



**ES HORA
DE
APRETAR**

**ESKUBIDEAK
JOKOAN
DITUGU**

**MAIATZAK I
KALERA !**

esk



steilas

ESKUBIDEAK JOKOAN DITUGU



Urtebete baino gehiago da COVID-19k eragindako pandemia gure bizitzetara iritsi zela. Hilabete horietan, gaixotasunak eta heriotzak eragindako sufrimendu fisikoaz gain, ezarri zaizkigun neurri murriztaileek eragindako sufrimendu eta neke handia pilatu dugu. Hala ere, ez da adoregabetasunean edo etsipenean erortzeko garaia. **Estutzeko ordua da, elkartzeko eta borrokatzeko unea da, gure eskubideak jokoan daude.**

Espainiako gobernuak osatzen duten alderdiek beren hauteskunde-programetan lan-erreforma indargabetzea eta pentsioen sistema publikoaren defentsa zeramatzaten arren, denbora aurrera doa eta langileok oraindik ez ditugu promesa horiek beteta ikusten.

Kontrarreformaren negoziazioa iaz hasi zen eta pandemiak eten egin zuen. Orain dela aste batzuk negoziaketari berriz ekin bazitzaion ere ezer gutxi dakigu Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari buruz (Gobernua, CCOO, UGT, CEOE eta Cypyme). Badirudi **gobernuari kosta egiten zaiola bere promesak mantentzea eta patronala oso jarrera gogorak dituela.** Horren aurrean, badirudi CCOO eta UGT sindikatuak berriro negoziatio estrategiatan galdu dira, langileei bizkarra emanda eta mobilizazioaren aldeko apustu garbirik egin gabe. **ESK eta STEILAS sindikatuak argi daukagu, Rajoyren lan erreformak 2012an kendutakoa berreskuratzeko unea ez ezik, langile guztientzako eskubideetan aurrera egiteko unea ere badela.**

Pentsio sistemaren erreformaren kasuan, negoziazioak ez dira denbora honetan guztian gelditu. Azaroan, **Toledoko Itunaren Batzorde Parlamentarioak zenbait gomendio onartu zituen, erretiro-adina are gehiago atzeratzeko eta pentsio-plan pribatuak indartzeko.** Escrivá ministroaren adierazpenetatik haratago, ezer gutxi dakigu Madrilen prestatzen ari direnari buruz; argi dago negoziatioak aurrera darraitela eta orain mahaian CCOO eta UGT sindikatuak direla, patronalekin eta gobernuarekin batera, jesartzen direnak.

Pandemia hasi zenetik, Europako Batzordeak ekonomia berreraikitze inbertituko dituen ehunka mila milioi euroei buruz hitz egiten ari da. Ez digute aipatu, aldiz, diru hori ez digutela debalde emango. **Berreraikuntzarako funtsaren zati handi batek mailegu forma hartuko du, eta Espainiako estatuak lan-merkatuaren eta pentsio-sistemaren egiturazko erreformak egiteari lotuta dago.** Euskal zein espainiar alderdiek mirari bat balira espero dute milioi zaparrada hau. Hala ere, **ESKk eta STEILASek argi daukagu langileok ezin dugula xantaiarik onartu.** Guretzat ez dago berreraikuntzarik berreraikuntza sozialik gabe, guretzat ez dago krisirako irtenbiderik eskubideetan aurrera egin gabe.

Maiatzaren 1eko atarian, **ESKk eta STEILASek Euskal Herriko kaleak okupatzeko deia egiten diegu langile guztiei, bitzta duina bermatuko diguten eskubideen alde.** Lan Harremanen eta Gizarte Babesaren Esparru propioaren alde borrokatzeko oinarri sendoak ezartzeko unea da.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma laboral del año 2012 supuso un antes y un después en la negociación colectiva. El convenio colectivo perdió gran parte del valor que tenía. No podemos olvidar, sin embargo, que en 2011 el gobierno Zapatero también introdujo graves cambios en la estructura de la negociación colectiva.

Exigimos una reforma en profundidad de la negociación colectiva que ponga en el centro los **convenios colectivos sectoriales y limite la estatalización** de la negociación colectiva. Convenios firmados en Madrid no pueden impedirnos negociar en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa o Nafarroa. Estos convenios sectoriales, además, deben **prevalecer sobre los convenios de empresa**, impidiendo que éstos empeoren las condiciones laborales marcadas por los convenios sectoriales.

Se tiene que devolver a los convenios colectivos la **ultraactividad**, esto es, que los mismos sigan estando vigentes hasta que entre en vigor uno nuevo.

Es fundamental, también, que se elimine por ley la posibilidad de que las empresas **inapliquen** los convenios colectivos que ellas mismas han firmado.

El estatuto tiene que devolver a los **comités de empresa y delegadas de personal**, en su condición de representantes de la plantilla, todo el poder para negociar que se les ha dado a las secciones sindicales.



Artikuluia euskaraz:

<https://labur.eus/jel5x>



ES HORA DE APRETAR

Hace más de un año que la pandemia provocada por la COVID-19 llegó a nuestras vidas, meses en los que, además del sufrimiento físico provocado por la enfermedad y la muerte, acumulamos mucho sufrimiento y cansancio provocados por las medidas restrictivas que se nos han impuesto. Sin embargo, no es momento de caer en el desánimo o el desaliento. **Es hora de apretar, es el momento de juntarnos y pelear, nuestros derechos están en juego.**

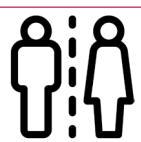
A pesar de que los partidos que conforman el gobierno español llevaban en sus programas electorales la derogación de la reforma laboral y la defensa del sistema de público de pensiones, pasa el tiempo y los y las trabajadoras aún no hemos visto cumplidas esas promesas.

La negociación de la 'contrarreforma' laboral comenzó el año pasado y fue interrumpida por la pandemia. Ésta se ha retomado hace varias semanas, pero poco o nada sabemos de lo que está pasando en la Mesa del Diálogo Social (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME). Parece que **al gobierno le cuesta mantener sus promesas y que la patronal está en posiciones muy duras.** Ante ello, los sindicatos CCOO y UGT vuelven a perderse en una estrategia de negociación de espaldas a los y las trabajadoras y sin una apuesta movilizadora clara. En este panorama ESK y STEILAS lo tenemos claro, **no sólo es momento de recuperar lo que la reforma laboral de Rajoy nos quitó en 2012, es momento de avanzar en derechos para todas las personas trabajadoras.**

En el caso de reforma del sistema de pensiones, las negociaciones no se han detenido en todo este tiempo. El pasado mes de noviembre la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo aprobó una serie de recomendaciones en base a las que **se quiere retrasar aún más la edad de jubilación y potenciar los planes privados de pensiones.** Poco se sabe de lo que se está cocinando en Madrid más allá de las declaraciones del Ministro Escrivá; lo que está claro es que la negociación sigue y quien se sienta ahora a la mesa son los sindicatos CCOO y UGT junto a patronales y gobierno.

Desde el inicio de la pandemia estamos oyendo hablar de los cientos de miles de millones de euros que la Comisión Europea va a invertir para la reconstrucción económica. Poco nos han dicho, sin embargo, que no va a ser dinero gratis. Gran parte del **fondo para la reconstrucción tiene forma de préstamos y su concesión está vinculada a que el estado español acometa reformas estructurales** del mercado de trabajo y del sistema de pensiones. Partidos vascos y españoles esperan esta lluvia de millones como si fueran un milagro. Sin embargo, **ESK y STEILAS tenemos claro que los y las trabajadoras no podemos aceptar chantajes.** Para nosotras no hay reconstrucción sin reconstrucción social, para nosotras **no hay salida a la crisis sin avanzar en derechos.**

Este 1 de mayo, **ESK y STEILAS llamamos a todas las personas trabajadoras a ocupar las calles de Euskal Herria en defensa de derechos que nos garanticen una vida digna.** Es el momento de sentar unas bases sólidas que nos permitan pelear por un Marco Propio de Relaciones Laborales y Protección Social.



SOLDATA ARRAKALA

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioa konstituzioan eta hainbat legetan jasota dagoen arren, errealitatean berdintasuna oso urrun dago lantokietan errealitate izatetik.

Batez beste, **emakumeok gizonezkoek baino %28,6 gutxiago irabazten dugu** (5.000€ urtean), borondatez kontrako partzialtasun ia guztia jasaten dugu eta gehienbat prekarietatea arauden zerbitzuen sektorean ari gara lanean.

Lantokietan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko unea da. Horretarako, planteatzen den lanerreformak eta pentsioen erreformak genero irakurketa sakona izan behar dute, diskriminazioaren oinarriak azalduz eta hura lehengoratzeko neurri eraginkorrak ezarritik.



Artículo en castellano:
<https://labur.eus/Lz3rl>

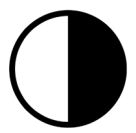


SALARIO MÍNIMO

Se debe garantizar por ley un Salario Mínimo Interprofesional que esté por encima del umbral de la pobreza. En Hego Euskal Herria exigimos un SMI de 1.200 €/mes.



Artikulu euskaraz:
<https://labur.eus/418hM>



BEHIN-BEHINEKOTASUNA, PARTZIALITATEA ETA AZPIKONTRATAZIOA

Hego Euskal Herriko lan-merkatua Europako prekarioenetako bat da. Gero eta **miseria** handiagoko **soldatei**, Troikak ezarritako soldata-debaluazioaren politikak eta industria-enpleguaren pisu-galerak eragindakoa, **aldi baterakotasun-tasa** handiak, borondatez kontrako **partzialtasuna** (batez ere emakumeei eragiten die) eta azpikontratazioa gehitu behar zaizkie, lan-prekarietatearen ardatz gisa.

Errealitateari buelta emateko eta lan-merkatu duin baterako oinarriak ezartzeko garaia da. Horretarako, **behin-behineko kontratuak mugatu** egin behar dira benetan bereziak diren egoerentzako. Saihestu egin behar da behin-behinekotasuna araua izatea, eta enpresen eta administrazioen gehiegizko **erabilera indargabetu behar da**.

Lanaldi partzialeko lana erreformatzea eskatzen dugu, enplegu mota hau lan-erregimen ultra-malgu bihurtzea galaraztea; izan ere, ordu osagarrien bidez, enpresaburuak oso plantilla zabalak ditu eskura oso kostu merkean.

Legez mugatu behar dira enpresek beren **jarduera kanporatzeko eta azpikontratatzeko** dituzten aukerak. Nolanahi ere, enpresa batek azpikontratatuak pertsona guztiak enpresa nagusiaren soldata- eta lan-baldintza berberak izatea bermatu behar da: lan bera, eskubide berberak.



Artículo en castellano:
<https://labur.eus/fGD90>



ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK

2012ko lan-erreformak kendu egin zuen **EREen eta ERTEen aurretiko administrazio-kontrola**; hau da, enpresaburuak kaleratu edo langabeziara bidal gaitzake, arrazoi objektibo eta proportzionatuak daudela egiaztatu baino lehen.

Premiazkoa da **Lan Agintaritzak** enplegu-erregulazioko espedienteen gaineko **kontrola berreskuratzea** (bai etete-espedienteak, bai kontratuak bukatzekoak ere), eta legez berriro eragotzi behar dira **kaleratze ekonomiko prebentiboak**.



Artículo en castellano:
<https://labur.eus/vjCHx>



EVENTUALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS

Contrariamente a lo que nos hacen creer, el empleo público no es un jardín de rosas. De hecho, en Hego Euskal Herria en torno a las **40% de las trabajadoras de las administraciones y empresas públicas tienen contratos temporales**. En muchas ocasiones estos contratos eventuales están en fraude de ley. Tenemos claro que la alta eventualidad tiene mucho que ver con la lógica de privatización y recorte de los servicios públicos de nuestros gobiernos. Luchar contra la eventualidad en el sector público es **defender servicios públicos para todas y todos**.

En Madrid se está negociando una reforma del Estatuto Básico de la Empleada Pública (EBEP) en la misma es imprescindible que se **penalice el uso abusivo de la contratación eventual** y que se posibiliten **procesos excepcionales de consolidación**, de manera que todas aquellas personas eventuales en fraude de ley accedan al empleo fijo siempre y cuando hayan accedido al empleo público superando procesos selectivos del acceso al empleo público.



Artikuluua euskaraz:
<https://labur.eus/llaCY>



MARCO PROPIO

La reivindicación de un Marco Propio de Relaciones Laborales y Protección Social para Euskal Herria es una vieja aspiración a la que no renunciamos.

De manera solidaria con todas las trabajadoras y los distintos pueblos del estado español, entendemos que no se puede dejar sin expresión la voluntad de una mayoría social y sindical que en nuestro país apuesta por **construir la soberanía desde la garantía y el avance de derechos**.



Artikuluua euskaraz:
<https://labur.eus/Pibd0>



EMPLEADAS DE HOGAR Y FALSOS/AS AUTÓNOMOS/AS

La legislación laboral española condena a decenas de miles de trabajadoras a una situación de precariedad laboral y vital extremas. Las Trabajadoras del Hogar y Cuidados aún hoy están **excluidas del Régimen General de la Seguridad Social y carecen de derechos básicos** como son la huelga o la prestación por desempleo, además están excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es momento de exigir la **equiparación total de las Trabajadoras del Hogar y Cuidados** con el resto de las personas trabajadoras, haciendo posible su acceso a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo. Exigimos la **erradicación del trabajo interno**, más propio del siglo XIX que del XXI.

Lo sucedido con empresas como Glovo o Deliveroo ha puesto en primer plano la problemática de las personas que trabajan como **falsas autónomas**. El problema, sin embargo, no se limita a las llamadas plataformas digitales si no que la subcontratación y externalización de actividades forzando a las trabajadoras a que se den de alta como autónomas es una explotación muy extendida.

La nueva reforma laboral que se está negociando tiene que imposibilitar que las empresas desarrollen su actividad propia a través de personas autónomas que trabajan de manera dependiente.



Artikuluia euskaraz:
<https://labur.eus/Teeu1>



PENTSIÓ DUINAK ETA KALITATEZKOAK

Escrivá ministroak Euskal Herriko Pentsiodunen Mugimenduari baino prestuago dirudi bankuen eta Europako Batzordearen nahiak entzuteko.

Hiru urte baino gehiagoko etengabeko mobilizazioen eta 2020ko urtarrilaren 30eko greba orokorraren ondoren, **Pentsio Sistema Publiko Duin eta Unibertsala** eskatzen jarraitu behar dugu. Horretarako, denontzako pentsio duinen finantzaketa bermatuko duen **erreforma fiskalari ekin** behar zaio. Ez da dirurik falta, lapurrak dira soberan daudenak.

Hilean **1.080 euroko gutxieneko pentsioa** eskatzen dugu, eta KPIren arabera gutxieneko errebalorizazioa bermatzea. Horretarako, iraunkortasun-faktore gisa ezagutzen dena ezabatu behar da.

Pentsioetan **genero-arrakala kentzeak erabateko lehen-tasuna** izan behar du. Ez da onargarria emakume pentsiodunek gizonek baino ia %34 gutxiago kobratzea.

Gazteen langabezia-tasak %20tik gorakoak izanik, **erretiroa hartzeko legezko adina 62 urtera** aurreratu behar da, belau-naldien arteko ordezkapena eta gazteek kalitatezko lanpostuak lortzea ahalbidetzeko.

Gure ustez, **pentsio-plan pribatuak (BGAE)**, banakakoak zein kolektiboak, Troiako zaldia dira pentsio-sistema publikoaren aurka. Pentsio-plan indibidual edo kolektiboan **aldeko zerga-pizgarriak legez debekatu behar dira**.



Artículo en castellano:
<https://labur.eus/vuQCH>



**Azpikontrata batean
lan egiten dutenengan
lan gaixotasuna
izateko arriskua %50
handitzen da***

**Quien trabaja en una
subcontrata tiene un
65% más de probabili-
dades de sufrir un
accidente laboral***

AZPIKONTRATAZIOAK HILTZEN DU

Laneko prekaritatea eta prebentzio eta babes-neurrien eza elkarren eskutik doaz. Laneko ezbehar-tasari buruzko estatistikak erakusten digute gazteak, behin-behineko kontratuak dituztenak eta balorazio txikiagoa duten lanpostuak betetzen dituztenak, direla lan-istripu gehien izaten dituztenak.

Jarduerak azpikontratzea da enpresek gehien erabiltzen duten tresnetako bat etekinak handitzeko, langileen ustiapenean eta zatiketean oinarrituta. **Azpikontratazio** honek soldata eta lan-baldintzetan zuzeneko ondorioak dituen bezala, **laneko osasun eta segurtasun baldintzetan ere zuzeneko ondorioak ditu**. Ardura duten erakundeek ez dute errealitate hori agerikoa izaterik nahi.

Hala ere, EAEko gehiengo sindikalaren datuek erakusten dute 2020an Euskal Herrian izandako **istripu hilgarrien %15ek azpikontratazio**-erregimenean lan egiten zuten pertsonak hil zituztela.

Gainera, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren (INSHT) arabera, **azpikontratutako pertsonen lan-istripu bat izateko %65 aukera gehiago dituzte, eta lanbide-gaixotasun bat izateko %50 aukera gehiago** enpresa nagusiak kontratatutako norbaitek baino.

Duela hamarkada batzuk, **Laneko Arriskuen Prebentzioarako Legeak** ezartzen du, osasun eta segurtasun mailan, **prebentzio-protokoloek berdinak izan behar dutela enpresa nagusian eta haien kontratatetan**. Gainera, legeak argi uzten du prebentzio-arloko **erantzukizuna beti enpresa nagusiarena dela**. Hala ere, datuei so eginez, lege-xedapenak errealitate izatetik oso urrun daude, enpresen diru-goseagatik eta erakunde publikoen kontrol eta kezka ezagatik.

ESK eta STEILASen ustez, azpikontratutako pertsonen osasuna eta segurtasuna bermatzeko unea da. Langileak lan eta soldata baldintza desberdinekin enpresa berean lan egiteko aukera ematen duen sistema lan osasunean aurkitzen ditugun aldean oinarrian dagoen sistema bera da. Guretzat azpikontratutako pertsonen osasuna babesteko modurik onena enpresek beren jardura bide horretatik kanporatzeko dituzten aukerak errotik mugatzea izango litzateke.

LA SUBCONTRATACIÓN MATA

La precariedad laboral y la falta de medidas de prevención y protección van de la mano. Las estadísticas sobre siniestralidad laboral nos enseñan cómo son las personas jóvenes, con contratos eventuales y quienes desempeñan puestos peor valorados, quienes más accidentes laborales sufren.

La subcontratación de actividades es una de las herramientas más utilizadas por las empresas para aumentar sus beneficios en base a la explotación y la división de las personas trabajadoras. De la misma manera que esta **subcontratación tiene efectos directos** sobre las condiciones salariales y laborales, también las tiene **sobre las condiciones de salud y seguridad laboral**. Las instituciones responsables no se preocupan de que esta realidad sea evidente.

Sin embargo, los datos de la Mayoría Sindical Vasca demuestran que **el 15% de los accidentes mortales** sufridos en Euskal Herria en 2020 mataron a personas que trabajaban en régimen de subcontratación.

Además, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) las personas subcontratadas tienen un **65% más de probabilidades de sufrir un accidente laboral y un 50% más de posibilidades de sufrir una enfermedad profesional** que alguien contratada por la empresa principal.

Desde hace décadas la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece que a nivel de salud y seguridad los **protocolos de prevención tienen que ser los mismos en la empresa principal y en sus contratadas**. Además, deja claro que la **responsabilidad** en materia preventiva es **siempre de la empresa principal**. Sin embargo, los datos, nos dicen que las disposiciones legales están muy lejos de ser realidad por culpa de la avaricia empresarial y la falta de control y preocupación de las instituciones públicas.

Desde **ESK y STEILAS** entendemos que es momento de **garantizar la salud y seguridad de las personas subcontratadas**. El sistema que permite que distintas personas trabajadoras presten servicios para la misma empresa con distintas condiciones laborales y salariales es el mismo que explica las diferencias que encontramos en cuanto a salud laboral. Para nosotras la mejor manera de proteger la salud de las personas subcontratadas es **limitar de manera radical las posibilidades que las empresas tienen para externalizar** su actividad por esta vía.

PREKARIETATEAK
HILTZEN
DU

SALUD LABORAL: ASIGNATURA PENDIENTE

LANEKO OSASUNA: GAINDITU GABEKO IKASGAIA

Joan den martxoan, Euskal Gehiengo Sindikaleko gainerako sindikatuekin batera, txosten bat argitaratu genuen, bertan COVID-19k eragindako pandemiaren garaian lan-osasuna dela gainditu gabeko ikasgai nagusia esaten genuen.

Nahiz eta jarduera hilabetez baino gehiagoz etenda egon eta oraindik indarrean dauden jarduera-muga ugariak izan, **langileen heriotzen odolustea ez da jaitsi**. 2020an, 45.000 lan-istripu baino gehiago erregistratu ziren ofizialki Hego Euskal Herrian, horietatik 267 istripu larriak izan ziren. **70 pertsona hil ziren bere lanpostuetan 2020an**, eta horri gehitu behar zaio **Joaquín Beltrán** oraindik desagertuta dagoela Zaldibarko zabortegia erori ondoren.

2021eko martxoaren 31ra arte, **14 pertsona hil dira euren lanpostuetan urtea hasi zenetik**.

Osasun krisia hasi zenetik, **gobernuak ekonomiaren interesak pertsonen bizitzaren gainetik jartzen ari direla salatu dugu**. Logika hori bera ikusi dugu enpresaz enpresa osasun-protokoloengatik, prebentzio-neurrien faltagatik edo enpresaburu askoren erabateko arduragabekeriagatik borrokatu behar izan dugunean. Zoritxarrez, lan-ikuskaritzen baliabide faltak eta txandakako gobernuen eskrupulu faltak ez digute askorik lagundu. Gaur egun ere, ez dago informazio objektiborik COVIDak lantokietan izan duen eraginari buruz, ezta eremu soziosanitarioan ere.

El pasado mes de marzo, hicimos público junto al resto de sindicatos de la Mayoría Sindical Vasca un informe en el que decíamos que durante la pandemia provocada por la COVID-19 la salud laboral es la gran asignatura pendiente.

A pesar de que la actividad estuvo suspendida durante más de un mes y de las numerosas limitaciones de la actividad que aún siguen vigentes, la sangría de **muerteras de personas trabajadoras no ha descendido**. En 2020 en Hego Euskal Herria hubo más de 45.000 accidente laborales registrados oficialmente, de ellos 267 fueron accidentes graves. **70 personas resultaron muertas en sus puestos de trabajo en 2020**, a ello hay que sumarle que **Joaquín Beltrán** aún continúa desaparecido tras el derrumbe del Vertedero de Zaldibar.

Hasta el 31 de marzo de 2021 ya son 14 las personas fallecidas en sus puestos de trabajo desde que comenzó el año.

Desde que estalló la crisis sanitaria hemos denunciado que **los gobiernos estaban poniendo los intereses de la economía por encima de la vida de las personas**. Eso misma lógica es la que hemos visto empresa a empresa cuando hemos tenido que pelearnos por los protocolos sanitarios, por la falta de medidas de prevención o por la total irresponsabilidad de muchos empresarios. Por desgracia la falta de recursos de las inspecciones laborales y la falta de escrúpulos de los gobiernos de turno no nos han ayudado mucho. Aun a día de hoy, **no hay información objetiva del impacto del COVID en los centros de trabajo** en general, ni siquiera en el ámbito socio-sanitario.

#PrekarietateaHiltzailea

esk.eus



MAIATZAK I
KALERA !

steilas.eus

