingüística y el aprendizaje alcanzado por personas que estén en los niveles A1 y A2, o tengan destrezas de comprensión y no tanto de expresión.
- Quien tiene que superar una prueba de acceso al empleo público precisa puentes que atravesar, y no muros que saltar. Es necesario diferenciar las destrezas orales y escritas necesarias para cada puesto de trabajo. El sistema de acreditación de perfiles es en la actualidad excesivamente rígido. Por ejemplo,

existen puestos en los que puede necesitarse un alto nivel de euskera hablado, pero no escrito, por lo que no es necesario exigir en la acreditación correspondiente un nivel de redacción tan complejo como otros.

- La delegación de gobierno central en Euskadi debería articular un sistema de liberaciones remuneradas para el estudio del euskera para aquellas personas que trabajen en la Administración General de Estado, y quisieran acceder a él. A día de hoy, la Administración General del Estado en Euskadi no garantiza la atención en euskera a la ciudadanía, no garantizándose en este sentido la convivencia plurilingüe.
- El EGA históricamente y el sistema de perfiles parten de una concepción excesivamente formal gramatical sobre un control mediante exámenes externos de reválida. Creemos más necesario que en este tipo de exámenes haya enfoques más comunicacionales, y basados en la evaluación continua en euskaltegis, pudiendo combinarse también con el reconocimiento de la competencia lingüística mediante el desempeño en el puesto de trabajo.

# Euskadiko CCOOk euskara, bizikidetzaren eta gizarte-koehesioaren aldeko hizkuntza-politika proposamenen aurkezpena

2019an, CCOOk hizkuntza-politikaren inguruko hainbat proposamen landu ditu euskararen munduko pertsona esanguratsu talde batekin.

Euskara enplegarritasun faktore gisa ere erakusten zigan azterketa batetik abiatzen ginen, lan aukerak areagotzen dituen. Alde horretatik, estatistika ofizialen arabera, Lanbiden enplegu-eskatzaille gisa agertzen diren pertsonen %90 ezin dira euskaraz moldatu.

Euskadin badago azpimarratzekoa den nitxo esanguratsu bat, "Euskaldun pasiboak". Gaur egun, biztanleriaren %34 osatzen dute eta Euskaraldiaren esperientzia berria erreferentziatzat hartuta "Belarriprest" diren horiekin pareka ginitzake.

CCOOk proposamen sorta egin du duela gutxi Eraiki agirian garatu ditugunak eta beharrezkotzat jotzen ditugunak hizkuntza-bizikidetzaren hobetuko dela bermatzeko eta ezein pertsonak edo hizkuntza-komunitatek bere eskubideak urratuta senti ez ditzan. Horietako batzuk nabarmenduko ditugu:

- Euskara ikastea doan izateko urratsak eman behar ditugu, eta bi-

deragarria dela uste dugu C1 edo EGA maila arte, matrikularen gehienezko 72'36 eurokoa matrikula ezarritak, hori baita Hizkuntza Eskola Ofizialeko tasa. Prezio hori dagokion ziurtagiria lortu ondoren itzuliko litzateke.

- Enpresa pribatuan euskara ikasteko lanaldi-murrizketen eta liberazioen plan baten aldeko apustua egiten dugu, EUSKERALAN izenekoa.
- Euskararen normalizazio eta sustapenak A1 eta A2 mailetara iritsi diren edo ulermen-trebetasunak dituzten pertsonen hizkuntza-gaitasuna eta lortutako ikaskuntzaren balioestea eskatzen du, eta ez hainbeste adierazpen-trebetasunak.
- Enplegu publikora iristeko proba bat gaintu behar duenak zubiak zeharkatu behar ditu, baina ez harresiak. Beharrezkoa da lanpostu bakoitzerako beharrezkoak diren ahozko eta idatzizko trebetasunak bereiztea. Gaur egun, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze sistema zurrunezia da. Adibidez, zenbait lanpostutan ahozko euskara maila

handia behar izan daiteke, baina ez idatzizkoa, eta, beraz, ez da beharrezkoa dagokion akreditazioan beste batzuk bezain maila konplexua eskatzea.

- Gobernu zentraliko Euskadiko ordezkariak euskara ikasteko liberazio ordainduen sistema antolatu beharko luke Estatuko Administrazio Orokorrean lan egin eta euskara ikasi nahi duten pertsonentzat. Gaur egun, Estatuko Administrazio Orokorrek Euskadin ez du bermatzen herritarrei arreta euskaraz ematea, eta, ildo horretan, ez da bermatzen bizikidetzaren eleaniztuna.
- EGA eta profilen sistema, errebalida azterketa bidezko kontrolekin egiten den ikuskera gramatikal formalegi batetik abiatzen dira. Uste dugu, egokiagoa litzatekeela azterketa horietan euskaltegiak etengabeko ebaluazioan oinarritutako ikuspegi komunikazionalagoa egotea, eta lanpostuko hizkuntza-gaitasuna jardunaren bitartez aitortu ahal izatearekin uztartu ahal izatea.





# La red que nos empodera, CCOO de Euskadi

**Empoderar:** ese verbo que nos da fuerza desde lo individual pero con una perspectiva colectiva.

**Sororidad:** sustantivo que nos hace sentir que nos estamos solas y que nuestra red son nuestras compañeras.

**Deconstruir:** término que nos pone ante el espejo y que nos hace ser ricas en nuestra capacidad de construir una realidad en la que podamos ser nosotras mismas.

**Feminismo:** mediante el que luchamos por una sociedad donde la justicia social sea para todas las personas.

**Patriarcado:** ese sistema en el que hemos crecido y que junto al capitalismo articula una gran alianza en la cual las mujeres trabajadoras somos las grandes paganas.

**Interseccionalidad:** porque no somos una, somos muchas, somos mujeres, y desde esa perspectiva debemos luchar reconociéndonos como diversas.

Empoderarnos desde la clase y desde las interseccionalidades que nos atraviesan como trabajadoras. Os animamos a construir un espacio de sororidad para deconstruirnos y luchar contra el patriarcado.

Para ello os invitamos a participar en las asambleas que, a lo largo del mes de enero, organizaremos en diferentes sedes comarcales del sindicato.



Klasetik eta langile mosuan zeharkatzen gaituzten interseksionalitate-etatik ahalduntzea.

Sororitate espazio bat eraikitzen animatzen zaituztegu, patriarkatuaren aurka borrokatu eta gu geu deseraikitzen.

**Horretarako, urtarrilean sindikatuaren eskualdeko hainbat egoitzatan antolatuko ditugun asanbladetan parte hartzeraz gonbidatzen zaituztegu.**

CAMPAÑA DE EXTENSIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

NO TE SALTES

LA IGUALDAD

# Berdintasun planak hedatzeko kanpaina

Acude al sindicato e infórmate  
Sindikatura etorri eta informa zaitez



# Por la inserción laboral real



El pasado 3 de Diciembre celebramos el día Internacional de las personas con discapacidad. CCOO de Euskadi se concentró en la plaza Biteri de Mondragón para reivindicar una inserción laboral real de las personas con discapacidad que cuente con la participación de las organizaciones sindicales.

Entre otras iniciativas, en relación al empleo ordinario, CCOO incluirá en las plataformas sindicales de los convenios colectivos las siguientes medidas:

- Compromisos para la adaptación del puesto de trabajo o garantía de segunda actividad en el caso de trabajadores/as afectados por discapacidad sobrevenida.
- Ampliación de los plazos previstos legalmente para la reserva del puesto de trabajo, en el caso de trabajadores/as afectados por una discapacidad sobrevenida.
- Medidas de seguimiento para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, en las que participe la representación de CCOO en las empresas.
- Lanpostua egokitzeko konpromisoa edo bigarren jarduera egiteko bermea bat-batean suertatutako desgaitasun kasuetan.
- Lanpostuaren erreserbarako legez araututako epeen zabaltzea bat-batean suertatutako desgaitasuna duten langileentzat.
- %2 erreserba kuota betetzeko jarraipen neurriak, enpresetan CCOOren ordezkariarekin.

En relación al EMPLEO PROTEGIDO es necesario reorientar las ayudas públicas:

- Con carácter general, reorientar las ayudas públicas a la inserción laboral ordinaria, garantizando el apoyo en las primeras etapas de inserción en el empleo protegido y reforzando después las actuaciones que garanticen el “tránsito” al empleo ordinario.
- Con carácter singular, reforzar las actuales ayudas públicas dirigidas a la permanencia en el empleo protegido, limitándolas a aquellos casos en los que quede acreditada la excepcional dificultad para transitar al empleo ordinario.
- Izaera orokorrarekin, laguntza publikoak ohiko laneratzertuz zuzendu, babestutako lanerako sarbidean lehenengo etapetako babesa bermatzea ondoren ohiko lanerako aldaketa bermatuko duten jardunak indartzuz.
- Izaera bereziarekin, babestutako lana mantetzera bideratutako laguntza publikoak indartu, ohiko lanerako aldaketa egiteko zailtasuna ziurtatzen den kasuetara mugatuta.

# Sindicalismo como instrumento de liberación



Sindikalismoak dakarren gizarte-antolaketari balioa ematea, Lan Eskubideen defentsa nazioarteko begirada batetik balorizatu eta komunikazio-bide alternatiboak indartzea, gero eta globalizatuagoa den mundu batean, sexu-aniztasuna eta feminismoa integratuz.

Horiek izan dira jardura guztiak egituratu dituzten ardatzak. Zalantzarik gabe, jardura horiek guztiek balio izan dute, Giza Eskubideen defentsa kolektiborako sareak

indartu eta baita ere nazioarteko esparrutik egituratzen jarraitzeko beharrari balioa eman eta aurrera egiten jarraitzeko, sindikalismoa baita eta jarraituko du izaten, globalizazioan, herrien askapenerako tresnarik handiena.

Del 17 al 26 de noviembre del 2019 con motivo de la reivindicación por el fin de las violencias machistas, desde Paz y Solidaridad Euskadi organizamos una serie de actos que han contribuido a ampliar nuestra mirada y conocer la lucha sindical y de defensa de los Derechos Humanos en América Latina de mano de Alina Duarte, periodista mexicana y analista política especializada en temas internacionales, Clarisa Gambera, sindicalista argentina y actual Secretaria de Géneros de la CTA Autónoma Capital y vocal electa del Consejo Directivo Nacional de Asociación de trabajadores del Estado (ATE), y Roberto Enrique Zaldaña, sindicalista salvadoreño, miembro de la Comisión política y secretario de diversidad sexual de la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

A lo largo de estos diez se realizó una serie de actividades en Bilbao, Gasteiz y Donostia, en las que

también hemos contado con las aportaciones de Félix Ovejero, actual responsable de las Américas y de Cooperación Internacional para el Desarrollo, adscrito a la Secretaría de Internacional y Cooperación CS CCOO España, quien ha participado como ponente en la jornada de formación interna para la defensa de los Derechos Laborales desde la lucha sindical en el ámbito internacional.

Poner en valor la organización social que aporta el sindicalismo, valorizar la defensa de los Derechos Laborales desde una mirada internacional y reforzar las vías de comunicación alternativas para estar informadas en un mundo cada vez más globalizado integrando la diversidad sexual y el feminismo han sido los ejes que han estructurado todas las actividades.

De las cuales es importante destacar el intercambio de propuestas sindicales entre Clarisa Gambera

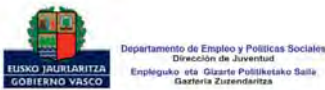
y Estibaliz Montero, actual secretaria de la Mujer y Juventud de CCOO de Euskadi, con población migrante, también el conversatorio con diferentes activistas sociales para analizar conjuntamente la situación política en América Latina y reforzar la organización con el tejido social vasco para denunciar la violencia que está viviendo la ciudadanía de Chile o Bolivia, y la Jornada Internacional de Intercambio sobre Feminismo, Diversidad Sexual y Sindicalismo, con la que se clausuro la visita y la cual tuvo un marcado carácter reivindicativo.

Sin duda, todas estas actividades sirvieron para poner en valor y avanzar en la necesidad de seguir fortaleciendo redes y articulándonos también desde el plano internacional para la defensa colectiva de los Derechos Humanos, porque el sindicalismo es y seguirá siendo el mayor instrumento de liberación de los pueblos también en la globalización.



# ante la precariedad

## GAZTEON ANTOLAKUNTZA



Síguenos:  
 Jarraiguzu:    
[gazteak@ccoo.eus](mailto:gazteak@ccoo.eus)

Rehusado	Desconocido
Dirección incompleta	Ausente

Sr. Cartero:  
 Por favor indique con una X la causa de la devolución.

**Euskadiko Langile Komisiaak**  
 C.S. de CCOO de Euskadi  
 Urbitearte, 4 (Apdo. 5202)  
 48001 - BILBAO  
 Año 42 - D.L.: 55-704/77  
**FRANQUEO CONCERTADO**  
**NÚMERO 08/91**  
 PERIODICIDAD MENSUAL

**bitzar**  
 comisiones obreras

ccoo.eus