

# Exigimos al gobierno subir el SMI, derogar la reforma laboral y la de las pensiones de 2013

El pasado 11 de febrero, bajo el lema #AhoraSiToca! Orain Bai! nos movilizamos en Vitoria-Gasteiz ante la Delegación del Gobierno porque consideramos que "no hay justificación" para que el Gobierno de Sanchez no suba el SMI y no derogue la reforma laboral y la de pensiones de 2013.



## EXIGIMOS:

- 1 Una subida del SMI, que recupere la senda de situar el salario mínimo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.
- 2 Derogar las reformas laborales, con el fin de modernizar nuestro modelo de trabajo, marcado y lastrado por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios y la inseguridad. Nuestro país se merece empleos y salarios dignos, de calidad y con derechos.
- 3 Derogar la reforma de pensiones de 2013, mejorando los ingresos del sistema, derivando a los PGE los gastos impropios que aún hoy asume la Seguridad Social, y desarrollando los acuerdos consensuados en el marco del Pacto de Toledo.
- 4 La ampliación de los ERTE, la regulación de las plataformas digitales, la ley de igualdad salarial y un plan de choque contra la siniestralidad.



## EXIJITZEN DUGU:

- 1 LGSren igoera, agintaldiaren bukaeran gutxieneko soldata, batzbestekoaren %60an ezartzeko bidea berreskuratzea, Europako Gutun Sozialak ezartzen duen moduan.
- 2 Lan erreformak indargabetu, prekarietatea, denborazkotasuna, soldata baxuak eta segurtasun ezaren zama duen gure lan eredua modernizatzeko helburuarekin. Gure herriak lan eta soldata duinak merezi ditu, kalitatezkoak eta eskubidedunak.
- 3 2013ko Pentsioen erreforma indargabetu, sistemaren diru-sarrerak hobetu, gaur egun Gizarte Segurantzak bere gain hartzen dituen baina bereak ez diren gastuak Estatuko Aurrekontu Orokorretara bideratuz, eta Toledoko Itunaren esparruan adostutako akordioak garatzea..
- 4 ERTEak zabaldu, plataforma digitalak arautu, soldata berdintasunaren legea eta istripuen aurkako plana.

# ¡AHORA SÍ TOCA!

comisiones obreras  
**Orain Bai!**

# MARTXOAK 8

## VIVAS, LIBRES Y UNIDAS

## Ekin eta borrokatu!



OTSAILA  
2021  
NÚMERO 2

 **CCOO**  
euskadiko langile komisiak





Loli García  
secretaria  
general de CCOO de Euskadi

# Protagonistas en lucha por la igualdad

Se acerca el 8 de marzo y desde CCOO debemos seguir insistiendo en la necesidad de romper y terminar con todas las injusticias y discriminaciones que sufren las mujeres. Somos agente activo en las reivindicaciones y lucha por la igualdad de las mujeres.

Las mujeres se incorporan al mercado laboral con una clara vocación de permanencia y anhelando ocupar el espacio público que históricamente se les ha negado, obligándolas a permanecer en el ámbito privado del hogar, donde los valores patriarcales siguen imponiendo un reparto de roles que impide un desarrollo igualitario en el ámbito laboral. Así, la primera gran desigualdad en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres, y en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo y de cuidados a las mujeres casi exclusivamente.

A este planteamiento hay que unir que la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres. La combinación de estos factores ha provocado una situación en que las mujeres se incorporan al mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del

hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas y discontinuas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales y cuya solución a futuro no parece estar próxima.

Es evidente, lo hemos repetido mucho, que esta crisis de la COVID-19, tanto en su dimensión de crisis sanitaria como en la de crisis económica y social derivada de las medidas para contenerla, ha puesto en un lugar central de la percepción pública la función primordial de las mujeres, como trabajadoras de los sectores de cuidado, principalmente, y otros afines también esenciales, y como cuidadoras, por su papel desproporcionado y predeterminado por el rol de género.

También ha servido para despejar la tupida niebla que impedía ver esa doble función a buena parte de la población, incluidas instituciones y empresarios, y por lo tanto, entender que deben aportarse respuestas en

clave de corresponsabilidad, tanto de los poderes públicos, y de la sociedad, como de los hombres, individualmente. Las mujeres estamos en el centro de la crisis COVID-19, como trabajadoras y como principales afectadas por las carencias de las administraciones en materia de cuidados a la población. A las desigualdades estructurales que nos afectan de continuo se están uniendo los graves efectos, directos e indirectos, provocados por esta pandemia. Aumenta la inseguridad económica, la precariedad, la pobreza y la violencia a que estamos expuestas.

Para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

Desde CCOO venimos exigiendo que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género, se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva erradicación. En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para mujeres y hombres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y

atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

Nuestra mejor aportación a la igualdad es la extensión y elaboración de los planes de igualdad, herramienta propia de la acción sindical y, tal y como ha reconocido el fallo del tribunal supremo, los planes de igualdad tienen la misma categoría del convenio colectivo y están obligados a negociarlos con los sindicatos cuando no exista representación sindical en la empresa. Pone en valor los acuerdos alcanzados hace un año y elimina la interpretación más antisindical de la reforma laboral. Tenemos los instrumentos, pongamos en valor la negociación colectiva de los planes de igualdad y contribuiremos a ganar en igualdad.



Jakin badakigu CCOOn soldata diskriminazioaren aurkako borroka, emakume eta gizonezkoentzat kalitatezko enpleguaren aldeko borroka dela; baita zerbitzu publikoen defentsaren aldeko borroka, horien noraide bikoitzean, zaintza eta pertsonen arretaren sustatzaile direlako eta enplegua sortzen dutelako, eta pobrezia eta ezberdintasunak handitzen dituzten murrizketa ekonomiko eta sozialak zein lan eskubideen murrizketen aurkako borroka.

Berdintasunari egiten diogun ekarpenik onena berdintasun planen hedapena zein sustatpena da, ekintza sindikalaren barruko tresna, eta auzitegi gorenak aitortu duen moduan, berdintasun planek hitzarmen kolektiboaren kategoria berbera dute beraz, sindikatuekin negoziatu behar dira enpresan ordezkariak sindikalik ez dagoenean. Duela urte bete lortutako akordioei Balioa ematen zaie eta lan erreformak sindikalgintzaren aurka duen alderdia ezabatzen du. Tresnak badauzkagu, eman diezaiogun balioa berdintasun planen negoziatio kolektiboari, eta horrela berdintasunean aurrera egiten lagunduko dugu.



**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

FEBRERO 2021

**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



# Multiplicar esfuerzos

La situación de crisis económica y sanitaria a la que la clase trabajadora está haciendo frente en el día a día, sigue acechando contra nuestros derechos laborales.

Artikulu honetan, beste askoren artean, trinkotasunaren eta konpromisoaren bi adibide azpimarratu nahi ditugu, PBC eta Tubacex-eko langileek bizi izan duten egoera, alegia. Metaleko industriaren bi enpresa, lehena airekoa eta bigarrena hodia. Bie enpresak mozkin joera argiarekin azken urteetan, krisi egoera honen ondorioz eten egin dena, baina krisi egoera hau aprobetxatu nahi izan dutenak, egoerak egiturazkoa izan balitz bezela, eta bi enpresek ERE eta kaleratzeekin erantzun dute.

Bi enpresetako langileek konpromiso irmoa hartu dute mobilizazioa eta negoziatioarekin langilentzat eta euren familientzat bidezkoa den irtenbidea bilatzeko. PCBko langileak, hilabete oso bat egon dira paroekin eta beste hainbeste greba mugagabea eta gainera poliziaren errepresio bortitzarekin, hainbat persona suertatu baitira zaurituak gatazka honetan. Paro egutegi berri batean murgilduta daude orain 80 kaleratze inguruko mehatxuaren aurrean.

Tubacex-eko langileak, lehenik, enpresak 2020 urtearen bukaeran aplikatu nahi zuen ERTEaren aurkako mobilizazioekin eta orain 150 kaleratze eragingo lituzkeen EREari aurre egiten ari dira greba mugagabe batekin, dagoeneko kaltetuta dagoen Aiaraldea bezalako eskualdean.

Beraz, etorkizun bidezkoagoaren alde indarrak batetzeko garaia da, industria indartsu baten alde eta langile klasearen eskubideak babesteko.



Desde el primer día, nuestro sindicato ha trabajado de manera firme para que no sean las trabajadoras y trabajadores quienes paguen, una vez más, los platos rotos de los poderosos. Medidas como los ERTE's han servido, como bien sabemos, para amortiguar el placaje de la pandemia a la clase trabajadora.

Por desgracia las empresas en lugar de poner encima de la mesa proyectos industriales de futuro, siguen empeñadas en el corto plazo, proyectos que deben pasar por I+D+I, digitalización, transición productiva, acompañado de recualificación de las personas trabajadoras, utilizando mecanismos de flexibilidad, como son los ERTEs para hacer esa transición justa.

Reseñamos dos ejemplos de fortaleza y compromiso entre muchos de ellos, como son la situación que viven las plantillas de PCB y Tubacex. Dos empresas de la industria del metal, la primera del sector aéreo

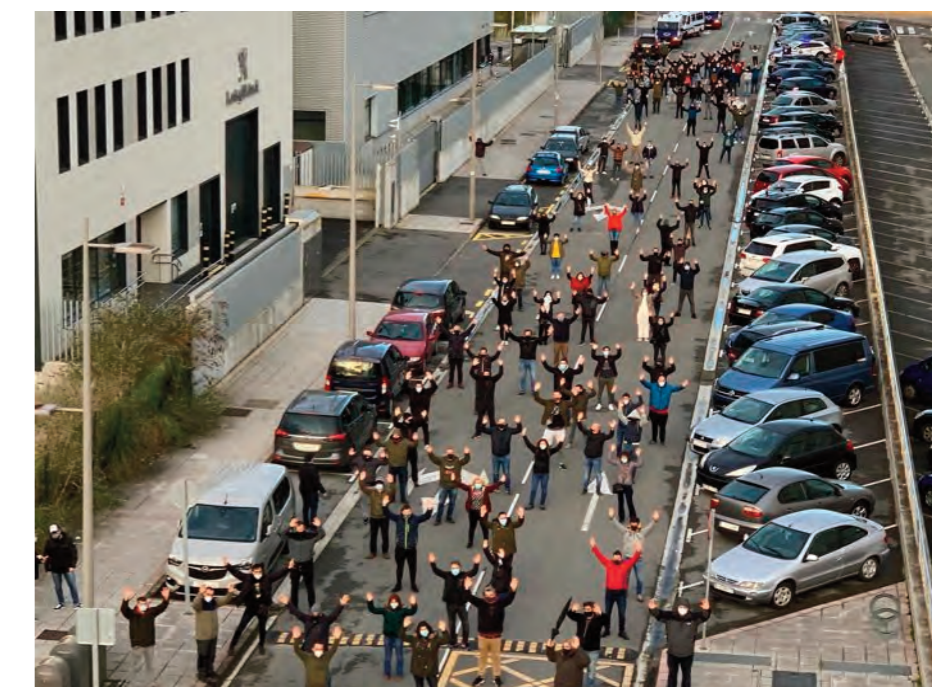
y la segunda de tubos. Ambas con una tendencia de claros beneficios durante años, truncados por esta nueva crisis de manera coyuntural, tratan de aprovechar la situación como si se tratara de algo estructural, respondiendo con ERE's y decenas de despidos.

Ambas plantillas comprometidas, de manera firme, con la movilización y la negociación para buscar una salida justa a tantas trabajadoras, trabajadores y familias. La plantilla de PCB, tras un mes de paros continuados y otro de huelga indefinida, acompañado de una brutal represión policial que se ha saldado con numerosas personas heridas en el transcurso del conflicto, están inmersas ahora en un nuevo calendario de paros, movilizaciones y negociación, frente a una perseverante amenaza de cerca de 80 despidos.

Las trabajadoras de Tubacex, primero movilizadas contra un ERTE que la empresa quería aplicar en el

tercio final del año 2020, se enfrentan ahora mediante una huelga indefinida a un ERE que golpearía con 150 despidos en una más que dañada comarca como es Aiaraldea.

Estamos pues ante un momento de duplicar fuerzas por un futuro justo,



por una industria fuerte y por la defensa de derechos y conquista de nuevos horizontes para nuestra clase. Es por ello que esta situación, requiere multiplicar esfuerzos en las dos patas de la lucha en la que creemos, la movilización y la negociación, como método comprometido y realista para la consecución de nuestros objetivos.

Así mismo, es necesario que profundicemos, como lo venimos haciendo, en la solidaridad de la clase trabajadora, saliendo a la calle por nuestras compañeras y compañeros de otros sectores, como son ejemplo los cuidados y los servicios, la sanidad o la educación, golpeados de manera contundente por esta crisis de dimensiones que en muchos aspectos aún están por medir.

Langileon borrokaz  
Iortuko dugu,  
Jo ta ke, irabazi arte!



# CCOO firma el acuerdo que posibilita el contrato de relevo para el personal laboral dependiente de la Mesa General

En este mes de febrero y a petición de CCOO, se ha celebrado la Mesa General en la que se ha firmado el acuerdo que habilita la posibilidad de disfrutar del contrato de relevo al personal laboral del Gobierno Vasco.

De esta manera, el personal que cumpla los requisitos correspondientes durante este año 2021, podrá acceder al mismo en las mismas condiciones en que se venía haciendo durante los dos últimos años. Además, el acuerdo recoge explícitamente la posibilidad de prorrogarlo al año 2022 en función de la legislación vigente.

Ajuicio de CCOO, aunque el acuerdo planteado por Función Pública no cumple todas las expectativas, facilitará la utilización de una herramienta de fomento del empleo, a través del contrato relevo, a cerca de un millar de trabajadoras y trabajadores públicos.

La no firma de este contrato por parte de otras organizaciones sindicales, no es impedimento para que el beneficio llegue a cuantas personas cumplan los requisitos establecidos por la norma y voluntariamente deciden acogerse a tal medida.

CCOO considera un avance en la estrategia de creación de empleo y renovación de plantillas tan necesarias en esta Administración vasca. Por ello, seguirá apostando por el uso de cuantas medidas sean necesarias para conseguir una dignificación del empleo público acorde a los tiempos que vivimos.



**Otsailean, CCOOren eskaeragatik, Eusko Jaurlaritzako lan-kontratudun langileek txanda kontratua disfrutatzeko aukera ahalbidetu duen akordioa sinatu da Mahai Orokorrean.**

**Horrelak, 2021an behar diren baldintzak betetzen dituzten langileek azken urteetan egin den baldintza berberetan egiteko aukera izango dute. Gainera akordioak, esplizitoki jasotzen du 2022 urtea arte luzatzeko aukera, beti ere indarrean dagoen araudiaren menpe.**

**CCOOren ustetan aurrera pausua da, euskal administrazioan hain beharrezkoa den enplegua sortzearen eta plantilak berritzearen estrategian. Horregatik jarraituko du sindikatuak beharrezkoak diren neurri guztien alde egiten gaur egun merezi den enplegu publikoa duina izan dadin.**

# Osakidetza condenada por incumplimientos en materia de prevención a una celadora de Txagorritxu que ingresó en la UCI por COVID-19

Osakidetza no proporcionó ni los materiales necesarios a la celadora ni la información teórica ni práctica sobre prevención de riesgos ante el COVID-19. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconoce así los incumplimientos en materia de protección de riesgos en el Hospital durante la pandemia.

El INSS ha propuesto para la celadora del Hospital Txagorritxu, que acabó ingresada en la UCI por COVID-19, un recargo en las prestaciones económicas que le corresponden. Su incapacidad temporal fue calificada inicialmente como contingencia común, es decir, ajena a su puesto de trabajo en las urgencias de Txagorritxu, que atendía ya en aquellos momentos la primera ola de COVID-19. Tuvo que ser posteriormente el INSS quien determinase que su incapacidad temporal estaba directamente vinculada con su trabajo y que se trataba por ello de una contingencia profesional.

Este recargo se fundamenta en que el INSS da por hecho el incumplimiento en materia de prevención en dos aspectos. Por un lado, por no haber proporcionado material de protección individual suficiente a la trabajadora, que según la evaluación de riesgos de su puesto, debía disponer de mascarilla quirúrgica, guantes, calzado antideslizante y bata impermeable. Por otro lado, se basa en el incumplimiento en materia de formación e información a la trabajadora, que no recibió forma-

ción teórica ni práctica suficiente sobre la prevención de riesgos ante el COVID-19, ni siquiera adaptada a la información de la que se disponía en ese momento.

Según recoge el propio relato del Oficio dictado por el INSS, la trabajadora contactó con Salud Laboral de su hospital los días 2 y 4 de marzo de 2020, ya en plena primera ola, pero fue derivada a su médico de cabecera en ambas ocasiones, alegando que sus síntomas de fiebre, tos y dificultad respiratoria no tenían relación alguna con su trabajo en la Urgencia. El 7 de marzo acudió finalmente al hospital resultando ingresada en la UCI durante tres semanas.

Aun así, a día de hoy, todavía arrastra secuelas y continúa sin poder trabajar.

CCOO ha remarcado de nuevo la necesidad de reconocer el COVID-19 como enfermedad profesional de todo el personal que desempeña su trabajo en centros sanitarios y sociosanitarios, ya sean personal de plantilla del centro o subcontratas, e independientemente de que sean personal sanitario o no.

**GSINK ziurtzat ematen du prebentzio arloan bi alderditan neurriak ez direla bete eta hori da errekaragoaren oinarria. Batetik langileari bere burua babesteko material nahikorik ez emateagatik, bere lanpostuko arrisku ebaluazioaren arabera maskara kirurgikoa, eskularruak, ez irristatzeko oinetako eta txabusin iragazgaitza. Bestetik, prestakuntza eta informazio arloak ere ez direlako behar bezala bete, langileak ez zuen COVID-19aren inguruko arrisku prebentzioaren inguruko prestakuntza praktikoa ez teorikoa nahikorik izan, ezta ere une horretan zegoen informaziora egokitutakoa.**





# SIN CONOCER NUESTROS DERECHOS SERÁ IMPOSIBLE DEFENDERLOS



# BORROKATU

- ▶ Es sabido que lo que no se conoce no se puede defender. Uno de los problemas que las personas jóvenes se encuentran al entrar en el mercado de trabajo es el propio desconocimiento de sus derechos laborales. La falta de una apuesta clara por introducir dentro de la curricula educativa obligatoria esta materia ha generado esta situación. Salvo excepciones como la asignatura de FOL (Formación y Orientación Laboral) que se importe en Formación Profesional, el resto es practcamente un erial.
- ▶ Además a esto se le suma la dificultad en muchos casos de la comprensión de la propia norma legal que garantiza los derechos de la clase trabajadora. Por estos dos motivos hemos realizado un material agil para todas aquellas personas que se en caminan o acaban de entrar en el mercado laboral. Son los derechos básicos que gracias a la colaboración con Lectura Fácil Euskadi estan expuestos de un modo claro.
- ▶ Debemos conocer nuestros derechos para seguir defendiendolo pero también para seguir consiguiendo nuevos.

**Bekaduna banaiz**  
Zer jakin behar dut?  
Zer da lanean ez den praktika bat: beka  
Praktikak nolakoak izan behar dira

**Kontratu bat egin didate**  
Zer jakin behar dut?  
Zer da kontratu bat  
Dauden kontratu motak  
Probaldia

**Gaztea naiz eta lanean hasiko naiz**  
Zer jakin behar dut?



**CUIDADOS  
Y  
SERVICIOS  
SOCIALES  
DIGNOS**



**MARZO**

**4**

**HUELGA**



## MOVILIZACIONES

**Bilbao - 10:50**

desde Plaza Pío Baroja

**Donostia - 11:15**

desde el Kiosko/Boulevard

**Gasteiz: - 11:00**

desde Plaza de Los Guardias



Ventaja negociada para la afiliación



**GRATIS  
X2**

**ATLANTIS**

**Multiplifica x2**

el capital de tu seguro  
de accidentes para la  
afiliación de CCOO

Como sabes, todos los afiliados y afiliadas de CCOO con más de un año de antigüedad están asegurados por una póliza colectiva de accidentes a través de ATLANTIS, que garantiza una indemnización de 9.000 € en caso de fallecimiento accidental.

Si todavía no lo has hecho, puedes complementar dicha cobertura con una **póliza colectiva gratuita de accidentes, con un capital adicional de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral** (¡multiplicando x 2 tu cobertura actual!)

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

**¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!**

**Cumplimenta el formulario on-line de adhesión a la póliza gratuita**

(si ya lo rellenaste con anterioridad, no es necesario que vuelvas a hacerlo)



**Más información  
sobre esta y otras ofertas para afiliados/as**