

Tierra Canaria

MAYO 2026



Su **odio.**  Nuestra **diversidad.**



Canarias



Elaborado por la Secretaría de Comunicación e Imagen de
CCOO Canarias. Primer semestre de 2026.

Equipo de redacción:

Ana Artiles Bolaños

Omar Quesada Pérez

www.canarias.ccoo.es



Canarias

04_ Que el ritmo no pare, no pare

Un año de mandato, que fácil es escribirlo pero que complejo resulta reflejar todo lo que ha pasado...

06_ Estamos aquí y siempre hemos estado

¿Dónde estamos? Sí, como sociedad, como seres humanos y me atrevo a decir que hasta como individuos. ¿Dónde estamos mental y éticamente en un territorio en el que la historia habla por sí misma alto y claro?

08_ Carlota de la Quintana: la médica del pueblo

Nacida en 1909, esta grancanaria se convirtió en la primera médica especialista de Canarias y en la tercera de toda España, desafiando con su vocación y talento los rígidos moldes machistas y sociales de su tiempo.

10_ La casa de tus sueños: lo último en ciencia ficción

No quiero ahondar mucho en los datos y estadísticas que ya estamos hartos y hartas de leer. Sobre porcentajes de casas vacías en Canarias, sobre la invasión, no de inmigrantes sino de viviendas vacacionales.

12_ Derechos trans en el trabajo: la eterna asignatura pendiente

El protocolo de acompañamiento a personas trans en la empresa debe ser la herramienta que garantice que el derecho a la identidad, reconocido por la Ley Canaria 2/2021, se traduzca en una experiencia laboral digna.

14_ Devoralibros: Las voces de la República de Joseba Eceolaza

Este libro parte de una idea esencial: no hay posibilidad de empatía sin el conocimiento de los detalles de la represión.

16_ SAFE: la formación la pagamos entre todos y todas. Exígelas

La formación en la empresa no es un privilegio que las organizaciones conceden por generosidad. Es un derecho. Y como todo derecho, vale poco si no se conoce, si no se exige y si no hay quien te acompañe cuando la empresa los omite.

18_ CITE. Transformando el temor en esperanza mediante la orientación

La campaña de regularización en Canarias está dejando imágenes que reflejan tanto la necesidad como la esperanza de miles de personas migrantes. Cada día, las sedes de CCOO Canarias reciben a decenas de personas interesadas en iniciar su proceso de regularización

Que el ritmo

AUTORA: VANESA FRAHIJA

Un año de mandato, que fácil es escribirlo pero que complejo resulta reflejar todo lo que ha pasado.

El 23 de mayo de 2025, una vez celebrado el XIII Congreso de CCOO Canarias, comenzó esta aventura repleta de retos, compromisos, planes y más planes, pero también, por qué no decirlo, con dudas y miedos a todo lo que se venía por delante.

Nunca me ha dado miedo el trabajo de jornadas infinitas, pero esto no es un simple trabajo sino mucho más; es un compromiso social con nuestra tierra, un reto que conlleva dar todo de sí por mejorar la vida de la gente, por estar a la altura de las circunstancias, una lucha continua para que las miles de personas que confían en la Organización Sindical más representativa y mayoritaria en Canarias, nuestras Comisiones Obreras, se sientan orgullosas de ello.

En esta Organización Sindical, hay mucho que hacer, por dentro y por fuera; estamos en ello. Durante este año podéis estar seguros, que no hemos parado, llevando a un ritmo bastante acelerado a esta organización. Muchos retos ya materializados y otros en marcha, sin olvidar todo lo que nos queda por hacer.

Algunos me aconsejan o proponen bajar el ritmo ya que quedan tres años de mandato; creo que siguen sin conocerme y lo entiendo, pero la respuesta claramente es un no. Los que han estado a mi lado en mi anterior etapa, me conocen perfectamente y en el pasado 23 de mayo, en mi intervención, lo dejé claro, tenemos tanto que hacer, que el tiempo siempre será insuficiente para llevar a cabo los compromisos adquiridos, por lo que: "el ritmo no pare", como

dice esa canción.

CCOO Canarias demuestra cada día, su compromiso con esta sociedad, con nuestros mayores, nuestros jóvenes, con la clase trabajadora, a través de todas sus estructuras y las compañeras y compañeros que forman parte de esta Organización Sindical, asumiendo el papel que nos corresponde y dejando claro que estamos para defender a la clase trabajadora y mejorar la vida de la gente.

Nos encontramos en un momento crucial como sociedad, donde se cuestionan derechos y libertades que dábamos por sentado. ¿Cuál es el papel de estas Comisiones Obreras?, lo tenemos muy claro, pero ¿y tú?. Para luchar contra el nuevo escenario donde nos encontramos, debemos conocer, de dónde venimos, qué somos y qué pretendemos como parte de esta sociedad, porque CCOO no somos unas siglas, somos la Organización Sindical compuesta por mujeres y hombres que lucha cada día por mejorar la vida de la gente.

Nos vemos en las calles, nos vemos en la lucha obrera.

Vanesa Frahija Betancor.

Secretaria General de CCOO Canarias.



no pare, no pare



"Estamos aquí y siempre hemos estado"

AUTORA: LETY ("BISELÉ")

¿Dónde estamos? Sí, como sociedad, como seres humanos y me atrevo a decir que hasta como individuos. ¿Dónde estamos mental y éticamente en un territorio en el que la historia habla por sí misma alto y claro?

En demasiadas ocasiones, no sin sentir un halo de tristeza e impotencia, me pregunto, también ¿dónde estamos los mal, habitual y encubiertamente denominados "otros"? Esas personas que a

primera vista no encajamos con la indignancia mental y pésimo imaginario de "los de aquí" por tener rasgos diferentes o la melanina en mayor concentración que la media de los que habitan el lugar. Negarlo, minimizarlo o ridiculizarlo es la nueva pasión de aquellas personas que no ejercen su poder para sacar sus propias conclusiones porque se lo han cedido a bots, la caja tonta, discursos de odio low low low cost y entes diversos que ahora se manifiestan



Xirau

alegremente emitiendo falsos y/o dañinos mantras sin ningún tipo de pudor.

Y sí, lo dice una persona curtida en el tema y bajo el abrigo y el orgullo de esta piel negra alumbrada y criada en tierra insular, que siempre me abraza ante los incesantes ataques que son "el pan de cada día". La violencia, lejos de lo que parece entenderse como opción física y única, también puede ser y confirmo, es: silencio, ausencia en medios masivos que nos abran las puertas equitativamente, los no referentes, el relegarnos a puro entretenimiento y negarnos ser cultura, a ser parte de lo que ya somos porque, para fraseando a mi querida Astrid Jones en su discurso en la entrega de los premios Talía (2023): "Estamos Aquí y siempre hemos estado".

En innumerables ocasiones, si se nos cede un espacio es bajo los lemas tales como "integración, migración, solidaridad, racismo...". Como si a pesar del mal que nos atraviesa por nuestra condición étnico-racial, no sintiéramos, respirásemos y viviéramos como cualquier otro ser humano. En infinitas ocasiones llega a ser incluso cómico el papel paternalista tan normalizado e integrado que se ejerce en un sistema de privilegio perpetuado y que en 2026, cosas que celebro, empieza a ser tímidamente cuestionado por los que lo disfrutan. Quiero ver ocupando todo tipo de espacios a David Harada, Fares Micué, Cristina Yu, Soda Diakhaté y muchas otras. Me gustaría escuchar de ellos que les inspira o conmueve, sus trayectorias, sus comidas favoritas o sus recuerdos de la infancia porque sí, por encima de todo vivir es lo que hemos venido a

hacer aquí. Y sí, nos incluyo a todos los seres humanos.

Les invito a conocer y buscar los siguientes proyectos y personas:

- African Choice
- Otra Arena
- Conciencia Afro y Espacio Afro
- M.O. Black Excellence
- Osikán - Vivero de Creación
- Thelab-oratory
- Cangrejo Pro
- Trouble Mag
- Mujeres Afro en Canarias
- Beach House Coworking
- African Choice
- María Heredia Heredia
- Lucía Mbomío
- Elvira Dyangani
- Xirouo Xiao
- Moha Gerehou
- Janick Ngura
- Gabriela Nuru
- María y Deborah Ayo
- Desirée Bela
- Agnes Essonti



Xiao



Astrid Jones



M.O. Black Excellence

Carlota de la Quintana: Pionera de la Medicina Pública y Médica del Pueblo

AUTOR: ALFREDO RAMÍREZ

En una época en la que las mujeres apenas accedían a la universidad y mucho menos a la ciencia, Carlota de la Quintana y López de Arroyave se abrió paso con firmeza. Nacida en 1909, esta gran Canaria se convirtió en la primera médica especialista de Canarias y en la tercera de toda España, desafiando con su vocación y talento los rígidos moldes machistas y sociales de su tiempo.

A los 25 años ya había completado la carrera de Medicina y su doctorado, algo extraordinario para cualquier persona de la época, pero aún más para una mujer. Su afán por aprender la llevó a continuar sus estudios en Alemania y Suiza, centros de referencia médica en Europa. Aquella experiencia internacional forjó su perfil como profesional rigurosa y avanzada a su tiempo.

Cuando regresó a Las Palmas de Gran Canaria en los años 40, trajo consigo no solo una formación puntera, sino una firme vocación de servicio. Se convirtió en la primera doctora en ejercicio en Canarias, y muy pronto su consulta se llenó de pacientes de todas las edades y condiciones. Fue conocida como la médica de los pobres, porque nunca negó atención a quien no pudiera pagarla. Atendía a todo el mundo con la misma entrega, y muchas veces lo hacía sin cobrar, guiada por un profundo compromiso social.

Carlota fue también una figura clave en los inicios de la sanidad pública en España. En un momento en que el sistema aún se estaba gestando, ella ya practicaba una medicina orientada al bien común, accesible, humana y profesional. Su papel fue fundamental en el impulso y consolidación de una atención sanitaria más justa y universal.

La doctora de la Quintana no solo curaba cuerpos, también generaba confianza. Su consulta era un lugar donde el conocimiento médico se combinaba con la cercanía, la empatía y el respeto. Las anécdotas que dejó forman parte del imaginario colectivo, como aquella vez en que una madre angustiada le dijo:

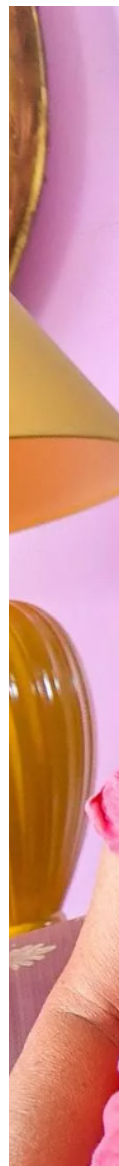
—El doctor me ha dicho que mi niño tiene un gato enterito en el estómago...

A lo que Carlota, con paciencia y cariño, respondió:

—Lo que el doctor quiso decir es que su hijo tiene una gas-tro-en-te-ri-tis.

Historias como esta ilustran no solo su inteligencia, sino también su sensibilidad y su comprensión del entorno popular en el que ejercía.

Carlota de la Quintana fue una médica brillante, pero también una mujer adelantada a su tiempo, una pionera en la medicina pública, una profesional comprometida con su tierra y su gente. Su legado es el de una sanidad cercana, justa y vocacional. Una verdadera inspiración para quienes entienden la medicina no como un privilegio, sino como un derecho.



Donera de la Medicina o en Canarias



Carlota de la Quintana



La casa o
L

AUTOR: OMAR QUESADA

Año 1958. Ella trabaja en los tomateros, él es pastor y albañil. Tienen dos niñas (que acabarían siendo tres con el último varón) y se están haciendo una casa (sala a sala) a medida que la familia crece. Hoy en día tiene dos plantas y azotea.

¡Salto temporal!

Casi sesenta años al futuro. Año 2026. Él, está soltero. Tiene un contrato fijo por encima del salario mínimo interprofesional. Vive en casa de su abuela (sí, la que construyeron en 1958) y eso le permite ahorrar. Ha cobrado un seguro de vida (tristemente), aumentando esos ahorros. Pues, ni aún así, hay manera de conseguir la “casa de sus sueños”. Bueno, de sus sueños o de cualquier otra pesadilla menos real que la que vivimos los canarios y canarias en este momento.

No quiero ahondar mucho en los datos y estadísticas que ya estamos hartos y hartas de leer. Sobre porcentajes de casas vacías en Canarias, sobre la invasión, no de inmigrantes sino de viviendas vacacionales. Y es que los números asustan: más de 211,000 viviendas vacías ¡una de cada cinco propiedades! La tasa más alta de España. Creo que solo en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria casi el 80% de la oferta va-

cacional eran viviendas.

Llevo año y medio en busca de casa para comprar. El alquiler queda descartado por dos motivos clave: está imposiblemente caro y tengo dos perretes. Pero para hablar de la situación del alquiler en España o del rechazo sistemático de los propietarios a familias perroparentales habría que hacer otro par de artículos.

Y realmente quiero poner el foco en la compra de la primera vivienda en Canarias porque ya empieza a sonar a chiste, a cuento chino o de ciencia ficción. Por tantas razones. Primera barrera: reunir el dinero de ese 20% de entrada más gastos de “papelería” a parte (otro 10%). ¿Cuántos años de ahorros hacen falta para reunir ese 30%? Suponiendo que tengas un buen salario, que no tengas emergencias económicas y que se te de bien comer mucho arroz y papas, ¿cuánto llevaría? Te lo digo yo: no importa, para cuando logres reunirlos estarás muy por encima de la edad que los bancos consideran “adecuada” para comprar tu primera vivienda. Mejor déjalo para la jubilación.

Y, mientras uno intenta llegar a ese objetivo (sacrificando de paso cientos de experiencias y planes porque “tienes que ahorrar para la casa de tus sueños”), otros se pueden permitir



de tus sueños. o último en ciencia ficción.

su tercera o cuarta vivienda. Que sacarán rápidamente al mercado imposible del alquiler. Mientras uno sacrifica tiempo y momentos para intentar rasar ese 30%, hay quienes están comprando las casas a tocateja. Segunda, tercera y cuarta barrera: la no regularización de la vivienda, la especulación y la desigualdad.

Quinta barrera: los dichosos bancos. Que para pedir y perder los millones de euros públicos son rápidos, pero para darte una financiación del 80% todo son pegas. Porque, para ellos es un "riesgo económico" que gastes más del 35% de tu salario en una hipoteca (pero Jose Luis, si gastamos más del 80% del salario en alquiler, que me estás contando). Que si tienes más de 40 ya no les interesa. Porque, a lo visto, debes empezar a ahorrar para la casa de tus sueños desde antes de entrar al útero de tu madre.

Y ya no sé por qué barrera iba, ah, sí, la sexta. Las ayudas del Gobierno a tu primera vivienda. Un titular muy bonito para los medios y las redes pero muy vacío en todo su ser. En diciembre de 2024 salió la maravillosa noticia de ese aval del 15% del Gobierno de Canarias que permitiría a los jóvenes de Canarias acceder a su primera vivienda aportando solo el 5% de entrada. Y esto sería maravilloso porque abatiría todas las barreras anteriores. Pero, nada más lejos de la realidad.

Esa ayuda sigue sin estar activa dos años más tarde. Prácticamente busco todos los días si ya se han adherido algunos bancos, si ya está activa, si

lo hará antes de que rebase los cuarenta y me convierta en indeseable para bancos y ayudas. Pero, que la burocracia mata los sueños y las esperanzas no es nada nuevo. Algunas cosas solo sirven para dar buenos titulares. Y la ayuda a la primera vivienda es uno de esos.

La ayuda permite avalar casas de hasta 250.000€. A sabiendas de que sería imposible para la mayoría poder pagar la cuota de una hipoteca tan grande. En mi actual situación (bastante privilegiada), el presupuesto que puedo afrontar ronda entre los 100.000 y 130.000€. Y las casas que están por estos precios son ruinas a reformar íntegramente, o directamente ruinas sin posibilidad de uso, pero una gran "inversión". Por lo que las 'ventajas' de la ayuda se convierten en un mero ornamento.

Y última barrera: el estado de las viviendas en Canarias. Son casas antiguas, casi siempre en suelo rural o sin regularizar. O necesitan tanta reforma que es inviable para alguien que apenas puede reunir el dinero de la entrada.

Así están las cosas. Nada de esto nace del pesimismo, sino de la misma experiencia propia. No hay casas a precios asequibles. No hay casas registradas que se puedan hipotecar. Los bancos no dan hipotecas. No es posible reunir los ahorros para una entrada. No hay ayudas públicas que atiendan a criterios reales. No, no hay casa de tus sueños más que seguir soñando despierto.

Derechos trans en el trabajo: la eterna asignatura pendiente

AUTORA: DÁCIL ORTEGA

Históricamente, España (y por ende Canarias) pasó de un modelo de criminalización a uno de patologización.

Durante la Dictadura, y en el periodo de transición, Bajo la Ley de Vagos y Maleantes y la posterior ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (1970), las personas trans fueron encarceladas o recluidas en campos de trabajo como el de Teña en Fuerteventura (un referente histórico del dolor y la violencia hacia las personas LGTBI+ en las islas).

Ya en democracia, España aprobó la Ley 3/2007, destinada a mitigar la criminalización y la humillación estructural de las personas trans, eliminando la obligatoriedad de cirugías invasivas. Sin embargo, esto no fue suficiente para eliminar la patologización, ya que supedita el reconocimiento de la identidad a un diagnóstico médico. Para tramitar el cambio de sexo legal, era imperativo someterse a procesos psiquiátricos y psicológicos que seguían tratando la transexualidad como una enfermedad.

Este contexto produjo que el estigma de "enfermedad mental" persistiese en el ámbito laboral, lo que generó la urgencia de la publicación de la llamada Ley Trans (Ley 4/2023) que, en reconocimiento de la autodeterminación y la pobreza y exclusión inducida de las personas trans, centra su contenido en la obligatoriedad de medidas y protocolo LGTBI para empresas de más de 50 personas trabajadoras.

En nuestro territorio, la Ley 2/2021 (Canaria) ya destacaba por su enfoque en la dignidad y la identidad desde la autodeterminación, protegiendo el uso del nombre sentido en cualquier ámbito administrativo o laboral dentro de las islas, independientemente de lo que diga el DNI. Lo que ofrece una agilidad burocrática superior a la normativa estatal para el día a día de la persona trabajadora.

Este marco legal, que combina la ley canaria con la estatal, se ve ratificado en el ámbito laboral con el Real Decreto 1026/2024, por el

que se desarrollan las medidas y el protocolo de prevención de la discriminación hacia personas LGTBI+ en el ámbito laboral, teniendo de base la defensa de la autodeterminación. En dichas medidas, se establece dentro del apartado de "Formación, sensibilización y lenguaje", que las empresas deben dar a conocer y difundir el protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Datos Sociales: La Radiografía del Empleo

En nuestros centros de trabajo podríamos, si quisiéramos, darnos cuenta de que la brecha entre la población cisgénero y trans es abismal. Según la FELGTBI+ y diversos informes de sindicatos como CCOO y UGT, el desempleo en personas trans en España ronda el 80%. En Canarias, debido a la dependencia del sector servicios (donde la imagen personal tiene un peso subjetivo alto), esta cifra se duplica. No vemos personas trans en los centros de trabajo (mucho menos que se autodeterminen).

El informe "La realidad de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en España" (2020) señala que el 72% de las personas trans vuelven al "armario" en las entrevistas de trabajo por miedo a no ser contratadas.

Los datos nos muestran que el 45% de las personas trans empleadas asegura haber sufrido discriminación directa por parte de compañeros/as o superiores tras obtener el puesto.

El 38% de las personas trans en España decide no revelar su identidad de género en su entorno de trabajo por temor a sufrir represalias, perder el empleo o ver frenada su promoción profesional.



Como consecuencia de la temporalidad (que duplica la de la población general) y la baja intensidad laboral, el 48% de las personas trans en España se encuentra en riesgo de pobreza, y uno de cada cuatro hogares del colectivo ingresa menos de 1.000 euros mensuales.

Ante un desempleo del 80% y un 45% de discriminaciones, el protocolo no es un capricho administrativo, sino una medida de urgencia social para rescatar talento infrautilizado

La paradoja de la Voluntariedad

Es fundamental aclarar que, a pesar del robusto marco legal, la implementación de un Protocolo de Acompañamiento específico sigue siendo un acto de voluntariedad corporativa.

En este caso, la ley marca el "qué" (no discriminar, respetar la identidad), pero no el "cómo" exacto. Muchas empresas canarias, especialmente las PYMES, no tienen la obligación legal de registrar un plan formal si no superan cierto número de personas empleadas y, en aquellas donde sí es obligación dar cumplimiento al Real Decreto, se mantiene esta zona gris de buen hacer empresarial.

No podemos ignorar que el papel lo aguanta todo, pero la realidad en las islas es mejorable:

1. Existe una distancia considerable entre lo que dicta la Ley 2/2021 y la experiencia real de una mujer trans buscando empleo en el sector servicios en Canarias. La discriminación indirecta en las entrevistas sigue siendo difícil de prever.

2. Muchos protocolos se redactan para cumplir el expediente y se quedan en un cajón. Deben ser documentos vivos, revisables periódicamente para adaptarse a las nuevas realidades no binarias o a las necesidades de salud específicas.

Si bien Canarias cuenta con una de las leyes más garantistas de Europa, no debemos caer en la complacencia. El protocolo de acompañamiento trans se erige hoy como una herramienta de adopción voluntaria para el tejido empresarial, lo que evidencia una realidad fragmentada: la protección de la persona trabajadora depende, a menudo, de la voluntad ética de la entidad y no de un mecanismo de control estricto.

El Protocolo de Acompañamiento: El puente entre la norma y la realidad

El protocolo de acompañamiento a personas trans en la empresa debe ser la herramienta que garantice que el derecho a la identidad, reconocido por la Ley Canaria 2/2021, se traduzca en

una experiencia laboral digna.

En el contexto actual, la normativa estatal obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a establecer medidas contra la discriminación, pero el diseño específico de un itinerario de acompañamiento individual suele ser una decisión proactiva de la organización. Esta voluntariedad significa que la seguridad de una persona trabajadora trans en Canarias depende, a menudo, de la sensibilidad de la dirección de Recursos Humanos de su empresa.

Si bien esto permite que las empresas más comprometidas innoven y creen entornos de vanguardia, también genera una preocupante arbitrariedad. Una persona trans puede encontrar un entorno seguro en una entidad y una barrera infranqueable en otra situada en la misma calle, simplemente porque la segunda ha decidido no "activar" un protocolo que la ley sugiere, pero no siempre audita al detalle.

Los pilares de un protocolo efectivo

Para que un protocolo sea realmente transformador y no meramente cosmético, debe abordar tres áreas críticas que suelen ser foco de fricción:

La Gestión del Nombre Sentido: El protocolo debe agilizar que el nombre elegido por la persona sea el que aparezca en el correo electrónico, las listas de turnos y las identificaciones físicas desde el primer día. En Canarias, amparados por la autodeterminación que dicta nuestra ley, no cabe esperar a que el registro civil emita un nuevo DNI para que la empresa actúe con coherencia y respeto.

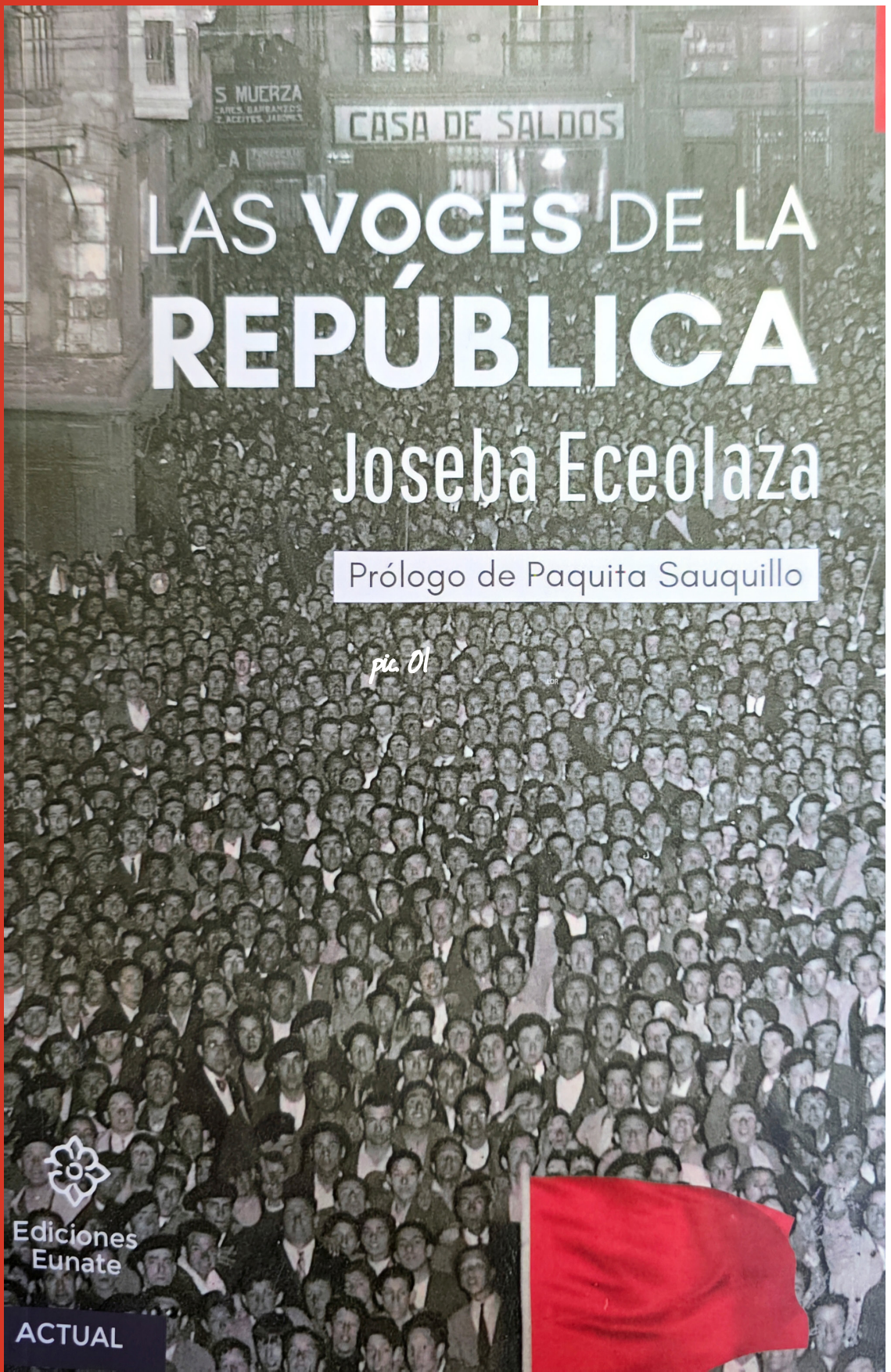
El Uso de Espacios Comunes: Uno de los mayores miedos del colectivo es el acceso a baños o vestuarios. Un protocolo valiente debe garantizar el uso de estas instalaciones de acuerdo con la identidad de género manifestada, eliminando el estigma y protegiendo a la persona de posibles cuestionamientos por parte del resto de la plantilla.

El Acompañamiento en el Proceso de Transición: La empresa debe facilitar la flexibilidad necesaria para consultas médicas o periodos de recuperación, tratando estas ausencias con la misma naturalidad y confidencialidad que cualquier otra gestión de salud, evitando que la persona trabajadora deba dar explicaciones innecesarias que vulneran su intimidad.

Es fundamental reconocer que las realidades trans son diversas y están en constante evolución. Los protocolos actuales son un excelente punto de partida, pero son intrínsecamente mejorables. Deben ser documentos "vivos" que se revisen periódicamente para incluir, por ejemplo, el reconocimiento de las identidades no binarias, a menudo olvidadas en los formularios binarios de las empresas canarias.

La verdadera inclusión no se logra publicando un PDF en la intranet, sino mediante la escucha activa y la capacidad de la empresa para detectar dónde fallan sus procesos. Un protocolo que no se evalúa es un protocolo que no existe; por ello, la mejora continua debe ser el motor que convierta la "buena intención" de la ley en una seguridad real para el talento trans en nuestras islas.





LAS VOCES DE LA REPÚBLICA

Joseba Eceolaza

Prólogo de Paquita Sauquillo

pic. 01



Ediciones Eunate

ACTUAL

AUTORA: ANA ARTILES

Devoralibros

Las voces de la República de Joseba Eceolaza

El 14 de mayo tuvimos la presentación de 'Las voces de la República' de Joseba Eceolaza en el patio del Cabildo de Gran Canaria. Eceolaza es adjunto de la secretaría confederal de CCOO de Estudios y Discurso y representante en el consejo estatal de Memoria Histórica.

Lo que ocurrió en España en 1936 no fue simplemente una operación militar contra el legítimo Gobierno de la República, sino un acto deliberado de limpieza ideológica. La violencia fue el hecho constitutivo del franquismo y tuvo su reflejo durante los cuarenta años de dictadura.

Este libro parte de una idea esencial: no hay posibilidad de empatía sin el conocimiento de los detalles de la represión.

Frente al mito del olvido, las voces muestran que muchas familias no callaron por elección, sino por necesidad. Rescatar estas voces de la República tiene, a partes iguales, un sentido de la justicia histórica y una vocación pedagógica.

Recordar no es reabrir heridas, sino darles nombre para que puedan cerrarse: Las voces de la República es una invitación a transformar la memoria en enseñanza.

"Leer este libro está lejos de ser agradable. Pero es un deber, un deber ético para con nuestra memoria individual y colectiva", Paquita Sauquillo, abogada y política española conocida por su activismo como abogada laboralista y en defensa de las libertades democráticas durante la dictadura de Francisco Franco.

Joseba Eceolaza Iatorre

Escritor, activista y político navarro. Nació en Pamplona, el 21 de julio de 1979.[2] Es miembro del partido Batzarre y del sindicato CCOO.

Fue concejal Zizur Mayor durante la legislatura 2003-2007 y parlamentario de Navarra durante la legislatura 2007-2011. Además, ha tenido una destacada participación en la Asociación de Familiares de Fusilados de Navarra - 1936.[3] Es conocido por iniciativas de restauración de la memoria, entre otras cosas, y por ser uno de los impulsores del Parque de la Memoria de Sarriena.

SAFE: la formación que pagamos entre todos todas. Exígetela

Servicio Técnico de Asesoramiento sobre Formación en las Empresas – SAFE CCOO Canarias 2025-2026 financiado por el Servicio Canario de empleo (SCE) con cargo al Plan Integral de Empleo de Canarias 2025



La formación en la empresa no es un privilegio que las organizaciones conceden por generosidad. Es un derecho. Y como todo derecho, vale poco si no se conoce, si no se exige y si no hay quien te acompañe cuando la empresa los omite.

Por eso, CCOO Canarias ha implementado el Servicio Técnico de Asesoramiento sobre derechos de formación en las empresas, el SAFE. Un proyecto financiado por el Servicio Canario de Empleo a través del Plan Integral de Empleo de Canarias. Un servicio gratuito, especializado y orientado tanto a personas trabajadoras como a su Representación Legal (RLPT), con equipos técnicos presentes en Tenerife y Gran Canaria para dar cobertura a todas las islas.

La puesta en marcha del SAFE es fundamental debido a la realidad con la que se encuentran día a día, tanto la RLPT como las personas

trabajadoras: empresas que no informan, derechos que no se conocen y, por tanto, derechos que no se ejercen.

Esa brecha entre lo que dice la ley y lo que de verdad ocurre en las empresas es la razón por la que el SAFE adquiere mayor sentido.

En lo que llevamos de año se ha atendido tanto a nuestra representación legal como a las personas trabajadoras, asesorándoles sobre los planes de formación en sus empresas, las estancias formativas de alumnado y los Permisos Individuales de Formación. La respuesta está siendo muy positiva, y todo apunta a que la demanda no hará más que crecer.

Un aspecto esencial del SAFE han sido las charlas informativas en las islas para trasladar un mensaje claro: **los derechos de formación existen, son exigibles y se tienen que pelear.**

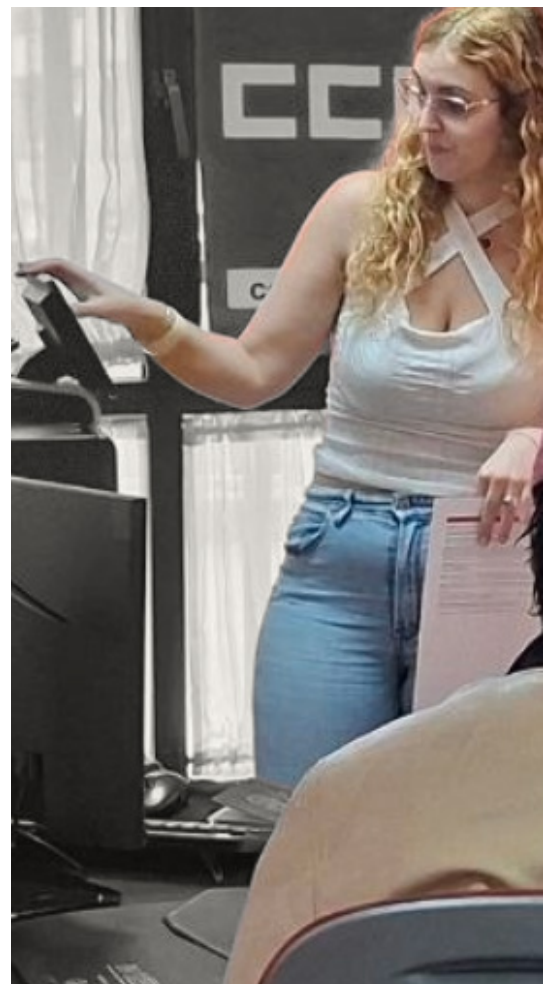


Este servicio es un instrumento de asesoramiento individual y grupal, según los casos para:

- Informar sobre tus derechos de formación en la empresa y permisos individuales de formación (PIF)
- Asesorar sobre los planes de formación y las acciones formativas, elaborando informes al respecto.
- Asesorar sobre las estancias formativas en la empresa.

Transformando el temor en esperanza mediante la orientación

CENTRO DE INFORMACIÓN PARA TRABAJADORAS/ES
EXTRANJEROS DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS 2026 –
CITE CCOO CANARIAS 2026. Financiado por la Consejería de
Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias del
Gobierno de Canarias



La campaña de regularización en Canarias está dejando imágenes que reflejan tanto la necesidad como la esperanza de miles de personas migrantes. Cada día, las sedes de CCOO Canarias reciben a decenas de personas interesadas en iniciar su proceso de regularización. Muchas llegan con miedo, incertidumbre y desconfianza. A menudo les cuesta abrirse y contar sus historias: años trabajando en silencio, situaciones de precariedad o el temor constante a no poder acceder a sus derechos.

Desde el CITE de CCOO Canarias estamos viviendo este proceso muy de cerca. El aumento de consultas ha sido enorme y las agendas de atención se encuentran prácticamente desbordadas.

En Canarias, el sistema de citas casi ha duplicado su capacidad para responder a la alta demanda existente. Esto demuestra la necesidad real de ofrecer vías accesibles y acompañamiento cercano a miles de personas que ya forman parte de nuestra sociedad y de nuestra economía.

Uno de los problemas más habituales sigue siendo la demora en la llegada de los antecedentes penales desde los países de origen, un requisito imprescindible para muchos expedientes y que, en ocasiones, retrasa considerablemente los trámites.

Aun así, el balance que hacemos desde CCOO Canarias es muy positivo. Cada día vemos cómo personas que llegaron

con temor salen con información, orientación y, sobre todo, esperanza.

La labor que se está realizando desde el CITE y desde CCOO Canarias está siendo intensa y constante. Nuestro objetivo de aquí a junio es claro: llegar al mayor número de personas posible y facilitar que puedan regularizar su situación administrativa.

Para ello trabajamos sin descanso, coordinándonos además con entidades sociales y asociaciones que están siendo fundamentales en este proceso, como Médicos del Mundo, Casa África y muchas otras organizaciones comprometidas con la defensa de los derechos y la inclusión social en Canarias.

CITE





TIERRA CANARIA

MAYO 2026



Canarias