

**AHORA SÍ,
GANAMOS DERECHOS**





Loli García,
secretaria general
de CCOO de Euskadi

AHORA SÍ, GANAMOS DERECHOS

Por fin hemos alcanzado el acuerdo en materia laboral, acuerdo que veníamos persiguiendo y peleando desde hace más de 10 años. Un acuerdo que es netamente positivo y muy importante porque deroga una parte muy esencial y relevante de las reformas laborales que per-

mitieron la reducción de los salarios, que desequilibraron la negociación colectiva, que permitieron que está perdiera peso en las relaciones laborales y que a través de la subcontratación se pagaran salarios de miseria en nuestro país.

Nos encontramos ante un acuerdo que es resultado de la firmeza y la constancia, de la movilización y la negociación frente a la imposición unilateral de una normativa que desequilibró la regulación laboral de forma radical en contra de las personas trabajadoras.

Pero también es resultado de la visión, porque se ha buscado el acuerdo con el fin de poder dar una estabilidad jurídica a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país.

Por primera vez en democracia, se acomete una modificación del caudal que supone este acuerdo, no a favor de las pretensiones de la empresa, sino de la clase trabajadora.

Hemos alcanzado un acuerdo que, ahora sí, hace que recuperemos los derechos que fueron arrebatados en las anteriores reformas laborales, pero también ganamos nuevos. CCOO teníamos tres grandes objetivos: la recuperación del reequilibrio en la negociación colectiva, la lucha contra la temporalidad y avanzar en la estabilidad en el empleo. En estos tres ámbitos, los avances son claros.

Son varios los logros a destacar:

- Reducción de la temporalidad y de la precariedad. Se fortalece la figura del contrato indefinido y se adoptan medidas limitadoras de la contratación temporal: se concreta la causalidad de ésta, se simplifica y acota la contratación temporal; desaparece el contrato de obra y servicios, restando solo dos contratos temporales, uno por causas estructurales y el formativo. El contrato estructural tendrá dos posibles causas, la de circunstancias excepcionales de la producción y la sustitución temporal de un trabajador o trabajadora. Además se incrementa la capacidad sancionadora y de intervención de la inspección de trabajo.

- Recuperamos el poder colectivo de los trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva, desaparece el fin de la ultractividad, es decir los convenios colectivos ya no perderán su vigencia cuando no se llega a un acuerdo. Se garantiza la preferencia aplicativa del convenio sectorial sobre el de empresa, de manera que se impide que este

convenio regule “a peor” aspectos clave como el salario o la jornada. Se garantiza también que la externalización a través de la subcontratación se someta laboralmente al convenio de referencia de la actividad desarrollada con independencia del objeto social y forma jurídica de la empresa, lo que supone un importante golpe a fenómenos precarizadores como las empresas multiservicios.

- Incorporamos a la legislación medidas alternativas a los despidos, los nuevos ERTes que eran una palanca clave en la pandemia, para evitar la destrucción de empleo, se actualizan y se acomodan a las situaciones de normalidad.

Estamos ante un gran acuerdo que debemos celebrar, después de 10 años de movilizaciones, de varias huelgas generales y de muchos meses de negociación muy intensa, hemos alcanzado una gran victoria para la clase trabajadora de nuestro país.

En definitiva un acuerdo netamente positivo, pero como en todo acuerdo siempre quedan cosas por resolver, el sindicato no renuncia a muchas de las reivindicaciones que vamos a seguir planteando en los próximos meses. Consideramos que el acuerdo aún tiene márgenes de mejora que deben sustanciarse en el trámite parlamentario.

En este sentido, instamos al gobierno y a los partidos políticos vascos con representación parlamentaria,



Akordio bat lortu dugu, eta, orain bai, aurreko erreformetan kendutako eskubideak berreskuratuko ditugu, baita eskubide berriak irabazi ere. CCOO hiru helburu nagusi genituen: negoziazio kolektiboaren oreka berreskuratzea, behin-behinekotasunaren aurkako borroka eta enpleguaren egonkortasunean aurrera egitea.

Jaurlaritzari eta Legebiltzarrean ordezkaritza duten euskal alderdi politikoei eskatzen diegu negoziazio kolektiboaren egitura orekatu eta argitzeko aukera guztiak erabiltzeko, gai nagusietan hitzarmen autonomikoak aplikatzeko lehentasunari dagokionez estatuko hitzarmenekiko.

ria, a los que solicitaremos reuniones de carácter bilateral, a apurar todas las opciones para equilibrar y clarificar la estructura de la negociación colectiva en relación a la

preferencia aplicativa de los convenios autonómicos en las materias troncales con respecto a los convenios estatales.

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

Cuotas vigentes para 2022

Reducida: 4,50 € - Personas afiliadas que No perciben ingresos, retribuciones y/o prestaciones en cuantías brutas iguales o inferiores a 7.000 €. / Especial: 9 € - Personas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas anuales desde 7.001 € hasta 14.000 €. / General Reducida: 14,50 € - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones brutas anuales desde 14.001 € hasta 24.000 €. / General Ordinaria: 15,90 € - Personas afiliadas con retribuciones y/o prestaciones desde 24.001 €. / Militante: 18,80 €. / General Pensionistas: 10,50 € - Personas Jubiladas o Pensionistas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas desde 14.001 €

Los doce de Comisiones. Nunca más

El pasado 10 de diciembre, día internacional de los derechos humanos, rendimos homenaje a los doce afiliados del sindicato que fueron asesinados por ETA a lo largo de su historia.



Los familiares, su presencia, su testimonio en directo, o a través del vídeo homenaje que se proyectó en el acto, fueron el eje de rotación de un día que debemos integrar en nuestra memoria colectiva.

Tal y como ha destacado el sindicato, recordar a estos doce compañeros asesinados por ETA es una obligación moral y sindical porque la bandera de la memoria y la deslegitimación de la violencia forman parte de CCOO desde sus inicios.

Desde la clandestinidad en la que se forjó CCOO hasta las veces en las que la gente del sindicato tuvo que resistir la presión y los insul-

tos en algunos centros de trabajo, CCOO ha caminado siempre con la certeza de que luchar contra la violencia formaba parte también de su legado.

CCOO recordó, en palabras de Unai Sordo, “que a diez años de la desaparición de ETA hacemos este homenaje, porque reivindicar la memoria es también mirar a un futuro en paz en el que nadie vuelva a justificar un asesinato”.

Y en este futuro, el sindicato quiere “parecerse a los y las resistentes, a quienes sufrieron y sufren por sus seres queridos, a quienes nunca sucumbieron a la tentación de la venganza, o a

El lugar central del acto lo ocupó una silla vacía, simbolizando la ausencia de las personas asesinadas. Estas personas, provenían de ámbitos profesionales muy diversos, simbolizados en el mono azul y el paraguas que acompañaban a aquella silla.

quienes luchan por una sociedad mejor, más justa, más libre, más pacífica y pacifista”.

El acto, celebrado en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz, a nivel institucional contó con la presencia y las palabras de José Antonio Rodríguez Ranz, viceconsejero de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación del Gobierno Vasco; de Carlos Gimeno, consejero de Educación del Gobierno de Navarra; y de Florencio Domínguez, director del Centro Memorial de Víctimas del Terrorismo.

También contamos con la colaboración de Lourdes Pérez, subdirectora de El Diario Vasco, que dinamizó un emocionante conversatorio con algunas de las familiares.



La cultura también tuvo un papel destacado en el homenaje a través de la poesía y de la música de Felipe Juaristi y Juanra Unamuno o a través de la voz de Marisa Valle Roso.

Nos faltó José Ibarrola, que estuvo presente a través de su trabajo, una lámina de la que es autor y que sirvió como obsequio para las familias.

CCOOK gogora ekarri zuen, Unai Sordoren hitzetan, ETA desagertu zenetik hamar urtera egin dugula omenaldia, oroimena aldarrikatzea ere badelako hilketa bat berriro inork justifikatuko ez duen etorkizunbaketsu bati begiratzea.

Eta etorkizun horretan, sindikatuak erresistenteen antza izan nahi du, beren senide eta lagunengatik sufritu dutenen antza, mendekuaren tentazioari men egin gabe eta gizarte hobe, bidezkoago, askeago, baketsuago eta bakezaleago baten alde borrokatzen direnena.

Joan den abenduaren 10ean, giza eskubideen nazioarteko egunean, omenaldia egin genien ETAK erail zituen sindikatuko hamabi afiliatuei.

Senideak, haien presentzia, zuzeneko lekukotza edo ekitaldian proiektatutako bideoa izan ziren gure memoria kolektiboan txertatu behar dugun egun horretako ardatzak.

CCOO sortu zen klandestinitatetik hasi eta lantoki batzuetan sindikatuko kideek jasan behar izan zuten presio eta irain aldiataraino, CCOO beti mantendu da irmo indarkeriaren aurkako borroka, bere ondarearen parte moduan.



2021, año con balance positivo

CCOO de Industria de Euskadi, seguimos demostrando nuestro compromiso con la defensa de derechos de la clase trabajadora y demostrar que somos una herramienta útil y eficaz para organizar a todas las personas trabajadoras de los diferentes sectores que están enmarcados en nuestra federación.

El último trimestre de 2021 realizamos una mención especial a la labor que nuestra representación y afiliación está realizando en sectores feminizados y altamente precarizados, como son el sector de pastelerías y el de conservas y salazones.

En este sentido, reseñamos el compromiso de nuestro sindicato en estos dos sectores que además, en Bizkaia estamos inmersas en una lucha diaria por conseguir acuerdos en sendos convenios, con el fin de defender y conquistar derechos para todas las trabajadoras y trabajadores afectados.

Cabe señalar que ambas patronales están bloqueando las negociaciones, tratando de eternizar unas condiciones laborales pésimas, acompañadas de brechas salariales y calendarios laborales inasumibles.

Para confrontar dicha situación, CCOO venimos realizando un amplio calendario de movilizaciones, con caravanas de coches y concentraciones en ambos sectores, además de una jornada de huelga el 30 de noviembre en el sector de Conservas y Salazones de Bizkaia.

En este sentido, mantenemos nuestra más absoluta convicción en nuestro modelo de acción, basándonos en la negociación y en la movilización, poniendo en la mesa nuestras propuestas, acompañándolas de manera firme, con movilizaciones. Es la herramienta útil para conseguir unas mejores condiciones laborales.



Haciendo una línea cronológica, es evidente que no han sido estos los únicos conflictos que hemos tenido abiertos en los últimos meses. Situaciones como las que se han vivido en PCB, Tubacex, Bilboko Argiak y Petronor nos sirven para reafirmarnos en nuestra estrategia, sin olvidar la vía jurídica, dónde nos están dando la razón. Lo cual viene a poner de manifiesto que éstas empresas están intentando aprovechar la coyuntura para poner en marcha medidas estructurales rebajando las condiciones laborales, beneficiados por la reforma laboral, que tiene que ser derogada de manera inmediata.

Egindako lanaren balantze on batekin itxi dugu urtea. Jakin badakigu patronalek langile klasearen aurkako erasoak egiten saiatuko direla.

Horregatik eman behar dugu gure sindikatuaren antolakuntza indar guztia, eraso hauei aurre egin eta horma sendo bat sortzeko eskubide berriak lortzeko bidean gure klasea babestu dezan.

En tu bolsillo o en el mío

Hablar del sector de fabricación de papel de Gipuzkoa es hablar de tradición sindical, de movilización, de infinidad de luchas, de tradición en la negociación, que en muchas ocasiones ha desembocado en huelgas.

El último convenio fue firmado para los años 2019, 2020 y 2021 y lo firmamos con incrementos de IPC+1,25% para cada uno de los años de vigencia, garantizando la obligación del contrato de relevo, bajas por accidente de trabajo retribuidas al 100% y otras mejoras sociales de importancia. ELA no lo suscribió aduciendo que no existían garantías jurídicas, pero esa es otra historia...

La protagonista de esta historia es la patronal, ADEGI. Al iniciarse este 2021, la comisión paritaria del convenio acordamos una reunión para firmar las nuevas tablas salariales para el 2021, una vez conocida la cifra de IPC de 2020, que resultó ser el -0,5%. La sorpresa se produjo cuando advertimos que ADEGI pretendía descontar esa cifra negativa del incremento pactado. En su opinión, el resultado de los incrementos debía de ser -0,5%+1,25% igual a 0,75%. Se abrió el telón y con un posicionamiento más propio de un teatro de barrio, descubríamos que era cierto que ADEGI pretendía chulearnos el acuerdo del convenio.

Después de una negociación difícil, tras seis días de huelga, tras un acuerdo que mejora las condiciones laborales de las plantillas del sector, no íbamos a permitir que ADEGI utilizara ese subterfugio para apropiarse, indebidamente, de parte de los salarios que corresponden a las personas trabajadoras del sector.

Acudimos a los juzgados y el juicio se celebró el pasado 2 de noviem-



bre. Cuesta comprender la imaginación y la ingeniería jurídica que ADEGI puso a disposición en esta batalla, pero era evidente que no era una cuestión menor. A pesar de ser un sector relativamente pequeño, que cuenta con unas 1500 personas en nómina, ese 0,5% que pretendían apropiarse representaba cientos de miles de euros que iban a dejar de pagar, eran cientos de miles de euros que las plantillas podrían dejar de percibir.

Afortunadamente y tras una celeridad judicial no habitual, el juzgado nos ha dado la razón. El incremento de los salarios para el 2021 debe de ser de 1,25%, tal como se firmó en el convenio. Cuando hablamos de negociación colectiva, de lucha de

clases, o de distribución de la riqueza, para la patronal es algo más sencillo, para ellos todo se reduce a "En tu bolsillo o en el mío".

Gipuzkoako paperaren sektoreko gatazkan arrazoia eman digu epaitegiak. 2021 urterako soldaten igoerak %1,25ekoa izan behar du, hitzarmenak ezartzen duen moduan. Negoziazio kolektiboaz, klase borrokaz edo aberastasunaren banaketaz ari garenean, patronalarentzat errazagoa da, berainetzat "zure poltsikoan edo nerean" laburbiltzen da.

En los sectores que se integran en la Federación de Servicios/Zerbitzuak este 2021 ha sido bastante movido

Aquí dejamos constancia de algunos de los conflictos que han (y siguen) centrado el trabajo sindical

Reestructuración del sector financiero

Durante este año el Sector Financiero sigue sufriendo importantes reestructuraciones con fusiones entre grandes Entidades y EREs que están suponiendo pérdida de puestos de trabajo, además de cierre de oficinas y falta de atención a la ciudadanía.

Destacar los EREs en BBVA, CAIXABANK (que acometía el ERE previo a su fusión con Bankia) y BANCO SABADELL, en los tres casos se cerraron con acuerdo, tras duras negociaciones y movilizaciones históricas en el sector. Sin olvidar que aún no se ha cerrado del todo el ERE iniciado el año anterior en el Banco Santander.

Negociación colectiva

A pesar de que la negociación colectiva sectorial está bastante bloqueada, en los sectores que forman parte de la Federación de Servicios tenemos abiertas las mesas en Comercio de Bizkaia (Comercio textil y Comercio General) y Hostelería de Bizkaia y de Araba. En Gipuzkoa el bloqueo es aún mayor, dejando vencer los convenios provinciales.

En todas las mesas se sigue negociando para intentar lograr acuerdos.

Movilización servicios 112 SOS Deiak y 011 Trafiko

En los últimos meses del año, las personas que trabajan en los servicios 112 y 011 del Gobierno Vasco, servicio subcontratado a empresa de Contact Center han iniciado una campaña de movilizaciones, con la intención de dar a conocer a la sociedad, que un servicio tan esencial como es el que ellas gestionan, está subcontratado.

El objetivo es que Gobierno Vasco reconozca la importancia y esencialidad de estos servicios y modifique sus pliegos de condiciones en la próxima licitación asegurando entre otras cosas: Subrogación, limitación de horas anuales, calendario laboral y reconocimiento de su labor en sus condiciones salariales.

Eusko Jauraritzak aitortu egin behar du zerbitzu hauen garrantzia eta ezinbestekotasuna, beraz, hurrengo lizitazioan baldintzak aldatu honako hauek bermatu daitezten: subrogazioa, urteko orduen mugatzea, lan egutegia eta euren lanaren aitortza beraien soldata baldintzetan.



Seis años sin convenio de ayuda a domicilio de Bizkaia Hartazgo de las trabajadoras del SAD con la Patronal y ELA-LAB-UGT

La patronal del sector de Ayuda a Domicilio de Bizkaia y los sindicatos de la plataforma conjunta ELA, LAB y UGT tienen secuestrados los derechos y los incrementos salariales de las trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Bizkaia.

Durante estos 6 años, ambas partes, han demostrado ser incapaces de avanzar en nada, y en los últimos tres años están desaparecidos sin convocar ninguna reunión de convenio para tratar de desbloquear dicha negociación.

Desde CCOO denunciaremos como ELA, LAB y UGT con su unidad de acción y su mayoría han sido durante estos 6 largos años los responsables de la paralización del convenio sin resolver ni solucionar absolutamente nada y sólo gracias a CCOO y nuestra mayoría de representación del 51% en el anterior convenio (2012-2015) ha supuesto que sigan vigentes todas las condiciones laborales y salariales de todas las trabajadoras.

CCOO creó este convenio sectorial provincial y dio continuidad siempre con mejoras a este sector de cuidados feminizado.

Las trabajadoras y delegadas de CCOO estamos en el sindicato mayoritario en el sector y estamos en disposición de resolver el Convenio con la patronal. Necesitamos la afiliación y la organización de las trabajadoras del SAD en torno a nuestra organización.

Son las trabajadoras que pertenecen a CCOO las que de forma continuada han luchado por los derechos del colectivo, las que permanentemente se reúnen con las instituciones para que en plena crisis de COVID el recorte de horas y de servicio no afectara de ninguna de las maneras a las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras.



Guztiok CCOOrekin batera borroka egingo dugu eta mobilizatu egingo gara 2022an, SADeko gure hitzarmena lortzeko eta 6 urte hauetako soldata igoerak berreskuratzeko, bidezkoa baita eskubide berriak lortzea etxeko laguntzako gure lankide guztientzat. Etxez etxeko laguntzako eta zaintzako langile gisa funtsezkotzat hartzen bagaituzte, gure hitzarmena eta gure eskubideak ere funtsezkoak dira.

Todas juntas con CCOO vamos a luchar y a movilizarnos este año 2022 para conseguir nuestro Convenio del SAD y recuperar los incrementos salariales de estos 6 años porque es de justicia conseguir nuevos derechos para todas nuestras compañeras de Ayuda a Domicilio.

Si como trabajadoras de Ayuda a Domicilio y de cuidados se nos reconoce como esenciales, nuestro Convenio y nuestros derechos también son esenciales.

Pacto y ley educativa. Peligros y oportunidades

Eztabaida serio bat hasiko da, EAJ-PNV eta EH Bildu herrialdeko indar parlamentario nagusien arteko hezkuntza-itun bat izan litekeenari buruz.

Indar horiek, Legebiltzarreko ponentzia baten bidez, euskal hezkuntzarekin zerikusia duten beste alderdi politiko, indar eta gizarte-eragile batzuen adostasun eta babes nahikoak bilatuko dituzte, ondoren, ponentzia hori itun politiko batean erortzen bada, euskal hezkuntza-sistema berri bat egituratu eta sustatuko duen lege berri bat idatzi ahal izateko.

Halaber, zarata mediatiko handiko unea hasten da, eta, ohikoa den bezala, desitxuratu, intoxikatu eta erdiegizko titular deigarritz beteko dira komunikabideak, salmenta-tresna gisa erabiliko baitituzte. Sare sozialetan ere suteak piztuko dira, ezjakintasun eta asmo txarrak eraginda.

Se abre, pues, un momento de peligro, pero sobre todo un momento de oportunidad, para el actual y agotado sistema educativo. El vasco es un sistema que, a pesar de los esfuerzos, nunca ha llegado a satisfacer completamente a ninguna de las partes que en él intervienen. Un sistema que no ha conseguido euskaldunizar a la población escolar, en ninguno de sus modelos, ni siquiera en el modelo D de inmersión, en la medida que se pretendía.

Un sistema que lejos de compensar y mermar el hecho diferencial entre centros y alumnado con más y menos recursos, se ha convertido, por el contrario, en paradigma y ejemplo de la segregación escolar por extracción social, que permite una diferenciación clarísima entre la red pública y la privada, pero que incluso se reproduce, también y por desgracia, en el seno de ambas, en la que, sin distinción, se observan flagrantes ejemplos de guetización

escolar. Por todo ello es necesario un cambio de paradigma. Un cambio completo de modelo, organizativo, y claramente, un cambio en el modelo de financiación, para el que CCOO Irakaskuntza pide que se destine no menos de un 7% del PIB.

En CCOO Irakaskuntza, con la ayuda de un muy versado grupo de afiliados, hemos iniciado un camino de reflexión y finalmente, hemos concluido que apostamos por una nueva ley educativa vasca sin brecha de clase. Creemos firmemente que el eje del sistema educativo vasco ha de ser la red pública, única garante posible del derecho a la educación de todo el alumnado, sin importar su origen o extracción social.

Consideramos que el alumnado ha de ser el eje de nuestro sistema educativo, que ha de buscar el pleno desarrollo de las capacidades de todas las personas, conociendo y difundiendo para ello las experiencias educativas más exitosas, con el objetivo de atender eficazmente a todo el alumnado y especialmente a quien más lo necesite. Creemos necesario, especialmente, potenciar el conocimiento de las dos lenguas oficiales y



Sare sozialetan ere suteak piztuko dira, ezjakintasun eta asmo txarrak eraginda.

el inglés, y en este sentido es el apoyo al Euskera el que ha de trabajarse a todos los niveles, para que alcance una mayor igualdad respecto al castellano, ya que su desconocimiento, indudablemente, potencia el crecimiento de la brecha de clase.

Azkenik, uste dugu ezinbestekoa dela administrazio-erabakiak hartzeko esparruak ikastetxeetatik hurbil egotea eta, batez ere, ikastetxeen autonomía ere ezinbestekoa dela, hezkuntza-proiektuak egokitu ahal izateko.

CCOO Irakaskuntza estará atento y vigilante de los intereses del alumnado y especialmente, de los intereses de trabajadores y trabajadoras de la educación, y no dudaremos en tomar parte en todo este proceso, allí donde se nos invite y siempre que lo consideremos oportuno y necesario. Actuamos para avanzar. CCOO Irakaskuntza, erantzun berriak.

Es el momento de recompensar a las trabajadoras de residencias de Araba

Cerramos 2021 con las negociaciones de los tres convenios provinciales de residencias de Euskadi abiertas. A los convenios de Bizkaia y de Gipuzkoa, que tienen ya más de 15 años de vida cada uno, se les une por primera vez el futuro convenio de residencias de Araba.

Después de años impulsando la apertura de una mesa de negociación en Araba, por fin existen dos organizaciones patronales con las que iniciar el proceso que debe acabar con la creación del primer convenio de residencias privadas de mayores de la provincia. Las trabajadoras han estado bajo la cobertura del convenio estatal de dependencia durante todo este tiempo, pero es necesario un convenio que se adecue más a la situación social y económica de Araba.

Las trabajadoras de residencias han realizado durante la pandemia un trabajo que se ha demostrado imprescindible y lo han hecho, por regla general, en unas muy malas condiciones. Va siendo hora de darle a las tareas de cuidados el valor que merecen y adecuar esas condiciones. Un sector mayoritariamente feminizado que desarrolla un trabajo esencial.

No solo es necesario para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del sector en la provincia, esa es nuestra prioridad, sino que también va a ser necesario para que las empresas

Desberdintasun handia dago Arabako eta Euskadiko gainontzeko egoitzetako lan baldintzen artean. Horregatik, negoziazioan dugun helburua Gipuzkoako eta Bizkaiko lan baldintzekin berdintzeruntz joko duen hitzarmena da.

Pandemian egindako ahalegina saritzeko unea da.



puedan encontrar personal para trabajar en sus centros. Existe ahora mismo una gran diferencia entre las condiciones de trabajo en las residencias de Araba y las del resto de centros de Euskadi. Por eso, nuestro objetivo en la negociación es un convenio que tienda a igualar las condiciones laborales con los de Bizkaia y Gipuzkoa.

La Diputación de Araba no puede desentenderse de esta negociación. Por un lado, en muchos casos es la responsable final del servicio prestado, por otro lado, es la responsable de controlar y de asegurar la calidad del servicio que se da en las residencias. Por eso, aunque sabemos que no puede sentarse en la mesa de negociación, sí que debe implicarse y ayudar en que este convenio salga adelante. Hasta ahora, su participación ha sido muy limitada y no siempre efectiva.

Todo un sector está en juego. Hemos visto otros conflictos parecidos a este en los que el sindicato mayoritario los utiliza más para sus propios intereses que para los de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores, que es conseguir el mejor convenio posible.

Por eso, también apelamos a la responsabilidad de todos los sindicatos de la mesa negociadora para que ésta acabe lo antes posible con el mejor resultado posible.

Desde todas las partes implicadas, es el momento de dignificar el trabajo de miles de trabajadoras, que durante los meses de pandemia han puesto todo su esfuerzo y sacrificio en sacar adelante el trabajo de cuidados. Ha llegado el momento de recompensar ese esfuerzo.

EGURRE!

ACTUAR PARA AVANZAR

2 0 2 2

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

Maiatza / Mayo

Ekaina / Junio

Uztaila / Julio

Abuztua / Agosto

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

Iraila / Septiembre

Urria / Octubre

Azaroa / Noviembre

Abendua / Diciembre

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

Habrá que añadir también las fiestas provinciales y locales.
Dagozkion lurraldeko eta herriko jaiegunak gehitu behar.

BIZKAIA: Uribitarte, 4 - Bilbao **94 424 34 24**

GIPUZKOA: Carlos I, 1-3 - Donostia **943 47 03 99**

ARABA: Castilla, 50 - Gasteiz **945 13 13 22**

Infórmate sobre nuestras ventajas

BANCA SEGUROS SERVICIOS

Tomamos **impulso**

TARGOBANK | AGRUPACIÓ I ATLANTIS

ARABA **945 15 43 29**

BIZKAIA **944 24 23 02**

GIPUZKOA **943 44 56 47**



ccoo.eus

Entrevista Unai Sordo

Antes de nada zorionak por la reelección. Han pasado unos meses del congreso, ¿qué sensaciones te vienen a la cabeza?

Eskerrik asko. Pues una sensación muy positiva. Fue un congreso con un nivel de cohesión interna muy alto. de un auto-reconocimiento del trabajo sindical realizado sobre todo en la pandemia, y yo diría que de un "buen rollo" casi sin precedente. Sin duda poder volver a vernos después de la pandemia algo ha influido. Pero sobre todo es un congreso en el que el sindicato llega con un balance importante a nivel de afiliación, reforzando la posición de sindicato más representativo de España, con un nivel de autofinanciación reforzado por encima del 83% de nuestros ingresos, y con un balance en materia de acción sindical y en el diálogo social razonablemente satisfactorio. Creo que hemos relegitimado el sindicato y el sindicalismo en estos últimos años.

El nivel de cohesión interna ha sido muy alto ¿cuál es el secreto?

Yo creo que confluyen dos cosas. Una es que la organización tiene una madurez suficiente como para discernir muy bien lo importante de lo accesorio. Y es esa madurez la que ha permitido un relevo generacional y una feminización general del sindicato sin mayor contratiempo. Casi todo el mundo se fija en el número de secretarías generales que son mujeres (6 de las 9 renovaciones que ha habido en esos puestos, han sido ocupadas por mujeres), pero a mi me parece más relevante que más de la mitad de las secretarías de organización sean mujeres. Esto era impensable hace apenas una década. Y todo este proceso, la evolución organizativa que hemos aco metido se ha hecho con niveles de cohesión por encima del 90%. Esto dice mucho de una organización.



La otra razón de la cohesión creo que es externa. El reto del sindicalismo ante un mundo en transformación, ante la nueva economía que ha utilizado las peores prácticas de explotación y externalización de riesgos desde la empresa a las personas trabajadoras en forma de precariedad, el propio riesgo reaccionario del neofascismo, los colectivos de trabajadores que ni conocen el sindicato, nos incentiva a situar los debates sobre cómo nos organizamos para ser más útiles muy por encima de los "debates interioristas", por llamarlos de alguna manera

En 2017 te eligieron secretario general y en estos años te has recorrido el país de norte a sur y de este a oeste ¿qué comisiones obreras te has encontrado ahora que conoces más la organización?

Te lo contesto con una vivencia de este último tramo de año. Hace unas semanas participé en una asamblea en Soria. Aparentemente modesta porque había 130 personas. Pero esas personas en proporción a la población de Soria hubieran supuesto casi 10 mil personas en una asamblea de Madrid. Tras terminar, me fui a Barcelona.

A la constitución de la sección sindical de Caixabank, que tras la fusión tienen más de 20 mil personas afiliadas. CCOO tiene afiliadas en una empresa más de un cuarto de la población de toda la provincia de Soria. ¿Qué quiero decir? Que me he encontrado con una organización tan diversa como es la actual clase trabajadora española. Y una organización muy adaptada a esas tipologías de la gente trabajadora en función de donde vive, donde trabaja, etc.

También una organización muy respetada en todos los ámbitos, tanto institucionales como empresariales. Pero no nos equivoquemos, lo que nos legitima es la gente. La afiliación y la representación, y he visto muchas personas, muchas, con un vínculo muy fuerte con su sindicato.

¿Y cómo ves a CCOO de Euskadi desde la distancia?

Con un nivel de autonomía y de posición firme en defensa de un determinado modelo sindical enorme. Una organización valiente, muy valiente, a la hora de defender casi en solitario un modelo sindical solidario, de decir lo que ha tenido que decir sobre el euskera o sobre la posición política del país sin someterse a nada ni a nadie. Un sindicato que no va necesariamente donde es más cómodo estar sino donde cree que tiene que estar en la defensa de la clase trabajadora vasca.

Volvamos al presente, ¿qué retos tiene el sindicato a corto y medio plazo?

Bueno, acordados los cambios de la legislación laboral creo que los retos a corto deben estar en la negociación de los convenios colectivos. Hay que poner todo el empeño para mejorar los salarios. En ese terreno la subida del SMI hasta



los 1000 euros es otro reto y puede impulsar esa recuperación de los salarios más bajos. Quizás en Euskadi tenga menos incidencia pero en otros territorios es una palanca bastante importante.

En el medio plazo creo que el refuerzo sindical es clave. Cada vez se abrirán más brechas de desigualdad entre las empresas y sectores con organización sindical consolidada respecto a aquellas donde no exista esa organización. Y en este momento la oportunidad de fortalecer CCOO es una de las claves más importantes para el futuro. Tenemos posibilidad de intervenir de formas muy importantes a través de los planes de igualdad, como tuvimos a través de los periodos de consultas en los ERTE. En un momento de incertidumbre, la certidumbre que da la organización debe abrirse paso.

Lo que está de fondo es muy importante. En los próximos años se va a disputar el modelo de reconstrucción social tras dos crisis tremendas. Y fortalecer un modelo social, un contrato social para el siglo XXI, debe ser el objetivo. El mundo del trabajo solo puede condicionar esa disputa desde su organización sindical. Ese es el reto en un momento de profundas transformaciones que traer riesgos y oportunidades.

¿Cómo vas de energías para la tarea?

Pues muy bien. Estos últimos cuatro años y medio han sido muy complejos. En 56 meses hemos tenido tres gobiernos con tres ministras de trabajo, una crisis sin precedente y un confinamiento, por primera vez en la historia la caída de la economía no se ha traducido en una caída proporcional del empleo gracias a los ERTE, hemos pasado de un Gobierno

Lan legediaren aldaketak adostuta, uste dut epe laburrerako erronkak hitzarmen kolektiboen negoziazioan egon behar dutela. Ahalegina egin behar da soldatak hobetzeko. Arlo horretan, Lanbide arteko Gutxieneko Soldata 1.000 euroraino igotzea da beste erronka bat soldata baxuenen berreskuratzea bultzatzea.

del PP a uno de coalición tras una moción de censura y dos elecciones generales seguidas... Si esta historia nos la cuentan al principio, ni nos la creemos.

Pero más allá del desgaste de toda esta vivencia, de tener que vivir fuera de Euskadi y el cambio de vida, lo cierto es que están siendo años apasionantes. El sindicato creo que se ha reforzado, no solo en afiliación, en representación, en niveles de autofinanciación por encima del 83% del total de recursos, sino también por la percepción de utilidad y presencia.

Y todo esto da energía de sobra. El proyecto de CCOO es de adaptación a las profundas transformaciones económicas y sociales que afectan tanto a la clase trabajadora. Y ese proyecto creo que avanza adecuadamente aunque le queda aún bastante recorrido.

Tomamos **impulso**

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

Ventaja negociada para la afiliación



GRATIS
X2

Multiplica x2

El capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO, en caso de accidente laboral¹.

VIZCAYA: C. URIBITARTE 4 BAJO - 48001 BILBAO	susana.rivashernandez@atlantisgrupo.es	Tel. 944 242 302
ALAVA: C. Portal de Castilla 50 - 01007 VITORIA	ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es	Tel. 945 154 329
GUIPUZKOA: C. Carlos I 1 y 3 bajo - 20100 SAN SEBASTIAN	inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es	Tel. 943 445 647

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

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

Además, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una póliza colectiva de accidentes **gratuita**, con la garantía de 3.000.-€ en caso de fallecimiento por accidente y de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral².

¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!

Si no lo has hecho ya, cumplimenta un sencillo **formulario on-line**, para obtener estas garantías gratuitas de la póliza colectiva de accidentes.

Escaneando este código QR:



O en tu buscador a través de la dirección:

<https://bit.ly/Atx2CCOO>



Santiago Bengoa, o porqué somos de CCOO

El 12 de julio falleció Santiago Bengoa. Es una fecha que, como su figura, quedará grabada a fuego en la historia colectiva de las Comisiones Obreras de Euskadi.

Santi Bengoa empezó militando en aquellas Comisiones Obreras clandestinas y perseguidas por parte de la dictadura. Fue Secretario General de CCOO de Euskadi entre 1988 y 2000.

Elegido por primera vez con tan solo 33 años, le tocó asumir responsabilidades en tiempos muy difíciles y con un sindicato dividido que, sin embargo, consiguió cohesionar.

Dirigió la transición de nuestra organización desde un movimiento sociopolítico a una organización sindical arraigada en Euskadi, con ejes como la defensa de nuestro autogobierno, la solidaridad y la justicia social, el fortalecimiento de nuestro rol sociopolítico y la necesidad de extender y desarrollar la acción sindical en los centros de trabajo.

Bajo sus mandatos se consolidó la apuesta por la autonomía del sindicato reforzando su capacidad de reflexión, de elaboración y de proposición para condicionar las políticas públicas que afectaban a la clase trabajadora.



El 8 de octubre le tributamos un sencillo y emotivo homenaje en el que le volvimos a escuchar, como si el atril que presidía el escenario, se dirigiera a cada una de las personas que tuvimos la fortuna de conocerle.

Las CCOO de Euskadi son un conjunto de palabras que no se pueden conjugar sin la historia de Santiago Bengoa.

Su historia también es la nuestra.



Urriaren 8an omenaldi xume eta hunkigarria eskeini genion, bera berriro entzun genuen, eszenatokiko atrila bera ezagutzeko zortea izan genuen pertsona bakoitzarengana zuzendu izan balitz bezala.

Euskadiko CCOO Santiago Bengoaren historiari gabe uztartu ezin daitekeen hitz multzoa da.

¹ Por ser afiliado/a de CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000.-€ y, en caso de accidente laboral, si se cumplimenta el formulario on-line disponible al efecto, se dobla de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000.-€ euros más, con una cobertura total de 18.000.-€.

² Para afiliados/as de menos de un año de antigüedad, si se cumplimenta el formulario on-line, el sindicato CCOO con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimientos de 3.000€, con la garantía de 6.000.-€ en caso de accidente laboral. No se considerarán accidentes laborales las enfermedades de cualquier naturaleza y sus consecuencias, excepto infarto de miocardio y hemorragia o infarto cerebral, siempre y cuando sea reconocido como accidente laboral por la autoridad competente. Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01.01.22). La cobertura se renovará por períodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

³ Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, S.A.U., NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OV0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, nº 29, 28043-Madrid. Seguro de Accidentes asegurado por TACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59575365, con clave DGSyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-SantCugat del Valles (Barcelona). El operador Banca-Seguros Vinculado TARGOBANK, S.A.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020 de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre a distribución de seguros y tiene contrato de agencia con las entidades aseguradoras consultables en el espacio información a cliente de la página web www.tomamosimpulso.com

JORNADA 23N

Aurten “Respuesta organizada ante las violencias machistas. Indarkeria matxisten aurrean zero tolerantzia” hautatu dugu lelotzat.

Emakume langileek lantokietan jasaten duten indarkeria eta ekintza sindikalean indartu beharreko tresnak jarri nahi izan ditugu erdigunean.

Emakumeon Idazkaritzatik, erakunde moduan, indarkeria matxista era guztien aurkako borrokan dugun konpromisoa agerian utzi nahi izan dugu.

Prebentzio protokoloak negoziatu eta sustatu zein sexu arrazoiengatik jazarpenaren trataerarekin hartu dugu konpromisoa.

consecuencias de salud desembocando en un acoso moral. Recordó que el papel de la RLT (representación legal de trabajadores/as) es clave para ver el fondo de lo que está sucediendo.

En la mesa redonda también se expusieron dos casos prácticos, por un lado el caso del protocolo del metal de Bizkaia a cargo de Marta Ayala y por otro lado el caso del protocolo de Osakidetza.

Con esta jornada hemos querido, desde la Secretaría de Mujeres, que se evidencie nuestro compromiso como organización con la lucha contra todas las formas de violencia machista.

Nos hemos comprometido con la elaboración y negociación de protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo.



Un año más Comisiones Obreras de Euskadi entorno a la semana del 25 de noviembre, día internacional contra las violencias machistas, hemos convocado una jornada de refuerzo de nuestro compromiso contra todo tipo de violencias machistas.

Este 2021 hemos optado por el título “Respuesta organizada ante las violencias machistas. Indarkeria matxisten aurrean zero tolerantzia”. Hemos querido poner en el centro las violencias que las trabajadoras sufren en los centros de trabajo y las herramientas que desde la acción sindical tenemos que potenciar.

Para ello hemos contado con la presencia de la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO, Carolina Vidal, quien ha presentado la campaña confederal “El acoso sexual también es violencia machista”.

Esta campaña debe de ser un referente para nuestra acción. Debemos sacar de lo invisible los acosos sexuales de los centros de trabajo siendo las personas de Comisiones Obreras referentes para las trabajadoras desde la prevención al acompañamiento.

En la jornada también contamos con la presencia de Iciar González Carrasco, subdirectora de Inspección de Trabajo de Euskadi, que mostró lo que realizan sobre los casos de acoso y en materia de igualdad. Compartió la necesidad de una acción contundente contra todo tipo de violencias en los centros de trabajo.

Concluimos la jornada con la mesa de experiencias sindicales. Alfonso Ríos, secretario de Salud Laboral, Medio ambiente y Euskara, puso el foco en la importancia de identificar la violencia y en cómo puede tener

CCOO frente al clan de los perfiles lingüísticos abusivos

La reciente jugada del ELA, consiguiendo que Arkaute (Gobierno Vasco) esté intentando vetar toda posibilidad de seguir trabajando a policías municipales interinos que no tengan ya el perfil B2, y nuestra réplica judicial, han dado lugar a un intercambio de artículos, en el que ELA ha mostrado algunos planteamientos excluyentes, que conviene cuestionar.

De entrada, ¿conocemos y reconocemos a la sociedad vasca real? Según los datos de la última encuesta sociolingüística, de 2016, un 33,9% de la población vasca adulta se autoconsideraba euskaldun (vascohablante). Pero declarar en una encuesta que se sabe euskera, saberlo y tener perfil lingüístico son tres cosas no exactamente iguales. Y es que según los datos del Registro unificado de perfiles, remitidos por el Gobierno al Parlamento Vasco, en 2017 solo el 12% había conseguido acreditar un nivel B2 o superior.

Así las cosas plantear una perfilación generalizada de los puestos de trabajo relega a una mayoría de la población que o bien no sabe euskera, o lo sabe pero no supera los exámenes escritos (euskaldunes ágrafos), o solo lo entiende (belarriprest).

Los perfiles lingüísticos son un instrumento razonable, siempre que se establezcan en proporciones y niveles adecuados para atender los derechos lingüísticos de la ciudadanía. Pero exigirlos, por ejemplo, hasta para dar clases o pasar consulta médica exclusivamente en castellano sí es algo innecesariamente desproporcionado, y por tanto discriminatorio.

Pero es que ELA desliga las exigencias de perfiles de la demanda ciudadana, y afirma (El Correo, 12-XI): “Es más, queremos reivindicar el derecho... a trabajar en euskera... como lengua de trabajo... opción que no se ofrece a los y las euskaldunes por parte de personas monolingües en castellano”. Se esgrime así que existe un supuesto derecho a trabajar en euskera, que implicaría no tener compañeros y compañeras de trabajo que no lo sepan

(“monolingües”). Un enfoque tremendo para la convivencia.

Los perfiles lingüísticos llevan tiempo trascendiendo al sector público tradicional. El personal de las contrataciones públicas soporta una política de perfilación absolutamente privatizada, recaída en las espaldas de los trabajadores y trabajadoras, sin liberaciones para estudiar, sin respeto a porcentajes proporcionados, sin exenciones por edad... en definitiva sin las garantías que se pactaron para la normalización lingüística.

En esa línea expansiva, recientemente ELA y LAB han propuesto planes obligatorios de euskera para todas las empresas privadas de más de 50 trabajadores. Y han anunciado la convocatoria de una mesa sindicatos/patronal para un acuerdo interconfederal vinculante.

Desde CCOO de Euskadi ya hemos manifestado que no vamos a apoyar al clan de los que solo saben poner perfiles, cada vez más altos y cada vez en más puestos. Nuestra propuesta se basa en extender para las plantillas también de las empresas privadas un sistema de crédito horario para el estudio de euskera, financiado con dinero público (véase nuestro ERAIKI: Por un país plurilingüe sin brecha de clase).

Frente al abuso de los necesarios perfiles como barreras excluyentes, defendemos la alternativa de los puentes, para ayudar a superar los obstáculos económicos, mediante la gratuidad de los euskaltegis, y los problemas de conciliación vía liberaciones horarias. Ahí nos encontrarán para facilitar una extensión inclusiva del euskera.

Hizkuntza-eskakizunak arrazoizko tresna dira, baldin eta herritarren hizkuntza eskubideei erantzuteko proportzio eta maila egokietan ezartzen badira. Baina eskolak emateko edo kontsulta medikoa gaztelania hutsez egiteko eskatzea, adibidez, neurritz kanpoko da, eta, beraz, diskriminatzailea.

Euskadiko CCOOtik jada adierazi dugu ez dugula babestuko soilik profilak jartzen dakitenen klana, gero eta altuagoak eta gero eta lanpostu gehiagotan daudenak. Gure proposamena euskara ikasteko ordu kreditu sistema bat enpresa pribatuetarako ere zabaltzean oinarritzen da, diru publikoz finantzatua (ikus gure ERAIKI: klase arrakalarik gabeko herri eleaniztun baten alde).

Oztopo baztertzailerik gisa beharrezkoak diren profilen gehiegikeriaren aurrean, zubien alternatiba babesten dugu, oztopo ekonomikoak gainditzen laguntzeko, euskaltegien doakotasunaren bidez, eta kontziliazio arazoak ordutegi liberazioen bitartez. Hor izango gaituzue, euskararen hedapen inklusibo errazteko

Escuela Sindical Pedro Gómez

“Dinamo Sindical”

El pasado mes de noviembre celebramos en el Museo Marítimo de Bilbao la XIX edición de la Escuela Sindical Pedro Gómez. Tras una edición anterior celebrada en videoconferencia, en 2021 recuperamos la presencialidad tan necesaria en un acto como la escuela.

Así, en el primer panel Antón Costas y Joan Coscubiela hicieron un análisis de la realidad actual, centrándose en dos cuestiones: la triple crisis del capitalismo (medioambiental, social y democrática), para centrarse posteriormente en la necesidad de abonar el terreno para un nuevo pacto social para el siglo XXI. Todo ello partiendo, además, de la necesaria lucha contra la desigualdad que atenaza a nuestra sociedad. Una desigualdad que genera en las personas incertidumbre y necesidad de respuestas, lo que apuntaba a aquella otra crisis, la democrática, que se acentuaba tras lo sucedido en 2008.

Costas y Coscubiela debatían distinguiendo incertidumbre de riesgo, y las diferentes consecuencias de cada una. Y situaban como acción indispensable para ese nuevo pacto “abonar el terreno” para que este pudiera producirse, a través del debate y la concertación, proporcionando certezas y respuestas que alcancen al conjunto de la población.

En la siguiente mesa, Unai Sordo, secretario general de CCOO, Loli García, secretaria general de CCOO de Euskadi y Aitana Castaño, periodista y escritora, hacían un necesario ejercicio de bajar a terreno sindical y social los debates que se están produciendo sobre las respuestas necesarias.

En este sentido, tanto Unai Sordo como Loli García insistían en esa necesidad de un sindicalismo confederal con propuestas concretas, que afectan al conjunto de la clase trabajadora, y que han influido en las políticas públicas para establecer medidas que en este último periodo



recuperaban la justicia social en el marco del diálogo social. Incidían además en la necesidad de propuestas mirando hacia el futuro, hacia esas transiciones que ya están aquí y en las que tanto nos jugamos, y en las que el papel del sindicato resulta esencial.

Sobre la experiencia en esas transiciones aportaba su visión Aitana Castaño, conocedora en primera mano de la realidad de las cuencas mineras asturianas, donde la dimensión colectiva del sindicato y la necesidad de su participación en el gobierno de esas transiciones marca precisamente que las medidas que se adopten garanticen oportunidades para todas las personas.

Loli García cerraba la jornada con un especial recuerdo para dos personas

“Dinamo sindikalaren” izenburupean, jardunaldian, hiru mahaietan eztabaidak sustatu nahi genituen burua eta bihotza lotuko zituztenak, energia fluxu moduan.

que simbolizan como pocas aquella identidad de CCOO de Euskadi, aquella unión entre cabeza y corazón, orgullo de clase y orgullo de CCOO de Euskadi: Pedro Gómez, que da nombre a nuestra escuela, y Santi Bengoa, nuestro Secretario General entre 1987 y 2000, que nos dejaba este año.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional



Qué es (y qué no)

Azaroaren 15ean hitzartu da CCOO, UGT eta Gobernuaren artean Belaunaldi arteko Ekitate Mekanismo berria, uztaileko akordioan hitzartutakoa Beteta

El nuevo mecanismo supone romper con la lógica del recorte en el Sistema Público de Pensiones

No es... un "nuevo" Factor de sostenibilidad

Introducido por la reforma no pactada de 2013, y derogado por el Acuerdo de Diálogo Social de junio de 2021, podemos ver el recorte que sobre las pensiones futuras iba a suponer

300€ →

Lo que una persona de 18 años de hoy perdería en suspensión con el F.S.

Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión	Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión
1954	2019	-0,56	1979	2044	-13,79
1955	2020	-1,12	1980	2045	-14,24
1956	2021	-1,67	1981	2046	-14,68
1957	2022	-2,22	1982	2047	-15,12
1958	2023	-2,77	1983	2048	-15,56
1959	2024	-3,36	1984	2049	-15,98
1960	2025	-3,95	1985	2050	-16,39
1961	2026	-4,54	1986	2051	-16,81
1962	2027	-5,12	1987	2052	-17,22
1963	2028	-5,70	1988	2053	-17,63
1964	2029	-6,25	1989	2054	-18,02
1965	2030	-6,80	1990	2055	-18,40
1966	2031	-7,34	1991	2056	-18,79
1967	2032	-7,88	1992	2057	-19,17
1968	2033	-8,42	1993	2058	-19,56
1969	2034	-8,94	1994	2059	-19,92
1970	2035	-9,45	1995	2060	-20,28
1971	2036	-9,96	1996	2061	-20,64
1972	2037	-10,47	1997	2062	-21,00
1973	2038	-10,97	1998	2063	-21,36
1974	2039	-11,45	1999	2064	-21,70
1975	2040	-11,93	2000	2065	-22,03
1976	2041	-12,40	2001	2066	-22,37
1977	2042	-12,87	2002	2067	-22,70
1978	2043	-13,34	2003	2068	-23,04

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional es...

- Una herramienta de mejora de los ingresos del sistema, no de recorte de prestaciones
- Un esfuerzo solidario y compartido que no recae exclusivamente sobre las personas jóvenes de hoy y futuras pensionistas



Belaunaldi arteko ekitate mekanismoa sistemaren diru-sarreretan eragiteko dago zuzendua, eta Gizarte Segurantzako Erreserba Funtza berreskuratzen du, beharrezkoa den tresna.

Junto con otras medidas ya acordadas en julio y las que se negocien en los próximos meses, el objetivo es también eliminar aquellos gastos que no se correspondan con las prestaciones propias del sistema.

50.000 millones de €
Objetivo para el Fondo de Reserva

CCOO GAZTEAKeko ESKOLA SINDIKALA

Gazteok, gizartearen zati garrantzitsu bat gara, ez bakarrik askotan esaten den moduan etorkizuna garelako, baizik eta Gazteak-etik askotan esaten dugun bezala, etorkizuna sendotuko duen oraina garelako.

Por tanto, como parte activa de esta sociedad también sufrimos las consecuencias derivadas de las diferentes crisis que padecemos, tanto la económica del año 2008 como la pandémica derivada del Covid, que se inició en 2020 y de la que todavía seguimos sufriendo las consecuencias. Éstas se notan tanto en nuestros entornos familiares y de amistades, como en el ámbito laboral y CCOO Gazteak no es ajena a esta realidad y esto se refleja en nuestra realidad de trabajo diario. Muestra de ello es la Escuela Sindical que realizamos anualmente.

Aurreko urtean, online formatuan egin behar izan genuen, Gazteria idazkaritzak aurrez pentsatuta zituen molde guztiak apurtuz eta egoerak markatzen zituen pausuak jarraituz. Horrela 3 egun desberdinetan eraman zen aurrera eskola sindikala, egun bakoitzean gai eta ponente desberdinak uztartuz. Negoziazio kolektiboa, afiliazioa, hauteskunde

sindikalak nola burutu... etab hitz egin zen baina benetan aberasgarria izan zena, esperientzi mahaia izan zen.

Esta mesa de experiencias se llevó a cabo, de manera virtual y en ella participaron 4 personas de diferentes sectores productivos. Nos acercaron sus realidades y conflictos laborales, algunos concluidos y otros en los que todavía están inmersos. Teniendo en cuenta el esfuerzo organizativo realizamos una valoración muy positiva tanto de la participación en la Escuela de diferentes personas jóvenes como de la calidad y de la implicación de las personas ponentes que hicieron posible la escuela.

Aurten, ordea, egoera desberdina planteatzen zaigu eta zorionez, presentzialki burutzeko aukera izan genuen. Kontuan edukita, hori bai, beharrezkoak diren segurtasun neurri guztiak bermatu genituela. Horregatik, leku apropos bat bilatu genuen eskola sindikala modu egoki eta ziurrenean aurrera eraman ahal izateko. Leku hau **Gasteizko Katedraleko Aterpetxea** izan zen, Aiztogile kalean kokatzen dena, alde zaharrean, hain zuzen ere.

La escuela se realizó los días 10 y 11

de diciembre y sirvió de oportunidad para definir las líneas estratégicas de trabajo del grupo de jóvenes que participamos de forma activa, y cada vez con mayor implicación y dedicación en las tareas que desde el ámbito de juventud del sindicato tenemos.

Definimos estas líneas de actuación y también marcamos las tareas que tenemos pendientes y que queremos llevar a cabo. Por otro lado, comprobamos y analizamos los objetivos que nos marcamos en la escuela anterior y vimos cuáles de estos objetivos se han realizado y cuáles están pendientes.

Eskola sindikala bi bloke nagusietan banatu genuen. Alde batetik, abenduaren 10eko arratsaldean eskolaren irekiera izan zen eta bertan Gazteria Idazkaritzako arduraduna den Arkaitz Antizar zabaldu zuen eskola eta aldi berean, Adria Junyent, CCOOko Gazteria arduraduna izendatua izan den lankidea, sindikatuko gazteen erronkak zeintzuk diren eta hauei zer nolako irtenbidea emango diogun definitu zituen.

Ondoren, Marcelino Camachoren bitzita eta lana azaltzen duen "Lo posible y lo necesario" film-dokumentala ikusi genuen eta ondoren honi buruzko eztabaida partekatu genuen.

El día siguiente fue el día reflexivo de la escuela, es decir, se organizó una mesa redonda con diferentes ponentes en la que se abordaron, desde distintos ámbitos, problemáticas juveniles en el escenario post-pandémico. En la primera de las mesas, Ane Martínez de Estudiantes en Movimiento y Edorta Mora del Frente de Estudiantes explicaron las problemáticas que sufre la juventud estudiantil en Euskadi y cómo están haciendo frente a las reformas del ámbito educativo.

Abordaron tanto la nueva Ley de Convivencia Universitaria que tipifica

multas y sanciones a quien realice movilizaciones o piquetes, como la nueva Ley de FP que convierte a las empresas en demandantes de estudiantes a la carta y precariza enormemente las condiciones de la juventud. También afrontamos los retos que tenemos a futuro y la necesidad de mancomunar recursos y realizar trabajo conjunto por el futuro digno de la juventud estudiante y trabajadora de Euskadi.

En la segunda mesa, el profesor de Ciencias Políticas de la UCM, Eddy Sánchez, reflexionó acerca de la coyuntura actual en el plano laboral y social que sufre la juventud trabajadora y cómo estando organizados podemos hacer frente a este nivel de precariedad existente.

Eddy resumió el momento actual con la siguiente frase que merece ser traída a este texto: "la precariedad juvenil es el corazón y el motor del capitalismo en España". Él animó a la juventud a organizarse y a hacer frente a la precariedad sistemática que sufrimos.

Y en la última mesa, analizamos los riesgos psicosociales y de salud mental de la juventud trabajadora vasca con la presentación de Alfonso Ríos (secretario de Salud Laboral, Medio Ambiente y Euskera de CCOO de Euskadi) o las brechas de género y desigualdad que esta pandemia ha generado o ha sacado a relucir y cómo las trabajadoras jóvenes vascas son afectadas en mayor medida por la pandemia, tal y como explicó Estibaliz Montero (Secretaria de Mujeres de CCOO de Euskadi).

Azkenik, Loli Garcia, CCOO Euskadiko idazkari nagusiak, itxi zuen eskola sindikala eta bertaratu ginenen aurrean, sindikatuaren konpromisoa berretsi zuen. Konpromiso hau sindikatuaren Federazio guztietara zabaltzeko eta hauekin gazteentzako elkarlana sustatzeko borondatea era-



**¡¡¡CONFROTAMOS LA PRECARIEDAD!!!
AURRERA CCOO GAZTEAK!!**

kutsi zuen. Gainera, Lolik azpimarratu zuenez, gazteok daukagun indar eraldatzailea sindikatuaren baitan erabiltzeak, sindikatuaren hazkundea ekarriko du eta sindikatua merezi duen tokian kokatuko du.

Bi eguneko eskola izan zen, bertan asko ikasi eta hausnartu genuen, baina batez ere, elkar ikusi genuen geure burua, gure lankideekin eta lagunekin elkartu ginen eta Gazteak proiektua aurrera egitea posible egingen duena egin genuen, duintasuna landatu genuen.

Hori baita 2021ko eskola sindikalaren lema eta lema hau aukeratzearen arrazoia erraza izan zen.

Guztion ideiak batuz, duintasuna lantzea lortu nahi dugu, etorkizunean lan baldintza duinak eta bitzita duina eduki ahal izateko. Benetan uste dugulako gazteok garen heinean, gure ardua nagusienetako bat hori dela.

Beraz, abenduaren 10 eta 11an Gazteizen, duintasunaren haziak landu genituen!



DUINTASUNA LANDATUZ!

CONFRONTAMOS LA
PRECARIEDAD



CCOO GAZTEAK



urte berri on
2022

No hace tanto tiempo, en este mismo barrio,
la felicidad era también una manera de resistir.

Almudena Grandes. Los besos en el pan.

