

# Euskadi acoge la edición piloto de la Escuela del Trabajo

## Escuela del Trabajo



**EKONOMIA**

**TRANSIZIOAK**

Gizarte kontratua

**MEDIAZIO SOZIALAREN KRISIAK**

**IZAN, KOMUKINATUARAZI**

**EKAINA  
2024  
JUNIO**



Loli García,  
secretaria general  
de CCOO de Euskadi

# Unión Europea: susto, no muerte

Tras la celebración de las Elecciones al Parlamento Europeo, lo primero que cabe destacar es el alto nivel de abstención, que ha superado el 50%. Buena parte de la población sigue viendo las instituciones europeas como un ente lejano y abstracto, por el que no se siente concernida.

El resultado global en la Unión Europea señala un movimiento a la derecha en la configuración del próximo Parlamento Europeo, aunque las fuerzas mayoritarias, sobre las que se ha constituido la gobernanza en las instituciones comunitarias, siguen ostentando una representación que les permite mantener ese esquema estratégico. La Unión Europea se asoma al abismo, pero no se arroja por él.

Ante este escenario, desde el mundo del trabajo debemos hacer un llamamiento en un doble sentido. Por un lado, a excluir a las extremas derechas de la gobernabilidad en la Unión Europea. Pero no sirve solo con un cordón sanitario a estas fuerzas reaccionarias, pero además la UE debe avanzar en un proceso de integración que genere recursos y políticas de justicia social y desarte la vuelta a políticas de ajuste y austeridad.

Las transformaciones socio-económicas en marcha, la transición digital o la energético-ecológica, deben hacerse protegiendo a la ciudadanía y a las comunidades. Dar pasos atrás respecto al Pacto Verde Europeo, o renunciar a políticas de autonomía estratégica en materia de energía, que conlleven la generación de empleos de calidad, es solo una tentación de vuelo corto que trae

ría problemas más graves a medio y largo plazo.

Cabe señalar que la desinformación que venimos denunciando y las realidades paralelas que se generan al margen de los medios de comunicación y que se extienden de forma clandestina a través de las redes sociales, son una amenaza sobre la que debemos actuar de inmediato a nivel político y social.

Desde CCOO exigimos recuperar una agenda social vigorosa, empezando por la reducción de la jornada legal de trabajo, las políticas de acceso a la vivienda y una agenda de profundización democrática. La Ley Mordaza, la renovación del CGPJ, o la regulación de nuevas expresiones comunicativas que hoy contaminan el ecosistema mediático. La regeneración democrática tiene que manifestarse en propuestas concretas y no solo en gestos simbólicos o declaración de intenciones.

En otro orden de cosas, estas últimas semanas se ha producido una modificación del artículo 84 del ET por parte del gobierno. El cambio supone atribuir a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos de ámbito autonómico, la prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que cuenten con las mayorías necesarias. Esta prioridad aplicativa se trasladaría también a los convenios provinciales siempre que así lo previesen los acuerdos interprofesionales de Comunidad Autónoma.

Debemos poner de manifiesto la crítica necesaria al gobierno por haber tomado una decisión de manera unilateral, cuando la negociación colectiva es la materia que más claramente compete a las organizaciones sindicales y empresariales.

Dicho esto, y situándolo como elemento de crítica, debemos hacer una valoración



**Eraldaketa honek ez du aldaketarik eragingo gure negoziazio kolektibo eremuan. 2017an Euskadin sinatu genuen negoziazio kolektiboaren egiturazko lanbide arteko akordio autonomikoari erabateko baliozkotasuna eta bermea ematen dio, 2016ko gizarte elkarrizketa akordioari esker, Euskadiko CCOOren ekimenez euskal patronalaren jarrera mugitzeko gai izan ginen eta aipatutako akordioa aurrera atera ahal izan genuen.**

positiva de la modificación del artículo 84, que ya se ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores y que está pendiente de convalidación en el Congreso. El texto recoge la prevalencia de los convenios autonómicos, tal y como lo hemos venido defendiendo no solo en Euskadi, sino en el conjunto de nuestra organización.

Esta modificación no va a suponer un cambio en nuestro ámbito de negociación colectiva, lo que hace es dar garantía y plena validez al acuerdo interprofesional autonómico de estructura de la negociación colectiva en Euskadi que firmamos en el 2017, gracias al

acuerdo del dialogo social del 2016, donde a iniciativa de CCOO de Euskadi fuimos capaces de mover la posición de la patronal vasca y hacer posible el citado acuerdo.

En todo caso, ahora nos toca abordar un debate serio, honesto y sincero en el seno de nuestra organización sobre la estructuración de la negociación colectiva que seamos capaces de trasladar al conjunto de las organizaciones y que sirva para racionalizar nuestro mapa de negociación colectiva y preserve y acerque lo procesos de negociación a las personas que aspiramos a representar.



**CCOotik eskatzen dugu gizarte agenda indartsu bat berreskuratzea, lanaldiaren legezko murrizketatik hasita, etxebizitzarako sarbide politikak eta demokrazian sakontzeko agenda batetaraino. Mozal legea, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia berritzea edo gaurko ekosistema mediatikoa zikintzen duten komunikazio adierazpen berrien arauketa. Demokraziaren eraberritzea proposamen zehatzetan islatu behar da ez bakarrik keinu sinboliko edo asmo adierazpen hutsean.**

**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

**Junio 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

# Una Escuela del Trabajo piloto en CCOO de Euskadi

La Escuela del Trabajo (EdT) Confederal es un proyecto de CCOO que pretende dotar a los participantes de fundamentos ideológicos con los que contribuir a la construcción de un proyecto propio de sociedad y combatir algunas ideas socialmente dominantes, en especial los aspectos socio-políticos de la actividad del sindicato. Lo que en sentido positivo significa reforzar el modelo de sociedad que defiende CCOO, en el que la disputa de la distribución primaria de la renta vía negociación colectiva va acompañada de manera complementaria a la batalla por una redistribución de la renta a partir de políticas fiscales y políticas sociales.

Tras el último proceso congresual surgió la posibilidad de realizar una EdT territorial piloto en Euskadi: una estrategia formativa que dotara a los cuadros sindicales de conocimientos profundos en materia económica, social y política pero con una visión muy aterrizada al territorio que presenta ciertas aristas en estas cuestiones.

La realidad sindical en Euskadi lejos de ser histórica, se presenta como una realidad natural en la que la hegemonía de los sindicatos nacionalistas y el modelo económico vasco esbozan un horizonte de dudosa consistencia económica. En este horizonte lo ideológico se combina con los mantras del oasis vasco y de reivindicación sin estrategia, atravesado por continuos procesos



**Euskadiko errealitate sindikala historikoa izan beharrean, errealitate naturala da, eta sindikatu abertzaleen nagusitasunak zein euskal eredu ekonomikoak zalantzazko trinkotasun ekonomikoa islatzen du.**

electorales que presentan dos modelos políticos: los de las organizaciones políticas confederales frente a las opciones nacionalistas.

En este contexto debemos ser capaces de aterrizar el modelo sindical de CCOO de Euskadi y proyectarlo ante los retos de futuro de la sociedad vasca y para ello celebramos la Escuela del Trabajo piloto los días 11 y 12 de junio de 2024 en Orduña.

El programa desarrollado, como si de una lupa se tratara, ha ido acercándose de cuestiones más estructurales y amplias a nuestra concreta acción sindical.

Así, una primera ponencia a cargo de Susana Franco, del Instituto Orkestra, nos ofrecía una panorámica de nuestra coyuntura económica y social. Esta presentación nos situaba en la realidad demográfica que presenta Euskadi, pero también en aquello que tiene que ver con el ta-

maño y distribución de las empresas presentes en nuestro tejido productivo. Y ello además sin perder de vista otras realidades cercanas como las de España o los países de la UE.

A partir de esa primera fotografía panorámica, Imanol Zubero, profesor de sociología de la UPV-EHU, desgranaba algunos conceptos esenciales para entender el contexto en el que nos movemos. Y lo hacía desde la propia noción de “transiciones”, en referencia a las que habitualmente se señalan (energético-climática, demográfica y digital), distinguiendo entre aquello que es inevitable y aquello otro que no lo es tanto, y que en consecuencia requerirá en ambos casos de respuestas diferentes.

Todo ello, además, en un contexto en el que organizaciones, entidades o instituciones de representación han sufrido un constante cuestionamiento en los últimos años. Algo a lo que no hemos sido ajenas las organizaciones sindicales, particularmente las de naturaleza confederal. A ello se dirigía particularmente Fernando Rocha, sociólogo de la Escuela del Trabajo.

El testigo lo recogería al día siguiente Joan Coscubiela, director de la Escuela del Trabajo de CCOO, que ahondaría en la forma en que el sindicato de (y no para) trabajadoras y trabajadores comunica y desarrolla su actividad sindical.

Desde los rasgos esenciales de nuestra organización, con una mirada a ese futuro (o presente) complejo y en una sociedad crecientemente fragmentada, subrayaba que debemos huir de determinismos paralizantes. El sindicato es una organización con conocimiento, propuestas y experiencia transformadora, un agente esencial para nuestra sociedad.

Unai Sordo, Secretario General de CCOO, acudía esta vez como docente de la Escuela. Su intervención centraba un debate crucial en la actualidad. Sin despreciar el contrato social que tras la segunda guerra mundial daba origen a los diferentes estados de bienestar, se hace evidente que transcurrido casi un cuarto del siglo XXI necesitamos un pacto social que dé respuesta a nuevas realidades, pero también a aquello que quedó fuera en su momento. Y en esto un sindicalismo confederal y de clase como el que representa CCOO debe estar.

Tanto a lo largo de la primera jornada como de la segunda, tuvo lugar también un intenso trabajo en grupo entre las personas asistentes, del que salieron reflexiones interesantes que deben servir para orientar el futuro de nuestra organización.

La apertura y clausura de la Escuela la desarrollaron Celia Domínguez, Directora de la Escuela Sindical, Jone Robledo, Secretaria de Procesos Formativos Sindicales de CCOO de Euskadi, y Loli García, Secretaria General de CCOO de Euskadi.



**Ikuspegi horretan, ideologikoa dena, euskal oasiaren eta estrategiarik gabeko aldarrikapenarekin konbinatzen da, bi eredu politiko agertzen dituzten etengabeko hauteskunde-prozesuek zeharkatzen dutena: erakunde politiko konfederalenak eta aukera nazionalistak.**

**Testuinguru horretan, Euskadiko CCOOren eredu sindikala lurreratu eta euskal gizartearen etorkizuneko erronken aurrean islatzeko gai izan behar dugu, eta, horretarako Lan Pilotuaren Eskola ospatu genuen 2024ko ekainaren 11n eta 12an, Orduñan.**

## ESCUELA DEL TRABAJO

edición piloto en Euskadi 2024



# JAZARPEN SINDIKALIK EZ!:

## El ejemplo y la solidaridad, el ADN de Comisiones Obreras

FUMBARRI enpresan emandako borroka eta konpromiso eredu oso indartsua izaten ari da. Bai astero egindako kotxe karabanetan, bai elkarretaratze ezberdinetan eta Durangon egindako manifestazioan, elkartasunaren ardatza izan dugu erdigunean. Borroka hau luzerako doala badakigu, hortaz, denon indarra eta konpromisoa behar izango dugu Eduren kaleratzea atzera bota eta garaipena gureganatzeko!

La base de nuestro sindicato es la solidaridad. Es imposible mantener el día a día de nuestro sindicato sin ese valor, es imposible conseguir convenios, planes de igualdad, condiciones de trabajo dignas o centros de trabajo seguros y saludables sin la solidaridad.

Estos últimos meses hemos demostrado que esa solidaridad está presente en cada componente de Comisiones Obreras y ejemplo de ello han sido las movilizaciones y acciones llevadas a cabo en defensa de nuestro querido compañero Edu, delegado sindical de CCOO despedido por mejorar las condiciones de la plantilla y sobre todo por defender la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

En nuestro sindicato tenemos más que claro que defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras ni es delito, ni es razón de despido, ni podemos permitir que las empresas utilicen los despidos de manera ejemplarizante y pretender que la democracia se quede en las puertas de las empresas. Ni nos domaron, ni nos doblaron ni nos van a domesticar. Ni en FUMBARRI, ni en su día en Industrias Peña o UZ Baleike, retrocedimos ni retrocederemos ni un paso en nuestra firme convicción de conseguir unas condiciones de trabajo dignas y unos espacios seguros, donde no nos juguemos el pellejo cada día de nuestras vidas.



En el caso de FUMBARRI nos hemos concentrado tanto en la entrada de la fábrica (Durango) como en una empresa del grupo en Gasteiz, Olazabal Huarte, además de realizar una multitudinaria manifestación en las calles de Durango, donde cientos de personas de estructura, delegadas, afiliadas y vecinas de la localidad denunciaron la persecución que se está ejerciendo contra nuestro compañero. Además de ello, seguimos cada jueves y de manera continuada realizando caravanas de coches en la comarca de Durangaldea, puesto que esta lucha contra la persecución a nuestros delegados y contra los despidos no ha hecho más que empezar.

Tanto en la calle como en los juzgados, continuaremos de manera tajante confrontando los ataques de la dirección de FUMBARRI, que no responden a otra cosa que a nuestro buen hacer en la empresa.

Y es que tenemos la mejor y más digna arma que se puede tener, la solidaridad de todas las compañeras y compañeros de nuestro sindicato.

# Gráficas en lucha!

En los últimos meses, tras huelgas y movilizaciones importantes, se han logrado firmar convenios sectoriales que llevaban tiempo en negociación, como pueden ser los provinciales de OTA Gipuzkoa, Locales y Campos deportivos de Bizkaia o el Convenio Colectivo autonómico de Transporte Sanitario por carretera (Ambulancias).

En este momento estamos inmersos en la negociación del Convenio Colectivo del Sector de Artes Gráficas de Bizkaia, convenio sin renovar desde el año 2011, que se mantiene en ultractividad por una sentencia judicial. Nuestro principal objetivo es recuperar y mantener los salarios en un sector donde las plantillas han visto mermado su poder adquisitivo tras 13 años sin actualizaciones.

Nos hemos topado con una patronal, CEBEK, que está bloqueando la negociación alegando que el sector no puede hacer frente a las pretensiones económicas y cuya oferta dista mucho de nuestro objetivo, sin alcanzar si quiera, a una actualización de tablas. En la última reunión convocada por la parte social ni si quiera se presentó.

Se han convocado ya siete jornadas de huelga y manifestación en diferentes zonas de Bizkaia, con un gran éxito de participación y se prevé que el conflicto siga adelante.

Desde FSC-CCOO Euskadi somos conscientes por las experiencias anteriores cuál es el camino, negociación y movilización.

Azken hilabeteetan, greba eta mobilizazio esanguratsuak eta gero negoziazioan denbora asko egon diren sektore hitzarmenak sinatzea lortu da, OTA Gipuzkoakoa, Bizkaiko Kirol gu-neena eta Osasun Garraioaren Hitzarmen Kolektibo autonomikoa (ambulantziak) esaterako.

Oraintxe Bizkaiko Arte Grafikoen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren negoziazioa sartuta gaude, 2011 urtetik berriro gabe dagoen hitzarmena da eta epai judicial baten bitartez ultraaktibitatean mantentzen dena.

Euskadiko FSC federaziotik ondo dakigu aurreko esperientziengatik zein den bidea, negoziazioa eta mobilizazioa.



# ZERBITZUAK

La Federación Zerbitzuak de CCOO de Euskadi distintos conflictos que se han saldado con éxito en este año, pero también el del Grupo Accenture que sigue candente.

**Euskadiko CCOOko Zerbitzuak Federazioak ondo ebatzi diren gatazka desberdinak izan ditu aurten, bainabaita ere Accenture Taldearena, gori-gorian jarraitzen duena.**



## • Grupo Inditex

Tras las movilizaciones realizadas en los tres Territorios Históricos se consigue el compromiso de la empresa a negociar, a través de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, mejores condiciones para toda la plantilla, abordando temas como reducción de jornada por edad, consolidación de horas complementarias, ampliaciones de jornada, o aumento de incentivos.

A día de hoy, podemos decir que ya hemos conseguido acordar que las trabajadoras puedan disfrutar de fines de semana de calidad.

## • Versia Sistemas

Después de diferentes movilizaciones, reclamando mejoras salariales y sociales para la plantilla, hemos conseguido un acuerdo de subida salarial, descansos semanales adicionales y días fijos de teletrabajo.

## • Grupo Accenture

Continuamos con la campaña "NO A LA SUBIDA 0", en el grupo Accenture, con diferentes concentraciones en los centros de trabajo del grupo y a modo global, en la Plaza Euskadi.

Con esta campaña pretendemos que Accenture negocie mejoras salariales para sus plantillas, con las que recuperar el poder adquisitivo, todo ello teniendo en cuenta los beneficios, que en medio de la situación actual, han obtenido.



# CCOO del Hábitat de Euskadi consigue ser el primer sindicato en Álava

Los y las trabajadoras de los sectores; Construcción, Seguridad Privada, Servicios de Ayuda Domicilio (SAD) y Limpieza, eligen en Álava a CCOO como su máximo referente en la defensa y mejora de sus derechos laborales.

Gracias al magnífico trabajo del equipo que componen los y las compañeras de CCOO del Hábitat de Euskadi en el territorio de Álava, hemos conseguido ser el sindicato de referencia para las trabajadoras y trabajadores, superando al resto de organizaciones en resultados electorales, obteniendo más delegados que ninguno otro.

Este resultado es la consecuencia del modelo de trabajo de la federación de CCOO del Hábitat de Euskadi basado en la especialización y profesionalización en los sectores que representamos, que incluyen amplios conocimientos de los convenios de referencia y

nuestra continua presencia y permanencia en los centros de trabajo asesorando a los y las trabajadoras.

A esta buena noticia hay que añadir que en el territorio de Bizkaia también somos el sindicato con mayor representación en los sectores de Construcción, Seguridad Privada y SAD y en el territorio de Gipuzkoa, nuestro modelo sindical avanza en todos los sectores gracias a la eficacia de nuestras sindicalistas.

El conjunto de las y los compañeros que conformamos CCOO del Hábitat de Euskadi y nuestras delegadas y delegados, hemos demostrado que nadie va a luchar y pelear más por los trabajadores y trabajadoras de los sectores a los que representamos en la Comunidad Autónoma Vasca como lo hacemos nosotras y nosotros, lo hemos hecho siempre y ningún otro sindicato puede decir lo mismo.

CCOO del Hábitat de Euskadi siempre contigo.

**Euskadiko CCOOko Habitat Federazioa osatzen dugun lankideok eta gure ordezkariak erakutsi dugu inork ez duela gehiago borrokatuko Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkatzeko ditugun sektoreetako langileen alde.**

**Hala egin dugu beti eta ezin du beste ezein sindikatuk gauza bera esan.**

# De naufragios y tormentas

Abrazando un ejemplo náutico, sería lo esperable, lo ético, lo noble pensar en establecer un símil entre el consejero de Educación saliente del Departamento de Educación, en claro naufragio, y Eduard Smith; pero, por desgracia, en las circunstancias agónicas de este fin de legislatura, y viendo qué leyes, mandatos, órdenes e instrucciones que quedarán como herencia de la legislatura, nuestras mentes nos impiden llegar más allá de comparar esta tripulación con la comandada por Francesco Schettino, capitán del famoso Costa Concordia.

**Unibertsitateaz kanpoko irakasle publikoen arloko negoziazio kolektiboa, lau urte hauetan "EAEko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa" berritzeko ere gai izan ez dena, 2009an sinatu zen azken aldiz, heriotzaren ondorioz zauritutako ontzi baten korridoreetatik ihes egiten duten arratoien ilararekin parekatu daitekeen egoera batera bideratzen ari da.**

**Zirriborro desberdin ugari daude, nahita ordezkariak handiagoa edo txikiagoa duten sindikatuen artean modu maltzurrean banatzen direnak, batzuei mesede egin eta besteen aurkakoak direnak; ondoren egiten ez diren bileretarako deia eginez. Proposamen finalistan aurkezten dira jarrera maximalistak hartzera behartuz, "hau hartu edo dena utzi" motakoak.**

Porque si continuamos con los símiles náuticos, podríamos ver cómo al frente de KristauEskola tendríamos a Domnica Cemortan, polizona del Costa Concordia que estaba muy próxima al capitán Schettino en el momento del naufragio. Al frente de un desgobierno total en la asociación patronal, la directora de Kristau Eskola estampó una firma en un acuerdo que ahora se muestra incapaz de cumplir.

Tras ser responsable de volver a encender la mecha de la conflictividad en los centros concertados tras cuatro años de incapacidad para negociar el desarrollo del histórico

acuerdo de fin de huelga de 2019, porque si ya sabemos que donde manda capitán no manda marinero, qué podrá mandar polizona.

Catorce días de huelga y unas inminentes elecciones al Parlamento vasco obligaron a que estampara su firma, de nuevo in extremis, en un acuerdo que calmó las iras de un colectivo trabajador valiente y combativo, pero que, ahora hace arder a sus empresas asociadas. La falta de responsabilidad escora el navío hacia el arrecife jurídico y hacia una nueva época de movilización, y todo ello contando con la huída definitiva del capitán.

Pero no son estos los únicos mares de tormenta. La histórica y por todos recordada academia CCC, lejos de mantener viva la música de sus guitarras hasta el final del hundimiento, huye cobardemente a través de una "movilidad" de todos sus puestos de trabajo donostiarras a su sede de Madrid, hacia el bote salvavidas de un despido colectivo encubiertos. Ante esta cobardía, CCOO Irakaskuntza no ha dudado de demostrar que su fuerza confederal tiene la capacidad de movilizarse allí donde hace falta, en Euskadi o en Madrid, para defender los derechos de trabajadores y trabajadoras de la educación, no reglada en este caso.

Y la evidente falta de compromiso negociador del departamento, la improvisación y el autoritarismo, finalmente, deja también vacíos de contenido el fondo de los fiordos de las mesas negociadoras de los laborales de pública.

CCOO Irakaskuntza se asoma a lo profundo de estos mares revueltos, de esos barcos a la deriva y de los pecios que los trágicos acontecimientos de esta legislatura han dejado en el fondo de nuestros mares

Tras años sin celebrar elecciones sindicales en Osakidetza, a finales de este año 2024 llegará el momento de votar de nuevo.

## Elecciones sindicales cruciales en Osakidetza

Las últimas elecciones que se celebraron en el Servicio Vasco de Salud fueron las de Gipuzkoa en el año 2014. 10 años después, por fin, tocará elegir las delegadas y delegados que representarán a la plantilla de Osakidetza.

La creación de las OSIs, las nuevas estructuras organizativas que unifican lo que antes eran la Atención Primaria y la Hospitalaria en una única estructura, dejaron fuera de juego el esquema de una junta de personal para el personal de la primaria y otra junta para el personal de la hospitalaria en cada provincia. Faltaba un acuerdo entre la administración y los sindicatos de cómo debían ser las nuevas juntas de personal a elegir, cómo adecuarlas a la nueva organización, acuerdo que no ha sido posible hasta febrero de este año.

¿Cómo serán las próximas elecciones entonces? Lo más llamativo será que aumenta el número de juntas a elegir y también el número total de delegadas y delegados que se eligen: En Araba habrá tres juntas de personal más un comité de empresa para el personal laboral; en Bizkaia serán cinco juntas más un comité; y en Gipuzkoa serán cuatro juntas más un comité; todo ello para elegir alrededor de 355 representantes. Esto supone un incremento considerable, aunque hay que recordar que Osakidetza es una de las mayores, si no la mayor, empleadora de Euskadi, donde habitualmente trabajan más de 40.000 personas a diario.

La otra novedad respecto a los últimos procesos electorales celebrados será que se celebrarán simultáneamente en toda la comunidad autónoma. Si hasta ahora se hacían las elecciones en Aten-



ción Primaria por un lado y la Hospitalaria por otro, esta vez, todos los centros votarán a la vez, el mismo día. Sin duda esto supone un reto enorme para todas las organizaciones sindicales y CCOO no seremos una excepción en eso.

El reto es enorme pero la importancia también. En función de cuantas delegadas obtenga cada sindicato de esas 355 será como se determine el peso, la representatividad, de cada uno de ellos en la mesa sectorial de Osakidetza. A más delegadas obtenidas en las elecciones, más capacidad de influencia y de decisión en la mesa sectorial. La repercusión supera incluso el mero espacio de Osakidetza, ya que afectará también a la composición de la Mesa General del Gobierno Vasco e incluso a la Estatal, donde hemos podido alcanzar acuerdos de calado como el de las Administraciones del Siglo XXI.

Todas nos jugamos mucho en estas elecciones. Por eso, otra vez nos toca pedirte tu apoyo, difundiendo nuestro mensaje, participando en las candidaturas de CCOO y con tu voto.

Dentro de poco, será otra vez tu turno.

**Osakidetzan hauteskunde sindikalik egin gabe urteak igaro eta gero 2024 honen amaieran berriro bozkatzeko uea izango da.**

**Euskal Osasun Zerbitzuan egin diren azken hauteskundeak Gipuzkoan izan ziren 2014 urtean. 10 urte eta gero, berriro ere, Osakidetza langileak ordezkariak hautatzeko garaia izango da. Zure babesa eskatu nahi dizugu, zure botoaren bitartez baita CCOOren hautagaitzan parte-hartuz.**



**Educación**

para

**vivir**

**Organización**

para

**luchar**

**#Organiza tu**  
**2024**  
**Orgullo**



El Gobierno ha modificado la redacción del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores

# Modificación del artículo 84, ¿qué supone?

El cambio supone atribuir a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos de ámbito autonómico, la prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que cuenten con las mayorías necesarias. Esta prioridad aplicativa se trasladaría también a los convenios provinciales siempre que así lo previesen los acuerdos interprofesionales de Comunidad Autónoma y cuando “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios estatales”.

La posición de CCOO con respecto a cómo queremos ordenar la negociación colectiva entiende la articulación de los convenios que tienen diferentes ámbitos (estatales, autonómicos, provinciales y de empresa) organizados para dar mayor y mejor cobertura a todas las personas trabajadoras de un sector.

Además, con el objetivo de proteger a más gente, CCOO de Euskadi ha reiterado su defensa del ámbito autonómico de negociación colectiva. El ámbito autonómico refuerza y blindo

sólo la negociación en nuestro territorio, sino que además elimina las desigualdades existentes entre provincias, reforzando nuestro modelo de relaciones laborales y reconvirtiéndolo en un modelo menos atomizado y más robusto que sirva como mejor herramienta para defender las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora vasca.

Por lo tanto, la modificación aprobada refuerza nuestro modelo de articulación de la negociación colectiva que hemos defendido en Euskadi impulsando, ya

en el 2017, un Acuerdo Marco que servía para blindar los convenios provinciales y autonómicos.

Más allá de esto, la reforma, y el debate que se ha generado, puede servirnos para poner en valor la herramienta de la negociación colectiva ligada con la percepción de cercanía de la persona trabajadora con la principal producción legislativa del sindicato y con el impulso de las pautas de participación de las personas trabajadoras en la negociación y gestión de su convenio colectivo.

**Eremu autonomikoak indartu eta babestu egiten du negoziatio kolektiboa, baina ez hori bakarrik, gainera probintzia arteko desberdintasunak ezabatzen ditu, gure lan harreman eredu indartuz eta eredu ez hain atomizatuan eta sendoagoan bilakatuz, euskal langile klase osoaren lan-baldintzak defendatzeko tresnarik onena izateko balio dezan.**



**La modificación aprobada refuerza nuestro modelo de articulación de la negociación colectiva que hemos defendido en Euskadi**

## ¿Qué ha cambiado con la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores?

Podemos decir que la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores supone una mejora respecto lo que ya teníamos antes, por dos motivos:

### ■ Primero:

Porque blindo los convenios provinciales y autonómicos y los sitúa al mismo nivel jerárquico que los convenios o acuerdos estatales.

A partir de este momento todos los acuerdos gozan de las mismas garantías y se acaba con la discriminación que podría suponer que unos acuerdos tuvieran una posición de privilegio frente a otros por el simple hecho del ámbito territorial de aplicación del convenio.

Esto quiere decir que ningún convenio o acuerdo de ámbito estatal podría condicionar ni la propia existencia ni los contenidos de los convenios

que se acuerden en aquellas comunidades autónomas que previamente se hayan dotado de un Acuerdo Interprofesional de ámbito Autonómico.

### ■ Segundo:

Porque pone en valor el Acuerdo Interprofesional Autonómico del que fue percusor CCOO de Euskadi en 2017 y que firmamos todos los sindicatos de la CAPV junto con la patronal vasca CONFEBASK. A través de este acuerdo interprofesional dotábamos de prioridad aplicativa a los convenios vascos, fueran estos de carácter autonómico o provincial, frente a cualquier otro convenio de ámbito estatal.

## ¿Este cambio que supone a la hora de negociar un convenio en Euskadi?

En la práctica, en el ámbito de la CAPV, este cambio en el artículo 84 del ET no va a suponer grandes cambios puesto que nosotros ya contábamos con el Acuerdo Interprofesional que dotaba de prioridad aplicativa a nuestros convenios sobre cualquier otro. Podemos decir que en Euskadi íbamos un paso por delante del resto del estado en materia de negociación colectiva. No obstante, celebramos el cambio porque jurídicamente el nuevo texto del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no deja lugar a dudas e interpretaciones y da plenas garantías a nuestros acuerdos.

En resumen, se pone en valor nuestro Acuerdo Interprofesional Autonómico que establece la aplicación de nuestros convenios provinciales o autonómicos respecto de cualquier otro.



La XI edición del encuentro sindical GALEUSCAT refuerza el compromiso con la democracia en un contexto de fuerte amenaza

# Galeuscat

Maiatzaren 23 eta 24ean Galizia, Euskadi eta Kataluniako CCOOk topaketa berri bat ospatu dute Bilbon

Las tres organizaciones estamos comprometidas en la dinamización de este espacio sindical, que tiene como objetivo compartir prácticas y experiencias sindicales en realidades nacionales, laborales y sociales diferentes, pero con importantes elementos comunes para la estrategia sindical.

En la declaración aprobada en el marco del encuentro, que resume el trabajo realizado durante aquellos días, destacábamos el contexto de cercanía de unas elecciones europeas de vital importancia para consolidar, o no, las bases que sustentaron el proyecto europeo y que alumbraron el estado de bienestar. Bases que hoy ya están cuestionadas con la falta de oposición unita-

ria europea frente al genocidio que está perpetrando Israel en Gaza.

En este sentido, la declaración reafirmaba el compromiso de las tres organizaciones que formamos el Galeuscat por la defensa de los valores democráticos más esenciales en un contexto en el que se abren paso discursos que construyen marcos mentales con consecuencias políticas que alimentan opciones antidemocráticas.

Además, hemos reconocido y reivindicado en esta edición nuestra labor sindical en aquellos segmentos de actuación que contribuyen a la construcción de nuestra propia narrativa que es esencialmente democrática.

Así, el trabajo que desarrollan las personas jóvenes de nuestras organizaciones para contribuir a la adaptación sindical, discursiva y organizativa, que construya espacios habitables de lucha y militancia, se torna fundamental en contextos de incertidumbre.

Además, la apuesta por los procesos formativos sindicales, que están atravesados por una perspectiva ideológica y de clase, contribuye a cimentar el rol sociopolítico de organizaciones sindicales que son la primera línea de resistencia frente al desarme del estado de bienestar que promueven gobiernos conservadores de cualquier ámbito territorial.



Durante los días 23 y 24 de mayo las CCOO de Galicia, Euskadi y Catalunya han celebrado un nuevo encuentro en Bilbao

En consecuencia, garantizar el trabajo y el fortalecimiento de los procesos comunicativos de nuestras organizaciones debe también contribuir a la construcción de marcos mentales de certidumbre, veracidad

y más democracia.

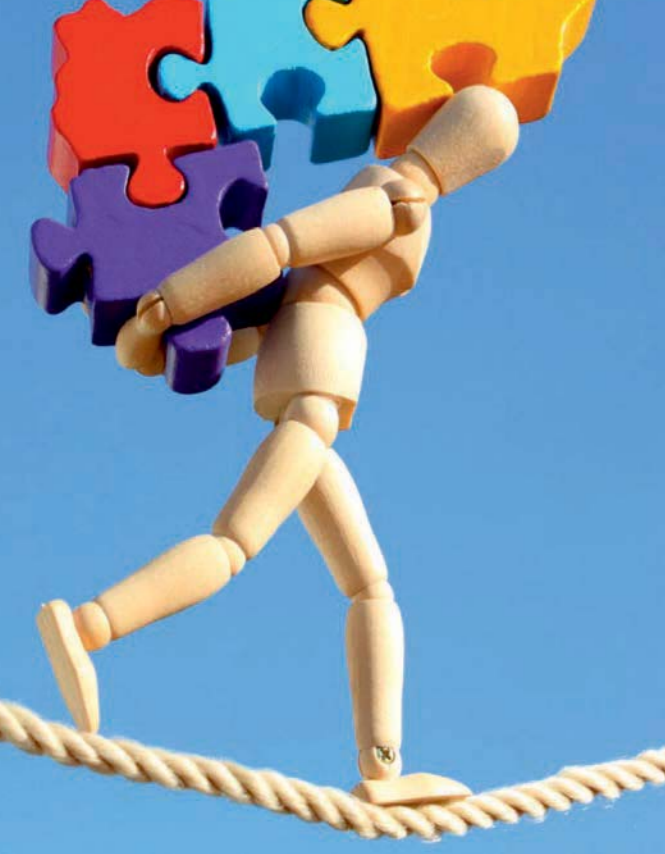
Nos mueve el horizonte de conseguir, más pronto que tarde, sociedades justas, igualitarias, solidarias y sostenibles que permitan

poner la agenda social en el centro. Agenda social, que junto a la necesaria regeneración democrática, debe ser protagonista en los próximos tiempos.

Hiru erakundeok hartu dugu espazio sindikal hau dinamizatzeko konpromisoa. Helburutzat praktika eta esperientzia sindikalak partekatzea dugu, nazio, lan eta gizarte errealitate desberdinak izan arren estrategia sindikalerako elementuantzekoak baititugu.

Gizarte bidezkoalortzeko nahiak batzen gaitu, berdintasunean eta elkartasunean oinarrituta eta ja-sangarria izango den gizartea, agenda soziala erdigunean jartzea ahalbidetuko duena. Agenda sozialak, demokraziaren berrikuntzarekin batera, protagonista izan behar du datozen garaietan.





# Interrumpir la actividad ante un riesgo grave e inminente

Ha habido ocasiones en las que personas trabajadoras se han dirigido al sindicato manifestando sus dudas sobre si tienen posibilidades reales de paralizar su actividad laboral en los casos en los que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad y su salud.

**Hainbat izan dira sindikatuarengana jo duten langileak beren lan jarduera eteteko benetako aukerarik duten galdezka, beren segurtasunerako eta osasunerako arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoen kasuetan.**

**Erantzuna baiezkoa da. Egin daiteke eta egin behar da.**

**Lan istripu bat izatearen eta ez izatearen arteko aldeaz ari gara, egoera batzuetan, langile bat etxera bizirik itzultzeaz edo ez.**

La respuesta es que sí. No sólo se puede, sino que debe hacerse. Estamos hablando de la diferencia entre tener un accidente de trabajo y no tenerlo.

Estamos hablando, según la situación, de que una persona vuelva viva a su casa o no vuelva. Pero dicho esto, también es necesario advertir de que son situaciones no exentas de dificultad debido a la interpretación de lo que es un riesgo grave e inminente.

El artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, protege a las personas trabajadoras en estos supuestos y avala que utilicen este mecanismo para la defensa de su seguridad y su salud en el trabajo. El artículo es claro en su redacción, no hay ambigüedad en él, no obstante, la verdadera dificultad estriba en reconocer qué es un riesgo grave e inminente y en defender nuestra posición ante la empresa.

Porque evidentemente no existe un listado de situaciones de riesgo grave e inminente ni estas vienen enumeradas en ley alguna. Nos toca decidirlo y evaluarlo a nosotras mismas

en base a la lógica, el principio de precaución y el conocimiento que atesoramos sobre el sector en el que trabajamos. Desde CCOO siempre hemos defendido que quien mejor conoce un puesto de trabajo no es la empresa sino que es la persona que lo ocupa.

Este precepto legal del que hablamos tiene un objetivo claro y fundamental: salvar vidas. Y ha habido ocasiones, seguramente no pocas, en las que las ha salvado.

El artículo deja claro que la primera obligación de paralización de la actividad correspondería a la empresa, que debería informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia del riesgo en sí y de las medidas adoptadas o que, en su caso, debieran de adoptarse.

A la empresa le correspondería igualmente facilitar y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras pudiesen interrumpir su tarea y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Si la empresa rehusase cumplir esta obligación (cosa que al menos según la experiencia de CCOO tiene a producirse en escenarios de riesgos graves e inminentes) se abren tres posibilidades para la interrupción y, de ser necesario, el abandono del centro de trabajo:

1. La propia persona trabajadora puede decidir la interrupción de la actividad.
2. Las personas representantes legales de la plantilla pueden adoptar el acuerdo de paralización e interrupción de la actividad.
3. Si por la urgencia que pudiese requerirse no hay posibilidad real de reunir a estas últimas, el acuerdo puede tomarse por mayoría de las delegadas y delegados de prevención.

Resulta evidente que la primera de las tres vías puede conllevar más reticencias y dificultades que las otras dos, debido a que las personas que son representantes legales de la plantilla, así como las delegadas y de-

legados de prevención, vienen cubiertas legalmente por determinadas garantías que el resto de personas trabajadoras no tienen. De aquí la importancia de tener representación legal y haber realizado elecciones sindicales.

La organización en el centro de trabajo a través de CCOO es un paso fundamental que facilita una salida para la defensa de la seguridad y la salud en el trabajo.

En cualquiera de los tres posibles escenarios persisten obligaciones para las personas trabajadoras y sus representantes que conviene no olvidar.

El acuerdo de paralización tiene que ser comunicado por escrito a la empresa y a la autoridad laboral, reseñándose en ambos escritos las razones concretas que impulsan a la interrupción de la actividad.

En relación a las acciones que puede llevar a cabo la autoridad laboral tras la recepción del escrito, la más importante de ellas es que en un plazo máximo de 24 horas acudirá al cen-

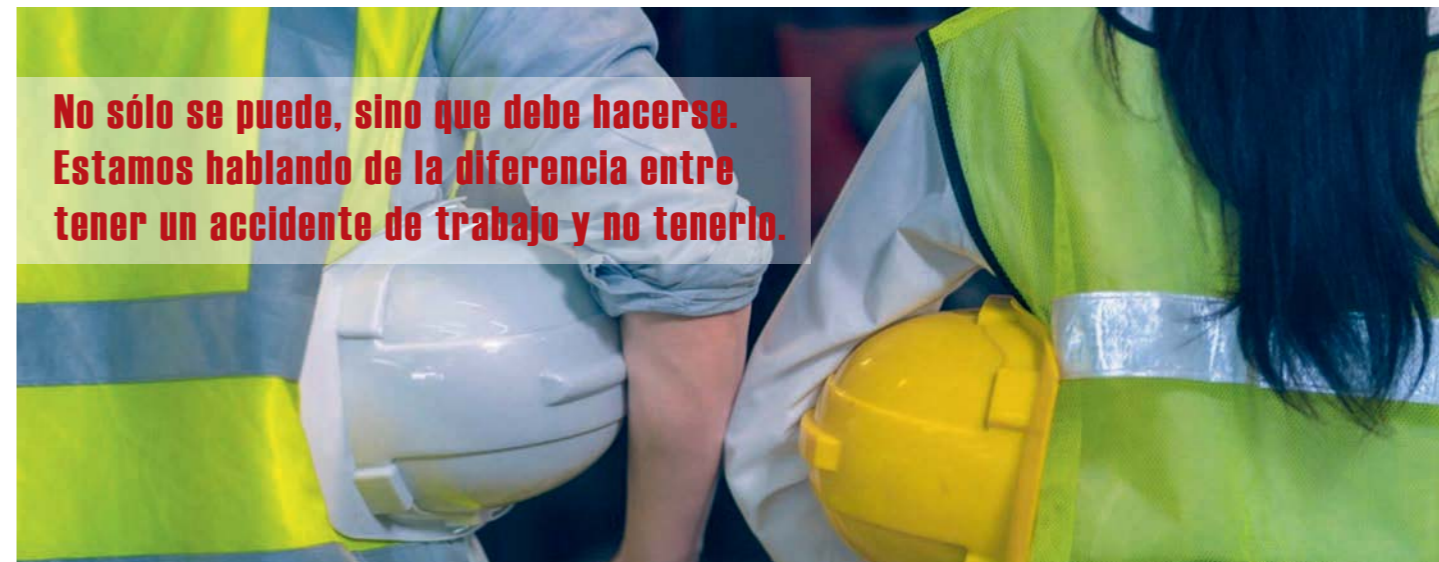
tro de trabajo para ratificar o anular la paralización en base a las comprobaciones que haga. Más allá de ser una obligación, que lo es, la comunicación a empresa y autoridad laboral, así como la visita de esta última, son trámites necesarios para que no se pueda achacar mala fe a quien paraliza la actividad.

No sería esta la única obligación de las personas que ocupan un puesto de trabajo que ha sido paralizado por riesgo grave e inminente.

Si la empresa corrige la situación y pone medidas preventivas hay que reincorporarse al trabajo. Esto implica que, aún pudiendo abandonar el centro, es necesario estar cerca para reiniciar la actividad si es necesario.

Dentro de la importancia que tiene, el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se presta a muchas interpretaciones y suscita muchas dudas.

No te quedes con ellas y ponte en contacto con CCOO para que te ayudemos a valorar la situación.



**No sólo se puede, sino que debe hacerse. Estamos hablando de la diferencia entre tener un accidente de trabajo y no tenerlo.**



# Encuentros de mujeres de CCOO de Euskadi

Desde la Secretaría de Mujeres de CCOO de Euskadi hemos convocado siete encuentros a lo largo de mayo y junio en comarcas de los tres Territorios Históricos. En Gipuzkoa hemos estado en Errenteria, Eibar y Beasain, en el caso de Bizkaia en Barakaldo, Durango y Bilbao y en Araba nos juntamos en Vitoria-Gasteiz.

En 2020 ya hicimos este proceso dotándonos de un espacio para nosotras y nos sirvió para tejer dinámicas. Dinámicas y realidades que incorporamos a nuestra agenda feminista. La pandemia llegó y tuvimos que paralizar los encuentros.

Euskadiko CCOOko Emakumeen Idazkaritzatik maiatza eta ekainean zazpi topaketa deitu ditugu hiru lurraldeetako eskualdeetan. Gipuzkoan Errenteria, Eibar eta Beasainen, Bizkaian Barakaldo, Durango eta Bilbon eta Araban Gasteizen egon gara. 2024 honetan ekimen hau errepikatu dugu espazio honi indarra emateko. Ekintza sindikalerako esperientzia eta tresnak partekatzeko espazioa. 200 emakume elkartu gara asanblada desberdinetan.

*“Nunca dudes de que un pequeño grupo de personas pensantes y comprometidas puedan cambiar el mundo. De hecho, son las únicas que alguna vez lo han logrado.”*

*Margaret Mead*

En este 2024 lo hemos retomado reafirmando este espacio. Un espacio de compartir experiencias y herramientas para la acción sindical. Nos hemos juntado muchas compañeras en las diferentes asambleas. Las compañeras han sido mayoritariamente delegadas, pero también afiliación, de distintos sectores, distintas edades y problemáticas. Los temas han sido variados según la asamblea.

Para nosotras este espacio ha sido como “tomar un café entre amigas, hemos generado un espacio seguro. La acción sindical en los centros de trabajo no es fácil y las realidades de cada sector son muy distintas y el ver esas diferencias ha sido clave.

Pero también ver que dentro de la diversidad hay nexos de unión, dificultades o discriminaciones que se repiten. Reforzar de un modo colectivo la figura de la sindicalista, del trabajo sindical y de nuestra capacidad para conseguir derechos ha sido fundamental.

Estos espacios nos refuerzan como organización sindical y nos dan fuerza para seguir construyendo Seguimos construyendo sindicato.

AGRUPACIÓ  
ATLANTIS

Entidades del Grupo AXA en España

CCOO  
euskadiko langile komisiok



## 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](http://www.axa.es).



# Borroka da bidea

**Zenbat aldiz entzun, irakurri edo idatzi duzue lema hau? Eta hainbeste ikusteaz zentzua galdu duela uste al duzu? Gazteak-en argi daukagu geroz eta zentzu gehiago daukala lema honek eta lema baino, zer azaldu dugun hau esaten dugunean azalduko dugu artikulu honetan. Borrokarako deia beharrezkoa da 2024ean eta horretarako mandatu hau nola hasi genuen eta bukatzerakoan gazteon egoera nolakoa den aztertzea komenigarria iruditzen zaigu.**

Como ya se refleja en otros artículos de este Biltzar, el 20 de junio el Consejo Confederal de CCOO de Euskadi acordó convocar el XIII Congreso Confederal de CCOO de Euskadi los días 15 y 16 de mayo de 2025 en Vitoria-Gasteiz. Ese será el cierre de un ciclo que iniciamos en 2021 en el que la situación de la juventud ya hace 3 años era complicada en Euskadi y veíamos que la tendencia era negativa. Ya en julio de 2021 realizamos una rueda de prensa en Bilbao para denunciar la situación de la juventud trabajadora vasca y presentamos un informe que analizaba el estado del mercado de trabajo y de la vivienda en los 3 territorios, podéis echarle un vistazo en nuestra web.

Eta hiru urte beranduago, beharrezkoa den galdera egiteko unea iritsi da, legediak erreforma sakonak jasan ditu, kapitalismoa eta tendentzia neoliberalak hedatu eta zabaldu egin da Europa eta mundu mailan, gerra bat hasi da Euskaditik 3000kmtara eta 75 urte eta gero Palestinan bizi duten sarraskia areagotu egin da, hau idazten ari garen bitartean 40 mila pertsona erailak izan dira Israelen armada genozidaren eskutik. Honakoa da hiru urteetan gure inguruan gazteok dugun panorama eta honi aurre egiteko borroka eta antolakuntza beharrezkoak dira. Baina, goazen eboluzioa datuekin aztertzea eta ikustea ea benetan larritzekoa ote den bizitzan ari garen oraina.

La situación de la juventud en Euskadi respecto al empleo y la vivienda es alarmante. Año tras año, las personas jóvenes se ven enfrentadas a una realidad desalentadora marcada por la precariedad laboral y la dificultad de acceder a una vivienda digna. En los últimos años, la tasa de desempleo juvenil en Euskadi ha sido preocupante.

En 2021, la tasa de desempleo estaba en un 18,5%, doblando la tasa de desempleo en el propio territorio. Sin embargo, en 2024 esta cifra ha aumentado hasta alcanzar el 22,3%, evidenciando un empeoramiento en las condiciones laborales de la juventud. Además, la calidad de los empleos a los que acceden las personas jóvenes es cada vez más precaria.



Contratos temporales, salarios bajos (ya se habla de brecha salarial intergeneracional) y falta de estabilidad laboral son características comunes en los trabajos que desempeñan en Euskadi. Esta situación se ha visto agravada por la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, que ha golpeado con fuerza a la economía y ha dificultado aún más la inserción laboral de la juventud.

En cuanto al acceso a la vivienda, la situación también es preocupante. En 2021, la dificultad para acceder a una vivienda digna era ya una realidad para muchas personas jóvenes en Euskadi.

El mercado inmobiliario se ha encarecido, los alquileres han aumentado suponiendo ya más del 50% de la renta disponible de los menores de 29 años, es decir, ya debemos destinar mínimo la mitad del salario al alquiler de la vivienda.

Bestalde, etxebizitza publikoen eraikuntza ez da nahikoa izan gazteen eskaerari erantzuteko. 2024an, egoerak ez du hobera egin. Aitzitik, etxebizitza eskuragarririk eza Euskadiko gazteen kezka nagusietako bat bihurtu da. Gazte askok baldintza eskasetan bizi behar izaten dute, etxebizitza hainbat pertsonarekin partekatuz edo etxegabetasun egoeretan. Eusko jaurlaritzak aurrera eramandako etxebizitza politika ez da nahikoa izan euskal gazteriarren emantzipazio nahia errealtate

bihurtzeko, errealtate duina eta bizitzea merezi duguna.

Errealtate kezkarri horren aurrean, sindikatutik premiazko neurriak eskatzen dizkiegu agintari eskudunei. Ezinbestekoa da gazteei lan duina eta egonkorra bermatzea, baita etxebizitza egokia eta eskuragarria izatea ere. Ezin dugu onartu belaunaldi oso bat prekarietatera eta segurtasunik ezera kondenatzea. Euskadiko gazteon bizi-baldintzak hobetzeko neurri zehatz eta eragin-korrek hartzeko garaia da. Sindikatutik, gazteon eskubideen eta ongizatearen alde borrokatzen jarraituko dugu, gazteon etorkizuna gizarte osoaren etorkizuna delako.

Además este mandato también ha sido un mandato agitado en lo político en el que hemos tenido unas elecciones generales en julio de 2023, unas elecciones al Parlamento vasco en abril del 2024 y recientemente las elecciones al Parlamento europeo. Las fuerzas progresistas debieran ser mayoritarias en un parlamento europeo en el que estamos seguros, la polarización va ir ascendiendo, las fake news ya son parte activa de la comunicación social y el odio hacia el diferente es palpable.

Por tanto, como personas jóvenes nos toca afrontar esta realidad tan compleja de la que somos partícipes y es esta la lucha que debemos llevar a cabo. Como decía en la escuela de juventud estatal, nuestro Secretario

General, Unai Sordo, el pesimismo es reaccionaria porque claro que hay futuro pero desde luego, también tenemos claro que el futuro, lo tendremos que combatir juntas y juntos.

Organizándonos en cada centro de trabajo, en cada campus universitario (un abrazo a las compas de UPV-EHU que han mostrado su solidaridad con el pueblo palestino), en cada centro de Formación Profesional, en cada instituto o en las calles y plazas de nuestros pueblos y ciudades.

Gazteok benetako antolakuntza beharra daukagu, oraina eta etorkizuna jokoan dago eta horretarako ezinbestekoa da zure laguna, anai-arreba, bizilaguna, ikaskidea, lankidea edo dena delakoarekin hitz egitea eta kontzientzia proletarioa zabaltzea, hau da, langile klasea heterogeneoa da noski, baina momentu gogorretan batuta egon behar gara.

Y ese momento ha llegado.

¡Unámonos y luchemos por una vida más digna y justa para todas!

**Borroka da bidea, bai noski!**



**MENOS  
ORFIDAL**



**MÁS**

**SINDICATO**

*lehertu baino lehen, antolatu!*

Rehusado	Dirección incompleta
Desconocido	Ausente

Por favor indique con una X la causa de la devolución.

Sr. Cartero:

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

ccoo.ens

**bitzar**  
 comisiones obreras