

# ERANTZUNAK



**NUEVOS RETOS,  
MISMAS LUCHAS.**

XIII Biltzar Nagusia  
Maiatzak 15-16  
Vitoria-Gasteiz

**FEBRERO  
2025  
OTSAILA**



Loli García  
secretaria  
general de CCOO de Euskadi

Jakitera eman nahi dizuet, hirugarren agintaldi baterako Idazkaritza Nagusira aurkeztu ahal izateko estatutu-ahalmena izan arren, ez aurkeztea erabaki dudala. Erabaki lasaia eta pentsatua izan da, gure Langile Komisioentzat onena delakoan. Erakunde kohesionatua dugu, lan handia egin dugu

elkarrekin, antolaketa garapenerako dinamikak ezarri ditugu, eta modu eraginkorragoan kokatuko gara lantokietatik eta gehien behar gaituzten pertsonengandik gertu. Une egokia da lidergoak aldatzeko, modu lasaian egiteko eta gure erakundea indartzeko.

# ERANTZUNAK

**Pertsonarik onenak ditugu planteatzen ditugun erronka guztiak aurrera eraman ahal izateko. Santi Martínez proposatuko dugu, barne-adostasun zabalarekin, Idazkaritza Nagusirako hautagai gisa, pertsonalki konbentzituta, erakundearen buru izateko gaitasun handiena duen pertsona dela.**

**Santik behar diren ezaugarri guztiak ditu Euskadiko CCOO ordezkartuko duen pertsona-talde handi honen buru izateko, militantzia gaitasun handia du eta bihotz ona (ezkerrean, noski) langile-klasearen arrazoi guztien artean bidezkoenaren alde borrokatzen jarraitzeko.**

**Nere aldetik eskerrak eman nahi dizkizuet afiliatu eta ordezkari guztiei, zuen eguneroko lanagatik, lantokietan eta kalean, zuek zarete benetan zentzua ematen diona gurea bezalako erakunde bati.**

Erantzunak, es el lema elegido para nuestro 13 Congreso confederal de la CS de CCOO de Euskadi. Queremos trasladar a la clase trabajadora y al conjunto de la ciudadanía de nuestro país una imagen de certidumbre y de fortaleza para buscar soluciones, propuestas y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras. Tenemos respuestas.

CCOO siempre ha sido, es y seguirá siendo el mejor instrumento para la organización colectiva de la clase trabajadora, que es la única manera de generar derechos desde lo colectivo defendiendo, desde in-

tereses de parte, a las personas que están en peores condiciones, poniendo el mundo del trabajo en el centro de nuestros intereses y peleando todos los días por disputar la plusvalía al capital.

Estamos ya en las últimas fases de nuestro proceso congresual, se están celebrando los congresos de las organizaciones federales territoriales, para culminar el 15 y 16 de mayo con la celebración del congreso de CCOO de Euskadi.

Es una cita muy importante para nuestra organización, nos toca hacer balance de estos 4 últimos



años, debatir y aprobar las líneas estratégicas que tendremos que desarrollar en los próximos años y elegir los equipos de dirección que deben llevarlo a cabo. En el balance debemos poner en valor lo conseguido, pero también analizar aquellos objetivos estratégicos que nos planteábamos y no hemos podido desarrollar, es necesario también hacer autocrítica para poder poner los mecanismos necesarios que nos ayuden a avanzar.

Las líneas estratégicas están agrupadas en tres áreas de trabajo que definen y se enraízan en nuestras señas de identidad: el papel socio-político del sindicato, la acción sindical para la defensa de la clase trabajadora y la organización para un sindicato de cercanía.

Y por último nos toca elegir las personas que se pondrán al frente de los órganos de dirección para trasladar y desarrollar todos los objetivos que planteamos en nuestra ponencia.

Y es en este punto, donde quiero anunciaros que, a pesar de tener la capacidad estatutaria de poder presentarme a un tercer mandato a la Secretaría General, he optado por no hacerlo. Ha sido una decisión tranquila y meditada, pensando en que es lo mejor para nuestras Comisiones Obreras. Tenemos una organización muy cohesionada, donde hemos desarrollado mucho trabajo compartido, hemos establecido dinámicas de desarrollo organizativo

que van a situarnos de manera más efectiva cerca de los centros de trabajo y de las personas que más nos necesitan, para seguir siendo ese buen instrumento colectivo para pelear por generar y consolidar derechos. Por eso, es un buen momento para cambiar liderazgos, hacerlo de forma tranquila y fortaleciendo nuestra organización.

Y tenemos las mejores personas para poder llevar adelante todos los retos que nos planteemos. Vamos a proponer a Santi Martínez, con un amplio consenso interno, como candidato a la Secretaría General, desde el convencimiento personal que es la persona más capacitada y adecuada para ponerse al frente. Santi tiene todas las cualidades necesarias para liderar un gran equipo de personas que representen a CCOO de Euskadi y tiene una gran capacidad de militancia con un enorme corazón (a la izquierda, por supuesto) para seguir peleando por la más justa de todas las causas que no es otra, que la de la clase trabajadora.

Por mi parte, agradeceremos a todas y cada una de las personas afiliadas y delegadas, vuestro trabajo en el día a día, en los centros de trabajo y en las calles, porque sois vosotros y vosotras las que realmente dais sentido a una organización como la nuestra. Ha sido un orgullo representar a las Comisiones Obreras de Euskadi y siempre estaré a vuestra disposición para lo que necesitéis. Eskerrik asko.

**Benetan harro egoteko modukoa izan da Euskadiko Langile Komisioak ordezkatzeari, zuen esanetara egongo naiz beti behar duzueenerako. Eskerrik asko.**

**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

**CCOO.EUS**

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

**Euskadiko Langile Komisioak**  
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO  
Año 46 - D.L.: SS-704/77



# ERANTZUNAK

**NUEVOS RETOS,  
MISMAS LUCHAS.**



**Euskadiko CC00k XIII. Kongresua aurkeztu du “Erantzunak, Nuevos Retos. Mismas Luchas” lemapean. Gasteizko Europa Jauregian izango da maiatzaren 15 eta 16ean.**

**200 ordezkari bertaratuko dira eta zuzendaritzaren lau urte hautako kudeaketa balantzea zein datozen lau urteetarako lan ildoak jasotzen dituen lan proposamena jasotzen duen ponentzia bermatu beharko dute beren botoarekin.**

# Relevo al frente de CC00 de Euskadi

- Loli García, secretaria general de CC00 de Euskadi, ha anunciado su decisión de no continuar al frente del sindicato.
- Santi Martínez es el candidato de consenso para liderar la organización a partir de la celebración del XIII Congreso.
- Loli García, Euskadiko CC00ko idazkari nagusiak, adierazi du ez dela sindikatuaren buru izango.
- Santi Martínez da adostasunezko hautagai berria. Erakundea lidergoa hartuko du XIII. Kongresutik aurrera.

CC00 de Euskadi ha presentado el XIII Congreso Confederal que bajo el lema “Erantzunak. Nuevos Retos. Mismas luchas” que se desarrollará los días 15 y 16 de mayo en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz.

En este congreso tomarán parte 200 delegadas y delegados que deberán avalar con su voto tanto el balance de gestión de la dirección en estos cuatro años de trabajo como la propuesta de ponencia que recogerá las líneas de actuación de CC00 de Euskadi para los próximos años.

Además, este congreso, servirá también para renovar los órganos de di-

rección del sindicato. En este contexto, Loli García, ha anunciado su decisión de no renovar un mandato más.

Loli García ha explicado su decisión argumentando que “la organización, actualmente, está cohesionada y preparada para un relevo en la secretaría general”. En este sentido, ha presentado como candidato de consenso a Santi Martínez Pérez, actual responsable de Acción Sociopolítica y Comunicación del sindicato.

Por su parte, Santi Martínez, ha declarado que vive esta opción con ilusión y con mucha responsabilidad, “la

de representar un proyecto colectivo tan importante como CC00 de Euskadi”.

Además, se ha mostrado agradecido por todas las muestras de apoyo recibidas a nivel interno, y especialmente, por la confianza mostrada por Loli García a la que ha agradecido “su ejemplo de trabajo generoso por la organización”.

Por último, Santi Martínez, ha recordado que “será el congreso que celebremos en mayo, el espacio pertinente para que las y los delegados expresen con su voto el apoyo a la candidatura que encabeza”.

# Confebask no ha estado a la altura

A primeros del mes de febrero en la sede del Consejo de Relaciones Laborales tuvo lugar la reunión entre los cuatro sindicatos mayoritarios de la CAV CCOO, UGT, LAB y ELA y Confebask, patronal vasca, donde se debían poner las bases para empezar a hablar de un salario mínimo de convenio para Euskadi. A estos actores se sumaba desde fuera el Gobierno vasco

El Gobierno vasco pretende acompañar esta vía mediante la remisión a la mesa de negociación de un informe que analizaba la realidad socio-económica y que establezca una horquilla dentro de la que se determine una propuesta sobre la cantidad económica a la que puede ascender el salario mínimo de convenio.

Pues ahí empezó y... terminó todo. Confebask rechazaba empezar si quiera el debate. La expectación mediá-

tica era máxima, las condiciones, propicias y buena la sintonía entre los sindicatos. Todos los ingredientes medidos para empezar un camino que se sabía iba a ser complicado. Confebask cerró la puerta a las primeras de cambio.

En estos términos se expresaba Fran Osuna, responsable de acción sindical de CCOO de Euskadi al salir de la reunión.

*"Una patronal que se autodenomina moderna, nos ha demostrado que es lo más rancio y más antiguo posible, porque hoy en día la sociedad y los trabajadores nos piden que lleguemos a acuerdos y, si somos capaces, cuatro organizaciones sindicales, con nuestras diferencias de ponernos de acuerdo y aunar criterios para ir adelante, es triste que una patronal no esté a la altura de lo que demandamos las organizaciones sindicales y los trabajadores".*

¿De qué estábamos hablando?

El objetivo era negociar un acuerdo interprofesional para establecer un salario mínimo de convenio en Euskadi que rondara el 60% del salario medio en el País Vasco.

En Euskadi tenemos instrumentos para adecuar la realidad salarial a la realidad socioeconómica y a las realidades sectoriales vía negociación colectiva. Esta era y es nuestra apuesta, acordar un salario mínimo de convenio que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras. Hacerlo mediante la negociación colectiva porque es una herramienta que genera certidumbres.

A pesar del portazo de la patronal, CCOO no se resigna a mejorar las condiciones de vida y trabajo de la sociedad vasca. Se abrirán nuevas puertas el 20 de marzo parece que habrá nuevo encuentro. Veremos..

**Otsailaren hasieran, Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan bilera egin zuten EAEko lau sindikatu nagusiek (CCOO, UGT, LAB eta ELA) eta Confebaskek (EAEko patronala). Bilera horretan, Euskadirako hitzarmeneko gutxieneko soldataz hitz egiten hasteko oinarriak jarri behar ziren. Eragile horiekin Eusko Jauriaritza batu zen kanpotik.**

**Ba hor hasi zen eta amaitu zen dena. Confebaskek uko egin zion eztabaidarekin haste hutsa. Komunikabideen ikusmina handia zen, baldintza aproposak eta sindikatuen arteko sintonia ona. Osagai guztiak ondo neurtuta zaila izango zen bideari ekiteko, baina Confebaskek atea itxi ditu ahal izan duen lehen unean.**



# Balance negociación colectiva en la CAV en 2024

Este mes hemos presentado en rueda de prensa el balance del 2024 de negociación colectiva. En el año 2024 en Euskadi se firmaron 18 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 37.000 personas trabajadoras y 212 convenios de empresa dando cobertura a 23.200 personas trabajadoras.

## Años anteriores

En el año 2022 en Euskadi se registraron 21 convenios colectivos sectoriales que dan cobertura a 51.500 personas trabajadoras y 182 convenios de empresa con cobertura para 28.656 personas trabajadoras.

En el año 2023 en Euskadi se registraron 21 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 118.710 personas trabajadoras y 230 de empresa con cobertura para 29.758 personas trabajadoras.

En estos tres últimos años se han firmado 60 convenios colectivos sectoriales, dando cobertura a más de 227.000 personas trabajadoras manteniéndose la tendencia al alza y dando un fuerte impulso a la negociación colectiva sectorial provincial.

Las causas que han dinamizado las negociaciones y la firma de los convenios son diversas, entre ellas podemos destacar; la gran conflictividad mantenida en la calle en defensa de los convenios colectivos sectoriales, los buenos datos en materia de producción y beneficios de las empresas tras la crisis de la COVID; la subida de precios y los altos niveles de los IPC, todo ello nos ha empujado a transversalizar la protesta y a obtener resultados actualizando buena parte de los

convenios colectivos sectoriales y recuperando en gran medida la referencia al IPC para elevar salarios.

Al finalizar el año 2024 el 65,5% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados, el 29,9% tenía sus acuerdos en situación de prórroga y únicamente el 4,6% con sus convenios decaídos (16 convenios), siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la restrictiva reforma laboral de 2012 (PP).

## Tasa de cobertura

La tasa de cobertura que ofrece CCOO de Euskadi en materia de negociación colectiva, es decir, cuántas personas se encuentran bajo el paraguas de los convenios que firmamos, teniendo en cuenta tanto los convenios sectoriales como los convenios de empresa, es de un 77%, de 60.284 personas trabajadoras que han renovado sus condiciones de trabajo en el año 2024, CCOO de Euskadi hemos avalado las que dan cobertura a 46.201.



# Salarios y jornada de trabajo

La media salarial en Euskadi, según datos del INE supera ligeramente los 32.000€ brutos (2285\*14 pagas) y la media de la jornada de trabajo en computo anual según el CRL son 1695 horas año. Este último dato no quiere decir que, en la CAPV, la reducción de jornada a 37,5 h. pactada entre sindicatos y gobierno no vaya a afectar, según los datos que manejamos en CCOO de Euskadi los convenios colectivos sectoriales provinciales afectados serían 50 y las personas trabajadoras que se verán afectadas por esta reducción serán 195.000. (Comercio, Hostelería, Transportes, Logística, Distribución, Manufacturas, Industria agroalimentaria, etc.).

Además, si tenemos en cuenta los convenios de ámbito estatal con aplicación en la CAV el número de personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada a 37,5 h. sube hasta las 357.000.

## En el sector público

En la CAPV, la negociación colectiva se encuentra en vía muerta desde el año 2010/2011. Desde entonces no ha habido renovación en las condiciones de trabajo más allá de puntuales acuerdos parciales y de la aplicación, en virtud de los presupuestos generales, de las actualizaciones salariales establecidas en los mismos.

Con los cambios producidos en el seno del Gobierno Vasco tras las últimas elecciones autonómicas, se hicieron públicos por parte del Lehendakari una serie de gestos y declaraciones que apuntaban a cambios inminentes en la gestión tanto del personal laboral como funcionario en cuanto a las relaciones laborales. De momento esos cambios no han llegado y una gran parte de estos colectivos siguen en la calle reivindicando sus derechos.

**Azken hauteskunde autonomikoen ondoren, Lehendakariak zenbait keinu eta adierazpen egin zituen lan-harremanei dagokienez lan-kontratuko langileen eta funtzionarioen kudeaketan berehalako aldaketak izango zirela adierazteko. Oraingoz, aldaketa horiek ez dira iritsi eta langile horietako askok kalean jarraitzen dute beren eskubideak aldarrikatzen.**



**Euskadiko CCOOk negoziazio kolektiboaren arloan eskaintzen duen estaldura-tasa, hau da, sinatzen ditugun hitzarmenen babespean dauden pertsonak, sektoreko hitzarmenak eta enpresako hitzarmenak kontuan hartuta, %77koa da, 2024an 60.284 langile lan-baldintzak berritu dituztenak. Euskadiko CCOOk 46.201 langileri estaldura ematen dietenak bermatu ditugu.**

# Sobre la conflictividad laboral en los últimos años

En el periodo 2012/2019, ambos incluidos, la media por año se sitúa en 249 huelgas, destacando los años 2013 y 2019 con 350 y 308 huelgas respectivamente.

En los años 2021, 2022, 2023 y 2024 el número de huelgas ha sido respectivamente 248, 342, 325 y 237. Esta reducción en el número de huelgas está ligada al incremento de convenios colectivos firmados en los últimos años.

Esta desaceleración no se corresponde con el número de conflictos colectivos presentados ante el PRECO, más o menos se mantienen, en el año 2023 fueron 645 afectando a 142.824 personas trabajadoras y en el año 2024 han sido 599 afectando a 151.354 personas trabajadoras.

Las materias objeto de discusión han sido:

- Impugnación de decisión o práctica de empresa.
- Interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos.
- Interpretación o aplicación de normas legales.
- Desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios o pactos de empresa.

## ¿Y para 2025?

### Principios y criterios de Negociación Colectiva en la CAV para 2025

Enumeramos a continuación los contenidos que tendremos en cuenta en las mesas de negociación de los convenios colectivos del ámbito de la CAV:

Salarios, pluses, complementos, etc. (Referencia IPC)

Jornada (acuerdos para la reducción, control y adaptación de la misma)

Licencias y permisos (adecuación y mejora de los mismos)

Conciliación (mejora, adaptación y garantías)

Contratación (medidas para su seguimiento, limitaciones y correcta aplicación)

Teletrabajo y trabajo a distancia (vigilancia, control y mejora)

Formación (mejora y garantías para puestos de trabajo y su adaptación)

Inteligencia Artificial (información, seguimiento y formación)

En materia de Igualdad:

- Textos con lenguaje no sexista y lenguaje inclusivo.
- Establecimiento de protocolos por acoso sexual o razón de sexo.

Salud laboral y prevención de riesgos laborales (control, seguimiento y elaboración de medidas).

Medidas planificadas LGTBIQ+ (establecimiento de los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas).

¡Seguimos!





# IRAGANA OROITUZ ORAINA BORROKATU

EN MEMORIA DEL 3 DE  
MARZO



## Martxoak memoria, borroka eta aldaketa

El 3 de marzo de 1976 Gasteiz se convirtió en un símbolo de la lucha obrera en el Estado español.

En un contexto de creciente movilización social y reivindicaciones laborales, la represión del régimen franquista se hizo sentir con una brutalidad desgarradora. Ese día, durante una huelga en la fábrica de armas de la ciudad, la policía abrió fuego contra los trabajadores que se habían congregado en la iglesia de San Francisco de Asís resultando asesinados cinco trabajadores y dejando a muchas más personas heridas.

Este trágico suceso no solo marcó un hito en la historia de Gasteiz, sino que también se convirtió en un

referente de la lucha por los derechos laborales y la justicia social.

Langile borrokaren garrantziaz ohartzeko oroigarri garrantzitsua da martxoaren 3 horretan Gasteizen bizitza galdu zuten langileen memoria. Errepresio bortitzaren biktimak izan ziren eta erresistentzia eta duintasunaren ikur bihurtu ziren.

Euren sakrifizioak langileen eskubideak defendatzen jarraitzeko eta etorkizun justuago bat eraikitzeko beharra mahai gaineratzen lagundu digu.

Langile borroka ez da iraganeko kontua, gaur egun gure lan zentroetan eta kaleetan bizirik mantendu

behar dugun gatazka baizik. Injustizia sozialak eta desberdintasunak milaka pertsona kolpatzen dituzte egunero eta tresna soziopolitiko garen heinean horren aurka tinko jardun behar dugu.

Reivindicar la memoria histórica es fundamental para entender el presente y construir un futuro mejor. Recordar a las víctimas del 3 de marzo es un acto de justicia, pero también una forma de honrar su legado.

La historia nos enseña que los cambios sociales no se logran sin esfuerzo y sacrificio, de eso las Comisiones Obreras sabemos bastante, ya que muchas de nuestras militantes sufrieron la

represión, la cárcel, la tortura, la persecución policial... ya no solo durante el franquismo sino también una vez finalizada esta etapa histórica, en aquello que paso a llamarse la transición.

Es nuestra responsabilidad como sociedad mantener viva la memoria de aquellos que lucharon por un mundo más justo y equitativo. La historia de Gasteiz nos recuerda que la lucha por los derechos laborales y sociales es un camino que requiere perseverancia y unidad, mucha unidad.

Eta testuinguru honetan, gazteok zer daukagu esateko eta egiteko? Gure ustez gazteriak aldaketarako eragile izateko berebiziko garrantzia duen papera jokatu behar du.

Gaurko gazteok aukera hori daukagu baina baita ere erantzukizuna, gure garai historikoarekin zein gure gizartearekin. Ezin dugu paso egin,

ezin dugu ahaztu eta borrokarako prest egon behar dugu.

Faxismoaren hatzaparrak uneoro gerturatzzen zaizkigu, ez bakarrik sare sozialetan, non euren ekintzak bortitzak diren, baizik eta geroz eta gehiago kaleetan zein lan zentroetan beraien diskurtsoak gazte askorengan momentu zail eta nahasi hauetan lekua aurkitzen du. Gazteok energia, sormena eta pasioa ditugu, gauzak aldatzeko grina eta gogoia eta antolakuntza kolektiboaren bitartez jardungo diogu horri.

La historia de Gasteiz nos enseña que el cambio es posible, pero requiere de la participación activa de todos y todas. La memoria de los que lucharon y sufrieron por un mundo mejor debe ser un faro que guíe a las nuevas generaciones en su camino hacia la transformación social. La lucha obrera, la memoria histórica y el compromiso de la ju-

ventud son elementos interconectados que pueden generar un impacto real en la sociedad.

Juntas, podemos construir un futuro donde la justicia, la igualdad y la dignidad sean una realidad para todas las personas trabajadoras.

**Por eso te esperamos en la ofrenda floral que el sindicato realizará el día 3 de marzo a las 11:15 en el monolito a las víctimas del 3 de marzo, en el barrio gasteiztarra de Zaramaga.**

También te animamos a participar en la manifestación convocada a la tarde en la ciudad, kaleak orotzapen eta memoriarako tokia izan behar duelako, denok batera krisi erreakzionario honi aurre egingo diogu. Lan zentro bakoitza, ikastetxe bakoitza eta kale edo auzo bakoitza gure aldarrikapenentarako toki izan behar dute.



**AFILIA ZAITEZ!**  
**EGURRE!**  
*Gauzak aldatzeko gaitasuna*

**GI**  
**CCOO**  
**gazteak**



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

Berdintasun, Justizia eta  
Gizarte Politiketako Saila

Departamento de Igualdad,  
Justicia y Políticas Sociales

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

DÍA INTERNACIONAL  
DE LAS MUJERES



# Feminismo sindikalak eraldatu egiten du

Afiliadas  
Juntas  
Fuertes

MARTXOAK 8



CC00

emakumeen idazkaritza