

comisiones obreras bilitzar



IRABAZTEKO PREST



A la hora de la verdad, CC00

Editorial



Santi Martínez

Secretario general de
CC00 de Euskadi

Con el ánimo de dar solidez a aquel epíteto que asocia la lectura al verano, o viceversa, compartimos esta publicación y, dentro de la misma, este editorial, que quiere ser también punto de partida para llegar al “punto de partido” figurado de las elecciones sindicales. **Unas elecciones, las sindicales, de cuyos resultados depende, entre otras cosas, nuestra capacidad de influir en las políticas públicas,** de representar a más personas trabajadoras, de gobernar el conflicto y la movilización para iniciar o terminar negociaciones que benefician al conjunto de las plantillas.

Esta es parte de una reflexión colectiva que aprobaremos en el último informe al consejo confederal, el máximo órgano entre congresos, antes de verano.

De esta reflexión colectiva se despren-

den algunas de las tensiones narrativas que tenemos que adaptar a Euskadi, canalizar y operar con ellas en un contexto como el de las elecciones sindicales. **La primera** tensión se ubica entre **la bonanza de los datos macroeconómicos** y la **realidad cotidiana** de las **clases trabajadoras**. Nos referimos a la evolución de nuestra capacidad de compra, que **nos sitúa ante una necesidad de articular subidas salariales potentes**. En ese marco **situamos también nuestra propuesta sobre cómo afrontar el debate y la articulación de un salario mínimo** adaptado a nuestra realidad **a través de la propia negociación colectiva**.

La **segunda** gran tensión social, que supera el apellido de generacional, es **la vinculada al tema de la vivienda** y la **situación de emergencia habitacional**. En este sentido debemos **laboralizar esta realidad y trasladar una propuesta completa y contrastada** que afronte esta necesidad además del análisis de las circunstancias que en Euskadi “gripan” el funcionamiento de un mecanismo fundamental como el “ascensor social” representado por la educación pública.

Además si añadimos a este particular “cocktail” **las tensiones identitarias más un clima favorable a las opciones partidarias nacionalistas**, debemos alimentar nuestra narrativa con más elementos. El primero y fundamental pasa por la generación de certidumbre como una de nuestras banderas para atraer a las personas trabajadoras. **Debemos fortalecer el vín-**

culo entre la negociación colectiva y las personas a las que representamos, trasladando una **idea sencilla: cuando CC00 está presente, la negociación colectiva mejora las condiciones de trabajo**.

También **nos enfrentaremos a discursos que buscan desvincular la protección social de su dimensión estatal**, aprovechando el debate sobre las transferencias pendientes del Estatuto de Gernika, que incluyen materias fundamentales para la protección de las trabajadoras que, por ejemplo, **esperan una indemnización en un contexto de cierre empresarial** (transferencia del FOGASA), o de **personas que tienen que percibir el paro** (transferencia del SEPE) o **que tengan que recibir una pensión**. Son materias lo suficientemente importantes como para exigir la excelencia en la transferencia y en su gestión posterior. **Es necesaria mucha transparencia, más en un contexto donde algunas opciones partidarias van a querer hacer de un hecho diferencial, como la gestión de las políticas pasivas**, una apuesta política que esconde, camufla y evita, por ejemplo, la necesaria referencia al origen de los fondos capaces de sostener las pensiones en Euskadi, que son fondos provenientes de las cotizaciones de trabajadoras de toda España. **Excelencia y transparencia para proteger a las personas trabajadoras**. No se me ocurre un objetivo ni una bandera más digna.

Ordezkaritza eta eragiteko gaitasuna indartzeko aukera moduan egiten die aurre **CC00k** hauteskunde sindikal hauei. Hazkunde ekonomikoaren eta langileen zailtasunen arteko kontrastearen aurrean, soldata handiagoak, bizitoki-larrialdirako irtenbideak eta zerbitzu publikoen defentsa planteatzen ditu. Gainera, **gardentasuna eta bikaintasuna aldarrikatzen ditu** gizarte babesa bermatzeko egiteke dauden transferentzien kudeaketan.

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

El periódico sindical de los trabajadores
y las trabajadoras vascas desde 1967

DIRECCIÓN
Comisión Ejecutiva

REDACCIÓN
Iñigo Garduño, Iker Armenteros y
Helena Ferreras

DISEÑO
Alaia Sedano

Email
biltzar@cco0.eus

Junio 2026
CC00.eus
Aliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tlfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tlfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA - GASTEIZ
Castilla, 50
Tlfno.: 945 13 13 22

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo.: 5202 - 48001 - Bilbao
Año 42 - D.L.: SS-704/77

La formación sindical fortalece a nuestros delegados y delegadas

Entre septiembre y enero de este curso **2025 - 2026** nuestras nuevas delegadas y delegados han recibido el itinerario formativo Básico de Formación Sindical.

Como sabéis, la **Formación Sindical** se plantea y planifica como una herramienta estratégica para fortalecer nuestra organización. En el ámbito de las relaciones laborales, aporta conocimientos útiles para la acción sindical en los centros de trabajo; en el plano ideológico, los vincula a los principios que vertebran las Comisiones Obreras; y en el organizativo, contribuye a reforzar la afiliación y la representación.

En este nuevo mandato queremos mejorar en nuestros objetivos evaluando constantemente los itinerarios formativos para adecuarlos a las necesidades de la organización con las aportaciones de quienes participan de ellos.



De las **150 delegadas y delegados** que han participado en la Formación Sindical, **60** han asistido a las sesiones que se

han celebrado en **Donostia** el 7, **Bilbao** el 12 y **Vitoria - Gasteiz** el 13 de mayo.

Las sesiones resultaron ser un espacio gratificante y heterogéneo de las realidades sindicales donde, a través de dinámicas de trabajo, las personas participantes pudieron plantear elementos de mejora formativa y la organización adquirir elementos de reflexión y mejora.

De este proceso formativo nos planteamos incorporar novedades en los cursos que actualmente conforman este nivel básico: La delegada y el delegado en **CCOO** de **Euskadi**; La salud Laboral; Contratación y Nóminas. Así como incorporar nuevas acciones como La comunicación sindical y La negociación colectiva.

Volvemos a principios del curso 26-27 con más proyectos, energía renovada y formación revolucionaria que fortalezca a las **Comisiones Obreras de Euskadi** centro a centro.

Euskadiko CCOOko ordezkari berriak dira Prestakuntza Sindikaleko ibilbidearen protagonistak. Ezagutza bereganatu, esperientziak partekatu eta lantokietan euren paptera indartzeko espazioa da. Euren ekarpenekin prestakuntza hobetzen dugu eta erakundea indartu egiten da, prestatuagoa, parte-hartzaileagoa eta eraginkorragoa bihurtzen baita ekintza sindikaleko erronkei aurre egiteko.



Formación, estrategia y organización para afrontar las elecciones sindicales

Los días **4 y 5 de junio** celebramos en **Urduña** La Escuela de Elecciones Sindicales 2026. Esta escuela tiene una inspiración y un objetivo. Está inspirada en las clásicas escuelas sindicales que, muchas y muchos recordarán porque se celebraban en albergues alejados del mundanal ruido y previo a los períodos concentrados de **EESS**. En este caso el objetivo con el que nace esta nueva y renovada edición, fue reforzar al conjunto de la extensión sindical confederal con conocimientos y estrategias en materia electoral de cara a afrontar el periodo concentrado de elecciones sindicales que en **Euskadi** se va a llevar a cabo entre junio de 2026 y mayo de 2027.

nicación para el período sindical, la base sobre la que se plantean y las herramientas para desarrollarlas.

Y las herramientas con las que contamos para la mejora de los procesos electorales organizados, entre otras cuestiones. Para su desarrollo contamos con docentes internos y externos que nos guiaron en la consecución de los objetivos previstos. En definitiva, esta formación busca fortalecer la extensión sindical, piedra angular del crecimiento y desarrollo organizativo de **CCOO de Euskadi**.



Durante un día y medio y a lo largo de 12 horas de formación, sindicalistas de **CCOO de Euskadi** analizaron la economía vasca como elemento vertebrador de la realidad sindical, así como el contexto económico y político y sus tendencias, para comprender cómo afectan a nuestra acción sindical. Las estrategias de comu-

Euskadiko CCOO Urduñan ospatu du Hauteskunde Sindikalen 2026ko Eskola. Prestakuntza hau datorren hauteskunde ziklorako luzapen sindikala indartzera bideratuta dago. Tes-tuinguru ekonomikoa, politikoa eta Euskadiko errealitate sindikala landu ditugu, komunikazio estrategiak eta beharrezkoak diren antolakuntza tresnak hauteskunde sindikalei aurre egin ahal izateko.





LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN PRESENTE DESOLADOR

En el momento de escribir estas líneas son **10 las mesas de negociación activas en convenios colectivos en el ámbito de la federación de industria de Euskadi**. Metal y Vinícolas en **Araba**, Gasolineras, panaderías, pastelerías, mayoristas de pescado e industria alimentación en **Gipuzkoa**, y metal, gasolineras y conservas de pescado en **Bizkaia**.

Varios de ellos, además, **son mesas que se arrastran del año 25** y donde aún no se ha podido lograr un acuerdo.

La **tónica** en todas esas mesas **es parecida**, patronales lloronas que se lamentan de eso que llaman absentismo y de la conflictividad. Cómo no, como cada vez que negociamos, **las empresas dicen que su situación es mala y que no tienen beneficios**. Mientras tanto ofrecen rácanos incrementos, y retrocesos por la vía de cuestionar y reducir los permisos, y por la vía de aumentar la flexibilidad. Y una **sensación constante de que nos están retando**; a ver qué eres capaz de sacarme.

Hay que decirlo, en **Euskadi, la conflictividad la generan las patronales**, incapaces de ofrecer acuerdos dignos.

Asumimos el reto, **ya se han iniciado movilizaciones en varios sectores**, incluso se han convocado 3 jornadas de huelga en las conservas de pescado de Bizkaia.

Presentaremos batalla, en los centros de trabajo y en las calles, y lograremos nuestros objetivos.

Nadie dijo que fuera fácil.

Negoziazio kolektiboa une zail batean dago. Oraindik hamar mahai irekita, horietako batzuk 2025 urtetik, zailtasun ekonomikoen aitzakiarekin nahikoak ez diren igoerak eta eskubideetan murrizketak proposatzen dituzten patronalekin. Duinak diren akordio faltan aurrean mobilizazio eta grebak deitu dira. Enpresetan eta kaleetan borrokak badirau.



DOS LOGROS HISTÓRICOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En **CCOO Zerbitzuak** hemos logrado recientemente **dos importantes avances** en la **negociación colectiva** de Euskadi que suponen una **mejora sustancial** para miles de personas trabajadoras del sector de las colectividades. **Dos acuerdos que demuestran que la organización sindical, la movilización y la negociación son herramientas eficaces** para conquistar derechos.

- ◀ Por un lado, hemos **renovado el Convenio de Gestión Directa**, que **regula las condiciones** laborales de las **plantillas** que prestan servicio en los **centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco**. Este acuerdo no habría sido posible sin la implicación de las trabajadoras y trabajadores, que participaron activamente en jornadas de paro y concentraciones para desbloquear una negociación que llevaba tiempo estancada. **La movilización fue determinante para lograr un convenio que consolida y protege sus condiciones laborales.**
- ◀ Por otro lado, hemos alcanzado un hito histórico con **la firma del I Convenio de Restauración Colectiva de la CAPV**. Por primera vez, las personas trabajadoras de las empresas que operan mediante contratos o

concesiones administrativas cuentan con un marco autonómico propio. **Este nuevo convenio pone fin a una situación de fragmentación provocada por la aplicación de distintos convenios y establece unas condiciones salariales y sociales adaptadas a la realidad de Euskadi.**

La **negociación ha sido especialmente compleja**, ya que ha requerido **armonizar realidades laborales muy diversas**. Sin embargo, el esfuerzo realizado ha permitido construir un convenio común que aporta estabilidad, cohesiona el sector y mejora las condiciones de miles de personas trabajadoras.

Desde CCOO Zerbitzuak demostramos una vez más que con la negociación en la mesa y la lucha en la calle, se conquistan derechos y se dignifican las condiciones laborales de nuestro sector.

Kolektibitateen sektorerako bi akordio garrantzitsu lortu ditugu Euskadin. Kudeaketa Zuzeneko hitzarmena berritzeak Hezkuntzako langileen lan baldintzak finkatu ditu eta EAEko Sukaldaritza Kolektiboko I. Hitzarmen kolektiboak azpikontrantzako marko komuna sortu du lehen aldiz. Bi lorpen hauek eskubideak hobetu dituzte eta sektorea indartu dute.



¿Nos pedimos un Glovo? ¿Cuántas veces hacemos clic sin pensar quién está al otro lado de la pantalla? ¿Sabemos en qué condiciones trabajan esas personas que recorren nuestras calles bajo la lluvia, el frío o el calor? ¿Conocemos los abusos, las sanciones injustificadas, los despidos o las subcontrataciones que sufren cada día? ¿Conocemos los dramas personales que muchas veces se esconden detrás de cada mochila amarilla?

La realidad de Glovo está marcada por la precariedad más absoluta. Una empresa convertida en lugar de paso para quienes buscan sobrevivir mientras soportan vulneraciones constantes de derechos laborales. Y **muchas veces hablamos además de personas migrantes**, que sufren una **doble vulnerabilidad**: la **necesidad urgente de trabajar** y las **dificultades** añadidas del **idioma** o la falta de alternativas laborales.

Frente a eso, en **Araba la plantilla ha decidido organizarse**. Tras más de un año de trabajo, acompañamiento y

confianza, **FSC-CCOO Euskadi ha logrado la totalidad de la representación sindical en Glovo: 13 delegados y delegadas** que representan el comienzo de algo mucho más grande.

Porque lo **conseguido en Araba no puede ser un punto final**. Debe ser el inicio de una **Euskadi organizada sindicalmente en Glovo**, de la mano de **CCOO**. Un paso adelante para defender derechos, dignidad y futuro.

Porque cuando la clase trabajadora se organiza, ya no hay vuelta atrás.

Urteetan prekaritatea, gehiegikeriak eta eskubideen urraketa jasaten aritu eta gero Arabako Glovoko langileek antolatzea erabaki dute. Euskadiko FSC federazioarekin batera sindikatuak enpresako ordezkari osoa lortu du: 13 ordezkari. Aurrera pauso esanguratsua Euskadiko Glovon antolakuntza sindikala zabaltzeko eta eskubideak, duintasuna eta lan baldintza hobek lortzeko.

GLOVO EN EUSKADI: ORGANIZARSE PARA CAMBIARLO TODO

MÁS EQUIPO, MÁS CERCANÍA. MÁS ORGANIZACIÓN

Desde la **Federación del Hábitat de CC OO** de Euskadi **afrontamos este periodo de elecciones sindicales con ilusión** y con la convicción de que **saldremos reforzados** en los sectores donde contamos con una amplia afiliación. Un **respaldo construido durante años de trabajo** constante en los centros de trabajo, de asesoramiento profesional y de la confianza que las personas trabajadoras depositan en el sindicato que mejor defiende sus derechos.

Este proceso electoral arrancará con fuerza tras el verano y se extenderá hasta junio de 2027. Para afrontarlo, **hemos reforzado nuestros equipos en los tres territorios** con la incorporación de compañeros y compañeras jóvenes, dinámicos y con ganas de aprender, especialmente en sectores como el Servicio de Ayuda a Domicilio, la Limpieza, la Seguridad Privada y la Construcción.

Pero **las elecciones sindicales son solo una parte de nuestro trabajo**. Seguiremos **escuchando los problemas y necesidades** de las personas trabajadoras para asesorarlas, **acompañarlas y ayudarles a encontrar soluciones**. Al mismo tiempo, **continuaremos trasladando la importancia de la organización sindical** y de la afiliación a **CCOO** como herramienta imprescindible para



mejorar las condiciones laborales, salariales, de igualdad y de salud laboral.

Estamos convencidos de que nuestra apuesta por equipos especializados, conocedores de la realidad de cada sector y cercanos a las plantillas, dará sus frutos al final de este ciclo electoral.

Hauteskunde sindikal ziklo berri bati ekingo diogu, egunerokotasunean lan egiten dugun sektoreetan gure presentzia indartzeko asmoz. Lankide berriak ditugu gurekin gure taldea indartzeko. Langileak entzuten, aholkatzen eta antolatzen jarraituko dugu. Afiliazioa eta ekintza sindikala dira tresnarik onena eskubideak irabazi eta lan baldintzak hobetzen jarraitzeko.

CONSEGUIMOS QUE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ACTÚE FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SANITAS BARAKALDO

La intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia en Sanitas Barakaldo es el resultado directo de la acción sindical sostenida de la Federación de Sanidad de CCOO y de la delegada de prevención del centro. Tras meses de denuncias y seguimiento, la Inspección ha levantado acta de infracción contra la empresa y le ha requerido la adopción de medidas preventivas y correctoras ante los riesgos psicosociales detectados.

El proceso comenzó con una denuncia presentada por la representación sindical, que alertó sobre las condiciones de trabajo y la exposición continuada de la plantilla a factores de riesgo psicosocial. A raíz de esta actuación, la Inspección exigió la realización de una evaluación específica cuyos resultados, conocidos en febrero de 2025, evidenciaron niveles elevados y muy elevados de riesgo en aspectos como las cargas de trabajo, la participación en la toma de decisiones y la supervisión.

A pesar de la gravedad de los resultados y del acuerdo alcanzado a propues-

ta de CCOO en el Comité de Seguridad y Salud para abordar de forma urgente la situación, la empresa no desarrolló las medidas correctoras necesarias ni puso en marcha un plan de intervención psicosocial.

La actuación inspectora confirma la validez de las denuncias realizadas por CCOO y pone de manifiesto que la vigilancia sindical es imprescindible para exigir el cumplimiento de la normativa preventiva, defender la salud laboral y garantizar que las empresas asuman sus responsabilidades.

Hilabeteetan salaketak egin eta jarraipen sindikala egin eta gero, lortu dugu Lan Ikuskaritzak Sanitas Barakaldon hautemandako arrisku psikosozialen aurrean jardutea lortu dugu. Ikuskaritzak berretsi egin ditu salaketak eta enpresa prebentzio-neurriak eta neurri zuzentzaileak hartzera behartu du ekintza sindikala funtsezkoa da lan-osasuna defendatzeko eta araudia betetzea eskatzeko.

ESCUELA PÚBLICA VASCA: NO SON SOLO OLAS DE CALOR

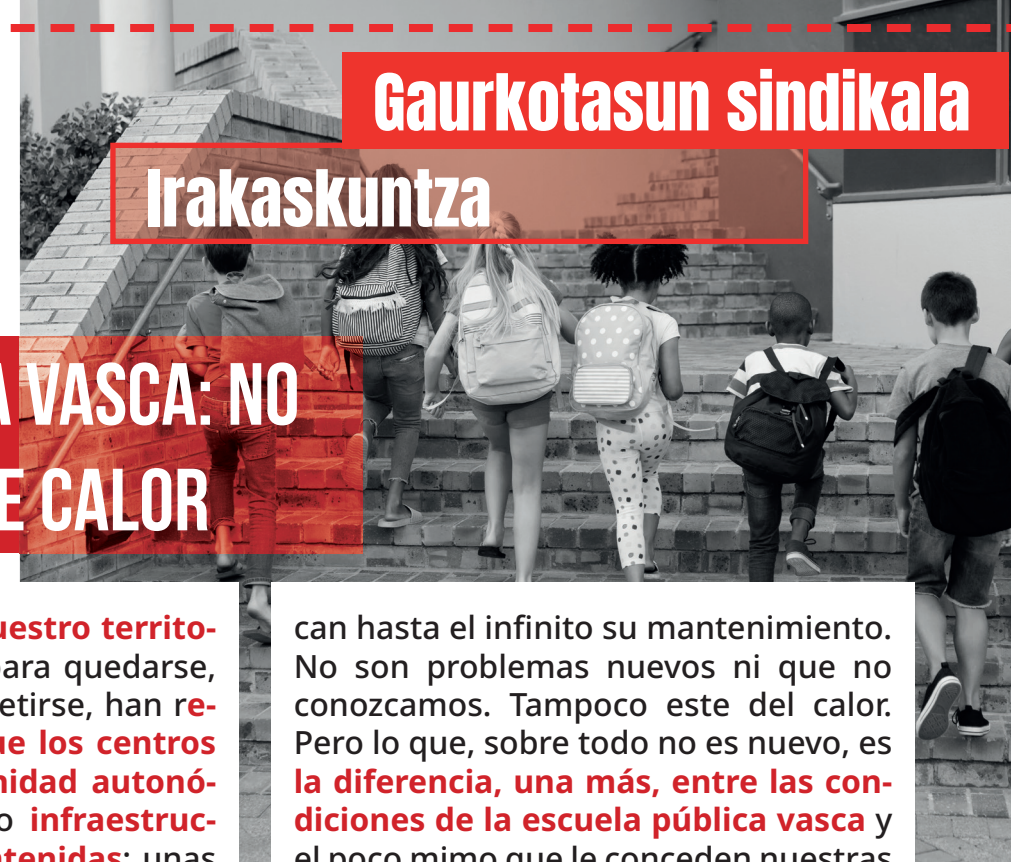
Las olas de calor en nuestro territorio, que han venido para quedarse, y sobre todo para repetirse, han recordado el problema que los centros educativos de la comunidad autónoma vasca tienen como infraestructuras viejas y poco mantenidas; unas pobres condiciones que CCOO Irakaskuntza denuncia desde hace tiempo.

Más allá de la atención médica que alumnos de centros de Bizkaia han necesitado en mayo por golpes de calor en centros con "dificultades histórico-arquitectónicas" para la instalación de toldos y las declaraciones de la consejera de educación Begoña Pedrosa, que siempre cuenta ya con "un plan", subyace un claro abandono de las infraestructuras de la escuela pública vasca.

El reparto entre diferentes instituciones de gestión, construcción, mantenimiento y titularidad de los centros públicos hace tiempo que dejó de justificar dicho abandono. Hablamos instalaciones viejas y mal mantenidas, de problemas de renovación del aire, de control de temperatura, de cornisas que se desprenden, o de patios y frontones infestados de nidos de paloma y sus excrementos que nadie retira. Pero hablamos también de centros nuevos que priorizan lo estético y que compli-

can hasta el infinito su mantenimiento. No son problemas nuevos ni que no conozcamos. Tampoco este del calor. Pero lo que, sobre todo no es nuevo, es la diferencia, una más, entre las condiciones de la escuela pública vasca y el poco mimo que le conceden nuestras instituciones, frente a otras opciones, más privadas, mejor dotadas y que son las preferidas, claramente, de quienes nos gobiernan y, lo que es peor, de quienes gobiernan esta, la escuela de todos y todas.

Bero boladek agerian utzi ditu beste behin euskal eskola publikoaren gabeziak, baina arazoa haratago doa. Urteak daramatzagu azpiegituren narriadura, mantenu falta eta ikastetxe askotako baldintza txarrak salatzen. Hobeto hornituta dauden beste hezkuntza aukera zainduagoen aurrean erakundeek eskola publikoari ematen dioten arreta faltaren isla da hau.



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

ADI GAZTE

Tu contrato de verano no puede ser una estafa

Llega el calor, terminas los exámenes o las clases de la universidad, del instituto o de la FP, y **toca el plan de siempre: buscar un curro** para ahorrar, pagarte los festivales, el coche o, simplemente, empezar a emanciparte. **Pero ojo**, porque en julio, agosto y septiembre, **algunos empresarios confunden "ganas de trabajar" con "mano de obra gratis o barata"**.

Aurreko lerroetan esaten ari nintzaizuen bezala, **beroa badator**, azterketak edo unibertsitateko, institutuko edo LHko klaseak amaituko dituzu, eta **betiko plana dator: aurrezteko lantxo bat bilatzea**, jaialdiak edo autoa ordaintzea, edo besterik gabe, emantzipatzen hastea. Baina kontuz, uztailean, abuztuan eta irailean **enpresaburu batzuek "lan egiteko gogo" eta "doakoa eskulan merkea" nahasten baitituzte**.

Seguro que te suena el discurso: "es que hay que empezar desde abajo", "te sirve de experiencia para el currículum", "aquí todos hacemos horas de más y no pasa nada".

Desde **CCOO** te lo decimos claro: **la experiencia no paga el alquiler ni las facturas**.

Tu tiempo vale dinero. Para que este verano no te den gato por liebre (o precariedad por experiencia), saca la lupa y **quédate con esta guía rápida de supervivencia laboral**.

CCOotik argi esango dizugu: esperientziak ez ditu alokairua eta fakturak ordaintzen. Zure denborak dirua balio du. Uda honetan ez zaitzatela engainatu, ez erosi prekarietatea esperientziagatik, hartu lupa eta irakurri lanean bizirik irauteko gida azkar hau.



ADI GAZTEAK ADI GAZTEAK

El timo del “eterno becario”

¿formación o explotación?

El fraude con las prácticas ha sido el deporte rey de muchas empresas. Te meten como “becario”, pero acabas haciendo las mismas tareas, el mismo horario y teniendo la misma responsabilidad que el trabajador que lleva cinco años allí... solo que cobrando una miseria (o cero euros).



Para frenar esto se diseñó el Estatuto del Becario. Grábate esto a fuego: un becario NO es un trabajador low-cost. Si estás de prácticas este verano, la empresa tiene que cumplir sí o sí:

- ◀ **Cotizar a la Seguridad Social:** da igual si tus prácticas son remuneradas o no. Tienen que cotizar por ti. Sí, eso ya cuenta para tu futura jubilación (aunque ahora te quede lejos) y te da protección social.
- ◀ **Tutor de verdad, no de adorno:** tienes derecho a alguien que te enseñe, no a que te suelten en una barra de bar, en una oficina o en una tienda y se olviden de ti.
- ◀ **Prohibido palmar pasta:** las prácticas no te pueden costar dinero. Tienen que

compensarte los gastos de transporte o material.

El truco para pillar el fraude: si en tu sitio de prácticas faltas tú un día y la empresa se colapsa porque nadie hace tu trabajo... **no eres becario, eres un trabajador al que están estafando.**

Detector de contratos basura: que no te la cuelen

Azken lan-erreformarekin, behatzez egingako aldi baterako kontratuak egin ohi dira, baina azpikeriak hor dirau. Kontratatzen bazaituzte, hiru hauek entzungo dituzu eta hau da errealitatean esan nahi dutena:

Fijo discontinuo

Es el contrato que te tienen que hacer si vas a trabajar en cosas que solo abren o tienen fuerza en verano: chiringuitos, socorrismo, parques de atracciones, campamentos...

- ◀ **Lo bueno:** cuando acabe el verano, el contrato no se rompe, se queda “en pausa”. El verano que viene, la empresa está obligada a llamarte a ti prime-

ro por orden de antigüedad. Si pasan de ti y contratan a otro, es un despido ilegal.

Temporal por circunstancia de la producción

Solo sirve si la empresa tiene un subidón de trabajo imprevisto (por ejemplo, las rebajas de julio en una tienda de ropa).

- ◀ **Lo bueno:** tiene fecha de caducidad corta, pero ojo: cuando se termina, te tienen que pagar una indemnización (el finiquito con sus 12 días por año trabajado proporcionales). Si te vas de vacío, te están robando.

Contrato formativo

Este sí es un contrato laboral con todas las letras, enfocado a gente que acaba de terminar la carrera o la FP.

- ◀ **Lo bueno:** tienes los mismos derechos que cualquiera y tu sueldo no puede estar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ni de lo que marque el convenio para tu puesto. Nada de cobrar 300 euros por limpiar o programar “para aprender”.

¿Qué no debes tolerar?

Si ves algo de esto en tu primer día de curso, saca la bandera roja:

- ◀ **“Firma aquí que haces 4 horas, pero luego te quedas 8”:** clásico total. Trabajar a media jornada sobre el papel, pero hacer jornada completa es ilegal. Si hay inspección de trabajo, el marrón es para el jefe, pero el dinero te lo están quitando a ti.

- ◀ **El misterio de las horas extra: las horas que hagas de más se pagan** (y más caras que las normales) o se perdonan por días libres. Si te dicen que “van incluidas en el sueldo”, te están mintiendo.
- ◀ **Trabajar sin contrato “para probar”:** el periodo de prueba se hace DENTRO del contrato y se cotiza desde el minuto uno. Eso de “estate tres días de prueba gratis a ver si vales” es completamente ilegal.

A veces llamamos por miedo a que nos echen, por vergüenza o por pensar que “el mercado laboral es así”. Spoiler: no tiene por qué ser así. La precariedad juvenil no es un rito de paso obligatorio.

Si tienes dudas con las horas, si ves que tu nómina es un jeroglífico, o si te están explotando de mala manera, no te rindas. Pásate por CCOO, escríbenos o búscanos. Estamos aquí para asesorarte, hacer piña y recordarles a los jefes que con los derechos de la juventud no se juega.

<http://becariasnoprecarias.ccoo.es>

¡Este verano, planta cara y haz valer tus derechos!



La IA, un reto sindical para garantizar empleo de calidad y derechos laborales

La inteligencia artificial (IA) se está consolidando como una de las transformaciones más relevantes de nuestro tiempo, con una creciente capacidad para modificar la economía, el empleo y las condiciones de trabajo. Ante esta realidad, hemos celebrado una jornada interna de formación y reflexión sindical con la participación de personas expertas en inteligencia artificial, con el objetivo de profundizar en el conocimiento de esta tecnología, analizar sus impactos en el ámbito laboral y fortalecer la capacidad de intervención de la representación sindical.

El rápido desarrollo de la IA supone un desafío importante para CCOO de Euskadi. Esta tecnología puede generar oportunidades como mejoras en la productividad, la eficiencia y el crecimiento económico y empresarial, pero también plantea riesgos para las personas trabajadoras, el empleo, los derechos laborales y la cohesión social.

Los efectos de la IA no son inevitables ni neutros. Dependen de cómo se regulen y utilicen estos sistemas y de la capacidad de intervención de los distintos actores sociales, entre ellos los sindicatos, las empresas y las instituciones públicas.

Aunque la implantación de la IA en el ámbito laboral todavía se encuentra en una fase inicial y tiene una mayor presencia en las grandes empresas, ya se está extendiendo el uso de sistemas algorítmicos para tomar decisiones sobre contratación, organización del trabajo, evaluación del rendimiento, vigilancia o sanciones. Estas prácticas se desarrollaron inicialmente en las plataformas digitales, pero están llegando progresivamente a sectores tradicionales de la economía.

Ante este contexto, la acción sindical resulta esencial para impulsar una transformación digital justa, orientada a:

- ◀ Crear empleo de calidad.
- ◀ Mejorar las condiciones laborales.
- ◀ Proteger los derechos laborales y fundamentales.
- ◀ Evitar desigualdades y situaciones de exclusión social.

Sin embargo, intervenir en estos procesos no es sencillo debido a la complejidad técnica de la IA, su rápida evolución y la falta de transparencia con la que, en muchas ocasiones, se implantan estas herramientas en las empresas.

Por ello, esta jornada ha buscado proporcionar conocimientos, formación y herramientas prácticas a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), reforzando su papel estratégico en una negociación colectiva



que deberá avanzar también en la regulación de la inteligencia artificial en las empresas y centros de trabajo. Los objetivos de la jornada han sido:

- ◀ Ofrecer conocimientos básicos sobre inteligencia artificial y sus impactos laborales.
- ◀ Reforzar el papel de la representa-

ción sindical en la negociación colectiva relacionada con la IA.

- ◀ Facilitar herramientas para influir en las decisiones empresariales y alcanzar acuerdos que garanticen los derechos de las personas trabajadoras.
- ◀ Dar a conocer el marco normativo y los instrumentos de regulación de la IA.

La inteligencia artificial no debe entenderse únicamente como una cuestión tecnológica. Es también una cuestión de gobernanza, derechos laborales y negociación colectiva. Por ello, el movimiento sindical debe situarse en una posición activa para garantizar que su desarrollo y aplicación se produzcan al servicio de las personas trabajadoras y del interés general.



Adimen artifiziala enplegua eta lan-harremanak eraldatzen ari da. Produktibitatean eta eraginkortasunean hobekuntzak eragin ditzakeen arren, langileen eskubideentzako arriskuak ere baditu. Jardunaldi honen helburua ordezkariak sindikalari presuntakuntza eta tresnak eskaintzea da, AA-ren erregulazio eta negoziazio kolektiboan esku hartzeko, bidezko trantsizio digitala sustatuz.

BERO BOLADAK EDO

TENPERATURA IGOEREN AURREAN...

...hauek dira enpresak berehala ezartzeko prest izan behar dituen prebentzio neurriak:

- **Hidratatze** atsedetak eta etenak planifikatu.
- **Arriskurako esposizio handien** duten lanpostu eta lanak **identifikatu**.
- **Lana planifikatu esposizioa ahal dena murrizteko**, lanaldiak eta lanen birbanaketa eginez beharrezkoa denean.
- **Ahalegin fisiko handien behar** duten lanak **esposizio gutxieneko orduetan egitea** (gehienetan goizeko lehen orduak).
- **Tenperatura-jaitziera** egon daitekeen garaierarako **geroratu daitezkeen zereginak identifikatu**.
- **Bakardadean egiten diren zereginak kentzea**. Premiagatik atzeraezinak eta arriskutsuak izan daitezkeen zereginak identifikatu behar dira, bakarka lan ez egiteko.
- **Enpresak ematen duen lanerako arropa egokia izango da**, arina, lasaia, transpirazioa ahalbidetzen duena eta mugimenduak zailtzen ez dituen. Aire zabalean buruarentzat babes egokia baita eguzki-krema emango zaie langileei.
- **Lehen-laguntza neurriak planifikatu**.
- **Berehalako arrisku larri egoeretan lana geldiarazteko protokoloak**. Langileen ordezkariekin egoeraren larritasuna zehazteko metodoa adostu.
- **Ezartzeko beharreko neurrien inguruan formazioa** eta informazioa langileei eta erdi-mailako kargudunei. Berriazko prestakuntza ezarri behar da bero-kolpe baten lehen sintomak identifikatzeko.

ANTE LA POSIBLE LLEGADA DE OLAS DE CALOR E

INCREMENTO DE TEMPERATURAS...

...estas son las medidas preventivas que la empresa tiene que estar preparada para implantar de forma inmediata:

- **Planificación de descansos y pausas** para la **hidratación**.
- **Identificación** de puestos de trabajo y tareas con **mayor exposición al riesgo**.
- **Planificación del trabajo minimizando el tiempo de exposición**, incluyéndose la redistribución de jornadas y tareas allí donde sea necesario.
- **Realización de trabajos** que requieran **más esfuerzo físico en horas del día con menor exposición** (generalmente en las primeras horas de la mañana).
- **Identificación de tareas aplazables** para épocas con posible **descenso de temperaturas**.
- **Supresión de tareas que se realicen en situación de soledad**. Es necesario identificar las tareas que puedan ser inaplazables por su urgencia a la vez que peligrosas para que no se trabaje en solitario.
- **La ropa de trabajo que proporcione la empresa será adecuada**, ligera, holgada, que permita la transpiración y no dificulte los movimientos. Al aire libre se proporcionará también protección adecuada para la cabeza y crema solar.
- **Planificación de medidas de primeros auxilios**.
- **Articulación de protocolos** para la posible **paralización del trabajo por riesgo grave** e inminente. Consensuar con las personas representantes de la plantilla un método para la determinación de la gravedad de la situación.
- **Formación e información a las personas trabajadoras** y mandos intermedios **sobre las medidas a implantar**. Tiene que incluirse formación específica para la identificación de los primeros síntomas de un golpe de calor.

Bilbao: 944243424 Donosti: 943470399 Vitoria: 945131322

Bilbao: 944243424 Donosti: 943470399 Vitoria: 945131322



Haien
lotsa,
gure
harrotasuna