

comisiones obreras

biltzar

XIII Biltzar Nagusia

Congreso Confederal

Ponencia



Trabajos libres de acoso sexual
Sexu jazarpenik gabeko lanpostuak



emakumeen
idazkaritza

A25

ABENDUA
2024
DICIEMBRE



Loli García,
secretaria general
de CCOO de Euskadi

ERANTZUNAK, nuevos retos, mismas luchas

Es el lema que presidirá los trabajos del 13 Congreso Confederado de CCOO de Euskadi, que se celebrará en Vitoria-Gasteiz los días 15 y 16 de mayo, con la participación de 200 delegadas y delegados, elegidos en un amplio proceso congresual desarrollado en todas las estructuras del sindicato.

Este congreso se enmarca en un contexto complejo y de profundos cambios en la sociedad, que, si bien venían desarrollándose en los últimos años, se han visto acelerados tras varios acontecimientos de mucha importancia, y que están condicionando las relaciones sociales y los contextos económicos. De forma paralela se ha acentuado el riesgo de debilitamiento de los marcos democráticos en los países occidentales, con la irrupción de corrientes políticas reaccionarias que empujan a asumir nuevos retos.

El Congreso marca tres ejes importantes. El primero de ellos es el balance del trabajo realizado durante los últi-

mos cuatro años de la gestión realizada, que ha pretendido ejecutar lo acordado en las ponencias congresuales aprobadas en el anterior congreso. Este balance está atravesado por la salida de la crisis sanitaria, económica y social que había provocado la pandemia y por un escenario económico complejo con elevados índices de inflación y de disputa de los beneficios empresariales. Con una situación política a nivel mundial, estatal y vasca de incertidumbre y de mucha polarización que está poniendo en evidencia la necesidad de una regeneración democrática que desde el sindicato venimos exigiendo. Un balance sindical con éxitos importantes en materia de negociación colectiva que ha puesto de manifiesto el binomio de movilización y negociación para alcanzar grandes acuerdos.

En segundo lugar, debatiremos y aprobaremos las líneas estratégicas que debemos impulsar en el próximo mandato y que pasan por potenciar y

desarrollar el papel sociopolítico del sindicato que debe abordar la crisis climática, la digitalización sin control y el debilitamiento de nuestra democracia, en definitiva, la disputa ideológica sobre el contenido y alcance real de nuestra democracia.

Nuestra acción sindical debe dar respuesta a los grandes desafíos y transformaciones a lo que se está enfrentando nuestra sociedad y seguir disputando en la lucha capital-trabajo el reparto de los grandes beneficios a través de los salarios y de una fiscalidad justa y progresiva que desarrolle y potencie los servicios públicos necesarios y suficientes para atender las necesidades del conjunto de la ciudadanía. Todo ello sin dejar de actuar de manera transversal y en clave feminista en la consecución de una igualdad entre mujeres y hombres. En definitiva, la necesidad de otro modelo social, laboral y económico más justo.

Nos toca por tanto definir la política sindical y nuestra apuesta sociopolítica en Euskadi, es decir la vertiente sociopolítica que se concrete en torno a nuestra necesaria incidencia en las políticas públicas y en nuestro entorno social y el modelo de relaciones laborales, nuestra estrategia en materia de negociación colectiva y acción sindical, que no se puede desligar de la necesidad de vertebración y agregación de la clase trabajadora en todas sus expresiones de diversidad objetiva y subjetiva. Dicho de una manera más simple, el debate congresual sobre política sindical es indisoluble del debate sobre la política organizativa que nos determine la correlación de fuerzas en el periodo incierto que está por venir y que ayude a mejorar nuestros niveles de representación y afiliación.



Hori izango da CCOOko 13. Kongresu Konfederaleko lema. Gasteizen izango da maiatzaren 15 eta 16an eta 200 ordezkari bertaratuko dira, sindikatuaren egitura osoan egindako kongresu-prozesu zabal batean hautatuak izan direnak.

Askatasuna eta demokrazia eskubide kolektiboak lortzen oinarritzen dira solidarioak ez diren gako individualisten aurrean, Euskadiko CCOO da tresnarik onena langile klasearen antolakuntzarako berdintasunean aurrera egiten jarraitzeko.

Debemos situar la mayor parte de los recursos posibles en los ámbitos más cercanos a los centros de trabajo y generar las formas más eficientes de organización interna. Todo ello buscando los máximos consensos, desde la confederalidad, la transparencia y la cogobernanza. Las ideas sin organización se quedan en retórica.

Y, en tercer lugar, elegiremos democráticamente, la nueva dirección del sindicato. Dirección que trabajará sin descanso para intentar llevar a efecto nuestros objetivos, siendo el altavoz y

el instrumento de la clase trabajadora a la que representamos, y especialmente del conjunto de nuestra afiliación.

La libertad y la democracia se sustentan en conseguir derechos colectivos, frente a las claves individualistas e insolidarias, CCOO de Euskadi, es la mejor herramienta para la organización de la clase trabajadora para avanzar en equidad e igualdad.

ERANTZUNAK, NUEVOS RETOS,
MISMAS LUCHAS

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 2024
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



Un proyecto común de certezas y pertenencia de la clase trabajadora

Esta ponencia-programa de acción que presentamos a debate en el proceso del 13 Congreso de CCOO de Euskadi pretende presentar propuestas y actuaciones ante los retos que afrontamos.

descentralizadas y parceladas en los procesos productivos y con una realidad política y sindical que tiene particularidades propias de nuestro ámbito territorial, específicas y diferenciadas del resto de las organizaciones que conforman el conjunto de nuestro sindicato.

El aumento de nuestra afiliación y de nuestra representatividad mejorará nuestra capacidad para tratar de incidir en la negociación colectiva de carácter sectorial y en definitiva servirá para ganar poder sindical para defender y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca.

Afiliación, representatividad y fuerza movilizadora se traduce en poder sindical, poder para la organización,

Ziurgabetasuna eta noraez testuinguru batean, sindikatuak segurtasuna, egonkortasuna eta proiektu komun bat eskaini behar ditu, langileei pertinentzia, segurtasun eta itxaropenaren zantzua itzuliko diena

que nos servirá para ser más fuertes y más útiles a las trabajadoras, y para que nuestra acción colectiva se configure como la única alternativa que tenemos para hacer efectivo el ejercicio de nuestros derechos.

Porque debemos resolver los problemas cotidianos de la gente en las empresas, porque es demostrable que donde hay presencia de compañeras y compañeros de CCOO hay mejores salarios, mejores derechos laborales, más políticos de igualdad y mayor seguridad y salud laboral.

Porque nuestro poder para cambiar las cosas está en nuestro compromiso en la negociación y en la movilización para seguir mejorando la vida de la gente, en nuestra diversidad y capacidad para representar a todos los trabajadores y las trabajadoras independientemente de su sector o procedencia, en nuestra fortaleza organizativa para avanzar en derechos laborales y sociales y conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

En un contexto caracterizado por la incertidumbre y la desorientación, el sindicato debe ofrecer certezas, estabilidad y un proyecto común que devuelva a las personas trabajadoras el sentido de pertenencia, seguridad y esperanza.

Nuestro modelo sindical debe hacerse fuerte en una sociedad fragmentada, con altos niveles de desigualdad, en un mercado de trabajo igualmente segmentado, en unas empresas cada vez más complejas,



Sindicalismo antifascista, por el trabajo, los derechos y la democracia

El ascenso de movimientos y de formaciones políticas de extrema derecha en gran parte del mundo exige que redoblemos los esfuerzos para construir estrategias con el objetivo de combatir el discurso de odio y los mensajes de ultra derecha desde el mundo del trabajo.

El paulatino alejamiento de lo público, la desconfianza en las instituciones y en el Estado social, ha permitido la fermentación de ideas y discursos que creíamos vencidos desde hace muchas décadas.

El sindicalismo debe promover una respuesta valiente y decidida para frenar en seco el avance de posiciones reaccionarias, la deslegitimación de las instituciones y, por ende, de la propia democracia que proclaman y sus consecuencias. Somos un sindicato de clase, pero nuestro papel va más allá de la legítima defensa de los intereses de clase. Nuestro carácter sociopolítico, representatividad y capilaridad nos convierten en vertebradores de una sociedad con modelos de organización cada vez más difusos.

Sindikalismoak erantzun ausarta eta irmoa sustatu behar du jarrera erreazionarioen gorakadaren aurrean, erakundeen deslegitimazioa eta, ondorioz, aldarrikatzen duten demokraziaren beraren deslegitimazioa geldiarazteko.

Feminismo Sindical

El avance del feminismo en la última década ha garantizado un mayor avance en políticas feministas. Este avance ha tenido un reflejo en la mejora de las condiciones de vida de muchas mujeres y en una sociedad más justa.

Esto ha supuesto una reacción en algunos sectores de la población que han visto este avance como un ataque a sus privilegios, sustentados en el patriarcado en sus diferentes formas. Es preocupante el alcance de estos discursos, sobre todo en referencia a las violencias machistas.

Comisiones Obreras de Euskadi ha de seguir condenando el negacionismo de la ultraderecha que alcanza algunas instituciones donde gobierna o condiciona gobiernos. Por ello, frente a estos discursos, como organización, seguiremos reforzando nuestro mensaje feminista desde una perspectiva proactiva y desde la acción.

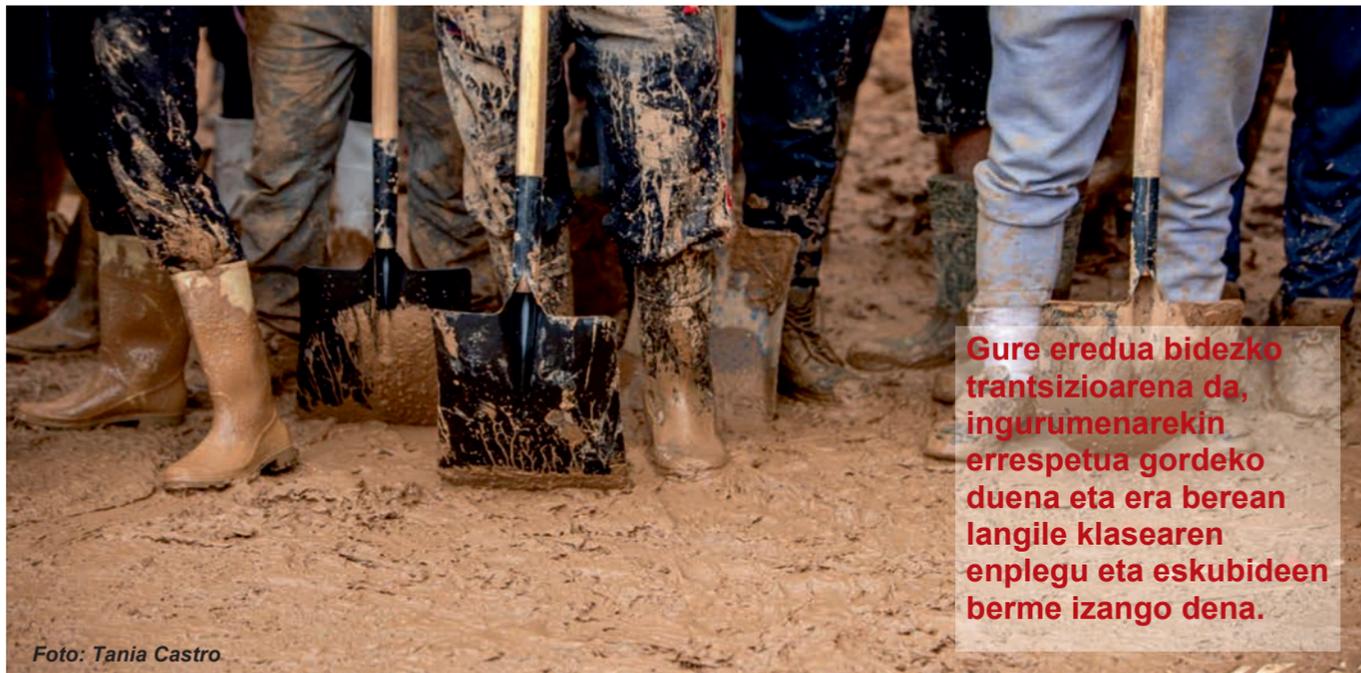
Nuestra fortaleza feminista como organización se fundamenta en lo que venimos llamando "feminismo sindical" que no deja de ser el trabajo diario del



conjunto de la organización siendo claves las mujeres sindicalistas. Esta visión feminista debe ser entendida desde la diversidad de las interseccio-

nes que nos atraviesan como mujeres trabajadoras. Garantizando la perspectiva feminista en toda nuestra acción como refleja esta ponencia.

Euskadiko Langile Komisioak ultraeskuindarren negazionismoa gaitzesten jarraituko dugu gobernatzen edo gobernu horiek baldintzatzen dituzten zenbait erakundeetara iritsi baitira. Horregatik, diskurtso horien aurrean, erakunde gisa, gure mezu feminista indartzen jarraituko dugu, beti ikuspegi proaktibotik eta ekintzatik.



Gure eredia bidezko trantsizioarena da, ingurumenarekin errespetua gordeko duena eta era berean langile klasearen enplegu eta eskubideen berme izango dena.

Foto: Tania Castro

Cambio climático y ecologismo

La salud del planeta es necesaria para seguir avanzando en el modelo de defensa de derechos que defendemos desde el sindicalismo, y además es inseparable de la salud de las personas.

Como sindicato, nuestra razón de ser es la defensa del empleo y de la clase trabajadora, pero no habrá empleo que defender, salud humana que proteger, ni condiciones de trabajo que dignificar, en un escenario de colapso medioambiental. Si a esto se le añade la exis-

tencia de recursos en disputa, la crisis social será inevitable.

En la actualidad, la nueva ultraderecha ha añadido el cambio climático y las reivindicaciones del movimiento ecologista a las nuevas guerras culturales de nuestro tiempo.

La ultraderecha transforma el negacionismo del cambio climático en garantía y certidumbre de futuro. CCOO va a implicarse en los movimientos, discursos

y prácticas que contribuyan a confrontar con estos postulados.

Nuestro modelo es el de una transición justa que sea respetuosa con el medio ambiente y a la vez garantía de empleo y derechos para la clase trabajadora.

Este modelo implica reconocer que el cambio climático es un problema real y que las medidas en los ámbitos productivo, energético y de consumo son necesarias y urgentes.

Migraciones

Las personas migrantes constituyen uno de los objetivos claramente señalados por partidos y grupos de la ultraderecha.

Gorrotu diskurtsoen aurkakoak gara gure jarduna egiten dugun eremu guztietan, eguneroko ekintza sindikaletik erakunde ordezkariak espazioetaraino.

En el ámbito laboral, las personas migrantes a veces afrontan situaciones de desventaja laboral, de acceso a vivienda, a prestaciones sociales etc., derivadas de su situación administrativa, así como de prejuicios racistas que persisten en una parte de la sociedad, con el riesgo de explotación laboral y la vulneración de los derechos laborales que les supone y que nos afecta como sindicato de clase y como sociedad.

Las mujeres migrantes sufren doble discriminación, este hecho impacta di-

rectamente en sus carreras profesionales y en sus proyectos vitales.

Reclamamos que la perspectiva desde la que se desarrollen las políticas públicas sea la de los derechos humanos.

Mejorar las condiciones de las personas migrantes implica conseguir su plena integración laboral normalizada, por lo que instamos a los poderes públicos a que actúen con las modificaciones legislativas y políticas públicas dirigidas a mitigar sus vulnerabilidades.

**AGRUPACIÓ
ATLANTIS**
Entidades del Grupo AXA en España



**Tu tranquilidad,
nuestro mejor regalo**

Nuestro grupo asegurador ha crecido con la incorporación de las entidades AGRUPACIÓ I ATLANTIS al Grupo AXA

Ahora, tenemos el seguro AXA que se adapta a ti



**SEGURO
DE HOGAR**



**SEGURO
DE AUTO**



**SEGURO
DE SALUD**



**SEGURO
DENTAL**

**Para más información
contacta con tu oficina
más cercana:**

Bilbao - Tel. 94 424 23 02

Vitoria - Tel. 94 515 43 29

San Sebastián - Tel. 699 295 631

Oficinas AGRUPACIÓ I ATLANTIS, entidades del Grupo Axa en España

Los términos expresados en esta web están supeditados a las condiciones generales y particulares de aplicación de estos seguros así como a la modalidad de seguro contratado y que el contrato esté al corriente de pago. Cobertura otorgada por AXA Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros. Domicilio social: c/ Monsenyor Palmer, 1 - 07014 Palma de Mallorca. CIF: A60917978. Inscrita en el Registro Mercantil de las Islas Baleares, en el tomo 2325, folio 63 y hoja PM-61041. NIF: A-60917978 - Sede Central: C/ Emilio Vargas, 6. 28043 Madrid. Más información en www.axa.es.

Trabajo con movimientos sociales

CCOO tiene como objetivo un cambio de modelo hacia una sociedad más justa. Los espacios de lucha en los que el sindicato participa trascienden nuestro papel en las empresas y en defensa de unas mejores condiciones de trabajo.

El papel sociopolítico de CCOO debe servir de marco para reforzar las alianzas tejidas a lo largo del tiempo con la sociedad civil organizada, persistiendo en la mejor tradición del movimiento obrero y que en Euskadi se ve reflejada en la participación de CCOO en distintos espacios movilizados vinculados

con el feminismo, el ecologismo, la juventud, las personas refugiadas o la cooperación internacional.

Es esencial entendernos y colaborar con las nuevas realidades y modelos organizativos en aras de construir posicionamientos comunes en favor de la justicia social.

Ezinbestekoa da elkar ulertzea eta errealitate eta antolaketa eredu berriekin lankidetzan aritzea, justizia sozialaren aldeko jarrera komunak eraikitze aldera.

LGTBI+

Las personas LGTBI+ siguen sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a la LGTBI+fobia. Asistimos a un auge de los discursos de odio, promovidos y amparados por la ultraderecha, dirigidos, especialmente, hacia las personas LGTBI+, en ese sentido son las personas jóvenes LGTBI+ quienes mayor tasa de agresiones reciben.

En el ámbito laboral sabemos que persiste la invisibilización del colectivo en sus centros de trabajo y la mayoritaria consideración de que su identidad u orientación sexual dificulta su promoción profesional o, el trato desigual recibido por esa misma causa.

Comisiones Obreras de Euskadi seguirá defendiendo con rotundidad los derechos del colectivo, confrontando estos mensajes de odio, y luchando contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral. Nuestra capacidad de influencia en este sentido a través de la negociación colectiva, y fundamentalmente a través de los convenios colectivos, debe ser clave para establecer medidas antidiscriminatorias.



Euskadiko Langile Komisioak kolektiboaren eskubideak irmo defendatzen jarraituko dugu, gorroto mezu horiei aurre eginez, eta kolektiboko pertsonak jasaten duten diskriminazioaren aurka borrokatuz, bereziki lan esparruan. Ildo horretan, negoziatio kolektiboaren bidez eta, batez ere, hitzarmen kolektiboaren bidez eragiteko dugun gaitasunak funtsezkoa izan behar du diskriminazioaren aurkako neurriak ezartzeko.

Concertación y Diálogo Social

El deterioro institucional y la desconfianza de la ciudadanía en las instituciones políticas y sociales, fomentados por los discursos populistas, han convertido la defensa del derecho a la participación institucional y el principio de representatividad sindical en elementos cruciales para el sindicato.

Se trata de un derecho fundamental que confiere a las organizaciones sindicales un papel constitucional de primer orden junto al que mantienen los partidos políticos en la vertebración de la participación de la sociedad.

Desde el primer momento en que el Diálogo Social se institucionaliza en Euskadi, CCOO de Euskadi ha defendido su necesaria participación en los procesos de diseño de las políticas públicas del Gobierno Vasco.

Frente a otras organizaciones sindicales que decidieron hacer dejación de su responsabilidad en estos procesos, argumentando la falta de valor del diálogo social en Euskadi, CCOO de Euskadi decidimos apostar por un modelo de intervención que a lo largo de los años ha venido dando sus frutos en la generación y defensa de los intereses de la clase trabajadora y en el diseño de las políticas públicas del Gobierno.



Euskadiko CCOOk, urteetan fruituak eman dituen esku-hartze eredu baten aldeko apustua egin genuen, langile klasearen interesen defentsan eta Gobernu politika publikoaren diseinuan.

Fiscalidad

Zerga sistemak eragin hirukoitza dauka: soziala, ekonomikoa eta desberdintasunak murrizteko eragina.

Hiru aldagai hauek kontuan hartuta, ezin dugu ongizate estatu indartsua eduki zerga oinarria ahula bada.

El sistema tributario tiene un triple impacto. Primero tiene un fuerte impacto social, facilitando el acceso a servicios públicos de calidad y contando con sistemas de protección social frente a diferentes contingencias. Tiene, también, un impacto positivo sobre la reducción de la desigualdad social al promover una redistribución de la riqueza entre diferentes ámbitos. Y tiene, sin duda,

un impacto económico sobre el crecimiento y la capacidad de generar empleo. Dicho en otras palabras, y teniendo en cuenta estas tres variables, no puede haber un estado de bienestar fuerte si la base tributaria es débil.

En Euskadi, desde la premisa reivindicativa sustentada en la necesidad de que el parlamento vasco tenga compe-

tencias fiscales demandamos fortalecer la transparencia fiscal, el incremento del tipo efectivo del impuesto de sociedades, o el aumento del gravamen aplicado a la transmisión de herencias, así como la creación de una policía tributaria con el objetivo de desenmascarar fraudes que son difícilmente detectables o que se ocultan bajo una apariencia de legalidad.

Vivienda

La política de vivienda constituye sin duda uno de los retos más importantes y son, también, políticas laborales, en la medida en que impactan de manera evidente sobre las condiciones de vida y renta disponible de la clase trabajadora.

Arrastramos aún las consecuencias de décadas de políticas de vivienda que no trataban tanto de afianzar la función social de la misma como de responder a otros intereses.

Para nuestra organización dotarnos de un parque público de vivienda en régimen de alquiler suficiente y de calidad va a ser clave en los próximos años.

Además el constante aumento de precios de la vivienda se ha visto empeorado de forma clara por la expansión del turismo y de las viviendas turísticas.

Resulta evidente el impacto que este tipo de prácticas tiene tanto sobre la función social que debe tener la vi-

vienda, como sobre la propia fisonomía de nuestras ciudades.

Por ello, y en este ámbito, el sindicato reclamará tanto los cambios normativos necesarios para ajustar y limitar estas prácticas, como el necesario reforzamiento de la inspección y control sobre pisos turísticos y alquiler de habitaciones, que hoy se han configurado como elementos de elusión de las nuevas reglas en materia de vivienda y control de precios.

En este sentido, es básico también el desarrollo de políticas eficaces de limitación de precios de alquiler en zonas tensionadas, con el desarrollo de las acciones pertinentes ya contempladas por la ley, o aquellas otras que se resulten necesarias.

Y todo ello en aras de garantizar, una vez más, la función social de la vivienda frente a usos especulativos, que expulsan a las personas trabajadoras de aquellos espacios donde viven y trabajan.

Funtsezkoa da tenkatutako eremuetan alokairu prezioak mugatzeko politika eraginkorrak garatzea, eta, horretarako, legean jasotako ekintza egokiak edo beharrezkoak diren beste batzuk garatzea.

Eta hori guztia, espekulazio erabileren aurrean etxebizitzaren funtzio soziala bermatze aldera, langileak bizi eta lan egiten duten eremuetatik kanporatzen baitituzte.



Políticas Sociales y transformación del modelo de Cuidados

En el marco autonómico de Euskadi el sistema de protección social se divide competencialmente en dos carteras de gobierno diferentes, la Consejería de Servicios Sociales y la Consejería de Inclusión Social, dependientes cada una de ellas de los dos socios de gobierno.

A pesar de los órganos interinstitucionales que regulan la coordinación de la ejecución de estas políticas sociales en las distintas administraciones competenciales (autonómica, foral y local), CCOO considera la necesidad de un consenso sobre los servicios sociales y de inclusión social en Euskadi que debería sostenerse en un modelo público de políticas sociales que se vean reforzados económicamente y tiendan a su publicación. Modelo que refuerce el sistema de servicios sociales y las políticas públicas de infancia, juventud, discapacidad, personas mayores, inclusión social... en el marco de una estrategia y política de cuidados, transversal e interrelacionada.

Los cuidados, como concepto, pasaron de ser invisibles en la política general y de estar exclusivamente presentes

CCOOren ustez Euskadiko gizarte zerbitzuei buruzko eta gizarteratzeari buruzko adostasun baten beharra dago, politika sozialen eredu publiko batean oinarritu beharko litzatekeena, ekonomiko indartuz eta publikifikaziorunzko joerarekin.

Gizarte zerbitzuen sistema eta hartzarolari, gazteriarri, desgaitasunari, adinekoei, gizarteratzeari eta abarri buruzko politika publikoak indartuko dituen eredu, zeharkako eta elkarri lotutako zaintza estrategiaren eta zaintza politikaren esparruan.

en las agendas del movimiento feminista y de la lucha sindical, a ser uno de los más manidos y utilizados en la era Covid y Post-Covid. Los intentos posteriores de hacerlos aterrizar en las políticas públicas no han conseguido atinar en los marcos.

Nuestro objetivo es poner los cuidados en el centro desde la perspectiva feminista donde el trabajo y los servicios públicos de calidad sean ejes en los que se fundamente un sistema público de cuidados en forma de nuevo pilar del Estado de Bienestar. Por ello promoveremos en todos los espacios donde tengamos capacidad de interlocución este planteamiento.

El sistema público de cuidados debe garantizar el derecho a ser cuidada/cuidado con atención profesionalizada por parte del Estado en aquellas situaciones, edades o condiciones personales de falta de autonomía personal que requieran de esos cuidados para garantizar una vida digna. Garantizar una cobertura universal de los servicios es esencial para frenar las discriminaciones de clase, origen o sexo que se dan a la hora de ser cuidada o cuidado.



*Gauzak
aldatzeko
gaitasuna*

2025

*El poder
de cambiar
las cosas*

URTARRILA / Enero

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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	³¹	25	26	27	28	29
30						

APIRILA / Abril

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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

MAIATZA / Mayo

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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
^{23/30}	24	25	26	27	28	29

UZTAILA / Julio

A/L	A/M	A/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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/M	O/J	O/N	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						

Habría 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



ccoo.eus

Protección social y servicios públicos

La acción del sindicato se dirigirá, en materia de pensiones, a reforzar el camino emprendido en los últimos años, poniendo el foco en la defensa de nuestro sistema público de pensiones, y en la reivindicación del papel del diálogo social para desarrollar medidas estructurales que desmonten los discursos liberales interesados en torno al mismo.

En este punto debemos recordar, no obstante que las pensiones son el reflejo de nuestro mercado laboral, y por tanto debemos tener en cuenta que la mejor herramienta para mejorar las pensiones del futuro la tenemos hoy en la negociación colectiva.

Por su parte, los servicios públicos son una herramienta esencial para mantener la cohesión social y para garantizar la igualdad entre la ciudadanía. Un estado del bienestar fuerte necesita unos servicios públicos dotados de recursos suficientes para satisfacer las necesidades de una ciudadanía en

la que las desigualdades son crecientes. Frente a los discursos individualizadores y de desmantelamiento de cualquier cosa que suene a algo público, es necesario reforzar la idea de lo común como garante de bienestar.

La defensa de la estabilidad en el empleo público y la reducción de la temporalidad debe ser una reivindicación prioritaria en la acción sindical de CCOO de Euskadi. Para mejorar la calidad del empleo público, otra reivindicación del sindicato debe ser la recuperación de la negociación colectiva en las administraciones.

En definitiva, es el momento no solo de recuperar lo perdido por el personal público desde las políticas de austeridad hasta ahora, sino de conquistar nuevos derechos que mejoren sus condiciones de trabajo porque para poder prestar unos servicios públicos de calidad es imprescindible que estos cuenten con las condiciones y recursos humanos y materiales suficientes.



Enplegu publikoan egonkortasunaren defentsa eta denborazkotasunaren murrizketak lehen mailako aldarrikapena izana behar du Euskadiko CCOOrentzat.

Enplegu publikoaren kalitatea hobetzeko, sindikatuaren beste aldarrikapen bat administrazio publikoetan negoziazio kolektiboa berreskuratzea da.

Azken finean, herstura politiketatik hona langile publikoek galdutako guztia berreskuratzeko garaia da, eta baita ere eskubide berriak konkistatzeko garaia euren lan baldintzak hobetzeko.

Kalitatezko zerbitzu publikoak eman ahal izateko ezinbestekoa da langileek baldintza egokiak eta giza baliabide zein baliabide material nahikoak edukitzea.



Retos de la Negociación Colectiva

Euskadin negoziazio kolektiboaren mapa arrazionalizatu behar dugu, eta langile gehiago babesten eta ordezkatzeko dituzten negoziazio prozesuak zaindu. Ildo horretan, autonomia esparruak indartu eta babestu egiten du gure lurraldean egiten den negoziazioa, eta gainera, lurraldeen arteko desberdintasunak ezabatzen ditu.

Lanaren antolaketaren eztatanda datozen urteotan borrokarako gai garrantzitsuak izango da. Gainera, lan-bizitza eta familiarizazioa bateragarri egin ahal izateko neurri guztiak bultzatu behar ditugu ordaindutako baimenen bidez, baita lanaren antolaketa eta politika publiko ausartak ere, zaintza lanak langile klasearen zati batek bakarrik egin ez ditzan.

La negociación colectiva es un elemento central para la ordenación de las relaciones laborales. Es la herramienta que aúna el afianzamiento y la mejora de las condiciones de trabajo con la vertebración del sindicato allí donde estamos y donde queremos estar para crear organización sindical.

El sindicato debe estar atento tanto a los distintos cambios normativos producidos como a las demandas que emanan de los propios trabajadores y trabajadoras.

En Euskadi debemos racionalizar nuestro mapa de negociación colectiva y preservar los procesos de negociación que protejan y representen a más personas trabajadoras. En este sentido, el ámbito autonómico refuerza y blindo no sólo la negociación que se realice en nuestro territorio sino que además elimina las desigualdades existentes entre territorios.

Además, hemos de reflexionar sobre la aparición de nuevas actividades en sectores productivos, basadas en tecnologías disruptivas que están teniendo un doble impacto en detrimento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, debilitando los mecanismos tradicionales de la negociación

colectiva; impactando en los niveles de empleo y en su calidad; introduciendo nuevas formas de organizar y distribuir la producción local y globalmente; y generando nuevos retos sobre el uso y abuso de los datos personales y la toma de decisiones automatizada en base a algoritmos de inteligencia artificial.

También la disputa de la organización del trabajo va a ser, en los próximos años, un caballo de batalla importante. Además, debemos impulsar todas aquellas medidas que vayan en la línea de poder compatibilizar la vida laboral y la familiar a través de los permisos retribuidos así como la organización del trabajo y políticas públicas valientes que eviten que la tarea de los cuidados recaiga solo en una parte de la clase trabajadora.

Los planes de igualdad tienen que ser mucho más protagonistas en nuestra negociación colectiva, no solo por la cantidad ingente de información que nos proporcionan a través de los registros retributivos y la valoración de puestos sino porque no debería entenderse los planes de igualdad sin los convenios colectivos ni viceversa, para eliminar las brechas laborales de género existentes.

Planes de Igualdad

La negociación colectiva es una de nuestras herramientas clave para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello, debemos incorporar desde el primer momento y hasta el final de las negociaciones la transversal feminista.

Los planes de igualdad son, uno más de los instrumentos de la negociación colectiva, y por eso tenemos que afianzarlos y extenderlos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Debemos involucrar a las plantillas de un modo activo en el proceso, no solo una vez firmado el plan, sino

también durante la negociación del mismo, tanto en empresas con representación sindical como en las que no cuentan con ella.

Debemos convertir la negociación colectiva en herramienta para prevenir todas las formas de violencias machistas y garantizar los derechos de las víctimas o supervivientes.

Así, son claves los protocolos contra el acoso sexual como medida preventiva acompañados de la formación a las plantillas. Por otro lado, a través de todos los mecanismos de la negociación colectiva, debemos ampliar los derechos laborales de las víctimas o supervivientes.

Negoziatio kolektiboa era guztietako indarkeria matxistak ekiditeko tresna bihurtu behar dugu eta biktimen eta bizirik atera direnen eskubi-deak bermatu. Beraz, beharrezkoak dira sexu jazarpenaren aurkako protokoloak prebentzio neurri moduan langileen prestakuntzarekin batera.

Salud Laboral

CCOO es un referente de la defensa de la salud laboral y de la mejora de las condiciones laborales para contribuir a reducir los daños a la salud derivados del trabajo.

La exigencia de medidas preventivas, ya sea a través del diálogo o la interlocución con las empresas o a través de las denuncias cuando esos marcos de interlocución se agoten, para que no haya accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales sigue siendo una seña de identidad del sindicato.

Además, es necesario que traslademos a la opinión pública la situación real que existe en los centros de trabajo en relación con la salud laboral, los daños que producen las condiciones de trabajo y el subregistro dichos daños.

Conocerlos y saber que estos, muchas veces, se ocultan como enfermedades comunes, tiene una incidencia directa en la generación de una cultura preventiva más amplia, que es necesario aprovechar para fomentar la exigencia de medidas preventivas. Para que esta exigencia pueda llevarse a cabo con garantías tiene que venir reforzada por la representación sindical de CCOO en los centros de trabajo, que también habrá que intentar incrementar.

Además, debemos seguir trabajando para que se alcance el mismo grado de protección real y efectiva para mujeres y hombres.



Prebentzio neurriak eskatzea laneko istripu eta laneko gaixotasunak egon ez daitezten sindikatuaren nortasun ezaugarria da oraindik ere.

Empleo, cambio de modelo productivo y reconocimiento de competencias

No debemos asumir el concepto de paro estructural como algo inamovible porque supone una pérdida significativa de capacidad productiva para nuestra economía, y, además, puede abocar a una parte de nuestra población hacia la exclusión social.

Son muchos los factores que deben tenerse en cuenta para cambiar el escenario y nuestra intervención es clave.

Gure herritarren benetako kualifikazio maila ikusarazteko tresnarik garrantzitsuenetako bat gaitasun profesionalak aitortzea eta egiaztatzea da.

Prozedura horiek hedatzen jarraitu behar dugu, eta, horretarako gure lana funtsezkoa da.

En primer lugar, es hora de abandonar el viejo modelo productivo basado en bajos salarios, precariedad laboral y baja fiscalidad y apostar por un nuevo modelo productivo generador de empleo de calidad, aplicando los recursos públicos disponibles a proyectos que promuevan transformaciones productivas reales, que refuercen sectores estratégicos o supongan procesos de relocalización de la actividad productiva en Euskadi.

En segundo lugar, es imprescindible un reforzamiento de los servicios públicos de empleo y una nueva concepción de las políticas activas de empleo que pongan el énfasis en el apoyo personalizado a las personas en su acceso a un puesto de trabajo.

En tercer lugar, para afrontar las transformaciones en las que nos hayamos inmersos debemos demandar una recualificación del capital humano poniendo en marcha un sistema integrado y eficaz especialmente para la población adulta. La formación es, en este

sentido, un instrumento clave para construir un abanico de competencias más actualizado.

Uno de los instrumentos más importantes para hacer visible el nivel de cualificación real de nuestra población es el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Es necesario que estos procedimientos sigan extendiéndose y para ello nuestra labor es fundamental.

En todo caso, la negociación colectiva debe convertirse en la herramienta más importante en el desarrollo del derecho a la formación estableciendo los criterios para su ejercicio.

El papel de nuestros delegados y delegadas en las empresas respecto a los planes de formación que en ellas se desarrollan debe redefinirse haciendo que su intervención resulte clave para que la formación se transforme en el instrumento para el desarrollo profesional y personal de cualquier persona.



Nuevas realidades del trabajo

Cuando utilizamos esta expresión lo hacemos para fijarnos en aquellos cambios que se vienen produciendo en todos los ámbitos laborales y que, como organización sindical, percibimos en nuestro entorno de acción más cercano: los centros de trabajo.

Términos como teletrabajo, desconexión digital, tecnología digital, plataformas digitales, app, chatbot, personas trabajadoras en la nube, comercio electrónico, última milla, látigo digital, capitalismo de vigilancia, reputación digital, big data, algoritmo, inteligencia artificial, etc., han ido llegando e integrándose en nuestro vocabulario cotidiano como consecuencia de las nuevas situaciones que se van produciendo en el mundo del trabajo, cuyo origen es la transformación digital de los procesos organizativos y/o productivos de las empresas en todos los sectores.

Muchos sectores son organizados y gestionados por aplicaciones y algoritmos que gobiernan y dirigen las rela-

ciones laborales sin tener en cuenta las circunstancias personales y profesionales de las personas trabajadoras, de forma individual o colectiva.

La principal consecuencia de estas estrategias es el fortalecimiento de la dirección empresarial, así como una mayor individualización de las relaciones de trabajo. Estos algoritmos, además, son fuente de discriminación de las personas más vulnerables en el mundo del trabajo, especialmente mujeres y jóvenes.

La negociación colectiva ha de contribuir a la ampliación y concreción de derechos y garantías de protección de los datos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras frente a la aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial que se pongan en marcha en los centros de trabajo.

Reclamar nuestro derecho de información y consulta previo a la implantación de nuevos procesos tecnológicos que conlleven cambios para las

personas trabajadoras, nos permitirá negociar antes de su puesta en práctica y nos facilitará su gestión posterior. Lo más importante es que dichos procesos se conozcan, sean transparentes y las personas trabajadoras participen en su control a través de su representación legal.

Negoziatio kolektiboak langileen datuen eta lan baldintzen babeserako berme eta eskubideak zabaltzen eta zehazten lagundu behar du, lantokietan abian jartzen diren adimen artifizialeko teknologien aplikazioaren aurrean.



Acción Sindical ante los efectos sobre el empleo de la política lingüística

CCOO va a mantener un papel y una acción sindical orientada a fomentar el uso del euskera compaginando el fomento en positivo, sin exclusiones, del aprendizaje y uso del euskera en el mundo del trabajo, el derecho de la ciudadanía a recibir en euskera la atención que requiera en sus relaciones con las administraciones y servicios públicos y el derecho al empleo y al mantenimiento en el mismo de las personas que trabajan en esas administraciones y servicios públicos.

Para garantizarlo CCOO considera necesaria la existencia de un sistema de perfiles lingüísticos. El punto de equilibrio de este sistema se tiene que situar en el respeto a los índices sociolingüísticos oficiales de cada espacio a la hora de asignar fechas de preceptividad a las plazas con requisito de conocimiento de euskera.

La existencia de un nuevo marco legal, como es el Decreto 19/2024, que generaliza el requisito de conocimiento de euskera a empresas priva-

das que operen como subcontratas con la administración pública y tengan relación directa con la ciudadanía, confiere mucha importancia a la necesaria medición de la demanda real.

Tanto en las subcontratas de la administración pública como en el resto de empresas privadas, CCOO impulsará a través de la negociación colectiva el fomento del aprendizaje del euskera, evitando, en todo caso, convertirlo en una exigencia o en una herramienta de selección discriminatoria. Será necesario y es objetivo del sindicato que existan liberaciones de tiempo para su aprendizaje, también en las empresas privadas.

CCOO sigue considerando irrenunciables aspectos como la profundización en los perfiles asimétricos más allá de lo recientemente legislado, la acreditación de los perfiles de comprensión del idioma y la valoración como mérito de las personas que tengan perfiles A1 y A2.

CCOOk euskararen erabilera sustatzera bideratutako papera eta ekintza sindikala mantenduko du, lan esparruan euskara ikasi eta erabiltzea modu positiboan eta bazterketarik gabe sustatuz, hori, herritarrek administrazio eta zerbitzu publikoetan arreta euskaraz jasotzeko duten eskubidearekin eta administrazio eta zerbitzu publiko horietan lan egiten duten pertsonen beren lanarekin jarraitzeko duten eskubidearekin uztartuz.



Sindicato de proximidad en el centro de trabajo

En este apartado queremos profundizar en la apuesta por el trabajo colaborativo, con transparencia y cogobernanza, para consolidar la apuesta de la organización por avanzar en la transformación en un sindicato aún más cercano a las personas afiliadas y trabajadoras y que dé respuesta a los nuevos retos a los que nos enfrentamos como clase.

El principal objetivo del sindicalismo que representan la Comisiones Obreras de Euskadi es el de intentar llegar hasta la última persona trabajadora, en el último centro de trabajo de nuestro territorio para, de esta manera, tejer una red de personas trabajadoras organizadas en torno a nuestra organización sindical.

Una mayor organización interna y una mayor agilidad en el flujo informativo, ayudará a que las sindicalistas que realizan la extensión, lo hagan con mayor calidad y eficacia, generando confianza en las personas trabajadoras, realizando una primera toma de contacto fiable y convirtiéndose en referente sindical de esas personas.

Barne antolaketa handiagoa eta informazio fluxu arinagoarekin hedapena egiten duten sindikalistei kalitate eta eraginkortasun handiagoarekin egiten lagunduko die, langileengan konfiantza sortuz, lehen harremana fidagarriagoa eginez eta pertsona horien erreferente sindikal bihurtuz.

La industria vasca hace ya unos años que viene perdiendo peso dentro de nuestro tejido empresarial en favor, principalmente, del sector servicios, cada vez en mayor expansión debido, en parte, al auge del sector turístico en nuestra comunidad, al crecimiento de las empresas y centros de servicios que rodean al mismo, y en general a otros ámbitos del sector servicios también en gran crecimiento, que a diferencia del tradicional sector industrial anteriormente citado, se organizan predominantemente en un amplio espectro de pequeñas empresas, con infinidad de centros de trabajo muy desperdigados geográficamente, compuestos por un reducido número de personas trabajadoras, lo que dificulta enormemente la organización sindical en los mismos.

Además, es este sector terciario donde

se emplean la mayoría de personas jóvenes y mujeres de Euskadi, y por tanto, como venimos diciendo en los puntos anteriores, son sectores donde tenemos que prestar especial atención a la hora de realizar nuestra extensión, ya que debemos conocer las inquietudes de las personas jóvenes, principalmente mujeres jóvenes, y llegar adonde ellas de una manera empática y consolidarnos como referente de todas esas nuevas realidades más precarias del territorio.

Debemos promover estrategias eficaces que logren acercar nuestra atención a la gente allí donde esté y ello pasa por llevar a cabo una más que necesaria reestructuración integral de la organización que nos permita ser más ágiles y más accesibles para el conjunto de la afiliación y de las personas trabajadoras.



Formación Sindical

Con respecto a la formación sindical el objetivo de la misma es dotar al conjunto del activo sindical de CCOO de herramientas formativas que, a través de un plan formativo confederal refuerzan la organización.

El mundo de las relaciones laborales cambia a un ritmo vertiginoso, suponiendo ello, que surjan nuevos escenarios donde la precariedad se diluye con argumentos liberales más parecidos al modelo americano del esfuerzo individual que a las políticas de bienestar del viejo mundo.

Este modelo sostenido por el auge de la extrema derecha en Europa parece calar en los estratos de la sociedad descontenta con mensajes, planteamientos y políticas liberales donde el individualismo vence a la solidaridad. Planteamientos que son profundamente antagónicos a los valores y principios de las Comisiones Obreras porque atentan contra los derechos de la clase trabajadora, disolviendo el valor del trabajo en el esfuerzo individual, frente a la representación colectiva.

Además, en un territorio profundamente politizado como es Euskadi, el mundo del trabajo se hace más complejo. Para poder incidir en el modelo económico y sociopolítico del país, la perspectiva ideológica debe estar presente en nuestra formación sindical.

La perspectiva ideológica supone que el conjunto de nuestras acciones formativas recojan la visión de parte de CCOO de Euskadi. No podemos ser ajenas a la realidad social, política y económica que rodea al mundo del tra-



bajo, porque sus efectos son proporcionales en la clase trabajadora.

Cuestiones estructurales donde basamos nuestros preceptos como las desigualdades entre mujeres y hombres, el modelo económico, el fiscal, los servicios públicos el auge de la extrema derecha, la situación de la vivienda, las migraciones o la inteligencia artificial en las relaciones laborales, son fundamentales para entender la posición del sindicato en la actualidad y en el futuro siendo el hilo conductor de esta perspectiva los principios que recogemos

Informazio sindikalari dagokionean horren helburua CCOOko aktibo sindikala prestakuntza tresnaz hornitzea da, erakundea indartuko duen prestakuntza plan konfederal baten bitartez.

en nuestros estatutos (organización de clase, feminista, internacionalista, sociopolítica...); principios que marcan nuestro horizonte propositivo.

Proceso de digitalización

Con respecto al proceso de digitalización interno, uno de sus objetivos fundamentales es optimizar cómo relacionarnos con las personas afiliadas, para

que nos permita poner en valor el trabajo sindical llevado a cabo en la organización y personalizar la atención a la afiliación, permitiendo un trato diferen-

cial y centrado en el historial de interacciones previas, alineando lo que aporta el sindicato con las necesidades de la persona afiliada.



Bizitza duin baten alde

Azaroaren bukaera, ostiral arratsaldea eta hotz dexente Gasteizko kaleetan, baina hiriburu honetako alde zaharreen, gazte batzuk antolatu ziren eta euren iragana, oraina eta etorkizunari buruzko arazo eta erronkak maingaineratu dituzte. Istorio honen hasiera ipuin bat dirudi baina errealitatea da, gazte antolakuntzaren errealitatea, Gazteak espazioaren antolaketa eta Gazteak antolatutako mandatuaren azken eskola sindikala.



Esto que parece la introducción de un cuento navideño o una novela basada en las calles empedradas de Gasteiz no es más que la introducción del artículo del Biltzar para finalizar el año y en el que trataremos de realizar un amplio resumen de la escuela de juventud de Gazteak, celebrada los días 29 y 30 de noviembre en el Albergue La Catedral de Vitoria- Gasteiz.

Esan bezala, mandatu azken eskola sindikala zen honakoa eta bertara azaroaren 29rako arratsalde horretan 30 gazte inguru bildu ginen. Militantziak sortzen dituen korapiloak askaezinak dira eta horregatik elkar ikusten dugun bakoitzean, gutako danok irribarre batekin eta besarkada estu batekin agurtzen gara.

Había ganas de volver a juntarse para debatir, charlar, contarnos qué tal nos va en el curro o cómo hemos mandado a la mierda a aquel jefe explotador que únicamente quería que metiésemos horas sin nada a cambio, por citar algunos de los ejemplos que se dieron en la llegada de las participantes en la escuela. Los espacios de militancia, al fin y al cabo, son espacios sociales en los que se crean vínculos personales y afectivos más allá de la militancia político-sindical. Aunque algunas de nosotras no nos hayamos visto desde la anterior escuela celebrada en Leioa en diciembre de 2023, volvernos a ver es un revulsivo único, más allá del aprendizaje y las reflexiones que surgen en cada escuela.

Modu horretan eskolari hasiera emateko ordua iritsi zen eta horretarako CCOO Euskadiko idazkari nagusia den Loli Garciak egin zuen irekierako hitzaldia. Loliren esanetan, Gazteak izanda sindikatuaren motor garrantzitsua mandatu osoan zehar, egindako lana eta aurrera eramandako aldarrikapenen garrantzia helarazi zigan bertaratu ginen guztioi. Garai hauetan gazteon antolakuntzaren garrantzia eta sindikalismoaren ezagutzaz ere jardun zen Loli. Azken batean, bertaratu eeskerrak emateaz gain eta eskola dibertigarri zein oparoa izateaz aparte, borrokan jarraitzera animatu gintuen eta sindikatuak gazteon beharra noraino duen ere azaldu zigun.

Al terminar Loli García su intervención, fue mi turno, el de la persona que ostenta la secretaría de juventud

este mandato. Traté de resumir el trabajo realizado, las diferentes campañas llevadas a cabo, el incremento afiliativo o el impacto que nuestras publicaciones han tenido en redes sociales.

Pero por encima de todo, quise resaltar el valor de tener un espacio militante consolidado que ha ido a mejor en estos 4 años. Cuando asumí la responsabilidad de juventud en el sindicato existía un pequeño grupo militante activo que por diversos motivos fue abandonando el espacio. Eso no fue motivo para que el espacio se debilitara, sino todo lo contrario, sirvió para que otras personas ocupasen este espacio y fortaleciésemos el colectivo de una forma más heterogénea.

Aurkeztutako balantzearen ondoren, gazteria idazkari konfederalaren ordua iritsi zen, bertan AdriáJunyent eta bere taldeko Ana Villaseñor-ek mandatuaren balantze konfederala egin zuten, baita estatu mailan burututako ekintza sindikala, gazteen inguruko kanpainak, afiliazio tasa...etab eta honekin batera hurrengo mandaturako helburuak zeintzuk izan behar ziren eztabaidatu genituen eta barne antolamenduan nola hobetu eta komunikatzerako orduan zein tresna eranginkor erabili.

Para cerrar la jornada del viernes el escritor y periodista zamorano, Jorge Dioni López, nos hizo un magnífico análisis de la situación actual de la turistificación en las grandes y medianas ciudades del Estado. Analizó minuciosamente el proceso de especulación inmobiliaria y sus efectos en la clase trabajadora centrándose especialmente en la juventud de clase trabajadora. Una charla muy constructiva, reflexiva y agradable. Si tenéis la posibilidad de coincidir con Jorge en algún momento, no dudéis en acercaros a alguna de sus charlas, todo un analista político de nuestra época y por supuesto, con un componente arraigado de clase. Eskerrikasko Jorge!

Larunbat goiza CCOO Euskadiko nazioarteko idazkaritzako arduradunak ireki zuen, Oskar Arenas-ek. Oskarrek lan bikoitza zuen, alde batetik fenomeno migratzailearen inguruan jar-



dutea eta bestetik, aurreko gauean Gasteizko alde zaharretik ibili ziren gazte batzuei interesa sortaraztea. Oskarrek lortu egin zuen eta modu oso sakonean gainera. Sindikatuak langile migratzaileei eskaintzen dien tresnak, ekintza sindikalerako proposamenak eta eztabaida sakonak eman ziren tarte honetan.

En la segunda charla de la mañana Estibaliz Montero, secretaria de Mujeres del sindicato en Euskadi, analizó la deriva política del feminismo en la última década, los logros conseguidos, pero también las amenazas a las que nos enfrentamos. A través de un método muy explicativo, que entremezclaba videos y preguntas a las asistentes, nos hizo ver cómo el sindicato debe ser herramienta de lucha ante el auge de los discursos antifeministas y sus diferentes derivas. Es el momento de luchar codo con codo ante estos discursos y como dijo “no dejar ni un espacio libre ni una palabra sin decir, porque quizás cuando la queramos decir ya sea demasiado tarde”.

Azkenik, nazioarteko mahaingurua izan genuen, bertan Taher Ali (Sami-doun EH) eta Juan Manuel Borregales (Venezuelako kontsulatua Bilbon) bi herrialde hauetako egoera eta bertako langileriaren sufrimendua eta antolakuntza azaldu ziguten. Sindikatuak duen izaera internazionalista baliatuz, herri hauekin elkarlana zabalitzea ezinbestekoa ikusten genuen eta hitzaldia eta gero zabaldu zen eztabaidak argi utzi zuen.

Para finalizar, Estibaliz Montero, como secretaria de juventud entre 2013 a 2021 y yo mismo realizamos el cierre de la escuela. Resaltamos el valor y la importancia de juntarnos durante dos días a reflexionar y a debatir sobre aspectos relevantes para la juventud, pero también quisimos poner sobre la mesa la importancia del espacio de juventud del sindicato, ya que es generador, como decía al principio, de unos lazos de hermandad y compañerismo que terminan fortaleciendo la propia organización.

Y es que han sido 4 años de mandato, algunas se han tenido que ir del espacio otras han querido venir, pero lo más importante es que tenemos Gazteak para rato y que lo trabajado estos 4 años es muestra de que la juventud organizada no tiene límites y que de nosotros y nosotras depende el presente en el que queremos vivir.

Eskerrik asko antolakuntzan lagundu duzuen guztioi eta bi egun hauetan Gasteizen egon zineten guztioi, zuekin amaieraraino!! Gora Gazteak eta gora CCOO!!

Arkaitz Antizar.
Responsable Gazteak



Bizitza duin baten alde

Construyamos
organización
sindical



Rehusado	Dirección incompleta
Desconocido	Ausente

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

Euskadiko Langile Komitsoak
C.S. de CC00 de Euskadi
Urbiarte, 4 (Apdo. 5202)
48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: SS-704/77
FRANQUEO CONCERTADO
NÚMERO 08/91
PERIODICIDAD MENSUAL

ccoo.ens

b!ltzar
comisiones obreras