

*comisiones obreras*  
**biltzar**



**UZTAILA 2019**  
**NÚMERO 6**



Loli García  
secretaria  
general de CCOO de Euskadi

# Hacemos sindicato

Este pasado mes de junio hemos recorrido toda la geografía vasca con los segundos encuentros del activo sindical

En estos encuentros hemos mantenido reuniones participativas de la dirección de CCOO de Euskadi con nuestros delegados, delegadas y afiliación, en Donosti, Vitoria, Llodio, Zumarraga, Amorebieta, Durango, Irún, Erandio, Derio, Eibar, Sestao, Barakaldo, Basauri y Ermua.

Nos comprometimos en el 11 Congreso a desarrollar encuentros con nuestro activo sindical para establecer espacios de comunicación distendida y poder compartir reflexiones y estrategias.

En estos encuentros hemos trasladado los principales temas de coyuntura y las líneas estratégicas de trabajo sindical para los próximos meses.

La importancia de situar el mundo del trabajo y los problemas reales de la gente en el centro del debate político, es uno de nuestros objetivos prioritarios.

Además, la recuperación de los derechos arrebatados en los últimos diez años, la reversión de las reformas laborales, y en relación a las pensiones, la recuperación del ipc como índice para revalorizarlas y la necesaria eliminación del factor de sostenibilidad, son materias que deben abordarse de manera urgente para seguir avanzando en otras propuestas.

En relación a la negociación colectiva, hemos trasladado la estrategia de CCOO y los avances conseguidos lo largo del último año, insistiendo que en Euskadi no hay un problema de estatalización de la negociación colectiva, es más, gracias a la existencia de convenios estatales muchas trabajadoras y trabajadores tienen cubiertas sus condiciones de trabajo.

El problema en Euskadi, en relación a la negociación colectiva, no es otro

que el abandono por parte de las patronales y de algunas organizaciones sindicales, de los marcos propios de negociación. Son ellos los que están dejando en la estacada a miles de trabajadoras y trabajadores en Euskadi, y esta es la idea que debemos confrontar en los centros de trabajo.

Hemos abordado también los conflictos abiertos y los diferentes escenarios para poder gestionarlos. La ayuda a domicilio y el metal de Bizkaia, el papel y la industria de alimentación en Gipuzkoa, y la enseñanza concertada y la atención primaria de Osakidetza en Euskadi, entre otros. En ellos, CCOO está defendiendo los derechos y las condiciones de trabajo de miles de trabajadores y trabajadoras vascas.

Y por último, hemos coincidido en la necesidad de mejorar nuestro nivel afiliativo y nuestra representatividad porque suponen incrementar nuestra capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial, y ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca, a la que aspiramos a representar en mayor medida.

La participación ha sido muy amplia y los niveles de coincidencia en la estrategia han sido muy importantes. Este tipo de espacios de encuentro, de participación y de reflexión nos ayudan a avanzar, a socializar y a mejorar las estrategias sindicales del conjunto de las Comisiones Obreras. Los volveremos a repetir en otoño. Seguimos haciendo sindicato!



Ekainean, euskal geografía zeharkatu dugu aktibo sindikalaren bigarren topaketekin. Bilera parte-hartzaileak izan ditugu Euskadiko CCOOko eta ordezkari eta afiliazioaren artean, Donostian, Gasteizen, Llodio, Zumarraga, Amorebieta, Durango, Irun, Erandio, Derio, Eibar, Sestao, Barakaldo, Basauri eta Ermuan. Gaur egungo gai nagusiak eta datozen urteetarako eremu sindikalean landuko ditugun ildo estrategiakoak jakinarazi ditugu.

Parte-hartzea zabala izan da eta estrategiaren bateratze maila esanguratsua. Horrelako topaketek, hausnarketa eta parte-hartzearen bitartez hobetzen laguntzen digute, aurrera egiten, sozializatu eta Langile Komisionen estrategia sindikalak hobetzen.

Udazkenean jarraituko dugu. Sindikatua sortzen jarraituko dugu!



**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

**JULIO 2019**  
**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

# Si tu salario es mínimo, tus derechos no

#QueNoTeLaJueguen

Pese a ser de obligado cumplimiento la subida del SMI, sectores empresariales buscan minimizar esta medida negándose a su aplicación o recurriendo a distintas argucias, como la de absorber complementos y pluses para aminorar su impacto o elevar la jornada pactada en convenio al máximo permitido.

Al SMI se le debe sumar los complementos y pluses e incentivos existentes en la empresa, como la nocturnidad, la antigüedad, el plus de transporte, productividad y otros.

Dada la opacidad en la confección de las nóminas y la reticencia de al-

gunas patronales a aplicar la subida del SMI, desde CCOO creamos oportuno extender esta alerta para que los trabajadores y trabajadoras comprueben si sus derechos se cumplen.

Por eso, si tienes dudas del salario que te pagan, resuélvelas en: [www.quenotelajueguen.es](http://www.quenotelajueguen.es)

**¿Cuál es el objetivo de la campaña?**

- Conocer si se está aplicando correctamente la subida del SMI.
- Visibilizar el problema, darle la máxima difusión y actuar.
- Contactar con el mayor número de trabajadoras y trabajadores

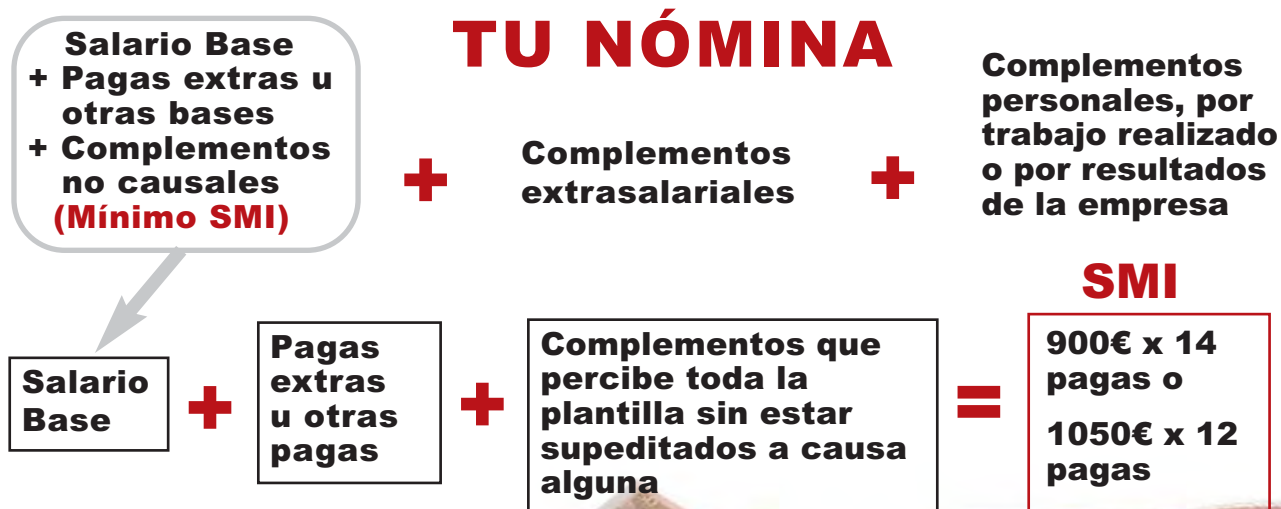
potencialmente beneficiarios de la subida del SMI.

- Dar la cobertura sindical necesaria a las trabajadoras y trabajadores afectados para garantizar sus derechos.
- Poner de relieve el impacto de la subida del SMI en la creación de puestos de trabajo.

Es muy importante que te informes y te asesores: CCOO pone a tu disposición la aplicación web [www.quenotelajueguen.es](http://www.quenotelajueguen.es), donde, a través de una sencilla calculadora, se podrán introducir los datos salariales (salario bruto, complementos...) para hacer el cálculo y comprobar si se les han aplicado correctamente la subida del SMI.



## SALARIO MÍNIMO ¿Cómo se aplica?



Desde 01-01-2019

*¡revisa tu nómina!*

## ZURE SOLDATA MINIMOA BADA, ZURE ESKUBIDEAK EZ

CCOOk informazio eta salaketa kanpaina bat jarri du martxan, EZ UTZI ZIRIA SARTZEN, enpresek Lanbide Arteko Gutxieneko Soldataren igoera era egokian aplikatzen dutela ziurtatzeko.

CCOOk salatu du milaka langileri ez zaiela LGSren igoera aplikatu.

Baliteke hainbat langileri, nahiz eta 900 euro baino gehiagoko nomina izan igoera hori ondo aplikatu ez izana eta ez jakitea.

LGSaren igoera aplikatzea derrigorrezkoa bada ere, enpresa sektoreek neurria gutxitu nahi dute hau ez aplikatuz edo horren eragina txikitzeke plus edo osagarriak xurgatu edo itundutako lanaldia hitzarmenak ahalbidetzen duen gehiengora zabalduz.

LGSari, osagarri eta plusak gehitu behar zaizkio baita enpresan dauden pizgarriak, gauekotasuna, antzinasuna, garraio plusa, ekoizpena eta abar.

Nominak gauzatzeko orduan dagoen gardentasun eza

eta patronal batzuek LGS aplikatzeko duten asmo eza dela eta, CCOOtik uste dugu egokia dela deia zabaltzea langileek euren eskubideak betetzen direla ziurtatu dezaten.

Horregatik, zure soldataren inguruko zalantzarik baduzu, argitu ezazu: [www.quenotelajueguen.es](http://www.quenotelajueguen.es)

**Zein da kanpainaren helburua?**

- LGSren igoera ondo aplikatzen ari dela jakitea.
- Arazoa ahalik eta gehien ikustarazi eta ekitea.
- LGS igoera eragiten dien langileekin harremanetan jarri.
- Eragiten dien langileei estaldura sindikala ematea euren eskubideak bermatu ahal izateko.
- Lanpostuen sorreran LGSren igoeraren eragina azpimarratu.

Oso garrantzitsua da informazioa eta aholkularitza jasotzea: CCOOk zure eskura jarriko du [www.quenotelajueguen.es](http://www.quenotelajueguen.es) web aplikazioa. Bertan kalkulagailu erraz batekin soldata datuak sartu ahal izango dituzu (soldata gordina, osagarriak...) kalkulua egin eta igoera ondo aplikatu dizuten ziurtatzeko.

**SI NO CUMPLEN, ACÉRCATE AL SINDICATO**

# Bizkaiko metala borrokan!

El metal de Bizkaia está en lucha, traducida, desde mayo, en 5 días de huelga por un convenio digno. Los y las trabajadoras del sector llevan ya más de 8 años sin renovar sus condiciones laborales. El último convenio abarcaba el periodo 2008-2011, y fue firmado por CCOO.

En la mesa de negociación existía un bloqueo por parte una patronal cómoda en el contexto favorable de las últimas reformas laborales, planteadas, precisamente, para que cayesen tanto los salarios como las condiciones laborales.

Ante esta situación, desde CCOO convocamos al resto de sindicatos para dar una respuesta conjunta en el sector. Así, el 10 de mayo se presentó en el CRL una plataforma de mínimos acordada por los cuatro sindicatos y se comunicó al Gobierno Vasco la convocatoria de cinco días de huelga (23 de mayo, y los días 6, 7, 20 y 21 de junio)

Nuestra propuesta sindical tiene como principales reivindicaciones:

- IPC +2 para las trabajadoras que están a tablas
- IPC +1 Para las que están por encima de tablas
- Igualdad
- Salud Laboral
- Controlar la eventualidad y flexibilidad en el sector

Estos 5 días de huelga han sido un rotundo éxito y han contado con un seguimiento medio de más del 80% de paro en las empresas del sector y con manifestaciones multitudinarias, tanto en las calles de Bilbao, como en Durango y Margen Izquierda.

Hemos trasladado de forma clara a la patronal que la lucha por un convenio digno va a seguir siendo nuestro principal caballo de batalla.

Punto y aparte merece la actitud del Gobierno Vasco, que una vez más, ha abandonado la objetividad esperada y se ha posicionado con la Patronal, imponiendo unos servicios mínimos totalmente injustificados y avalando una

actuación de la Ertzaintza, a nuestro juicio, desproporcionada durante las jornadas de huelga. Frente a una Patronal anclada en el pasado, los y las trabajadoras apostamos por el futuro. La situación en el metal de Gipuzkoa esta en las mismas circunstancias que en Bizkaia, desde el 2011 el convenio está sin renovar.

En CCOO entendemos que, también allí, tenemos que plantar cara a ADEGI con una estrategia conjunta.

El sector del Metal en el conjunto de Euskadi, que abarca a 120.000 trabajadores y trabajadoras, tiene que mirar a un futuro con unas condiciones laborales reguladas para que este sector sea, de verdad, el tractor de la economía de este país.

**Gure proposaren sindikalak honako hauek ditu aldarrikapen nagusi moduan:**

- KPI +2 tauletan dauden langileentzat
- KPI +1 Taulen gainetik dauden langileentzat
- Berdintasuna
- Lan Osasuna
- Sektorearen aldibaterakotasuna eta malgutasuna kontrolatu

**Metalaren sektoreak Euskadin, 120.000 langile hartzen dituena, etorkizunera begira, lan baldintza arautuak dituen sektore moduan egin behar du aurrera, sektorea, benetan, herriaren ekonomiaren eragile izan dadin.**



# Convenio autonómico de ambulancias ¡Realidad!

En el Biltzar de diciembre de 2017 publicamos un artículo cuyo título era Convenio Autonómico de Ambulancias ¿Realidad o quimera?

En el mismo explicábamos de forma resumida la complicada situación de la negociación de este acuerdo.

Pues bien, este convenio ya es una realidad. La firma tuvo lugar el día 23 de mayo de 2019. Han sido necesarias 65 reuniones de la mesa negociadora y más de 6 años para alcanzar el acuerdo.

Los firmantes del convenio somos CCOO-USO-LAB, entre los tres sumamos mayoría sindical en el sector, por lo tanto, es un convenio de eficacia general que se aplicará a todas las plantillas de todas las empresas del sector de ambulancias en los tres territorios de la CAPV. Cabe destacar que ni ELA ni UGT han firmado el convenio.

Es un convenio ambicioso, con importantes contenidos económicos y sociales.

Es un convenio autonómico de nueva creación, es un convenio que fusiona varios convenios territoriales y que además supone una transición, puesto que es un convenio que equipara las condiciones laborales al alza,



igualar por arriba las condiciones de trabajo en los tres territorios.

Defendemos con determinación este proyecto sindical con marcado carácter solidario, partiendo de condiciones económicas y laborales diferentes se alcanza el mismo objetivo para todas y todos, cuyo resultado es un texto que no resta sino que suma, un texto que

unifica y acaba con la división de los trabajadores/as, un texto que nos va a servir de punto de partida para encarar el siguiente convenio multiplicando por tres nuestra fuerza como masa social y con ello nuestra capacidad para mejorar las condiciones de trabajo; un convenio que acaba con la competencia desleal entre empresas, regula y estabiliza el sector.

**Sortu berri den hitzarmen autonomikoa da, hainbat lurralde hitzarmen batzen dituen hitzarmena da eta gainera trantsizioa eragiten du hiru lurraldeetako lan baldintza berdintzen dituelako altuenekiko.**

**Enpresen arteko lehiakortasun desleialarekin bukatzen duen hitzarmena da, sektorea arautu eta egonkortzen du.**

## Los aspectos más destacados:

Aplicación en toda la CAPV, vigencia 20/21, ultractividad, prioridad aplicativa ante cualquier otro convenio, inaplicación con acuerdo, garantía de subrogación de las plantillas y sus condiciones, reducción de jornada laboral, eliminación de prolongación de jornada, reducción del número de guardias, excedencia con reserva de puesto por cuidado de menor 12 años hasta tres o más años, Contrato relevo, ITs al 100%, subida salarial 2,25 por año con garantía IPC más una paga por atrasos 17-18-19, ampliación del periodo de antigüedad de 16 a 20 años, mejoras en licencias retribuidas, etc.

¡Enhorabuena a todas y todos, buen trabajo lo hemos conseguido!

# Mobilizaciones y negociación en Banca, Supermercados, Comedores escolares y Hoteles

Mobilizazioak eta negoziazioa banketxe, supermerkatu, eskola jantoki eta Hoteletan.

## Comedores escolares de gestión directa dependientes del Gobierno vasco

Hemos realizado movilizaciones unitarias con el resto de sindicatos de la mesa de negociación y convocado una jornada de huelga el 26 de febrero que finalmente se desconvocó ante la firma de un preacuerdo. Firma que posteriormente ha fructificado en un nuevo convenio para el este sector de comedores escolares dependientes del Educación del Gobierno vasco hasta el 2023. Este convenio supondrá una equiparación con el personal de cocina del Gobierno vasco y mejoras en la antigüedad y conciliación.



## Jornada del 8M en los Hoteles Ibis de Bizkaia

Durante la jornada reivindicativa del pasado 8 de marzo realizamos un acto sindical con el personal de los hoteles de la cadena Ibis de Bilbao que contó con una amplia participación. Recordemos que las camareras de piso es uno de los colectivos más feminizados, con condiciones laborales más precarias y con numerosos problemas de salud derivados de las tareas repetitivas que supone su trabajo.



## Caixabank

CCOO hemos participado en las movilizaciones que se han realizado para denunciar el ERE presentado en Caixa-bank, las cuales han contado con el seguimiento de los medios de comunicación de Euskadi. Finalmente CCOO no firmo el acuerdo del ERE ante las medidas de movilidad geográfica forzosa que este suponía.

2019ko lehen seiheko honetan mobilizazioa eta negoziazioa bateratu ditugu izan ditugun hainbat erronka sindikalen aurrean.

## Supermercados DIA

En DIA hemos convocado paros y concentraciones con el objetivo de retirar el ERE presentado en la cadena de supermercados DIA. Hemos participado y contribuido al éxito en huelga del 20 de marzo. Al finalizar el proceso no hemos firmado el acuerdo y además lo hemos denunciado judicialmente ya que consideramos que el ERE se ha realizado en fraude de ley y manifiesto abuso del derecho.

# CCOO gana las elecciones sindicales en Seguridad Privada, Construcción y Ayuda a Domicilio

La Federación de CCOO Construcción y Servicios de Euskadi ha aumentado la representación sindical en las elecciones de Construcción, Seguridad Privada y Ayuda a Domicilio, siendo el sindicato mayoritario en estos tres sectores.

El trabajo de la federación de estos 4 últimos años basado en la lucha, defensa,

negociación y firma de los Convenios Colectivos para estos sectores, mejorando e incrementando los derechos laborales de las y los trabajadoras/es ha dado un resultado electoral cada vez más consolidado obteniendo delegadas y delegados que han constituido mayorías en los diferentes comités de empresa.



En el sector de la Construcción CCOO ha liderado los Convenios Provinciales de Bizkaia y Álava que los sitúan como los mejores Convenios Sectoriales Provinciales de referencia en Euskadi frente a la desregulación y la connivencia con la Patronal que otro sindicato mantiene en Gipuzkoa.

En Ayuda a Domicilio CCOO ha liderado el Convenio de Álava y por ello las trabajadoras, en las urnas, han dado la mayoría a CCOO en detrimento de ELA y en Bizkaia el boicot al Convenio provincial que mantienen la Patronal y el resto de sindicatos ha significado que las posturas de CCOO, frente a otros sindicatos, sean ratificadas mayoritariamente en todos los municipios.

Por último en el sector de la Seguridad Privada en Euskadi CCOO ha ganado las elecciones sindicales superando el 40% representación, gracias a la lucha en las denuncias permanentes de incumplimientos de convenio, a las denuncias de adjudicaciones que no cubren ni el salario del colectivo o a la defensa del derecho de subrogación del personal que sólo CCOO está defendiendo para las y los vigilantes de seguridad.

Euskadiko CCOO Eraikuntza eta Zerbitzuak Federazioak ordezkapena handitu du Eraikuntza, Segurtasun Pribatua eta Etxez-etxeko Laguntza sektoreetako hauteskunde sindikaletan, hiruretan gehiengoa lortu du sindikatuak.

Federazioak lau urte hauetan egin duen lana sektore hauen Hitzarmen Kolektiboak sinatzeko negoziazioan, defentsan eta borrokan oinarritu da.

Langileen eskubideak hazi eta hobetu ditu eta horrek eman du hauteskunde emaitza trinkoa enpresa batzorde ezberdinetan ordezkari kopuru gehiengoa lortuz.

# CCOO Irakaskuntza en el Parlamento Vasco

La reciente actividad sindical de la Federación ha propiciado que los partidos parlamentarios de la oposición soliciten reiteradamente nuestra comparecencia: dos, prácticamente consecutivas, para explicar la situación conflictiva de la Enseñanza Concertada durante este curso y una tercera, para conocer nuestra opinión sobre el Acuerdo que la Enseñanza Pública alcanzó el pasado año con la Consejería de Educación.

Y en todos los casos, la sensación es similar: decepción, frustración, desilusión. Así lo hemos vuelto a manifestar en la reciente comparecencia ante la Comisión de Educación del Parlamento Vasco –invitados/as por EH Bildu-: “Este Acuerdo no avanza, ya no ilusiona”.

El texto que Irakaskuntza suscribió con el Departamento de Educación, junto a Steilas, LAB y UGT para mejorar aspectos del Convenio regulador de condiciones laborales del personal docente no universitario de la CAPV suponía el compromiso de todas las partes para desarrollar 14 puntos y una disposición final. Se buscaba un avance significativo en la

práctica laboral para más de 27.000 personas. Hablábamos entonces de la ilusión que suponía la firma, iniciadora de un proceso que podría culminar en un convenio nuevo, diez años después del último firmado por CCOO Irakaskuntza, en junio de 2010.

Un año después tenemos que hablar de decepción, de hartazgo -cada vez menos disimulado- ante quien es única responsable de esta frustración: la Administración educativa vasca. Porque es el Departamento de Educación responsable de su ejecución y puesta en marcha de todos y cada uno de los puntos consensuados. Y aún sigue habiendo agujeros perceptibles, asuntos sin tratar (zonificación de las sustituciones, OPEs próximas, procesos de concursos para servicios de apoyo, puestos singulares,...).

Porque es el Departamento de Educación quien de manera unilateral ha decidido “congelar” temas tan importantes como el estudio de la posible ampliación al colectivo interino de la reducción de un tercio de la jornada lectiva a las personas mayores de 60 años.

Porque es el Departamento de Educación quien encuentra obstáculos que tenía que tener previamente controlados o cuando menos previstos.

Porque es el Departamento de Educación, en fin, responsable de la convocatoria de la Comisión de Seguimiento que debe velar por la interpretación y desarrollo del Acuerdo y aún no ha establecido una periodicidad de reuniones.

Hace ya mucho tiempo que la palabra de los vascos y de las vascas necesitó estar estampada por escrito, con algo más que un simple apretón de manos. Y hace mucho tiempo que los juzgados tienen que intervenir para dirimir responsabilidades por incumplimientos pactados. ¿Estaremos acercándonos, otra vez, a esta opción?

**Hezkuntza Sailak ez ditu bere lanak ondo egin. Egin den planteamendua dena delakoa dela, Cristina Uriarte sailburuak aintzat hartu behar du Akordia lortzeko Irakaskuntzak mahai ganean jarri duena ez dela sinadura huts bat izan; bereziki jarraipen kontrolatua egiteko erantzukizuna izan da hartutako konpromiso guztiak betetzen joan daitezten.**



# Convenio de residencias de Gipuzkoa, un “juguete roto”

Haciendo un breve y rápido repaso, la historia del convenio sería la siguiente: El primer convenio provincial de residencias privadas de personas mayores de Gipuzkoa fue el convenio 2005 – 2008, firmado por CCOO, UGT y LAB.

Por aquel entonces no lo sabíamos, pero este iba a ser el único convenio de eficacia general en más de 10 años. En el siguiente convenio ya las cosas empiezan a salirse de lo normal. Aquel segundo convenio para los años 2009 – 2012 resultó ser de eficacia limitada ya que solo lo firmamos CCOO y UGT. Este convenio, aunque no había sido firmado por la mayoría de la representación sindical, se le acabó aplicando a la práctica totalidad del sector, porque las adhesiones al mismo fueron mayoritarias.

El que debía ser el tercer convenio de residencias de Gipuzkoa, no existió puesto que ELA tenía la mayoría sindical. En lugar de un convenio sectorial que diese cobertura a todas las empresas del sector, este se dividió en una miríada de convenios de empresa. Nótese que, hasta aquí, ELA no ha firmado ningún convenio provincial de residencias, seguramente, porque es un modelo que no le interesa.

Es así como llegamos a la negociación del cuarto convenio. Para CCOO es una prioridad recuperar el convenio sectorial. Pero ELA está utilizando de nuevo el sector para defender sus propios intereses más que los de las trabajadoras de las residencias. Y la excusa de mantener los convenios de empresa ha traído la mayor paradoja en la negociación del convenio: la negociación avanza mucho más cuando ELA no está en la mesa que cuando sí está.

El sindicato mayoritario puso dos condiciones a la patronal para seguir negociando: mantener los convenios de empresa y no perder las subidas sala-



riales de los años 2017 y 2018 (con esta última, evidentemente, CCOO también estamos de acuerdo). Bien, pues aunque la patronal ha aceptado ambas condiciones (ahí están las actas del CRL para demostrarlo) siguen utilizando esta excusa para no acudir a las reuniones de convenio y seguir convocando huelgas.

Parece que ELA ha elegido continuar con estos “Conflictos escaparate” en los que es más importante hacer ruido que conseguir convenios. Se pone por delante la estrategia sindical antes que el interés de la clase trabajadora.

Todo esto, aparte de decirlo nosotras, también lo dice la Delegación de Trabajo en una reunión celebrada entre sindicatos, patronales y Gobierno Vasco. Incluso, la misma delegación de trabajo le dijo a ELA que sería conveniente que se replantease el sentarse en la mesa puesto que igual sin huelga ahora mismo estaríamos mejor. No está mal que alguien ajeno al conflicto, dé una valoración de este tipo.

Por todo esto, es necesario reconfigurar la representación sindical. Mientras aquellos que no creen en la negociación colectiva como una herramienta

de la clase trabajadora sigan teniendo la mayoría, las trabajadoras seguirán siendo las rehenes de este conflicto. Seguirán siendo el escaparate de intereses de parte.

**CCOorentzat lehentasuna da sektoreko hitzarmena berreskuratzea. Baina ELA, beste behin, sektorea erabiltzen ari da bere interesak babesteko, egoitzetako langileen interesen gaintik. Enpresa hitzarmenak mantentzearen aitzakiak paradoxa handiagoa ekarri du hitzarmenaren negoziazioan: negoziazioa gehiago aurreratzen da ELA mahaian ez dagoenean badagoenean baino.**

# Radiografía de una juventud

El verano ya está aquí, este verano será para muchas personas jóvenes su primer verano currando. El 12 de agosto celebraremos el día de la juventud. Juventud ese término que cada vez nos cuesta más poner límites. Pero más allá que sentirse joven es una actitud vital de las personas que estamos hablando son de la verdadera juventud. De aquellas personas que se encuentra en esa etapa previa a la edad adulta. Sabemos que esta es una de las generaciones con mayor preparación pero ¿realmente esa inversión que como sociedad hemos hecho las empresas están sabiendo reconocer en condiciones de trabajo? Si queremos ser una sociedad justa tenemos que dignificar el trabajo. Porque si hacemos una radiografía de cómo las personas jóvenes de la CAE están nos encontramos los siguientes datos.

## TASA DE ACTIVIDAD

Las personas jóvenes menores de 25 años y desde el comienzo de crisis, la tasa de actividad ha descendido más de 10 puntos. Esta aumenta hasta 13 puntos en el caso de las mujeres jóvenes.



Desde 2007 se han perdido 50.000 puestos de trabajo por cuenta ajena con contrato indefinido entre las personas jóvenes menores de 30 años..



Los últimos años la ganancia media ha descendido un 21,5% entre los menores de 25 años y un 0,8% entre las personas jóvenes de entre 25 y 35 años, a pesar de que en el conjunto de la población la ganancia si ha aumentado, tendencia que continua entre el 2014 y el 2016, último dato publicado.

## FALTA DE OPORTUNIDADES

La juventud vasca menor de 30 años prolongue estudios o se siga formando, el 45% de las personas jóvenes lo hace, siendo superior el porcentaje entre los hombres (47%). Incluso entre las mayores de 25 años un 10% sigue dedicándose exclusivamente al estudio..



## TEMPORALIDAD

La población asalariada de 16 a 29 años, el 68%, llegando hasta el 70% en el caso de las mujeres jóvenes, si bien según esta fuente se habría reducido ligeramente el último año.



Entre los 18 y los 34 años hay más mujeres emancipadas (43,8 %) que hombres (32,1 %).



Síguenos:  
Jarraiguzu:  
[gazteak@ccoo.eus](mailto:gazteak@ccoo.eus)

Departamento de Empleo y Políticas Sociales  
Dirección de Juventud  
Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila  
Gazteria Zuzendaritza



# Todo lo que tienes que saber sobre la nueva regulación horaria y tu jornada laboral

CCOOk martxan jarri du araudia berriaren inguruko informazio kanpaina, enpresek sistema objektibo, fidagarri eta eskuragarria ezarri behar dute langile bakoitzak egindako eguneroko lanadlia erregistratzeko.

CCOOn aldarrikapen historikoa da neurria, eta onuragarria da langileentzat, orain arte ez erregistratu ez eta ordaindu ere egiten ez ziren aparteko orduak kobratu ahal izateko. Gainera Gizarte Segurantzako kotizazioen handitzea

eragingo du eta horrek eragina izango du etorkizuneko prestazioetan (langabezia, erretiro pent-sioa eta abar), baita kontziliazio aukeretan eta osasuna babesteko beharrezkoa den atseden denbora errespetatzeko.

**CCOO** pone en marcha una campaña de información, dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras, para dar respuesta a las siguientes preguntas:



## 1. ¿Qué es y para qué sirve el registro de jornada?

Es un documento que debe incluir diariamente la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de cada trabajador/a o de la empresa y sirve para registrar la jornada realmente realizada, controlar los excesos de jornada y las horas extras no declaradas.

## 2. ¿Cómo se aplica en cada empresa?

El modo de aplicación debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (convenio, acuerdo de empresa) o, en su defecto, mediante decisión de la empresa comunicada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



## 3. ¿Qué herramientas se pueden utilizar para el registro de jornada?



Las empresas pueden optar por un sistema manual, informático, a través de apps de teléfonos móviles u otros sistemas (respetando la protección de datos).

CCOO no recomienda el sistema de registro a través de la huella digital. Este no se puede imponer unilateralmente por parte de la empresa. La Inspección de Trabajo ha señalado que en ningún caso valdrán como registro los cuadrantes horarios.

## 4. ¿Quién tiene que guardar y por cuánto tiempo los registros de jornada?

Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años a disposición de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes legales, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. En caso de no tener registro la empresa puede ser sancionada con multas de entre 626 y 6.250 euros, en función del volumen de negocio o de la plantilla. Los trabajadores y trabajadoras podrán cumplir su horario y percibir más salario por horas extras.



## 5. ¿Cómo afectará a los trabajadores y trabajadoras?



Será más fácil cumplir con el tiempo de trabajo recogido en sus contratos, y en caso de extensiones de jornada se verán registradas y, por lo tanto, reflejadas en su salario. El control horario ayudará a un cumplimiento de los tiempos de descanso: según el Estatuto de los Trabajadores es obligatorio que entre el final de una jornada y el principio de la siguiente transcurran como mínimo 12 horas



## Condiciones especiales para afiliados/as

Desde 1995, ATLANTIS es el servicio asegurador de CCOO. Su objetivo es proporcionar al propio sindicato y a toda la afiliación seguros y asesoramiento profesional, con la mejor relación calidad/precio y con un firme compromiso ético y solidario.

Auto • Moto • Hogar • Caravanas • Accidentes • Vida • Decesos • Ahorro • Pensiones • Dental • Mascotas

### Para nuevos clientes hasta el 31.07.19



**Seguro de Hogar**  
2 meses gratis



**Seguro de Auto**  
Cheque gasolina de hasta 100 €



¡Y un ahorro adicional según tu antigüedad como afiliado/a!



Hasta el 31.12.19, consigue interesantes ahorros al contratar tu **seguro de Hogar o Auto** en ATLANTIS, según tu antigüedad como afiliado/a:

- Afiliado/a Oro (+ de 15 años de antigüedad)..... 15%
- Afiliado/a Plata (de 6 a 15 años de antigüedad)..... 10%
- Afiliado/a Bronce (de 1 a 5 años de antigüedad)..... 5%

### Y para delegados/as afiliados/as...



Acuerdo entre CCOO y ATLANTIS para que puedas beneficiarte de un ahorro importante en tu **seguro de Auto**, durante tres años. Hasta el 31.12.19

**Pide información sin compromiso en tu oficina más cercana.**

### ¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!

<p><b>BILBAO</b> c/ Uribitarte, 4 Tel. 944 24 23 02 yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es</p>	<p><b>VITORIA</b> c/ Portal de Castilla, 50 Tel. 945 15 43 29 ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es</p>	<p><b>DONOSTIA</b> c/ Carlos I, 1-3 Tel. 943 44 56 47 inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es</p>
--	--	---

Consulta las bases de las promociones en www.atlantis-seguros.es. Los productos distribuidos bajo la marca ATLANTIS están asegurados por las entidades del Grupo ACM España: Seguros de Daños, Decesos y Mascotas: AMGEN SEGUROS GENERALES, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U. CIF A-69575365 - Seguros de Vida y Ahorro: ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-61944203 - Seguros de Salud y Ahorro: Agrupación AMCI de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-65782807. Domicilio social de todas las compañías: Ctra. Rubi, 72-74, 08174 Sant Cugat del Valles.



# ¿Es un accidente de trabajo lo que me pueda ocurrir en el vestuario antes de comenzar mi turno?

CCOOko zerbitzu juridikoek lortu dute, Gurutzetako Ospitaleko erizaintza laguntzaile batek lantokiko aldagelan, bere lan txanda hasi baino lehen pairatu zuen lumbalgia lan istripu moduan aitortzea. Langileak bere laneko txanda hasi baino ordu erdi lehe-

En varias ocasiones nos formulamos esta pregunta, que no tiene fácil respuesta puesto que estaríamos ante un suceso que, por un lado, es complicado calificar como accidente de trabajo en itinere, al no haber ocurrido al ir al lugar de trabajo.

Y por otro lado, si bien podemos decir que ocurre en lugar de trabajo, es cierto que no habría ocurrido en tiempo de trabajo, con lo que no se cumplirían de forma exhaustiva todas las notas exigidas en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que “son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

Recientemente los servicios jurídicos de CCOO han conseguido una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que contribuye a clarificar esta complicada situación. Se ha conseguido reconocer como accidente de trabajo el episodio de lumbalgia que

una auxiliar de enfermería del Hospital de Cruces sufrió en el vestuario del hospital, antes de comenzar el turno de trabajo.

La trabajadora sufrió el referido episodio de lumbalgia media hora antes de comenzar su turno de trabajo, cuando se estaba poniendo el uniforme y concretamente al estirarse para ponerse un calcetín. Esto le ocasionó una baja que duró 40 días, periodo que la sentencia referida estima que ha de ser reconocido como baja por accidente de trabajo y no por enfermedad común.

La sentencia asimila en primer lugar el vestuario a un lugar de trabajo en el que se estaba llevando a cabo una previa y absolutamente necesaria fase de preparación para el trabajo, teniendo en cuenta que existe la obligación de llevar un determinado uniforme en el puesto.

En este sentido la sentencia estima que la patología sufrida presenta cone-

xión clara con la ejecución del trabajo, estableciendo textualmente que “basta con que haya cierto grado de concurrencia causal... sin que sea necesario que el trabajo sea la causa mayor, próxima o exclusiva de la patología”.

Acudir al vestuario a ponerse el uniforme con el que se ha de realizar el turno o la jornada laboral se considera una actividad normal de la propia vida del trabajo, y por tanto condición sin la que no se hubiese producido el episodio de lumbalgia en el presente caso. Por ello el accidente acontece en el lugar de trabajo y con ocasión del mismo “realizando una actividad preparatoria e impuesta por el propio quehacer profesional, cual es el vestido de la uniformidad laboral que proporciona el empleador”.

Podemos afirmar que la sentencia relaciona todo esto con el artículo 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que se entenderá que es “accidente de trabajo toda le-

nago jasan zuen, uniformea jazen ari zenean, zehazki galtzerdi bat janzteko luzatu zenean. Honek 40 eguneko baja eragin zion. Sententziak dio epe hori lan istripu baja moduz hartu behar dela ez ohiko gaixotasuun moduan.



sión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Es necesario reseñar en este caso (y en otros similares) el papel de la mutua responsable de la cobertura de las contingencias profesionales. La mutua en todo momento ha intentado eludir sus responsabilidades y no pagar el importe de la baja por contingencia profesional a la trabajadora, pretendiendo demostrar durante el proceso judicial que el accidente nada tenía que ver con la actividad laboral al ocurrir en el vestuario y que la existencia de antecedentes previos de lumbalgia habrían de invalidar la calificación como accidente de trabajo.

Argumentos ambos que son derivados en la sentencia, por lo que en CCOO consideramos que las mutuas debe-

rían de dedicar más sus esfuerzos a curar a la gente que sufre daños profesionales en vez de intentar disfrazar esos daños de enfermedad común.

Sirvan estas últimas líneas para que recordemos que hay patologías, como por ejemplo las musculoesqueléticas o las derivadas de riesgos psicosociales, que las mutuas tienden casi por principio a calificar como dolencias comunes.

Pretenden presentarlas como algo no relacionado con las condiciones de trabajo, derivándolas al sistema público de salud. Es necesario que no demos por buena esta actitud de las mutuas, ni las explicaciones que se nos puedan dar en este sentido, acudiendo al sindicato para informarnos sobre los trámites y denuncias que podamos llevar a cabo.

**Mutua erantzukizuna ekiditen saiatu da une oro eta langileari kontingentzia profesionalagatik dagokion zantabatekoa ordaintzen, epaiketa prozesuan jasandako istripuak, aldagelan gertatu izanagatik, ez zuela egiten duen lanarekin zerikusirik erakusten saiatuta eta lumbalgia aurrekariek lan istripu kalifikazioa kendu beharko liokeela ardugiatuz. Sententzian argudio horiek ez dira aintzat hartu.**

**CCOOren ustetan mutuek pertsonak sendatzera bideratu beharko lituzkete ahaleginak kalte profesionalak ohiko gaixotasun moduan ezkututzen saiatzen aritu beharrean.**



AT2018-0013

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



euskadiko langile komisioak

# GALEUSCAT: EnREDando sindicato

El GALEUSCAT es un espacio de encuentro entre la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreiras de Galicia y la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.

Estos encuentros comenzaron en el año 1992, en Donostia y a lo largo de estos años hemos celebrado distintas ediciones en Cataluña, Galicia y Euskadi.



GALEUSCAT elkargune espazioa da Kataluniako Comissió Obrera Nacional, Galiziako Sindicato Nacional de Comisiones Obreiras eta Euskadiko CCOOko Konfederazio Sindikalaren artean.

1992an hasi ziren topaketak Donostian eta urteetan bilera ezberdinak egin dira Katalunia, Galizia eta Euskadin.

Hiru erakundeek dugu espazio sindikal hau dinamizatzeko konpromisoa, helburu moduan estrategia sindikalerako bateragune esanguratsuak dituzten errealitate nazional, laboral eta sozial desberdinetako jardura eta esperientzia sindikalak partekatzea duena. CCOOko konfederazio sindikalarekin elkarlanean gure esku-hartze sindikala eta eztabaida aberasteko.

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.

Es un compromiso que hacemos desde la convicción por un trabajo compartido con la confederación sindical de CCOO, para enriquecer el debate y nuestra intervención sindical.

Este año hemos celebrado el VIII GALEUSCAT en Bilbao, los días 20 y 21 de junio.

Hemos repasado la historia de estos encuentros a través del testimonio de Josu Onaindi, ex – secretario general de CCOO de Euskadi (2000-2009)

Además, a través de una visita guiada, hemos recorrido algunos lugares de Bilbao con una mirada

histórico sindical por localizaciones como la antigua Magistratura de trabajo o la parroquia de la Sagrada Familia, situada en Uribarri, origen de la primera comisión obrera provincial de Bizkaia.

Otros de los contenidos trabajados este año abarcan el contraste y conocimiento del desarrollo organizativo y los servicios de afiliación de las tres organizaciones así como el debate sobre el modelo de transición energética por el que debemos apostar en el momento actual.

Han sido debates enriquecedores, elaborados con la convicción de que nuestras organizaciones deben seguir siendo agentes de transformación social, agentes activos y proactivos en las relaciones laborales y referentes socio-políticos.

El sindicalismo de clase que representamos tiene la aspiración de transformar el mundo mediante la acción organizada y colectiva, internacional y solida-

ria. Trabajamos por formar parte de la necesaria ofensiva cultural, pedagógica e ideológica para hacer frente al individualismo y a la corporativización de intereses propios del neoliberalismo.

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

Nuestro compromiso es firme en la continua adaptación de nuestra propuesta sindical a la realidad cambiante de la sociedad y del mundo del trabajo y mantenemos una apuesta firme en seguir avanzando en un modelo de organización ágil, útil, de proximidad, solidario y de clase.



# Las mujeres republicanas

La historia la escriben los vencedores, y normalmente los hombres, que son quienes hacen las guerras. Y por eso, incluso entre quienes hemos andado enredando con esto de la memoria histórica, nos ha costado tanto visibilizar el papel de las mujeres en el trabajo en favor del recuerdo.



Joseba Eceolaza, autor del libro y compañero de CC OO de Navarra

de, hijas de o viudas de. Nos ha costado mucho rescatar de ese olvido, oficial y masculino, a las mujeres pioneras que construyeron república, resistieron ante la barbarie franquista o, en silencio, ayudaron a reconstruir el anti-franquismo más arriesgado.

En todas las guerras, en todas las épocas, las mujeres han sido doblemente víctimas. Primero por su condición política, o por la elección de

La cantautora sevillana Lucía Socam nos recuerda, en sus últimos conciertos, la trastienda de una de las imágenes icónicas de la transición; la bajada por las escaleras del avión en el aeropuerto de Barajas del poeta Rafael Alberti.

Ahí, en ese preciso instante, en esa atmósfera de liberación, y dentro de ese mismo avión, sentadica, sola y enferma también estaba María Teresa de León..., pero nadie nos lo ha contado.

Habitualmente hemos tratado a las mujeres republicanas como hermanas

bando, y en segundo lugar por el hecho de ser mujer, porque las agresiones sexuales han sido un instrumento de guerra.

En Pamplona, por ejemplo, el asesinato, el paseo y las humillaciones a las que sometieron a Camino Oscoz, maestra republicana, un 31 de julio de 1936, se utilizó como acto ejemplarizante. Quisieron enseñar un trofeo y un escarmiento; las mujeres, por serlo, no se iban a salvar de la represión.

Pero además de la represión directa, como los asesinatos, las violaciones y

el paseo con el aceite de ricino, el franquismo utilizó la represión económica para hacer más daño.

El franquismo fue, en esto del matar, muy creativo. Así, llegó a multar a gente a la que previamente había asesinado. Obviamente quién pagaba esas multas impuestas a los hombres que yacían bajo paladas de crueldad eran las mujeres.

Hasta ahora no se ha considerado como represión de género esta represión económica.

Pero es obvio que el franquismo al multar a los hombres fusilados estaba en realidad pegando a las mujeres en una guerra y una posguerra empobrecida.

Viudas, rapadas, de negro, con el moño en lo alto, en el exilio o en nuestros pueblos, líderes y mujeres sencillas, maestras y compañeras, mujeres dignas que se revelaron ante una dictadura que las quiso calladas y petrificadas.

Casi todas ellas pelearon por la partida de defunción de su marido, otras desde el exilio siguieron hablando de las cosas de mujeres que habían ultrajado los franquistas, y Camino Oscoz nos sigue hablando desde su cuneta perdida.

Que la historia masculinizada no las vuelva a engullir.

PRESENTACIÓN DEL LIBRO

# ¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?

## UNAI SORDO



20 SEPTIEMBRE  
BILBAO

Bizkaia aretoa  
UPV/EHU  
Abandoibarra, 3

# III CONCURSO de CORTOS con MÓVIL

MUGIKORRAREKIN EGINDAKO FILM LABURREN 3.LEHIAKETA+

**Temática:** ¿Qué es para ti el trabajo decente?

Una mirada desde la diversidad sexual y de género al trabajo en la globalización

**Gaiak:** Zer da zuretzat lan duina?

Lana globalizazioan, sexu eta genero aniztasunaren ikuspuntutik

Plazo de entrega hasta el 15 de Octubre de 2019

Aurkezteko azken eguna 2019ko urriaren 15



Bases / Oinarriak: [www.pazysolidaridadeuskadi.org](http://www.pazysolidaridadeuskadi.org)

Más información / Informazio gehiago: Bea Plaza · [pazsolida-ed@ccoo.eus](mailto:pazsolida-ed@ccoo.eus)

**Premios a los 3 primeros cortos finalistas / Sariak hiru film labur finalistetarako**

ORGANIZA / ANTOLATU



PATROCINA / BABESTU



COLABORA / ELKARLANEAN ARI IZAN



# La revolución tranquila

Maiatazaren 29an Bruno Estrada, CCOOko Idazkari Nagusiaren ondokoa izan genuen Bilbon “La revolución tranquila” liburuaren aurkezpena dela eta eztabaida irekia egiteko.

Topaketa eta libura beraren hausnarketa krisi urte luzeek utzitako zaurien ingurukoa da. Errealitate honen aurrean, beste bat ezarri da, eremu guztietan elkarlan tresnak bilatzeko beharra, helburu bakar batekin: arlo guztietan demokrazian aurrera egitea, bereziki arlo ekonomiko eta lanekoan.



El pasado 29 de mayo Bruno Estrada, adjunto al Secretario General de CCOO, acudía a Bilbao para mantener un debate abierto con motivo de la presentación de su libro “La revolución tranquila”.

La reflexión tanto del encuentro como de la publicación se centra en las cicatrices que nos ha dejado una larga década de crisis. Frente a esta realidad, se impone otra, la necesidad de ahondar en herramientas colaborativas en todos los ámbitos con un único objetivo: avanzar en la democracia en todas las esferas, particularmente la económica y laboral.

En efecto, tras una crisis que se ha denominado no solo “económica”, sino de

“legitimidad institucional”, el debate en tomo al estado de bienestar, la libertad y la democracia gana vigencia más que nunca. No se trata ya tan solo de recuperar el poder adquisitivo perdido durante una larga década de crisis.

Se trata de reeditar ese contrato social que se concretaba en el Estado social, y que en algún momento se llegó a denominar “patrimonio de la humanidad”, en su construcción europea.

Bruno Estrada partía del análisis de lo que ha sido ese proceso de desarrollo del estado de bienestar, para a continuación plantear esa ineludible vuelta de tuerca que a su parecer necesitamos en un contexto social y político agitado.

“Ekonomikoa” bakarrik ez baizik eta “erakundeen legitimotasun” krisia ere izan dena eta gero, ongizate estatutua, askatasuna eta demokraziaren inguruko eztabaida inoiz baino biziago dago.

ANTE LA PRECARIEDAD



# Antolakuntza eta Borroka



Gazteak prekarizazio egoeran daudela jakinda, gu, Euskadiko Langile Komisioakeko pertsonak, aurre egingo diogu egoerari.

**Antolatu!**

Badakigu langile gazteen arazorik handienetako bat klase moduan ditugun eskubideen ezjakintasuna dela horregatik gu gizarteratzeko eta konkista berriak lortzeko egiten dugun ahalegina.

**Informa zaitez!**

Udan, gazteak ez dira bakarrik kontratazioekin egoten enpresetan, asko bekadun moduan egongo dira. Horregatik hasi dugu kanpaina "bekadun izatea ez da ergela izatea".

**Jarri martxan!**



Ante la radiografía de una juventud precarizada . Nosotras, las personas de las Comisiones Obreras de Euskadi defidimos ponernos enfrente. Organízate!



Somos conscientes que uno de los mayores problemas de las personas jóvenes trabajadoras es el desconocimiento de nuestros derechos como clase por ello nuestros esfuerzos para solialzarnos y luchar por conquistas nuevo. Infórmate!



En verano las personas jóvenes no solo estaran en las empresas con contrataciones sino que muchas serán lo que es conocido como becariado por ello. Lanzamos la campaña "Ser becaria/o no es ser la pringa/o". Actívatel



Rehusado	Dirección incompleta
Desconocido	Ausente

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

Sr. Cartero:

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

ccoo.eus

**bitzar**  
comisiones obreras