

comisiones obreras
biltzar



XII BILTZAR NAGUSIA
CONGRESO CONFEDERAL
PONENTZIA

ABENDUA 2020
NÚMERO 6



Loli García
secretaria
general de CCOO de Euskadi

El mundo del trabajo es esencial. Actuar para avanzar

Recientemente hemos iniciado el proceso del 12º Congreso de la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi que culminará los próximos 3 y 4 de Junio de 2021.

Iniciaremos el proceso congresual en un periodo marcado por la incertidumbre ante la pandemia de la COVID-19, que nos ha golpeado con toda la crudeza y nos ha arrebatado decenas de miles de vidas; ha situado al borde del colapso a nuestro sistema sanitario; nos ha obligado a hibernar parcial y temporalmente la economía; una pandemia que hemos combatido con un largo confinamiento que se ha demostrado necesario para contener la expansión de un virus agresivo y mortal.

En este tiempo de incertidumbre CCOO ha seguido demostrando que el sindicalismo de clase, el que representamos, es más necesario que nunca en la lucha por una salida de la crisis más justa y equitativa, trabajando en propuestas y negociaciones que han dado como resultado importantes acuerdos para evitar despidos o recortes en prestaciones y protección social; situando primero a las personas, al empleo y la protección social.

Nuestro congreso es una nueva oportunidad para reforzar el sindicalismo de clase en la reivindicación laboral y sociopolítica. Para ello, debemos ser capaces de adaptar la organización y la acción sindical a las exigencias de la realidad del mundo del trabajo actual.

En la ponencia sindical apostamos por unos servicios públicos de calidad y con recursos, por un cambio del modelo de crecimiento o por la transversalización de las políticas de igualdad en todo nuestro quehacer, para salir de la crisis, generando empleo de calidad. Esta crisis ha abierto una ventana de oportunidad con la consideración del trabajo como elemento central de valor en una sociedad, un valor imprescindible para sostenernos y cuidarnos. Debemos reconocer y valorizar todas esas actividades laborales demasiadas veces precarias, mal pagadas y, en numerosos casos, altamente feminizadas.

La movilización, la negociación colectiva y la concertación social son nues-

tros instrumentos para defender los intereses y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora. Debemos dar la batalla ideológica por situar el trabajo, las condiciones materiales de vida y la democracia económica como centro de las preocupaciones sociales y políticas vertebradoras de unas ideas, valores y percepciones ampliamente compartidos, fundados en la solidaridad, la cooperación, la reciprocidad y la redistribución.

Esta debe ser la base que permita avanzar la construcción de un nuevo modelo que tenga como pilares la justicia social y la igualdad.

Tenemos la necesidad de fortalecer el sindicato, de fortalecer la organización, de seguir con el impulso del sindicalismo de proximidad en los centros de trabajo y la puesta a punto de CCOO de Euskadi.

La afiliación y la mejora de nuestra representatividad suponen no solo el aumento de recursos humanos y económicos y una mayor capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial, sino también ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca.

El desarrollo organizativo, como expresión de la colaboración entre estructuras, debe orientarse a atender los objetivos de acción sindical y la extensión e implantación del sindicato convirtiéndose en seña de identidad del modelo de planificación, atención integral, seguimiento y evaluación de la actividad sindical en CCOO



Quiero hacer un llamamiento a la participación en el proceso congresual de toda nuestra afiliación, garantizando el absoluto respeto a las normas de seguridad que dictan las autoridades sanitarias. El debate presencial es el que mejor contribuye a la construcción colectiva de nuestro proyecto pero utilizaremos las nuevas tecnologías para

posibilitar la participación telemática en los debates y los procesos electivos que de ellos se derivan.

Nuestro objetivo es fortalecer las CCOO de Euskadi para ser más útiles y necesarias en esa transición hacia un mundo más justo, solidario e igualitario.

Kongresu prozesuan parte-hartzeko deia egin nahi diot gure afiliazio osoari, beti ere osasun agintariek eman dituzten segurtasun arauak erababat errespetatzen direla bermatuz. Eztabaida presentziala da hobekien laguntzen duena gure proiektuaren erakuntza kolektiboan, baina teknologia berriak erabiliko ditugu eztabaidetan eta horietatik eratorritako prozesu kolektiboetan parte-hartze telematikoa ahalbidetzeko.

Gure helburua Euskadiko CCOO indartzea da, erabilgarriagoak eta beharrezkoagoak izateko berdintasunean oinarritutako mundu bizidunago eta solidarioagorako trantsizioan.

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 2020
CCOO.eus**

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

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

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

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

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: SS-704/77



Somos una organización viva y con pulso

Esta ponencia debe servir como herramienta que acompañe nuestra acción sindical frente a los retos de los próximos cuatro años.

Nuestra línea de actuación pasa por generar certidumbre en un contexto de crisis poliédrica, donde es importante ubicar al sindicato en el gobierno de la transición ecológica, la transformación digital y el cambio de modelo productivo.

Ninguna política de recuperación de la economía puede hacerse sin la participación sindical. Ni el diagnóstico será certero ni en consecuencia las medidas acertadas y justas si quienes representamos a las trabajadoras y trabajadores vascos no participamos en su elaboración.

Somos el resultado de una convivencia plural de intereses heterogéneos y ese aprendizaje es parte de nuestra legitimidad para reivindicar espacios comunes, de pacto entre diferentes en el ámbito socio político, con el objetivo de proteger y mejorar la vida de las y los trabajadores y de la ciudadanía en general, a través del fortalecimiento de los servicios públicos y de la apuesta por políticas progresistas.

La mejora y calidad del empleo, y la apuesta por una fiscalidad progresiva y garante de la redistribución, son algunas de las claves principales sobre las que afrontar nuestra acción, no sólo para combatir la pobreza sino para sostener nuestro estado de bienestar como garante de las políticas sociales dirigidas a la ciudadanía en situación de mayor vulnerabilidad.

Tenemos la necesidad de fortalecer el sindicato, de fortalecer la organización, de seguir con el impulso del sindicalismo de proximidad en los centros de trabajo y la puesta a punto de CCOO de Euskadi, en un momento

en el que nos disputamos cómo salir de la crisis. La afiliación y la mejora de nuestra representatividad supone ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca.

La adaptación de nuestra organización para seguir siendo agente de transformación social, agente activo y proactivo en las relaciones laborales y referente socio-político en nuestra sociedad, constata que somos una organización viva y con pulso, con realidades entrecruzadas y mucho trabajo transversal.

Tenemos nuestro espacio en la sociedad, y debemos defender, difundir y ampliar nuestro proyecto político de clase, de izquierda y representativo de una parte importante de la misma.

**Gure espazioa
dugu gizartean,
gure proiektu
politikoa defendatu
eta zabaldu behar
dugu, klasekoa,
ezkerrekoa eta
horren parte handi
bat ordezkatzeko
duena.**



Cambio de modelo productivo, digitalización y transición energética

Estamos ante un escenario que abre una nueva etapa caracterizada por la fragmentación de los mercados y de las cadenas productivas de etapas anteriores, y al mismo tiempo, por una mayor integración de la economía digital.

La economía vasca acarrea un conjunto de déficits estructurales: concentración del crecimiento en sectores sobredimensionados y en algunos casos con escasa aportación de valor añadido, alto nivel de dependencia energética, baja inversión en investigación con el consiguiente retraso en innovación, un mercado laboral precario y unas administraciones públicas siempre pendientes de una modernización que es urgente acometer.

La industria y los servicios públicos a través del diálogo social y la negociación colectiva, pueden generar el gran crecimiento de la productividad necesario para reiniciar un desarrollo sostenible, la recuperación del empleo, así como la reconstrucción económica en torno a un nuevo modelo productivo más fuerte.

Este esfuerzo tiene que ser dirigido a tres puntos clave:

- La protección de la salud y la formación del conjunto de la clase trabajadora
- La reconstrucción social y económica de Euskadi
- Afrontar el reto de la transición ecológica y energética de un lado, así como la transición digital de otra parte.

Nuestras sociedades viven con la necesidad de iniciar una transición ecológica y energética. La movilidad y más en concreto, el desarrollo de un completo sistema de transporte inteligente, ecológico e integrado se ha convertido en uno de los retos que hay que afrontar para poder cumplir con las demandas medioambientales



y lograr frenar el cambio climático. El transporte y sus infraestructuras son un sector estratégico para la industria y la economía.

Las políticas de transporte deben incluir una evaluación ante el impacto social y laboral para cada sector. Estas políticas deben desarrollarse con la participación y mediante mecanismos que garanticen el diálogo social activo con los diferentes interlocutores sociales.

También desde la acción sindical en los centros de trabajo es necesaria nuestra contribución a la mitigación de los efectos del cambio climático. Es fundamental que las empresas sean respetuosas con la sostenibilidad medioambiental y que sus prácticas no generen daños en el medio ambiente.

Enplegua berreskuratzeak eta ekoizpen-eredu berri indartsuago baten inguruan ekonomia berreraikitzeak hiru puntu giltzarri izan behar ditu:

- Osasunaren babesa eta langile klase osoaren prestakuntza
- Euskadiren berreraikuntza sozial eta ekonomikoa
- Batetik Trantsizio ekologiko zein energetikoa eta bestetik trantsizio digitalaren erronkei aurre egitea.

Los planes de transición, que han de ser elaborados con la participación de los sindicatos en cuanto que representantes de las personas trabajadoras, tienen que garantizar que se mantiene el empleo y no se deterioran las condiciones de trabajo.

Digitalización

La digitalización se perfila de forma creciente como un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo. En este sentido ya se está produciendo un crecimiento de la individualización de las relaciones laborales, haciendo cada vez más invisibles los límites entre una persona que trabaja por cuenta ajena y por cuenta propia.

Frente a la pretensión de aumentar la precarización laboral, la ya alta rotación, e impedir el desarrollo de la capacitación y reciclaje profesional de las personas nuestro objetivo central debe ser el impulso de una mejora sustancial del empleo y de la calidad de vida del conjunto de la sociedad y de la clase trabajadora.

La digitalización es un fenómeno que puede y debe ser gobernado con la participación proactiva de los sindicatos de clase, reorientando la acción sindical y la negociación colectiva. Tenemos que intervenir para que digitalización no sea sinónimo

de bajos salarios, subempleo, merma en el acceso a la protección social o aumento de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

En este sentido, la formación y la re-educación son mecanismos para anticiparse a estos cambios para que el conjunto de la clase trabajadora no tenga que pagar el precio derivado de la brecha digital, evitando la discriminación en relación a la adaptabilidad tecnológica y digital.

No es asumible desde el punto de vista sindical que la aplicación de cualquier tipo de innovación tecnológica sea una facultad exclusiva de la empresa y la administración pública relacionada con la organización del trabajo.

Es necesario acelerar la transición del modelo económico, sustituyendo el foco en el crecimiento y el interés individual por el de la sostenibilidad y el interés colectivo. El sindicalismo de clase que representamos es la mejor garantía para la consecución de este objetivo.

Digitalizazioaren fenomenoa klase sindikatuen parte-hartze proaktiboarekin zuzendu daitekeen eta zuzendu behar den fenomeno da, ekintza sindikala eta negoziatio kolektiboa birbideratuz. Esku-hartu behar dugu digitalizazioa ez dadin soldata baxuak, azpienplegua, gizarte babeserako sarbide murrizketa eta laneko osasun eta segurtasunerako arriskuen hazkundearen sinonimo izan. Eredu ekonomikoaren trantsizioa azkartzea beharrezkoa da, erdigunea norbanakoaren hazkunde eta interesetan jarri beharrea, jasangarritasuna eta interes kolektiboarengan jarrita. Ordezkatzen dugun klaseko sindikalismoa da helburu hori lortzeko bermerik onena.

Hasta el 31.12.20

ATLANTIS
El servicio asegurador de tu sindicato

Ofertas para la afiliación de **CCOO**
euskadiko langile komisiok

Seguro de Auto

50€ **30€** **60€**

Contrata y consigue tu cheque gasolina de hasta 60 €

dentalmedic
Seguro de alta calidad con cobertura en toda España

8,50€
al mes/asegurado
(antes ~~15€~~ mes)

Infórmate en tu oficina ATLANTIS más cercana:

Atlantis San Sebastián
Carlos I, 1y3 bajo
20011 San Sebastian
Tf. 94 344 56 47

inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

Atlantis Bilbao
Uribitarte 4 bajo
48001 Bilbao
Tf. 94 424 23 02

yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es

Atlantis Vitoria
Portal de Castilla 50
01007 Vitoria
Tf. 94 515 43 29

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

Consulta todas nuestras promociones vigentes y su bases en: <https://ventajas.atlantis-seguros.es/ccoo/>

Los productos distribuidos bajo la marca ATLANTIS están asegurados por las entidades del Grupo ACM España: Seguros de Daños, Decesos y Mascotas: GACM SEGUROS GENERALES, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U. (NIF A-59575365, código DGSFP C-0790). Seguros de Ahorro y Salud: AGRUPACIÓ AMCI DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (NIF: A-65782807, código DGSFP C0790). Seguros de Vida: ATLANTIS VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (NIF: A-61944203, código DGSFP C-0744) y AGRUPACIÓ AMCI. Domicilio social en Ctra. Rubí, 72-74, 08174 Sant Cugat del Vallès (Barcelona).



Acción sindical

Concertación y diálogo social

El decreto de institucionalización del diálogo social de Euskadi dota de estabilidad a la mesa del diálogo social y proporciona un método de trabajo que garantiza la participación de los agentes sociales.

Tenemos la posibilidad de incidir en las políticas públicas de manera que favorezcan sobre todo a los colectivos y personas en situación de mayor vulnerabilidad y discriminación en el mundo del trabajo.

Es el momento de demostrar la utilidad del sindicato en un contexto de transición entre la crisis sanitaria y sus consecuencias en el ámbito socio económico.

El diálogo social y la negociación colectiva, conjugadas con la movilización, deben ser nuestras líneas estratégicas de trabajo que nos sitúe como sindicato que acuerda aquellas políticas y medidas que ayudan a revertir la situación de precariedad y nos coloque en la senda de recuperar salarios y aquellos derechos que favorezcan el desarrollo de vida del conjunto de la clase trabajadora y la ciudadanía.

Negoiazio kolektiboa erakunde sindikal baten arima da eta horren inguruan egin behar dugu gure ekintza sindikala. Klaseko erakunde sindikalok, justizia sozialean lagundu eta langileek eragiten dugun aberastasuna banatzen lortzeko dugun tresna da.



Negociación Colectiva

Los últimos balances de negociación colectiva en Euskadi han refrendado nuestro modelo sindical, con un importante incremento de la cobertura de personas trabajadoras con un convenio colectivo vigente fruto de la negociación sectorial.

Nuestra apuesta por la negociación colectiva sectorial tiene dos pilares fundamentales: la solidaridad y cobertura para el conjunto de la clase trabajadora y la acción sindical de proximidad para la mejora de las condiciones laborales.

Esta acción sindical de proximidad no puede quedar sometida a la pretensión de convenios colectivos que centralizan la negociación colectiva, sin garantizar la posibilidad de negociar en los ámbitos inferiores en base a las diferentes realidades territoriales.

Debemos favorecer la articulación de la negociación colectiva, partiendo de las condiciones ya fijadas en los convenios sectoriales de referencia, garantizando que el ámbito de empresa no suponga una pérdida de derechos.

Hemos de garantizar la participación durante todo el proceso de negocia-

ción, empezando por la propia elaboración de las plataformas reivindicativas, conocer la opinión de las personas afectadas por el convenio, y mantener una información activa, periódica y sistemática, teniendo siempre como prioridad la afiliación en el centro de trabajo.

La negociación colectiva es el alma de una organización sindical, y en torno a ella debe girar nuestra acción sindical. Es el mecanismo que tenemos las organizaciones sindicales de clase, para contribuir a la justicia social y lograr una distribución más justa de la riqueza que generamos las y los trabajadores.

Instrumentos de intervención sindical

Planes de Igualdad y Registro Salarial

La negociación de los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas es uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo de nuestra acción sindical, además de la principal herramienta para avanzar en la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Tras la aprobación del Real Decreto 6/2020 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas de más de 50 personas trabajadoras estarán obligadas a la elaboración, negociación y posterior implantación de los planes de igualdad

Esta negociación de los planes de igualdad debe tener para el conjunto de CCOO de Euskadi el mismo rango que la negociación de un convenio colectivo.

Nos encontramos ante una oportunidad de ganar en legitimidad en las empresas. Sólo a través de una acción sindical planificada y organizada seremos capaces de liderar la negociación de los planes de igualdad.

Salud Laboral

Debemos continuar y seguir profundizando en las líneas de trabajo fundamentales para la defensa de la salud en el trabajo: la exigencia de medidas preventivas para que no se den daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo, la denuncia, para que se implanten allí donde sean necesarias, así como la compensación de los daños causados cuando se produzcan. Se trata de fomentar la cultura preventiva y la implantación de las medidas para la prevención de riesgos laborales.

Gran parte de nuestra legislación laboral se ha construido basándose en la cultura preventiva dominante, encaminada a prevenir los accidentes de trabajo y no tanto las enfermedades profesionales. Por ello, esa legislación laboral, ha dado más importancia a los sectores con mayor presencia de hombres, en los que son más característicos los accidentes de trabajo, en detrimento de los sectores feminizados, en los que tiende a aparecer un número significativo de enfermedades profesionales.



Berdintasun planen negoziazioak hitzamen kolektibo baten negoziazioak duen maila bera izan behar du Eusakldiko CCOOrentzat.



Nuestra acción sindical, así como la visibilización de las enfermedades profesionales en sectores feminizados, tiene que conducir a una reinterpretación, bajo la perspectiva de género, de gran parte de nuestra legislación.

Lan Osasuna

En relación a las normas que afectan a la visualización de los daños a la salud derivados del trabajo, tenemos que profundizar en la línea de “desmasculinizar” el cuadro de enfermedades profesionales. Esta norma, herramienta fundamental para facilitar el reconocimiento de determinadas contingencias profesionales, olvida a las mujeres trabajadoras invisibilizando determinados sectores profesionales con indiscutible protagonismo de las mujeres, en los que las enfermedades profesionales están muy extendidas.

forma de presión para que la persona trabajadora afectada se acoja de forma voluntaria al alta médica. Es necesario que nuestra actuación sindical se oriente hacia el respeto estricto de los periodos de recuperación para que las personas puedan incorporarse sanas a sus puestos de trabajo.

Las evaluaciones de riesgo son fundamentales

Las evaluaciones de riesgo son una herramienta indispensable para la protección de la salud laboral. Por ello, su correcta elaboración debe ser una vía de entrada en empresas donde no tengamos representación y una prioridad en aquellas donde ya la tengamos. Además, su continua evolución permite desarrollar campañas específicas y sectoriales, como por ejemplo, las realizadas en torno a la hipoacusia, el túnel carpiano o los riesgos psicosociales.

Es necesario un impulso a la participación de las personas trabajadoras en la prevención de los daños a la

salud derivados del trabajo, bajo la figura de las delegadas y delegados de prevención. La persona trabajadora es la mayor fuente de conocimiento que hay en relación a las condiciones de trabajo, por lo que no hay gestión preventiva eficaz sin su participación.

Beharrezkoa da lanetik eratorritako osasunaren kalteen prebentzioan langileen parte-hartzeari bultzada bat ematea prebentzio ordezkarien figurapean. Langilea da lan baldintzen inguruan ezagutza iturri nagusia, beraz ez da prebentzio kudeaketa eraginkorrik bere parte-hartzerik gabe.



Estado de bienestar, políticas públicas y fiscalidad

La situación de crisis sanitaria nos ofrece la oportunidad de impulsar la recuperación y redimensionamiento de nuestros servicios públicos. No hay duda sobre la necesidad de unos servicios públicos de calidad, suficientes y con capacidad de respuesta ante entornos complejos. El sindicato como parte activa de este consenso debe estar en primera línea, con nuestras propuestas y con nuestro carácter integrador y vertebrador de clase.

Debemos mantener una actitud reactiva ante aquellos intentos de transferencia (privatización) de los servicios públicos de bienestar.

En cuanto al empleo en los servicios públicos debemos combatir la precariedad en forma de temporalidad, falta de personal, obsolescencia del material, falta de formación, es decir, una infradotación general que redundará en problemas graves para las personas trabajadoras, para los propios servicios y para las personas usuarias.

En buena medida la situación sanitaria ha puesto en relieve un debate que lleva mucho tiempo produciéndose: trabajo versus empleo. Debemos superar resistencias y anclajes mentales y sociales, siempre con la responsabilidad de las Administraciones Públicas, para avanzar en la igualdad real, así como buscar el compromiso de los agentes sociales para poner en marcha medidas ambiciosas, estructurales y que supongan un verdadero cambio a todos los niveles.

Estatu osoan, bereziki Euskadin, premiazkoa da Administrazio Publikoentzat Ongizate Estatuaren beharrak asetzeko eta ekonomia berrindartzeko, eskatu dugun eta beharrezkoak diren, finantza muskulua bermatuko duten neurriak hartzea.



Tanto en el conjunto del estado como particularmente en Euskadi, urge tomar medidas que garanticen para las Administraciones Públicas el músculo financiero necesario para acometer el despliegue del Estado de Bienestar y la reactivación económica que reclamamos y necesitamos.

Reclamamos que se incentive la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida. De igual forma, es imprescindible terminar con los vericuetos que permiten la elusión fiscal, que si bien no es estrictamente ilegal constituye otro agujero en términos recaudatorios que solo favorece a las rentas más altas.

Mención especial merece el Impuesto de Sociedades, se trata de un impuesto profundamente marcado de inequidad entre los mismos sujetos, por cuanto que las empresas más grandes están tributando a tipos sensiblemente menores que las empresas más pequeñas.

Somos un referente para la clase trabajadora vasca. Tenemos por ello un papel destacado que jugar en este ámbito en el que queremos influir en las políticas públicas para defender los intereses que nos son propios.

UNEA ourrerantz

IRITSIDA

ES EL MOMENTO

2 0 2 1

URTARRILA / Enero

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

OTSAILA / Febrero

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

MARTXOA / Marzo

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

APIRILA / Abril

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

MAIATZA / Mayo

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

EKAINA / Junio

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

UZTAILA / Julio

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

ABUZTUA / Agosto

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

IRAILA / Septiembre

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

URRIA / Octubre

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

AZAROA / Noviembre

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

ABENDUA / Diciembre

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

BIZKAIA: Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao

GIPUZKOA: Carlos I, 1-3 - 20011 Donostia

ARABA: Castilla, 50 - 01007 Gasteiz

Probintzialak / Provinciales: **28 Abril:** ARABA - **31 Julio:** BIZKAIA - GIPUZKOA
Gainera, beste jaiegun bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local

facebook
CCOO Euskadi

Twitter
@CCOOeuskadi



ATLANTIS

ARABA: 945 15 43 29
BIZKAIA: 944 24 23 02
GIPUZKOA: 943 44 56 47

CCOO.eus

Nuevas realidades del trabajo. Economía de plataformas

Sucesivas reformas laborales han buscado minimizar el riesgo empresarial. Esta minimización se ha visto favorecida por el surgimiento de nuevas realidades, como el trabajo a través de plataformas digitales, donde se externaliza, incluso, la propia responsabilidad empresarial.

En este marco, las empresas acaban disponiendo de una fuerza de trabajo de personas trabajadoras individuales y descolectivizadas, bajo una figura similar al falso autónomo. En actividades económicas en las que existía el falso trabajo autónomo, como el transporte o la consultoría, éste se está viendo incrementado.

Existe una importante asimetría de poder entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicios para ellas, que se ve agravada por la falta de representación que se deriva del no reconocimiento de la relación laboral.

Son las plataformas las que establecen de forma absolutamente unilateral los términos y condiciones de la relación de las personas que prestan servicios con las propias plataformas y con los clientes.

Los objetivos sindicales principales son la regulación legal de las plataformas digitales y la organización colectiva de las personas que prestan sus servicios en ellas, pese a la inexistencia, en muchas ocasiones, de un espacio físico concreto para la prestación del trabajo, lo que dificulta la existencia de una identidad colectiva.



Helburu sindikal nagusiak, plataforma digitalen arauketa legala eta bertan zerbitzua emanten duten pertsonen antolaketa kolektiboa dira, askotan, lan egiteko espazio fisiko zehatzik ez badago ere, horrek talde nortasuna sortu ahal izatea oztopatzen baitu.

Reivindicaciones feministas

En los últimos años hemos vivido una reactivación del movimiento feminista considerado como la cuarta ola del feminismo, convirtiéndose en prioridad en las agendas políticas y sociales, pero con mucho margen de mejora, ya que su impacto no pasa de la igualdad formal, ni atraviesa ni cambia la sociedad.

Como venimos denunciando de forma histórica, mientras las políticas no contengan una intención de cambio profundo y sustentado en un presupuesto feminista, la igualdad real no llegará.

La actual crisis sanitaria ha evidenciado que los servicios públicos no están diseñados desde una lógica feminista sino como soporte al capital, dejando ver las violencias estructurales que sufren las mujeres no sólo en el ámbito privado, sino en el económico, el social o el laboral.

Las violencias machistas siguen siendo una de las lacras que como sociedad no hemos conseguido erradicar, ni debemos dejar de cuestionar. Los feminicidios son la punta de un iceberg que refleja un sistema donde el hecho de ser mujer genera una desigualdad intrínseca que se extiende en todos los escenarios vitales y sociales.

Las brechas de género en el mundo del trabajo son el paradigma del conjunto de desigualdades que sufren las mujeres y de cómo lo real está por encima de lo legal, ya que a pesar de ser discriminatorio e ilegal tener un salario diferente por el mismo trabajo, la evidencia cuantitativa constante nos indica que los datos sobre brecha salarial no mejoran.

Las mujeres ocupadas sufrimos una segregación sectorial que nos desplaza a sectores relacionados con el ámbito del cuidado y atención a personas, caracterizada por un escaso reconocimiento social, político y salarial.

La eliminación de las brechas de género debe ser una constante en nuestro trabajo diario. Debemos reforzar nuestra mirada feminista en todo nuestro trabajo, desde el cómo nos organizamos, lo trasmitimos, negociamos, acompañamos o nos movilizamos. En definitiva, fijar nuestra mirada en el cómo hacemos sindicalismo, para alcanzar una igualdad real con un papel central de la negociación colectiva.

Los centros de trabajo deben ser espacios libres de violencias machistas y toda nuestra acción sindical en este sen-



Genero arrakala anitzak ezabatzeak gure egunerokotasunean etengabeko lana izan behar du. Gure ikuspuntu feminista indartu behar dugu gure lan osoan, antolaketa, transmisioa, negoziatioa, laguntza edo mobilizatioak egiteko eran. Azken finean, gure begirada sindikalismoa egiteko moduan ezarri benetako berdintasuna lortzeko negoziatio kolektiboaren paper zentralarekin.

tido debe promover su eliminación pero también el acompañamiento a las compañeras que las sufran.

Entendemos que sólo desde un cuestionamiento de nuestra realidad y de nuestra propia acción podemos construir una sociedad libre para todas. En nuestra acción diaria debe estar nuestro compromiso con una igualdad real.

Formación ideológica

La formación ideológica es un pilar clave para nuestra organización, un derecho y un deber para el conjunto de personas que, con distintas responsabilidades, asumen la función de representar y defender los intereses de la clase trabajadora desde una perspectiva colectiva de igualdad y justicia social.

Concebimos la formación sindical como una acción transversal y fundamental para el desarrollo de su acción sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.

En momentos de cambios rápidos y profundos, en sociedades que tienden a la uniformidad del pensamiento, recobra mayor protagonismo el papel que debe jugar la formación en este campo. Es difícil encontrar otro ejemplo mejor que el propio sindicato como fuente de ejercicio práctico de los valores de la izquierda. Por tanto, la formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical.

De esta manera los principios que inspiran el sindicalismo de clase de CCOO de Euskadi se recogen de forma transversal. Cuestiones como el modelo de negociación colectiva o la importancia del diálogo social son ejes a tratar de manera que se ponga el valor el carácter propio que nos define.

El feminismo de clase que defendemos se traslada de forma que toda nuestra acción reconozca la no neutralidad del mundo, visibilizando la lucha de las mujeres, los principios del feminismo y los efectos de un mundo patriarcal, heteronormativo y capitalista sobre las mujeres.

Es fundamental que nuestra organización sea capaz de implementar la perspectiva de género en cada uno de sus análisis para establecer estrategias de acción, una acción feminista comprometida con acabar con las desigualdades en las empresas y en la sociedad en general.

En resumen, nuestro modelo de formación debe ser ideológico, progresista y de izquierda, un modelo confederal, en constante evaluación y evolución, adaptado a las circunstancias internas y externas a la organización, y una herramienta para nuestra acción sindical.

Zaila da, sindikatua ez den, ezkerreko baloreen egikaritzaren beste eredu praktiko baten adibide hobe bat aurkitzea. Beraz, baloreetan oinarritutako prestakuntza egongo da gure prestakuntza sindikalaren erdigunean. Gure prestakuntza ereduak ideologikoa izan behar du, aurrerakoa eta ezkerrekoa, eredu konfederala eta etengabeko ebaluazio eta eboluzioan, erakundearen barneko eta kanpoko egoeretara egokituta eta gure ekintza sindikalerako tresna izango dena.



Un sindicato joven y para las personas jóvenes



Debemos abordar de manera inaplazable la preocupante situación de la juventud. Tenemos el reto de proteger y conquistar nuevos derechos de estas personas que forman parte de la clase trabajadora y lograr su acercamiento y participación en el sindicato.

Frente al sistema de valores que históricamente ha conformado el activo sindical el imaginario colectivo sitúa a la juventud como apática y carente de compromiso social, alejándola de forma vertiginosa de la identidad de clase y ligándola a la identidad de sujetos consumidores.

Una gran masa de personas jóvenes conforman lo que se denomina el precariado. Dentro de este colectivo nos encontramos a las personas, que aun estando en las empresas carecen de un contrato de trabajo. Hablamos de fórmulas no laborales ligadas a la formación, a una formación muchas veces inexistente y no suficientemente regulada. Pero también nos encontramos a personas trabajadoras en la

economía sumergida, como falsos/as autónomos/as o personas dentro de la economía de plataformas.

Son campos alejados de los espacios clásicos de acción sindical, por ello, debemos adaptar nuestra acción sindical y generar ilusión para llegar a estas personas jóvenes. Para ello la juventud tiene que visualizar el sindicato como un espacio propio, como una herramienta de organización y defensa de sus derechos, donde se le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y social.

Debemos seguir generando estrategias propias de acercamiento a las personas jóvenes. Ha de tomar en cuenta aspectos tales como sus necesidades

e intereses, los lenguajes que ellos manejan y los espacios que los congregan. Los centros de estudio deben ser, como hasta ahora, esos espacios estratégicos de formación y de primer contacto con las personas jóvenes para que, antes de su acceso al empleo, conozcan las herramientas para defender y luchar por sus derechos

Continuar tejiendo estrategias compartidas con la juventud organizada, debe seguir siendo una prioridad para, desde un diagnóstico compartido, no solo luchar por un mejor empleo de estas personas, sino por unas condiciones de vida que posibiliten un proyecto autónomo y una sociedad justa e igualitaria.

Gazteriak espazio propio moduan ikusi behar du sindikatua, antolaketa eta eskubideen defentsarako tresna moduan, garapen personal eta sozialerako aukerak ematen dizkiona.

Gazteengana gerturatzeko estrategia propioak sortzen jarraitu behar dugu. Gazteen behar eta interesak, hizkera eta espazioak zeintzuk diren kontuan hartuta.

Desarrollo organizativo

Enpresa eta administrazio publikoetan dugun presentzia handitu behar dugu gure afiliazioaren hazkundera lortzeko.

Horrela ordezkaritza handiagoa eta hobe izango dugu gizartean zein lantokietan dagoen indarren korrelazioa aldatu ahal izateko.

En el XI Congreso Confederal planteábamos “El sindicato necesita, en consecuencia, dotarse de una organización que equilibre estas situaciones, que refuerce su presencia en aquellas partes fuertes (o donde se percibe su fortaleza) y crezca y se haga visible en aquellas más débiles”.

Se nos mandaba a establecer un plan de trabajo, que contemplase el establecimiento de sindicalistas de referencia sobre el conjunto de empresas y centros de trabajo. Además acordamos dotarnos de una herramienta que llamamos Desarrollo Organizativo

En base a ambos, debíamos afrontar una serie de cambios que nos permitiese tener una estructura, que se proponía fuese más eficiente con el objetivo de abordar más ágilmente la realidad con la que nos encontramos en nuestro ámbito, y obtener el mayor rendimiento a nuestros esfuerzos y trabajo.

EESS y afiliación. Desarrollo de instrumentos de acción sindical y extensión de la confederalidad.

Sindicato de proximidad. Extensión sindical.

Debemos aumentar nuestra presencia en las empresas y administraciones públicas para lograr un incremento en nuestra afiliación que nos lleve a lograr una mayor y mejor representatividad con el objetivo de cambiar la correlación actual de fuerzas tanto en el centro de trabajo como en la sociedad.

Es en el centro de trabajo donde se constatan las consecuencias de la externalización empresarial, que nos interpela a intervenir de forma integral rompiendo su lógica disgregadora. Por ello es tan importante nuestra presencia para que los colectivos más precarios y con menor tradición sindical perciban al sindicato como una herramienta de transformación social.



Helburu komunak lortzeko, erakunde guztien lan bateratuaren eta konfederalitatearen aldeko benetako apustua egingo dugu. Hurrengo agintaldirako, Batzorde Exekutibo Konfederalaren lan egitura funtzionalaren aldaketa proposatuko da bere eguneroko lana erakunde federaletan txertatzeko.



Asesoramiento sindical y jurídico

El asesoramiento es un instrumento fundamental del Sindicato, tanto en la vertiente del asesoramiento sindical como en la del asesoramiento jurídico.

Nuestra afiliación busca en la organización sobre todo tutela y protección sindical, a través del asesoramiento sindical general, de la negociación colectiva, y de la gestión del conflicto laboral cuando es necesaria la intervención de los servicios jurídicos confederales.

Atención en sede, telefónica y/o telemática Registro y tratamiento de datos.

CCOO de Euskadi mantiene una enorme capacidad de afiliación. Cualquier organización que pretenda ser solvente y eficaz requiere de elementos de retorno, de interacción con las personas que son su base y su fin. No únicamente atendiendo sus quejas, sino, sobre todo, sus sugerencias. Las

personas deben percibir que la organización está viva, a su disposición y que toma a la persona afiliada como parte de un colectivo y no como un número al que prestar un servicio cuando se dé la ocasión.

Consolidar cambios organizativos ya iniciados Trabajo mancomunado y optimización de recursos sindicales, humanos y económicos.

En el transcurso de este XII mandato confederal culminaremos todo el proceso de adecuación y modernización de nuestras estructuras de intervención sindical que, consoliden nuestra presencia donde ya estemos, y nos ayuden a extender nuestra representación y afiliación en más centros de trabajo.

Además impulsaremos la profesionalización de la gestión, consolidando las herramientas informáticas confederales que sirvan para fomentar nuestra extensión organizativa tanto en

su vertiente afiliativa como electoral. Avanzando en la apuesta real por la confederalidad y el trabajo conjunto de todas las organizaciones para lograr objetivos comunes.

Además, con el objetivo de avanzar en la confederalidad, se planteará para el próximo mandato, modificar la estructura funcional de trabajo de la Comisión Ejecutiva Confederal para incorporar a su trabajo cotidiano a las organizaciones federales.

Formación sindical

La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Otro objetivo importante es la renovación y movilidad de cuadros sindicales. Hemos de planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.

Debemos ampliar nuestra oferta formativa a través de las nuevas tecnologías para hacerla llegar a la totalidad de la afiliación.

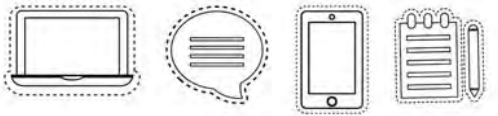
La formación ideológica y sindical debe de ser impartida por recursos propios, que deben transmitir tanto a la afiliación como a la representación nuestros valores, de lo que fuimos, somos, y queremos seguir siendo como sindicato de clase.

Prestakuntza sindikala ekintza transbertsal moduan ulertu behar dugu, ezinbestekoa estrategia sindikalaren babes moduan. Beste helburu garrantzitsu bat koadro sindikalen berritze eta mugikortasuna da.

Belaunaldi arteko erreleboa planifikatu eta aurreikusi behar dugu. Koadro gazteak eta emakumeak sartzea apustu irmo izatea.

Gure prestakuntza eskaintza zabaldu behar dugu teknologia berrien bitartez afiliazio osoarengana iritsi ahal izateko.


PLAN DE FORMACIÓN SINDICAL



FORMACIÓN SINDICAL

PARA:
DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL
DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES
DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

ORGANIZA:
Secretaría de Procesos Formativos Sindicales
Prestakuntza Prozesu Sindikalen Idazkaritza



Prestakuntza ideologiko eta sindikala baliabide propioen bitartez egin behar dugu, afiliazio eta ordezkari gure baloreak transmitituko dizkiona, izan ginena, zer garen eta klaseko sindikatu moduan zer izan nahi dugun.

Cuotas vigentes para 2021

Reducida: 4 € > Personas afiliadas que NO perciben ingresos, retribuciones y/o prestaciones en cuantías brutas iguales o inferiores a 7.000 €. Personas afiliadas menores de 30 años, en busca del primer empleo y los jóvenes que lleven más de 12 meses en la situación de Simpatizante. /// **Especial: 8,50 €** > Personas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas anuales desde 7.001 € hasta 14.000 €. /// **General Reducida: 14 €** > Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones brutas anuales desde 14.001 € hasta 24.000€. /// **General Ordinaria: 15,40 €** > Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones desde 24.001 €. /// **Militante: 18,80 €** /// **General Pensionistas: 10,35 €** > Personas Jubiladas o Pensionistas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas desde 14.001 €.

GAZTERIAREN ERANTZUNA



1 Ante la precariedad

2 Ante un imaginario de apatía

3 Ante la imposibilidad de un proyecto emancipador autónomo

ORGANIZATE

GAZTEAK CCOO
ESPACIO DE JUVENTUD

Hartu kontzientzia Jarri harremanetan Partze-hartu
gazteak@ccoo.eus



Toma conciencia



Contacta gazteak@ccoo.eus



Participa



Antolakuntza eta borroka




Derechos TELETRABAJO

GARANTÍAS



¿Me afecta la nueva regulación de teletrabajo?

Todas las personas trabajadoras que trabajen a distancia más del 30% de su jornada

SÍ

¿La empresa debe poner a disposición de las personas que teletrabajan los medios y las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo así como su mantenimiento?

SÍ

Las empresas tienen que abonar el gasto originado en todos los casos, sea o no un teletrabajo puntual o derivado del COVID-19. Todo ello regulado por convenio

NO

Recordemos, el teletrabajo no es obligatorio ni para la persona trabajadora ni para la empresa. Además es reversible en cualquier momento

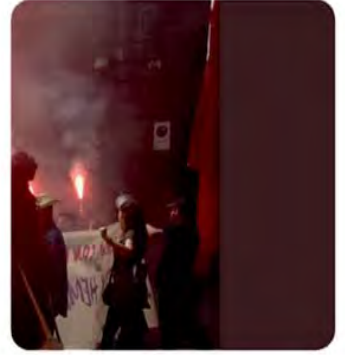
Importante

En el teletrabajo por motivos diferentes al COVID-19 es importante llegar por escrito a un acuerdo en el que se concrete la relación de medios y herramientas necesarias, enumerar de los gastos que surjan, la cuantificación de la compensación, registro de la jornada, desconexión digital...





Borroka



Rebeldía



Antolakuntza



Dignidad



ccoo.ens

bitzar
comisiones obreras

Euskadiko Langile Komitsek
C.S. de CC.OO de Euskadi
Urbilarte, 4 (Apdo. 5202)

48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: 55-704/77

FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91

PERIODICIDAD MENSUAL

Rehusado	Dirección incompleta
Desconocido	Ausente

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