

Landeia

Aldizkari Sindikala - Revista Sindical
Martxoa-Apirila 2022 Marzo-Abril | Nº 245 Zenb.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



**HEMEN 541.600
LANPOSTU PREKARIO
BAINO GEHIAGO DAUDE**



**NAFARROAN
134.300**

**EUSKAL AUTONOMIA
ERKIDEGOAN
407.300**

**¡Tenemos que abolir
la precariedad
laboral!**



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



541.600 lanpostu prekario baina gehiago

> Gorka Quevedo

ELAk Hego Euskal Herriko 541.000 langile prekarioen egoera iraultzeko egitasmoa jarri du martxan. Ekimena lantokiz lantoki garatuko da delegatuen eta negoziatio kolektiboaren bitartez, prekaritatearen eta berariaz soldata arrakalaren aurkako neurriekin. Egitasmo hau indartzeko, 'Lan prekario gehiagorik ez!' lelopean, ekitaldi konfederala egingo du ELAk apirilaren 6an, Bilboko La Casillan, eta bertatik abiatuko da ondoren manifestazioa.

Urtarrilean Espainiako Parlamentuak lan erreforma onartu zuenean ELAk bere kontrako jarrera argia azaldu zuen. Izan ere, besteak beste, ez du neurri eraginkorrik jasotzen lan munduan hedatzen ari diren prekaritate egoerei aurre egiteko. Erreformaren inguruan sindikatuaren balorazioa aurkezteko prentsaurrekoan, kazetari batek honakoa galdetu zion Mixel Lakuntza idazkari nagusiari. "Eta, orain, zer egingo du ELAk?". "Ba orain arte egin duguna, enpresetan borrokan jarraituko dugu langileen lan eta bizi baldintzen alde, batez ere langile prekarioenen alde". Hori da, hain zuzen, ELAren konpromisoa: herri honetako langile prekarioenen alde borrokatzea.

ELAren lan eta borroka sindikalaren ondorioz langile askok hobekuntza nabarmenak lortu dituzte euren lan eta bizi baldintzetan. Sindikatuak azken urteetan lortutako garaipen sindikalen zerrenda erreparatu besterik ez dago: IMQ, Tubacex, H&M, Ferrovial Araia, Altan Bernedo, Beasaingo Etxez Etxeko Laguntza zerbitzua, Guggenheim Museoko garbikuntza...

Baina, zoritxarrez, oraindik ere asko dira prekaritate egoeran dauden langileak. Soldaten eta behin-behineko lanpostuen datuak soilik aztertuta, Hego Euskal Herrian 541.600 lanpostu prekario baina gehiago daude, 407.300 EAEn eta 134.300 Nafarroan.

Zer da lan prekaritatea?

Prekaritateak aurpegi asko ditu, eta irizpide ezberdinak hartu litezke horretarako. Esaterako, pobrezia prekaritatea da. ELAk urteko 18.200

En Hego Euskal Herria hay más de 541.600 empleos precarios, es decir, más de la mitad de las personas asalariadas sufren la precariedad. Además, la precarización golpea especialmente a mujeres, jóvenes, personas migradas y con diversidad funcional. Rebelarse y organizarse contra ello es la tarea más importante que tiene ELA

eurotan jartzen du langa. Hau da, urtean kopuru horretatik beherako lanpostuak prekarioak lirateke. Egonkortasun falta ere prekaritatea da. Soldatapeko lau langiletik bat (%25,1) behin-behinekoa da. Administrazioetan soilik 70.000 behin-behineko langile baina gehiago daude.

Gaixotzen eta hiltzen duten lanak ere prekarioak dira, noski. Lan heriotza kopurua izugarria da: iragan urtean, esaterako, 63 langile hil ziren euren lanpostuetan. Baina, ez dezagun ahaztu, hildako langile bakoitzeko 35 bat hiltzen direla gaixotasun profesionalen ondorioz. Horrek esan nahi du azken hamarkadan Hego Euskal Herrian 17.000 langile hil direla lanaren ondorioz. Kopuru honi Covid-19az kutsatu eta hil diren langileak eta euren senideak gehitu beharko genioke.

Guztiei eragiten digun arazoa (baina batzuei beste batzuei baina gehiago)

Prekaritateak langile guztiei eragiten die. Baina horrek ez du esan nahi guztiei berdin eragiten dienik. Badira bereziki kolpatuak diren kolektiboak. Gazteez, emakumez eta migratuez

mintzo gara, esaterako. Datuei erreparatu besterik ez dago:

- » Gazteen langabezia tasa %35ekoa da.
- » Soldatapeko emakume langileek gizonen baina %33 gutxiago kobratzen dute.
- » Langile migratuek autoktonoen erdia kobratzen dute bataz-beste.
- » 19 eta 25 urte arteko gazteen batez-besteak gutxieneko soldata baina 181 euro gutxiago irabazten du.
- » Aniztasun funtzionala duten langileen langabezi tasa beste langileena baino 10 puntu altuagoa da, okupazio tasa 40 puntu txikiagoa.

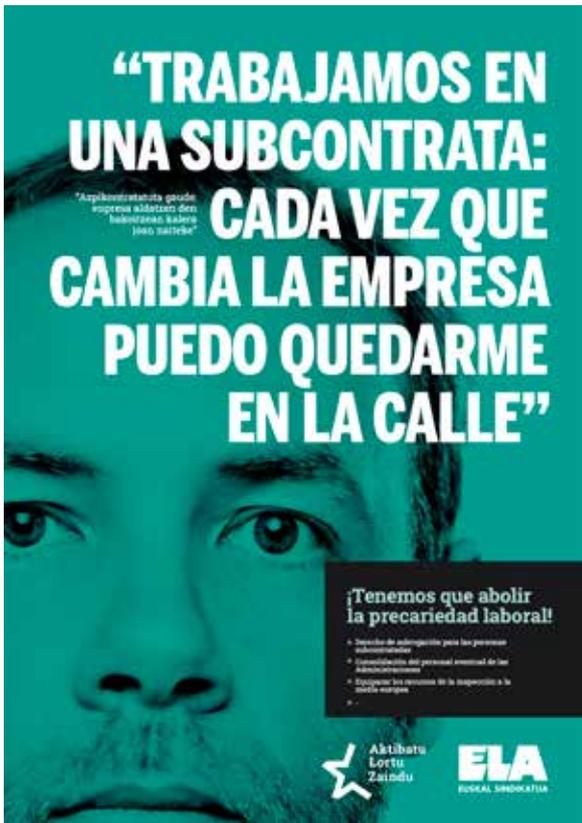
Nola aurre egin prekaritateari?

ELAk badu alternatiba eta, bereziki, euskal langileentzako proposamena da. ELAren ekintza sindikala lantokietan dauden prekaritate egoerei aurre egiteko prestatuta dago. Eta, gainera, sindikatuak prekaritateari aurre egiteko tresna guztiak ditu. ▶

MOBILIZAZIOAK

» Apirilaren 6an, denok Bilboko La Casillara (10:30)

+ info www.prekaritateastop.eus



La lucha contra la precariedad se desarrollará en los centros de trabajo mediante la negociación colectiva, estableciendo medidas anti-precariedad y contra la brecha salarial, así como exigiendo a la patronal y la administración medidas como la consolidación o subidas salariales acordes al IPC, entre otras. Además, ELA celebrará el 6 de abril en La Casilla de Bilbao un acto bajo el lema '¡Tenemos que abolir la precariedad laboral!'

- » Grebei aurre egiteko Erresistentzia Kutxa: ELAn afiliatutako langileek greba deitzean hilean 1.243,59 euro jasotzeko eskubidea dute (afiliazio maila handiko enpresetan 1.430,13 euro).
- » ELAren zerbitzu juridikoetan 100 pertsona ari dira lanean, besteak beste prekarietari epaitegietan ere aurre egiteko.
- » ELAren arduradunak eskualde guztietan daude; edozein arazori aurre egiteko ELAk 42 egoitza ditu Hego Euskal Herri osoan zehar.



Lan erreformak ez du prekarietarekin amaituko

Ate bat itxi beste ate batzuk zabaltzeko. Hori egingo du berriki Madrilen onartu den Lan Erreformak. Orain arte obra kontratua izan da behin-behinekotasunaren arrazoi nagusia; hemendik aurrera "finko ez-jarrai" kontratua izango da. Finko ez-jarrai kontratuan enpresen boterea langileekiko izugarria izango da, etxean izango dituzte langileak dei baten zain eta enpresak nahi duenean deituko ditu lan egitera, eta deitzen ez dituen oso zail izango du langileak ezer eskatzea.

Gobernuarentzat kontratu honek abantaila izugarria izango du, estatistiketan ez da behin-behineko kontratu gisa azalduko. Horrez gain, legeak esaten duena esaten duela, enpresari askok gezurra eta iruzurra erabiltzen dute behin-behineko kontratuak inposatzeko. Ikuskaritzak egin beharko luke iruzur horren aurkako lana, baina ez diete baliabiderik ematen horretarako.

Maiatzaren Lehenean ere prekarietatea ardatz

Maiatzaren Lehena ate joka dugu, eta, ezinbestean, prekarietatearen aurkako borroka izango da ELAren ardatza. Covid 19ak eragindako pandemiaren bilakaera aztertu ostean, ELAk iazko eredu errepikatuko du. Hau da, manifestazioak Hego Euskal Herriko hiriburuetan egingo dira: Donostian, Gasteizen, Bilbon eta Iruñean. ■

Propuestas de ELA

- Establecer, siguiendo las recomendaciones europeas, un salario mínimo digno de, al menos, el 60% de los salarios medios (**1.381 euros**).
- Establecer un contrato mínimo de **20 horas** semanales para evitar la pobreza que suponen las jornadas parciales. Asimismo, la obligación para las empresas de complementar de forma definitiva las jornadas parciales cuando queden horas disponibles o se incrementen las cargas de trabajo.
- Que las personas subcontratadas tengan garantizado el **derecho de subrogación**, es decir, que tengan asegurado el derecho a trabajar en la nueva empresa cuando la empresa matriz cambie de subcontrata.
- Establecer la **nulidad de los despidos de eventuales en fraude**.
- Que las administraciones consoliden a las **70.000 personas eventuales** contratadas fraudulentamente.
- Equiparar el número de inspectores con Europa para **atacar el fraude en la contratación** y garantizar una buena salud laboral, lo que supondría duplicar el número de inspectores en la CAPV y Navarra.

Vamos a pedir todo esto, pero no vamos a esperar a los síes de patronales y gobiernos. En todos los centros de trabajo en los que ELA tenga representación pondremos en marcha planificaciones para hacer frente a las situaciones concretas de precariedad que se viven en dichos centros de trabajo. Pondremos todos los recursos de ELA para hacer frente a la precariedad.



ELA urrats handiak ematen ari da soldata arrakalarekin amaitzeko, baina bide luzea geratzen da; oraindik gatazka asko daude zabalik

> **Gorka Quevedo**

El primer baile fue el viernes 11 de junio del 2021. Era la primera jornada de huelga de las 18 trabajadoras del servicio de limpieza del Museo Guggenheim. Tres eran sus principales reivindicaciones: lograr un convenio del centro que mejorara las condiciones de trabajo, eliminar la brecha salarial que padecían con respecto a colectivos masculinizados que realizan trabajos de igual valor y acabar con los contratos parciales. Estas trabajadoras tenían motivos más que suficientes para estar hartas, y decidieron canalizar toda esa energía en una huelga que tuvo el baile y la danza como icono.

Desde aquel 11 de junio no fallaron ningún día a su cita con el baile. De martes a domingo (los lunes el Guggenheim cierra) se juntaban a las 11:00 en la explanada del museo, hora de la apertura. El ritual, el mismo: en primer lugar, informar a quienes hacían cola de su situación repartiendo propaganda. Posteriormente, micrófono en mano, contaban su lucha contra la precariedad y contra la brecha salarial. Por último, una performance. Bailes y coreografías que hacían las delicias de los turistas que querían visitar el museo, los estudiantes de la universidad que iban a la explanada a tomarse un pequeño descanso, transeúntes varios...

Un nuevo triunfo contra la precariedad

Más de 9 meses de baile y movilización que finalizaron el 21 de marzo, gracias al acuerdo logrado por ELA con Ferrovial Servicios, subcontrata que se encarga de la limpieza del Museo Guggenheim. Un acuerdo que permite lograr los objetivos planteados. Así lo destaca

Azken guda dantza (Último baile de guerra)

Las trabajadoras de limpieza del Guggenheim logran subidas salariales del 20% y la desaparición de los contratos parciales



Maite Leizegi, responsable de la Federación Zerbitzuak en Bilbao. “El acuerdo alcanzado contempla un incremento salarial que, de manera progresiva y para el 2024, supondrá una subida de algo más del 20% –lo que significa que los salarios brutos serán superiores a 23.500 euros anuales–, y con acuerdos para acabar con la parcialidad en la contratación, una cuestión sumamente importante para afrontar la precariedad. Las trabajadoras con jornada parcial pasarán a tener

jornadas completas, lo que supone un aumento de sus ingresos de hasta el 46%”.

Pero, más allá de estos principales objetivos –un convenio propio, acabar con la brecha salarial y acabar con los contratos parciales–, Leizegi destaca que se han logrado otros muchos puntos positivos. “En relación a los aspectos relacionados con la salud laboral, habíamos denunciado en diversas ocasiones las excesivas cargas y ritmos de trabajo.



Bizkaiko epaitegietako garbitzaileek hartu zuten grebaren lekukoa, horiek ere soldata-arrakalaren borrokan

“La campaña de lucha contra la precariedad tiene varios objetivos, como acabar con los salarios inferiores a los 18.000 euros, la parcialidad de los contratos de trabajo, que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, así como los aspectos relacionados con la salud laboral, con el fin de proteger la salud de las trabajadoras y trabajadores. El acuerdo alcanzado en el Guggenheim se enmarca dentro de estos objetivos”, subraya Leizegi.

Todavía queda mucho camino por recorrer

Victorias sindicales como la del Museo Guggenheim respaldan la lucha que ELA está desarrollando para acabar con la brecha salarial. Sin embargo, todavía quedan muchos frentes de lucha abiertos.

“En junio, cuando logramos la victoria sindical en H&M estas trabajadoras se solidarizaron con sus compañeras del Museo Guggenheim, y en un acto simbólico les dieron el testigo de la lucha. Por eso, el día del acuerdo las trabajadoras del Museo pasaron el testigo de la huelga al personal de limpieza de juzgados de Bizkaia, también en lucha contra la brecha salarial. La lucha continúa en diversos frentes, pero lo importante es seguir dando pasos como los que estamos dando”.

El 1 de octubre de 1988 el mítico grupo Kortatu ofreció su último concierto, en Pamplona. Ese directo, grabado y publicado como el cuarto disco del grupo, tenía como título *Azken guda dantza* (Último baile de guerra). Las trabajadoras que se encargan de la limpieza del Museo Guggenheim ofrecieron su último baile de guerra el 21 de marzo. Porque si su lucha ha tenido una cosa es eso: baile. ■

Para afrontar dicha realidad, hemos acordado que se realice un estudio de medición de tiempos y cargas de trabajo en donde se determine el personal necesario para realizar dichas tareas con los estándares de calidad y exigencias establecidas por parte del Museo. También hemos logrado que se recojan aspectos relacionados con el acceso al contrato de relevo, así como mejoras en licencias, permisos y descansos”.

ELA tiene entre ceja y ceja la lucha contra la precariedad. La dinámica movilizadora contra la precariedad presentada recientemente así lo refleja: actualmente hay más de 541.600 personas trabajando en precario en Hego Euskal Herria, y el objetivo de ELA es que, como consecuencia de la lucha sindical, ese número baje lo máximo posible. Triunfos como el logrado por las trabajadoras de la limpieza del Guggenheim nos acercan a ese hito.



Hito sindical en Altan Bernedo (Araba): convenio propio tras más de 100 días de huelga

El acuerdo evita la aplicación del convenio estatal de Químicas y blindo a la plantilla contra la reforma laboral

> Nerea Ispizua

Las 150 personas que componen la plantilla de producción de la empresa farmacéutica Altan Bernedo (antigua Biomendi), la mayoría mujeres, han protagonizado una huelga de más de

100 días que culminó el 7 de marzo con la firma de su primer convenio de empresa, blindado contra la reforma laboral y con incrementos salariales ligados al IPC. De este modo, la plantilla de Altan Bernedo evita que les apliquen las condiciones

mucho más precarias del convenio estatal de Químicas, amenaza que la empresa ha utilizado durante años y a la que ha recurrido, también, antes y durante la huelga.

Tal como explica **Ioritz Iglesias**, responsable de Industria eta Eraikuntza en Araba, esta lucha sindical constituye todo un hito. En esta empresa y en la comarca, la montaña alavesa. "Ha sido una lucha sindical ejemplar con muchos

elementos importantes: zona despoblada de la Montaña Alavesa, una empresa creada con impulso público vendida a una multinacional, un sector estratégico como la industria farmacéutica, una plantilla compuesta en su mayoría por mujeres y la amenaza de un convenio estatal de Químicas con condiciones precarias”.

La plantilla llevaba 20 años regida por un pacto de empresa que mejoraba en algunos aspectos el convenio estatal, y en los últimos años bajo la continua amenaza por parte de la multinacional de volver al suelo del estatal “porque salían muy caras”. Altan tiene otra planta, Altan Casarrubios (Toledo), y la dirección de Bernedo no perdía ocasión de comparar sus condiciones laborales. “Huir de la espada de Damocles del estatal de Química era una prioridad absoluta”, explica Iglesias.

La lucha de toda una comarca

Y dicho y hecho. En la negociación de este año las trabajadoras han sido capaces de organizarse, empoderarse, plantar cara al chantaje de la empresa y salir y aguantar en huelga indefinida hasta lograr un convenio propio que blindara todos los derechos adquiridos. Fue una huelga a la defensiva, para intentar consolidar lo que tenían, pero la victoria sindical ha supuesto un cambio en la correlación de fuerzas que, de cara al futuro, va a permitir una negociación colectiva a la ofensiva.

“Este convenio de empresa no es el fin, es el comienzo de unas nuevas relaciones en la empresa. La gente se ha conocido, ha hecho piña, grupo, y ha perdido el miedo a reivindicar y pelear por sus derechos; lo que han hecho y logrado estas trabajadoras ha sido impresionante”.

Más de 100 días en la calle, socializando su lucha e implicando a una comarca en la que se conocen todas y todos. “Estuvieron explicando el conflicto en la Comisión de Industria tanto del Parlamento Vasco como de la Diputación de Araba.

Llevaron a cabo dos manifestaciones en la capital, Gasteiz, una de ellas en sábado, a petición de la gente de la comarca. Ha habido mociones a favor de su pelea de los ayuntamientos de la zona... Han realizado un trabajo muy meritorio tanto de visibilización de su lucha como del conjunto de una comarca, la montaña alavesa, muy olvidada”.

Numerosas ayudas públicas

Y es que esta empresa –aunque en 2016 fue adquirida por la multinacional Altan y recientemente por Ethypharm–, en sus orígenes fue Biomendi, y se creó con dinero público para activar económicamente una comarca en la que no hay industria y dar una salida laboral a la población de la zona; una iniciativa a la que se acogieron, fundamentalmente, mujeres.

Langileek helburua lortu dute: hitzarmen propioa, KPlari lotutako soldata igoerak eta Kimikako Hitzarmen Estatala alboratzea

“Los hombres se dedicaban a la agricultura o se desplazaban a las industrias de los alrededores. Al impulsar esta empresa fueron mujeres, fundamentalmente, las que accedieron a los empleos creados. Y al aplicarse el convenio estatal de químicas, algunos entendían este trabajo como un sueldo complementario y así se han justificado históricamente los sueldos bajos y la precariedad”, relata Iglesias. “Hasta hoy. Porque eso, con este convenio, ha cambiado”.

Aunque Biomendi fue vendida, lo cierto es que sigue disfrutando de numerosas ayudas públicas, tanto de forma directa como indirecta. El suelo en el que está ubicada la empresa es municipal, se ha llevado hasta allí la fibra óptica o se han

mejorado las infraestructuras para favorecer el transporte por carretera y el acceso de los camiones a la planta. “Hay un interés público detrás. Pero las instituciones suelen olvidarse de que no solo es importante potenciar la creación de empleo; también lo es la calidad de ese empleo”, remarca.

Un buen punto de partida, pero quedan pasos por dar

Tras más de 100 días de huelga, la víspera del 8 de marzo –las casualidades no existen– empresa y comité (6 representantes de ELA y 3 de LAB) acordaron recoger todos los derechos del Pacto de Empresa 2017-2019 y llevarlos a un convenio blindado y, además, incrementar los salarios ligados al IPC. El convenio tendrá una vigencia de cuatro años (2020-2024).

Igoritz Iglesias destaca, por encima de los contenidos del nuevo convenio, “que son buenos”, que la dinámica que ha permitido conseguirlo es el principio de un camino que hay que consolidar día a día para que el próximo convenio sea el del gran salto adelante en las condiciones laborales de esta empresa. “Se han puesto las bases (un convenio propio), se ha doblegado a una multinacional que quería dejarnos hasta sin pacto de empresa, pero ahora toca seguir dando pasos”.

La Caja de Resistencia, imprescindible... una vez más

Al volver la vista atrás sobre el desarrollo del conflicto y de la huelga mantenida, Igoritz Iglesias no puede ni quiere evitar destacar el trascendental papel que la Caja de Resistencia del sindicato ha jugado en esta nueva victoria sindical.

“La Caja es un instrumento de lucha imprescindible porque te permite aguantar el pulso contra la empresa. No basta con estar unidas, que es imprescindible; no basta con tener razón. Hace falta tener medios para luchar con garantías de éxito, y eso es lo que ELA ha ofrecido a la plantilla de Altan Bernedo”. ▶

“Ya no tememos miedo”

Rosa Clara Ruiz-Alejos lleva 14 años trabajando en Altan Bernedo. De hecho, entró siendo Biomendi, una empresa mucho más familiar cuyas relaciones laborales han ido degradándose lenta pero progresivamente, especialmente a partir de 2016, una vez adquirida por el grupo inversor Altan. Esta delegada de salud laboral de ELA vive en La Rioja, como una pequeña parte de la plantilla. Sin embargo, eso no es óbice para que haya apostado por ELA y su proyecto. Mirando atrás en el tiempo, Rosa explica que la huelga indefinida ha sido el único camino que la dirección de Altan ha dejado a la plantilla.

“La vigencia del anterior pacto de empresa era 2017-2019. Desde principios de 2020 intentamos llegar a un acuerdo, sin éxito, debido a la actitud de la dirección. En este tiempo hubo dos denuncias contra la empresa: una, por negarse a abonar el plus de nocturnidad en vacaciones, y otra, una denuncia individual de una compañera. Con esa excusa suspendieron las negociaciones”.

Hartazgo de la plantilla

“Durante la pandemia no dimos abasto de trabajo, pero tampoco hubo negociaciones. Luego, vinieron planteando despidos y salieron 19 personas: 14 fueron bajas incentivadas y el resto, eventuales a las que no les renovaron el contrato. Ya en febrero de 2021, trajeron una propuesta que empeoraba, incluso, el convenio estatal de Químicas y se cerraban a todas nuestras propuestas. Incluso anulaban reuniones de negociación de manera unilateral”.

El hartazgo de la plantilla era enorme. Y a eso se le sumó las salidas de tono y falta de respeto de un alto cargo. “Hasta que dijimos basta”, cuenta Rosa. “Costó salir a la huelga, pero una vez en la pelea teníamos claro que íbamos a por todas:



Rosa Clara Ruiz-Alejos

lograr un convenio propio y subidas salariales referenciadas al IPC, tal como lo logramos finalmente. Para la mayoría ha sido nuestra primera huelga, y encima de casi 4 meses, que se dice pronto, pero la sensación que tenemos es muy positiva. Ha habido incertidumbre, sufrimiento, pero la piña que hemos hecho ha podido con todo. Ten en cuenta que antes, con mucha gente te cruzabas en el pasillo y poco más. Yo he descubierto a grandes personas en esta huelga. Ha sido una experiencia muy enriquecedora, aunque parezca mentira”.

Lágrimas de alegría

Al hilo de lo anterior, esta delegada de ELA resalta la importancia del diálogo constante e interminable entre toda la plantilla. “Ha habido divergencias, por supuesto. Pero siempre hemos acabado llegando a acuerdos. Hemos hablado entre las y los huelguistas hasta la saciedad”.

Rosa está contenta con el convenio firmado, aunque si tuviera que poner un pero sería no haber podido lograr una subida lineal, “una manera de beneficiar más a la gente de producción, almacén, mantenimiento, limpieza y auxiliares de control que, de los que han hecho la huelga, son los que tienen salarios más bajos”. En este sentido, Rosa destaca el acto de solidaridad de la plantilla de huelguistas que pertenecen a categorías superiores a las mencionadas anteriormente, que estaban dispuestos a aceptar esa subida lineal.

Al ser cuestionada sobre qué ha opinado su entorno de la lucha mantenida, Rosa destaca, además del apoyo incondicional, la sorpresa al saber que existían sindicatos con Caja de Resistencia. “Cuando me preguntaban cómo hacíamos para aguantar tantos días sin cobrar, yo les explicaba que mi sindicato tiene Caja de Resistencia y cómo funcionaba y, en general, se quedaban muy sorprendidos. Me ha dado la sensación de que hay mucho desconocimiento en ciertos temas: huelga, lucha obrera, sindicatos... Y, además, al venir yo de otra comunidad autónoma (La Rioja), mi entorno únicamente conoce la realidad de los sindicatos tradicionales españoles. Ahora, gracias al conflicto con Altan y al tenerme a mi ahí, como afiliada de ELA, han podido conocer que hay otras formas de hacer sindicalismo”.

Rosa Clara Ruiz-Alejos asegura que siempre recordará la fiesta final de huelga. “Fue super emotiva. ¡Lo que pudimos llorar! Especialmente el 7 de marzo, día que firmamos el acuerdo de fin de huelga y pudimos visualizar un vídeo sobre la pelea elaborado por unos compañeros. Espero que la dirección de Altan se haya dado cuenta de que somos muchas, de que la plantilla está muy unida y que vamos a hacernos respetar. ¡Ya no tenemos miedo!” ■

OSASUNA

EZ DA NEGOZIO BAT!

LA SALUD NO ES UN NEGOCIO!



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



“Hezkuntza Lege berriak egungo sistema betikotu nahi du”

Eusko Legebiltzarrak apirilaren 7an bozkatuko du Hezkuntza Lege berriaren inguruan lortutako akordioa; ELAk akordio honen inguruko balorazio ezkorra egiten du, egungo sistema betikotzen duelako

> Gorka Quevedo

Martxoaren 18an EAJk, EH Bilduk, PSE-EEk eta Elkarrekin Podemos-IUk Hezkuntza Lege berriaren inguruko akordioa lortu zuten Eusko Legebiltzarrean. Hezkuntza Batzordetik igaro ostean, apirilaren 7ko osoko bilkuran onartuko dute behin betiko testua, Eusko Jaurlaritzak Hezkuntza Legea egiteko oinarri gisa erabiliko duena. Gaur gaurkoz ELAk ez du hezkuntza itunaren gaineko zuzenketekin adostu den testu definitiboaren berri (aldizkari hau martxoaren 25ean inprimatu zen). Hala ere, orain arte irakurri duena oinarri hartuta, Lege honen zirriborroaren inguruko balorazio ezkorra egiten du ELAk Hezkuntzan duen arduradun **Miren Zubizarretak**.

█ Martxoa hasieran ELAk hainbat mobilizazio iragarri zituen EAEko hezkuntza legearen aurka, Steilas, LAB eta CCOO sindikatuekin



Miren Zubizarreta

elkarlanean. Mobilizazio horien artean greba deialdia jasotzen zen, martxoaren 25erako. Azkenean greba bertan behera geratu zen. Zergatik?

Martxoaren 18an akordioa iragarri zenetik sortu den nahasmen guztiarekin, lan zentroetan lanketa egokia gauzatzeko denbora eskasiarekin eta sindikatuen grebarekiko batasun hausturarekin, ez ziren betetzen greba egiteko baldintzak. Oraindik ELAK ez du ofizialki EAJK, EH Bilduk, PSE-EEK eta Elkarrekin Podemos-IUK lortutako akordioaren berri. Baina daukagun informazioaren arabera gabezia eta zehaztasun faltak nabariak dira. Hezkuntza legera begira mobilizazio eta greba dinamikak bultzatuko ditu, beraz, ELAK.

Mobilizazioak iragarri zirenean ELAK bere haserrea adierazi zuen. Zergatik?

Bi arrazoi nagusi ditugu. Batetik, hezkuntzako langileak legearen oinarri izango den dokumentuaren eztabaida prozesutik kanpo utzi gaituzte. Bestetik, orain arte ezagutu ditugun edukiak ez zaizkigu gustatu. Oinarriak irakurrita gure susmoa da orain arte dagoen sistema betikotu nahi dutela. Egungo sistema betikotzeko akordio bat da.

Oinarrizkoak diren elementuak

El Parlamento Vasco votará el 7 de abril el acuerdo alcanzado entre el PNV, EH Bildu, PSE-EE y Podemos-IU sobre la nueva Ley de Educación; ELA hace una valoración pesimista sobre este borrador porque pretende perpetuar el actual sistema educativo

aztertu besterik ez dago. Esaterako, euskara. Hezkuntza komunitatean euskararen inguruko bi kontsentsu nagusi daude. Batetik, hizkuntza ereduen trataera agortuta dagoela eta gainditu beharra dagoela. Bestetik, euskarazko murgiltze eredia ezarri beharra dagoela. Gaur dagoen zirriborroan ez da ikusten bi kontsentsu horietara jauzi egiteko asmorik.

Egungo marko normatibo eta marko kurrikularra Espainiako Gobernuak inposatutakoak dira, eta egoera hori gainditzeko borondaterik ez dago. Espainian onartu diren hezkuntza lege guztiek EAEko hezkuntza eskuduntzan gutxitze bat suposatu dute. Hau ez da eztabaidatzen lege zirriborroan. Are eta gehiago, ontzat ematen da.

Finantzazioari eta hezkuntzan egiten den inbertsioari dagokionez ere ez dago zehaztasunik. 2022ko aurrekontuetan aurreikusita dagoen inbertsioa Barne Produktu Gordinaren %3,8a da. Hamaika aldiz esan dugu; hezkuntzan inbertsioa oso eskasa da, Europako Batasuneko batez-bestekotik -%4,7- urruti gaude. Eta UNESCOk proposatzen duen %6tik, zer esanik ez. Dokumentuan hezkuntzaren 'bikaintasuna' aipatzen da. Esango didazu nola lortu daitekeen bikaintasuna baliabiderik gabe. Gustura ez egoteko motiboen zerrenda luzea da...

Jarraitu...

Luze joko du... kar kar... Egungo sare banaketa gainditzeko asmorik ere ez dago. Lan baldintzen inguruko aipamenik ere ez da ageri. Honek izugarri kezkatzen gaitu. Hezkuntza publikoan behin-behinekotasuna arazo larria da, eta gaia ez da aipatu

ere egiten. Matrikulazio jaitsierak eragin lezakeen enplegu suntsiketaz hitz erdirik ere ez da ageri. Ratioen gaiari ez zaio eusten. Bi sareen -publikoa eta itunpekoa- baldintzen homogenizazioaren inguruko neurririk ez da proposatzen...

Segregazioaren gaia jorratzen da, baina ez dago proposamen zehatzik. Adierazpen orokor batzuk daude, baina zehaztasunik gabe. Neurriak hartuko direla diote, baina nahiko zehaztu gabe zeintzuk izango diren. Kuoten desagerpena ere aipatzen da, baina adierazpen orokor horretatik harago ez du zehazten kuotak ez kobratzetik eratorri daitezken finantzazio beharrak nola beteko diren. Edo ez du esaten zer gertatuko den, zerbait gertatuko bada, eskola batzuek dituzten luxuzko instalazioekin .

Helburua egungo eredia sendotzea da. Kezkatuta gaude, ez dago norabidez aldatzeko asmorik. Urteak daramatzagu salatzen hezkuntza enpresen interesetara bideratuta dagoela, hezkuntzaren merkantilizazio bat dagoela, eta legearen zirriborroak norabide horretan sakontzen du.

ELAK helegiteak aurkeztu zizkion lege proiektuari.

Lege berri bat egiten duzunean, edo dagoena aldatzen duzunean, lehenengo gauza legearen norabidea zehaztea da. Gure helegiteekin hori egin nahi izan dugu, hau da, ELAren ustez hezkuntza sistemak izan behar duen norabidea zehaztu eta norabide hori jomuga izanik hezkuntza lege batek egun izan beharko litzuzkeen helburuak zehazten saiatu gara. Oso kontuan izanda abiapuntu gisan egungo sisteman daukagula. Horretarako marko normatibo eta ▶



marko kurrikularra eztabaidatu beharra dago. Hezkuntza lege baten lehen zeregina hori litzateke, marko propio bat .

Zein edukirekin?

Noski, marko propio hori gero edukiz bete beharra dago. Euskarari dagokionez, esaterako, euskarazko murgiltze eredu batera joan behar dugu, jauzi bat eman. Egungo ereduen sistema gainditu beharra dago. Lan baldintzei dagokionez ere urratsak eman behar dira. Hezkuntza publikoan behin-behineko langileak eta euren lanpostuak kontsolidatu behar dira, eta, itunpeko sarean lan baldintzen homogenizazioa ezartzeko pausoak eman behar dira.

Segregazioarekin amaitzeko neurri zehatzak ere jarri ditugu helegitean. Esaterako, matrikulazio bulego bakarra sortzea. Edo sexuen araberako segregazioa debekatzeko. Edo ikastetxe publikoetan plaza libreak baldin badaude lerro berria ezin irekitzea beste sarean.

Finantzaketari dagokionez ere neurri zehatzak jaso ditugu. Baliabide gehiago behar dira, eta badugu proposamena hiru urtetan hezkuntzan egiten den inbertsioa Europar batz-bestekora heltzeko, BPGaren %6ari bidea eginez. Soilik horrela lortuko dugu kalitatezko

“Tenemos vigente un sistema educativo que las y los trabajadores no han decidido. ¿Quiénes han decidido el actual sistema educativo? Patronales, gobiernos, partidos políticos..., sin contar con las y los trabajadores”

hezkuntza sistema bat eta doakotasuna etapa guztietan.

EAEko hezkuntza sistema anitza da. Eskola publikoak daude, pribatuak, itunpekoak, Ikastolen Elkartea... ELAk sare guzti horietan ditu afiliatuak eta ordezkariak. Zaila izan da akordio batetara heltzea gure proposamena lantzeko orduan?

Barne hausnarketa sakona egin dugu, eta uste dut guztiak ados gaudela ondorio nagusiarekin: hezkuntza sistemak gabezia asko ditu eta eraldaketa sakona behar du. Eta ados gaudere helburu bezala irudikatzen dugun hezkuntza sistemari. Nolakoa? Propioa, publikoa, euskalduna, anitza, parte hartzailea...

Baina, badakigu ere errealtate zehatz batetik abiatzen garela. Kontzientzia gara zein den abiapuntua. Trantsizio bat egin behar da nahi dugun hezkuntza sistemara heltzeko. Eta, bide hau egiteko orduan, kontutan hartu behar dira egungo hezkuntza sistema osatzen duten langile

guztiak. Uste dugu trantsizio horretan ELA dela bermerik onena langile horien lan baldintzak bermatzeko, bai lanpostuen aldetik eta bai lan baldintzen aldetik.

Kasu askotan, gainera, suposatzea da langileen interesak edo lehentasunak ezberdinak izan daitezkeela hezkuntzako sektorearen arabera.

Langileek erabaki ez duten hezkuntza sistema bat dugu indarrean. Nortzuk erabaki dute egungo hezkuntza sistema? Patronalek, gobernuek, alderdi politiko ezberdinek... Horiek guztiek erabaki dute, ez langileek. Sistema gero eta uniformatzaileagoa da, prekarioagoa, merkantilistagoa, segregatzaileagoa. Eta hau patronalek, gobernuek eta zenbait alderdi politikok erabaki dute, ez langileek. Argi dago eraldaketa bat behar dugula, eta eraldaketa horrek trantsizio bat eskatzen duela. Nork hartu ditu orain arte erabakiak? Erabaki horiek nora ekarri gaituzte? Horiek dira erantzun behar ditugun galderak. ■



Victoria feminista y de clase... por más que IMQ intente evitarla

El TSJPV da la razón a ELA y declara nulo el despido colectivo de las 90 trabajadoras de la limpieza despedidas por ser mujeres; la empresa ha recurrido ante el Supremo

> J. Jaio

El pasado 1 de marzo, en la sede de ELA en Bilbao se escucharon vítores y gritos de celebración. No era para menos. Las responsables de Zerbitzuak estaban leyendo la

sentencia sobre las trabajadoras de limpieza despedidas por IMQ; sentencia sin precedentes, histórica para el sindicalismo e, incluso, para el feminismo. El TSJPV declaraba nulos los despidos por dos causas diferentes y ordenaba

la reincorporación a sus puestos de las trabajadoras. El juez daba la razón al sindicato en todos los puntos e, incluso, iba más allá, en una sentencia dictada con una clara mirada de género. A pesar de que IMQ ha decidido recurrir la sentencia ante el Supremo, las trabajadoras están empoderadas y van a seguir exigiendo carga de trabajo.

Sentencia "feminista"

La sentencia del TSJPV declara que las trabajadoras de la limpieza de las Clínicas del IMQ Zorrozaurre y Virgen Blanca de Bilbao, 90 en total, fueron despedidas por la empresa defraudando la ley y en claro abuso de derecho, y condena a que se les readmita en iguales condiciones a las que existían con anterioridad al despido y les abonen los salarios de tramitación desde la extinción de sus contratos.

IMQ decidió en noviembre de 2021 internalizar el servicio de limpieza (subcontratado a través de la ▶



empresa Gizatzen) y no subrogar a las trabajadoras. ELA, tras intentar de manera negociada que la empresa diera marcha atrás, y no conseguirlo, recurrió este despido colectivo ante los tribunales.

El TSJPV considera demostrado que la decisión de no asumir a este colectivo de trabajadoras es consecuencia de la actividad sindical y jurídica que han llevado a cabo durante años, por lo que condena a IMQ al abono de una indemnización de 40.000 € para ELA y de 1.000€ para cada una de las trabajadoras en concepto de daños y perjuicios.

La sentencia declara, así mismo, que IMQ vulnera claramente los derechos fundamentales de estas trabajadoras y atenta contra la libertad sindical y su derecho a la huelga; huelga que, en este caso, fue convocada el 23 de noviembre con el objetivo de eliminar la discriminación salarial (brecha salarial) en un colectivo fuertemente feminizado.

Por primera vez, una sentencia reconoce la brecha salarial existente en el sector de la limpieza. La sentencia habla de “ámbitos vulnerables, tendentes a la precariedad e inestabilidad” o “profesión con una brecha de género de alrededor del 20%”. Se hace referencia, también, a la normativa social y a las nuevas realidades existentes y se declaran nulos los despidos, entre otros motivos, por “discriminación por razón de sexo”.

La sentencia admite esta argumentación en su noveno fundamento de derecho, donde literalmente se leen frases como “el colectivo afectado está fundamentalmente integrado por mujeres”, “repercusión de las decisiones empresariales pueden tener en los ámbitos vulnerables, tendentes a la precariedad e inestabilidad”, “se trata de una profesión con una brecha de género de alrededor del 20%” y, por último, “si los despedidos han pretendido reivindicar los derechos

que restringen la diferencia entre el varón y la mujer y el despido incide mayoritariamente en el colectivo femenino nuestra conclusión vuelve a ser la declaración de nulidad del despido por esta nueva vía. Existe una discriminación por razón de sexo”. Es decir, los despidos se declaran nuevamente y por segunda vez nulos por entender que existe, además, una discriminación por razón de sexo.

Importante precedente y jurisprudencia

Maite Leizegi, responsable de Zerbitzuak en Bilbao, está exultante tanto por el contenido y las consecuencias derivadas de esta sentencia como por el hecho de que pueda marcar un precedente para otros colectivos feminizados y precarizados como las residencias de la tercera edad, el servicio de ayuda domicilio (SAD), los centros de día, etc, donde las mujeres trabajadoras están protagonizando luchas y huelgas.

En este sentido, esta responsable sindical incide en el hecho de que la sentencia reconozca, por primera vez, la existencia de la brecha salarial en el sector de la limpieza, algo que ELA lleva años intentando colocar en el centro del debate social y de la negociación colectiva.

Volviendo a la valoración de la sentencia, Leizegi destaca la necesaria y estrecha coordinación entre la lucha sindical, en sentido más estricto, y la de los servicios jurídicos del sindicato. "Es un triunfo de todos y de todas y una buena oportunidad para realzar el ingente trabajo que realizan los servicios jurídicos del sindicato, que están logrando sentencias trascendentales. Para eso vale la cuota de ELA: para organizar a la clase trabajadora, para sostener unos servicios jurídicos potentes, para tener una Caja de Resistencia... ELA es un instrumento hecho y pensado por y para la clase trabajadora".

Tal como afirmó **Leire Gallego**, responsable del Área de Igualdad de ELA, "estos días tenemos mucho que celebrar pero también muchas gracias que dar: a las trabajadoras, por confiar en ELA para organizarse; a los servicios jurídicos de ELA, y al feminismo, por enseñarnos a creer. Como dijo la poeta estadounidense Emily Dickinson "Ignoramos nuestra verdadera estatura hasta que nos ponemos en pie".

IMQ recurre la sentencia

Inexplicablemente desde el punto de vista de la lógica (la sentencia es demoledora) IMQ ha recurrido la citada sentencia ante el Supremo y ha decidido no readmitir a las trabajadoras. En la práctica, eso se traduce en que están pagando a dos plantillas: Una, las despedidas, que siguen en sus casas; y la que decidió contratar tras echar a las "rebeldes".

Haimar Kortabarría, el abogado que ha llevado el caso, aunque habría preferido que IMQ se hubiera limitado a aceptar y cumplir la sentencia, se muestra optimista ante este recurso. "La sentencia

90 EMAKUME BORROKALARI

IMQn kaleratutako garbiketako langile gehienek 10, 15, 20 eta 40 urte zeramatzen zentro berean lanean, eta horietako batzuk klinikak berak kontratatu zituen zuzenean. Ondoren, IMQk zerbitzua azpikontratatzea erabaki zuen, eta ordutik garbiketa-empresa ugari igaro dira, hala nola Garbialdi, UNI2 eta GIZATZEN.

IMQren kaleratzeen arrazoia oso argia da: beren eskubideak defendatu dituzten emakumeen kolektiboa izateagatik kanporatu dituzte. Izan ere, IMQk berak aitortu du garbitzaileak 'garestiak' direla, urte askoan lan-baldintzak hobetu dituztelako mobilizazioari eta bide judicialari esker (ez dezagun ahaztu 2020an IMQ taldeko akziodunek 13 milioi euro baino gehiago banatu zituztela dibidenduetan).

Kolektibo horren azken mobilizazio-prozesua iazko apirilean hasi zen, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunari aurre egiteko soldata-arrakala ezabatzeko negoziazioak hastea eskatu zutenean. Urrian Zorrozaurre klinikaren aurrean hasi ziren mobilizazioak, eta azaroaren 23an greba deitzeko asmoa iragarri zuten. Bada, bi egun geroago, IMQk urtarrilean Virgen Blanca eta Zorrozaurre kliniketako garbitzaile guztiak kaleratzeko asmoa iragarri zuen.

ganada estaba bien fundamentada, con argumentos muy sólidos, por lo que nos parece muy complicado que IMQ consiga dar la vuelta a los temas relacionados con la protección de derechos fundamentales y la subrogación, que en la sentencia quedan muy en evidencia", afirma. Sea como sea, lo cierto es que corresponde ahora a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolver el recurso. Se calcula que podría pasar un año hasta que se pronuncie y tener sentencia firme.

Empoderadas

A pesar de lo que pudiera pensarse, la decisión de IMQ de recurrir la sentencia y no reincorporar a las trabajadoras despedidas, a pesar de pagarles el sueldo, no ha hecho demasiada mella en ellas. "Yo diría

que al contrario", afirma Maite Leizegi. "Les ha empoderado aún más y ha corroborado la opinión que tenían sobre una empresa que utiliza todo su poder económico y político para intentar hacer y deshacer a su antojo. Son incapaces de asumir su derrota; es una decisión tomada desde el clasismo y el abuso de poder al que están habituados", explica.

"Las trabajadoras de IMQ despedidas son unas auténticas luchadoras y su reacción no ha sido la frustración sino el enfado y las ganas de seguir plantando cara a la empresa. En vez de decidir quedarse tranquilamente en sus casas cobrando el sueldo han decidido aprobar un calendario de movilizaciones para seguir exigiendo a IMQ carga de trabajo y visibilizar un conflicto que no ha llegado a su punto final". ■

**Mikel Noval**

Responsable del Gabinete de Estudios

La guerra de Ucrania como excusa para todo

Es necesario exigir a Putin que cese la invasión de Ucrania. No hay ninguna razón que justifique declarar la guerra a ningún pueblo, a ninguno. Debemos decirlo claramente. Con la misma claridad debemos decir que la guerra de Ucrania se está convirtiendo en una gran excusa para profundizar en un escenario que también da miedo.

En apenas dos semanas, los Gobiernos de la Unión Europea han acordado aumentar sustancialmente el gasto militar. También han tomado esa decisión otros gobiernos, como el de Estados Unidos y el de China. En vez de asistir a una necesaria desmilitarización, se ve que nos quieren llevar por el camino contrario, a costa, eso sí, de las necesidades sociales y de destrozar la vida de millones y millones de personas con guerras injustificables.

Asimismo, Putin se ha convertido en el demonio al que achacar todos los males como, por ejemplo, la inflación. Evidentemente, la guerra de Ucrania va a agravar los problemas ya identificados en relación a las

subidas de los precios. Y va a tener otras repercusiones negativas en términos económicos —ya se habla de una fase de estanflación o, lo que es lo mismo, bajo o nulo crecimiento económico y alta inflación—.

Pero la inflación ya estaba presente antes de que se iniciase la guerra de Ucrania. El IPC lleva ya casi un año de subida constante. El de 2021 fue del 6,5%. En febrero ha alcanzado el 7,6% en términos interanuales.

Las causas de la inflación

La inflación se debía, y se debe, sobre todo, a tres causas principales. La primera es la falta de materiales o los límites de capacidad de extracción de petróleo o gas. Y, como es evidente, esto ya ocurría antes de la guerra de Ucrania.

La segunda razón que explica la inflación es el sistema de fijación de precios en el mercado eléctrico, que no se realiza con el cálculo del coste real, sino que se paga toda la energía al precio del método de producción más caro. Es como si fuésemos a comprar a la pescadería y pagásemos las anchoas y la merluza al precio del besugo. No lo aceptaríamos. Pues eso es lo que

pasa en el mercado eléctrico. Y no es, precisamente, culpa de Putin.

Parece que nuestros gobernantes tienen memoria selectiva, en el mejor de los casos. Nadie parece acordarse de que en septiembre del año pasado el gobierno de Pedro Sánchez aprobó un decreto —parcial y temporal— para limitar los beneficios caídos del cielo de las empresas eléctricas. Éstas salieron en tromba contra el Gobierno, que también recibió las críticas, entre otros, del PNV y de la consejera Arantxa Tapia. Apenas mes y medio después, el propio Gobierno aprobó otro decreto dejando sin efecto ese recorte de beneficios. Sánchez Galán salió muy contento, diciendo que estaba satisfecho. Su empresa, Iberdrola, la empresa vasca cuyos principales accionistas son los fondos Qatar Investment, BlackRock y Norges Bank (los 20 principales accionistas son fondos de este tipo), ganó el año pasado 3.880 millones de euros, un 7,6% más que en 2020.

Y la tercera razón que está detrás de la inflación es la especulación. Hay quienes tratan de aprovechar la coyuntura para subir artificialmente los precios de determinados productos. En muchos casos, como

los combustibles, estamos asistiendo a subidas de precio al consumo bastante superiores al incremento real de los precios en origen. Y la especulación tampoco es nueva. Por tanto, el incremento de los precios ya se estaba produciendo antes de la guerra de Ucrania, si bien es cierto que el conflicto va a agudizar los efectos.

Prezioen igoera gerra aurretik ere gertatzen ari zen, baina egia da gatazkak areagotu egingo dituela ondorioak

También estamos asistiendo a una intensificación del discurso de que hay que apretarse el cinturón. Ese discurso se traduce, entre otras cuestiones, en que no hay que trasladar la inflación a los salarios. Esto ya se estaba haciendo también, en la práctica, antes de la guerra de Ucrania: pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, subida del SMI tres puntos por debajo del IPC del año pasado, subidas salariales en el sector público de solo el 2%, etc. Todo ello en un contexto en el que en 2021 las empresas del Ibex-35 han tenido unos beneficios que nunca habían alcanzado y, a su vez, las remuneraciones de sus Consejos de Administración aumentaron un 12% respecto al ejercicio anterior.

La guerra como excusa

Ahora, la guerra de Ucrania se convierte en una nueva excusa

para profundizar en ese camino de devaluación salarial, que se trata de vestir bajo el pomposo y viejo nombre de Pacto de Rentas. Hay que rechazar este tipo de pactos y luchar para que los convenios garanticen, al menos, el IPC. Lo contrario es aceptar una política de empobrecimiento masivo de la clase trabajadora.

Son, además, necesarias medidas de carácter inmediato que respondan de manera eficaz al aumento de los precios. Sin embargo, debemos ser conscientes de que responder con medidas coyunturales supone abordar el problema de manera parcial, y nos encontramos ante un problema sistémico. Por ello, junto a esas medidas coyunturales, también se deben tomar otras de mayor calado que tengan por objeto un cambio de modelo. Por ello, se debe:

- Poner un tope, en valores socialmente aceptables, a los precios de la electricidad o de los combustibles, entre otros. Hoy, cuando el precio del megavatio está superando los 500 euros, parece lejano el mes de julio pasado cuando existía un tope de 180 euros, y que fue eliminado por exigencias europeas —hoy está en 3.000 euros—. El precio medio del kilovatio en 2020 fue de 40 euros en el estado español, y no perdían dinero las eléctricas.
- Tomar medidas en cuanto al sector energético. Además del cambio de sistema de fijación de precios, publicación del sector con control público y social y reconocer el derecho a la energía

como derecho fundamental universal, quedando fuera de la lógica de mercado. La energía debe ser accesible y desarrollar un sistema basado en las renovables.

- Aumentar notablemente la inversión pública dirigida hacia sectores cuya expansión sea social y ecológicamente necesaria (sistema público de cuidados, salud, educación; relocalizar la economía y aumentar la inversión pública en sectores estratégicos; transporte colectivo; transformación del sector agrícola bajo criterios agroecológicos;...). Rechazamos el aumento del presupuesto en defensa.
- Aprobar una reforma fiscal urgente, que aumente notablemente los impuestos a pagar por los beneficios de las empresas, por la riqueza y por las rentas altas. En concreto, exigimos un tipo efectivo mínimo del 25% sobre los beneficios del ejercicio, así como establecer un recargo especial equivalente al 20% de los beneficios de 2021 para financiar el plan de transición ecosocial.
- Realizar una auditoría ciudadana de la deuda para argumentar y obtener el apoyo popular a las medidas unilaterales contra la carga de la deuda, desde la suspensión de pagos a la reestructuración o su repudio. ■

(*) Artículo publicado también en *El Salto*



ELA reclama en juicio 125.000 euros a Sephora en Navarra por vulneración de la libertad sindical en la huelga de 2020

No hay perfume que tape el olor a chantaje en Sephora

> Gorka Quevedo

Son muchas las empresas en huelga o en conflicto, algo lógico si tenemos en cuenta que la precariedad laboral afecta a más de 541.600 trabajadoras en Hego Euskal Herria. Hablamos de luchas que, en muchas ocasiones, suelen alargarse en el tiempo como consecuencia de la actitud hostil de la parte empleadora, bien sea pública o privada. Empresas que no dudan en utilizar todo tipo de amenazas y chantajes con tal de

desactivar las huelgas. Si hubiera que hacer un ranking de las empresas que actúan con mayor virulencia contra el derecho a huelga, sin duda Sephora ocuparía un lugar destacado.

En febrero del 2020, las trabajadoras de esta multinacional francesa dedicada a la venta de productos de belleza de lujo comenzaron una serie de movilizaciones, incluyendo numerosas jornadas de huelga. Hartas de vender cremas faciales que

valen más de 1.000 euros mientras sus sueldos apenas sobrepasaban los 900 euros –las trabajadoras de la categoría consejera-vendedora cobraban 912 euros mensuales–, decidieron movilizarse. El objetivo: lograr un convenio propio de empresa frente al Convenio Estatal de Perfumerías, acuerdo penoso firmado en Madrid por CCOO y UGT.

Desde el primer momento Sephora actuó de manera, digamos, lesiva contra las trabajadoras. En todo

momento se negó a negociar con la plantilla. Sus únicas actuaciones tuvieron como objetivo coaccionar a las trabajadoras e impedir su legítimo derecho a reivindicar mejores condiciones laborales. En su afán por amedrentar a las trabajadoras, no dudó en imponer sanciones de empleo y sueldo o despedir a las huelguistas.

Un ejemplo lo tenemos en enero de 2021, cuando suspendió con 16 días de empleo y sueldo a tres trabajadoras que participaron en un video donde parodiaban una campaña publicitaria de Sephora y criticaban de forma humorística sus condiciones laborales. En el vídeo, que se puede ver en el canal que ELA tiene en Youtube, aparecían varias personas, tres trabajadoras de Sephora y varias personas de la estructura del sindicato. Las tres trabajadoras que participaron en el video, entre ellas las dos delegadas de ELA, fueron sancionadas.

La libertad sindical es individual y colectiva

En marzo de 2021 Sephora despidió a las dos delegadas sindicales de ELA (si bien una de ellas había sido ya previamente revocada) por “promover y mantener” una huelga que consideraba “ilegal”. Además, exigió el pago de 4.000 euros por tienda y día de huelga (Sephora tiene dos tiendas en Navarra, una en la avenida Carlos III y otra en centro comercial La Morea). Unos despidos que la propia empresa sabía –o debería haber sabido– que carecían de fundamento jurídico, porque en su momento el Tribunal Superior de Justicia de Navarra había dictaminado que la huelga era legal.

Ante este cúmulo de ataques, ELA decidió seguir la lucha de las trabajadoras de Sephora en los juzgados. En primer lugar demandó a esta multinacional del lujo –del lujo propio, por supuesto– por el despido de las dos delegadas del sindicato. ELA ganó este recurso, y en noviembre de 2021 una sentencia obligó a Sephora a readmitir a la delegada despedida, además de



Emi, delegada de ELA, durante la grabación del spot para denunciar la actitud de Sephora

condenarla al abono de los salarios que dejó de percibir desde la fecha de despido. La otra delegada llegó a un acuerdo para dejar la empresa a cambio de una indemnización.

David Pena, abogado de ELA, fue la persona que puso la demanda en nombre del sindicato por la vulneración del derecho a la libertad sindical. “Las sentencias dictadas en los casos de las sanciones y despidos son muy importantes, porque reafirman lo que expusimos en el juicio: utilizar la huelga o hacer videos de denuncia y colgarlos en las redes sociales como medio para lograr mejoras laborales es un ejercicio legítimo que no puede tener ningún tipo de repercusión para las personas que la ejercen ni para el sindicato que las promueve. En este caso, estamos ante sanciones y despidos que vulneraron derechos fundamentales de las trabajadoras como el derecho a la libertad sindical”.

Una huelga en clave feminista

“La libertad sindical tiene una doble vertiente, individual y colectiva. Con su actitud, Sephora no solo vulneró derechos individuales, también vulneró un derecho colectivo. Dentro de los medios legales que tiene un sindicato para desarrollar un derecho fundamental como es el derecho a huelga está el trabajo de sus delegados y delegadas. Cuando Sephora despidió a la delegada de la tienda de la avenida Carlos III las otras trabajadoras que estaban

en huelga volvieron al trabajo. La empresa pretendía dejar sin efecto la huelga, y para ello despidieron a una delegada sindical, por lo que no solo la estaban atacando a ella sino también al resto de trabajadoras que secundaban una convocatoria que tenía como objetivo mejorar sus condiciones laborales. Porque si a un sindicato le quitas a sus delegadas, le estás amputando sus herramientas para poder desarrollar una huelga”.

Por ello, el 8 de marzo del 2022, capricho del calendario judicial, se celebró en el Juzgado nº2 de lo social de Pamplona el juicio por vulneración de la libertad sindical de ELA en el transcurso de la huelga. ELA reclama 125.000 euros a Sephora. Una huelga en clave feminista que tenía como objetivo mejorar las condiciones laborales de esas mujeres.

“El objetivo de pedir una cantidad tan alta es disuasoria. Tenemos claro que se ha vulnerado el derecho a huelga, y tenemos un doble objetivo. Por una parte, resarcir el daño que se nos ha hecho como sindicato. Y, por otra parte, evitar que en un futuro Sephora pueda actuar igual. Hemos analizado las cuentas de la empresa, sus beneficios son enormes y solo pedimos una pequeña parte proporcional de los mismos. Si, por ejemplo, se le impone una indemnización de 6.000 euros, no tenemos ninguna garantía de que en un futuro la empresa no pueda actuar de forma similar”. ■

ELA emprenderá los próximos meses una campaña sobre la vivienda; las políticas públicas deben destinar los recursos suficientes para que la vivienda sea un derecho, no un privilegio

Cuando dejas el derecho a la vivienda en manos del mercado

> Aitor Murguia

Ya sabemos cuáles son las consecuencias de dejar en manos del mercado un derecho universal. Ocurre con la salud, con la educación, con los servicios sociales y, cómo no, con la vivienda. El mercado no asigna los recursos de forma eficiente ni justa, y la relación entre la oferta y la demanda siempre termina por desequilibrarse para el mismo lado. Ganan los que tienen, pierden los que necesitan. En definitiva, si aderezamos un derecho universal con un poco de ortodoxia económica, tendremos un *exquisito* privilegio.

En lo que respecta a la vivienda, la balanza se ha desequilibrado gracias a la presión durante décadas de los lobbys del sector inmobiliario (financiero y de la construcción) y a la orientación de las políticas hacia la construcción continua y compra-venta de inmuebles en el mercado libre, modelo de mucha mayor rentabilidad para todos esos sectores que la que ofrece el alquiler. En este sentido, la entrada del *Decreto Boyer* en el año 1985 fue fundamental para facilitar todo este proceso, subvencionando la compra-venta y liquidando el parque de vivienda público. Se podría decir que las políticas de vivienda empezaron la casa por el tejado.

Dificultades para acceder a una vivienda

Todo lo anterior se traduce en un parque de vivienda en Hego Euskal Herria (HEH) donde la propiedad supone un 88% del total, mientras

Ezinbestekoa da etxebizitza-politiketan eredu aldatzea. Alokairuko etxebizitza jabetzako etxebizitzaren gainetik lehenetsiko duen eredu. Horretarako, etxebizitza babestu guztiek alokairu-erregimenekoak izan behar dute.

que el parque de alquiler queda reducido a un escaso 12%. La media europea es del 31%, y en países como Alemania el alquiler supone prácticamente la mitad del parque de viviendas. El porcentaje de propiedad tan elevado choca con las preferencias de la ciudadanía, sobre todo la población joven, ya que cada vez más personas prefieren el alquiler a la propiedad, entre otras cuestiones porque no pueden permitirse comprar una casa.

Escasa oferta de alquiler

Y es que la crisis del 2008 trajo consigo un proceso de bancarización de las cajas de ahorro, así como el rescate de un sistema financiero que fracasó, entre otras cosas, por otorgar hipotecas de forma indiscriminada para obtener el máximo beneficio posible. Esto ha provocado que se hayan endurecido las condiciones para optar a una hipoteca, teniendo que aportar, por lo menos, el 20% del valor de la vivienda en forma de ahorro, además de unos ingresos mínimos y estabilidad laboral. De esta forma, quedan sistemáticamente excluidas de la compra de vivienda las personas con rentas más bajas y los colectivos más precarios, como es el caso de las mujeres, las personas migrantes o los jóvenes.

La única posibilidad de acceder a una vivienda para todas estas personas es el alquiler. Como hemos visto, el parque es reducido y la demanda está creciendo, por lo que no intervenir el mercado tiene como resultado unos precios desorbitados. La renta mensual media de las viviendas libres lleva por encima de los 1.000 euros desde el año 2018 en la CAPV, mientras que el precio máximo asumible de las personas entre 18 y 44 años es de 509 euros. En el caso de los más jóvenes es de 389 euros. La brecha salarial entre hombres y mujeres suponen más de 6 meses de alquiler. Las personas racializadas tienen dificultades, incluso, para que las inmobiliarias les oferten pisos.

La amenaza del desahucio

La escasa oferta de la vivienda en alquiler se está reduciendo más si cabe en los últimos años por la proliferación de Viviendas de Uso Turístico (VUT). Pisos en plataformas como Airbnb se están adueñando de los barrios, con grandes fondos de inversión como Blackstone o Azora comprando bloques enteros de pisos y echando a la gente de sus casas para destinarlas al uso turístico, actividad que proporciona una mayor rentabilidad. Está ocurriendo continuamente en las



capitales vascas con el beneplácito de las instituciones públicas. El propio Eneko Goia afirmó que querer envejecer en tu barrio era “un poco exquisito”. Quizá la alternativa se encuentre debajo de los puentes de la periferia.

A todo esto hay que añadir problemas estructurales como los desahucios, que siguen siendo una práctica habitual. Desde 2013, año donde se empezaron a recabar estos datos, hasta 2021, se han producido un total de 12.500 desahucios: es decir, 4 desahucios al día. Además, 120.000 personas conviven bajo el fantasma del desahucio, con impagos o atrasos en el pago del alquiler, hipoteca o recibos. Esta situación se da mientras hay un total de 80.000 viviendas vacías, que podrían ser parte de la solución.

Hasta el momento, ni las leyes ni las políticas de vivienda han hecho frente a este problema. A pesar de que las leyes hablan del derecho subjetivo,

ni en la CAPV ni en Navarra se garantiza que toda aquella persona que necesite una vivienda disponga de ella. La alternativa es ofrecer prestaciones de escasa cuantía que hacen imposible optar a un alquiler en el mercado libre. También son escasas las dotaciones a la vivienda en los presupuestos, que suponen tan solo un 0,2% del PIB en la CAPV y un 0,3% en Navarra. La solución no pasa por las prestaciones, sino por un parque de vivienda pública en alquiler suficiente que garantice el derecho a una vivienda digna.

La vivienda como derecho, no como lujo

Es imprescindible un cambio de modelo en las políticas de vivienda. Eso es lo que llevamos años reivindicando desde ELA y desde otros muchos colectivos. Un modelo que priorice la vivienda en alquiler por encima de la vivienda en propiedad. Para ello, todas las viviendas protegidas deben ser en

régimen de alquiler. También es necesario movilizar el parque de vivienda vacía para destinarlo a ese mismo fin. Este aumento de la oferta en régimen de alquiler tiene que ir acompañado por una ley que limite y reduzca los desorbitados precios del alquiler, para que todas las personas puedan acceder a una vivienda digna.

En este sentido, se hace especialmente necesario limitar el mercado de viviendas de uso turístico, así como la compraventa masiva de pisos por parte de grandes fondos de inversión para especular con ellos. La ley debe servir para paralizar los desahucios y que se garantice el derecho de forma real, no solo a través de prestaciones que no suponen una solución. Y las políticas públicas deben tener los recursos suficientes para que todo esto pueda llevarse a cabo. Desde ELA seguiremos movilizándonos para que la vivienda no sea un *exquisito* privilegio, sino para que sea un derecho real. ■



Langileen osasunaren aldeko tresna berria

ELAk Bidelagun Fundazioa sortu du, lan prebentzian eraginkorragoa izateko eta enpresetan urtean gertatzen diren 40.000 istripuak murrizteko

> Landeia

2022. urtean, azken hamarkadetako datuak oinarri hartuta, 50 lagun baina gehiago hilko dira lanean Hego Euskal Herrian. Heriotza horietako bakoitzeko beste 35 heriotza gertatzen dira gaixotasun profesionalen ondorioz. Gainera, urtero 40.000 pertsonak baja hartzen dute lan istripuengatik, arazo psikosozialak dituzten

milaka pertsonen gain. Orain arte aipatutakoa azken hamarkadetan izan diren datuen batez-bestekoan oinarritzen da. Lan eskerga dago egiteko, beraz, lan osasun eta segurtasunean. ELAk erronka honi aurre egiteko konpromiso sendoa du. Horregatik, Bidelagun Fundazioa sortzea erabaki du. Fundazio honek izaera propioa izango du, eta enpresek lan osasunean egiten dituzten hausteei modu

eraginkorragoan erantzuteko tresna izango da. Durangon (Bizkaia) izango du egoitza nagusia, Hego Euskal Herri osoko kasuei heltzeko.

Bidelagun Fundazioak martxoaren 23an egin zuen aurkezpen publikoa, Bilbon. **Amaia Aierbe** ELAren zerbizur juridikoetako arduraduna da, eta argi du zein den gurean horrenbeste lan istripu egotearen arrazoi nagusia. "Enpresei merkeago ateratzen

zaie istripuak edo gaixotasunak prebentzio neurriak baino. Enpresak prebentzioaz arduratzen hasiko dira istripuak prebentzio neurri horiek baino garestiagoak zaizkienean”.

Aierbek azpimarratzen duenez, prestakuntzaren eta kalte ordainen bidez lan osasunean lorpen eraginkorak lortzea da Bidelagun Fundazioaren xedea. “Lan osasuneko espezializazioak ahalbideratu du berrikuntzaren eta bide berrien bidez bizitzarako eta osotasun fisikorako eskubidearen defentsa are eraginkorragoa izatea”.

Gakoa, prebentzioan beste koska bat igotzea

Hori frogatzeko hamaika adibide jarri zituen **David Pena** abokatuak aurkezpen ekitaldian. “Especializazio honen adibide dira pandemiako kautelazko neurrien eskaera; silizearen eta amiantoaren aurkako arrakasta juridikoak; edota enpresek arriskuak sortzen dituztenean, istripua eta gaixotasuna gertatu ez izanagatik ere, lortutako prebentziozko kalte ordainak. Kasu garrantzitsu horietako bat da EAeko Auzitegi Nagusiak pandemiaren hasieran **Osakidetza**ren aurka hartutako kautelazko neurriak (FFP2 eta FFP3 maskarak eta babesteko beste material batzuk berehala eman behar izan zituela agindu zuen), eta hori anbulantzien azpikontratetara ere zabaldu zuen (**Ambuiberica** auzia)”.

“Amiantoaren eta silizearen kasuan, ELAk kalte ordain handiak lortu ditu **Mármoles Aztiria, Patricio Echeverría, Sidenor, Fagor Ederlan-Tafalla** eta **Sunsundegui** lan egin zuten hildako langileen senideentzat, besteak beste. Lan arriskuen prebentzioaren arloko espezializazio eta berrikuntza juridikokoari dagokionez, **Imanol Lasa** enpresaren (**Donostiako Metroan** lan egiten duen azpikontrata) aurka lortutako kalte ordaina nabarmendu behar da; izan ere, enpresa horrek 20.000 euro ordaindu behar izan dizkie bere plantillako langileei, euren osasunarentzat arriskutsua den lana egitera behartzeagatik (kasu honetan

ELA ha creado Bidelagun Fundazioa para ser más eficaz en la prevención y reducir los 40.000 accidentes anuales en las empresas vascas. La especialización y la innovación jurídica serán las herramientas para que a las compañías les salga más caro un siniestro o una enfermedad que las medidas para evitarlos



David Pena eta Amaia Aierbe, Bidelagun Fundazioaren aurkezpenean

gehiagizko pisua duten kamioiak gidatzera behartzen zituen, IAT kaltegarria erabiliz”.

Egindako lan guzti honek etorkizunean emaitza bikainak emango dituela ziur da. “Prebentzioan beste koska bat gehiago egitea lortu dugu, istripua gertatu aurretik zigorrak lortu ditugulako, eta horrek aukera ematen digu disuasiozko kalte ordainak

eskatzeko, enpresek serio har dezaten langileen osasuna”.

“Etorkizunean enpresa batek prebentzio eta lan osasunari lotutako neurriak hartzen ez baditu eta horren ondorioz langileei kalteak eragiten badizkie garesti aterako zaio. Hori da gure asmoa. Egun kontrakoa da, merkeagoa baita istripua izatea prebentzio neurriak hartzea baino”, ■

“Las empresas solo empezarán a preocuparse por la prevención cuando les salga más caro un accidente que las medidas para evitarlo. Las empresas que no quieran asumir esto y causen daños a las personas empleadas van a pagarlo cada vez más caro”



El fenómeno Airbnb pone la morfología de nuestras ciudades patas arriba, convirtiéndolas en museos turistificados sin vida en los barrios, todo ello dentro de un proceso de gentrificación

Airezko oheak, hiri uberizatueta

Azkeneko Kafekistan hausnarketa foroak Airbnb bezalako plataformen ondorio larrietaz hausnartu zuen

> Aiala Elorrieta

Utzi jakinminak zu eramaten. Airbnb-ren webean sartu eta irakur daitekeen leloa dugu hau. Abilak dira leloekin eta baita, ekonomia kolaboratiboaren mozorropean, plataformen kapitalismoa gure hirietako auzoetara eramaten. *Urbanoaren uberizazioa* eragiten dute, fenomeno benetan larria. Halaxe deskribatzen du **Ian Brossat**-ek 'Airbnb, la ciudad uberizada' liburuan. Parisko alkateordea da Brossat Etxebizitza politiken arduradun den heinean, bere ibilbide politikoan gertutik bizitzakoa bildu du liburuan, Airbnb plataformak Parisen izan duen eragina agerian utziz. Marketing kanpaina bortitzak, lobby presio irudikaezinak, iruzur fiskal

neurrigabea edota funts putreen eta espekulatuzaile handien laguntzaz baliatuz, hiriaren morfologia hankaz gora jarri dute, eta horrekin batera, auzoetako jendearen bizitza.

Airbnb fenomenoak, hirien museifikazioaren aurrekari

Jakinmina izan zen Brossaten liburura eraman gintuena eta akuilu hartuta *Kafekistan* saioa antolatu genuen, funtsezkoa den gai baten inguruan solasean aritzeko: etxebizitza. Solasldian gurekin izan ziren **Andrea Bartolo**, Bilboko AZET etxebizitza sindikatuko kidea eta Iparraldeko ALDA mugimenduko **Ainize Butron**. Tertulia emankorra izen zen zalantzarik gabe, ikuspegi teoriko eta praktikoak uztartu zituen heinean.

Andrearen ustetan liburuak badu ekarpen handi bat: Parisetik kontaktuta dagoen eta Airbnb-en zentratzen den kontakizuna, ez dago isolatuta. Alde batetik, Airbnb-rena praktika eredu baten parte da NATU akronimoak barnebiltzen duen ereduaren parte da. Akaso ezagunagoa da Interneteko erraldoiak batzen dituen akronimoa GAFAM, (Google, Amazon, Facebook, Apple eta Microsoft) baina plataformen unibertsoan, Netflix, Airbnb, Tesla eta Uber dira berealdiko lau multinazionalak. Beste aldetik, etxebizitzaren arazoa ere, ez da arazo isolatu bat. Gure bizitzak eta jendartea bera zeharkatzen duen kontu bat da. Etxebizitza politikek gure jendartean eragin izugarria dute: gure bizitzetan, gure hirietan. Horren erakusle da, Airbnb-ren fenomenoak gure hiriak zein punturaino museifikatzen dituen, turistifikatzen dituen, edota gentrifikatzen dituen. Bertan bizi garenok salgai jartzetara. Brossat-ek, honenbestez merezi duen tokia eskaitzen dio arazoari.

Gentrifikazioaren jatorria

Etxebizitzaren gaiak zentzu bikoitz batean gure bizitzetan hartu duen zentraltasuna azpimarratu zuen Andreak. Batetik Kapital gisa, hiri-eskapatate eta gentrifikazioaren fenomenoak sortuz (Britainiar landa-noblezia txikia da gentry, eta gentrifikazioak, errenta maila txikiko auzoetan kapitaldunak higiezinak erosi eta bertan bizi direnak kanporatzearen fenomenoak irudikatzen du). Bigarren ikuspuntu batetik, etxebizitzaren zentraltasuna arrakala uler daiteke: alegia, auzoetan

klase borroka berpizteko esparru gisa.

Begirada honek mehatxua aukeragune bilakatzea dakar. Horixe izan da hain zuzen ere ALDAk Iparralden praktikara eraman duena eta Ainizeren testigantza aberasgarria izan zen zentzu horretan. Duela urte elkarte eratu zenean Baionan etxez etxe burutu zituzten 500 inkestatik abiatuta, turismora bideratutako etxebizitzetara mugatzen dien konpentsazio neurria abian jarri dadin lortu dute. Konpentsazio neurri honek, turismorako etxebizitza bat alokagai duten jabeak behartu egiten ditu beste etxebizitza bat alokatzera urte osorako.

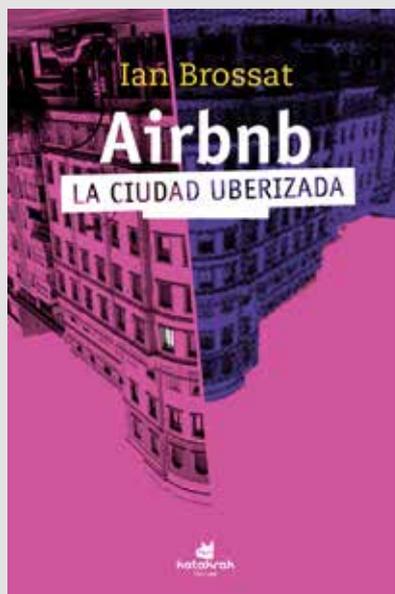
ALDAren kanpaina arrakastatsua

Neurria dagoeneko abian da Lyon, Bordele, Paris, Estrasburge hirietan eta turismora bideratuta zeuden milaka etxe alokairura bideratzea ekarri du. Datu bat ematearren, Bordelen turismora bideratutako etxeen zenbakia 8.000tik 4.000ra jaitsi da. Euskal Hirigune Elkargoak martxoaren 5ean erabaki zuen neurria onartzea. ALDAren kanpaina emankorra izan da, dudarik gabe: inkestetan oinarritutako diagnostikoa, etxebizitzaren inguruko liburuxka baten argitalpena bost aldarrak nagusi exijitzeko, etxebizitza turistikoaren okupazioa, interpelazioa elkargoari... 2021eko azaroan ospatu zuen manifestazio jendetsuak mugarri bat markatu zuen: 8.000 lagun bildu ziren, ALDArekin batera beste 30 elkarte antolatutako mobilizazioan.

Brossat-ek taxuz deskribatzen ditu Airbnb plataformak instituzio publikoak bere mesedera jartzeko erabiltzen dituen trikimailuak. Bada, ALDAren garaipen honek kontrakoa ere posible badela erakusten digu: antolaketa eta mugimendu sozialen bitartez, posible dela erakunde publikoak gure zerbitzura jartzea.

Azken batean, indar korrelazioaren arabera etxebizitzaren auziari era batean edo bestean helduko diete instituzioek. ■

AIRBND EREDUA JOMUGAN



David Harveyk Hirirako eskubidea liburuan, eskubide honek duen izaera gatazkatsua azalartzen du. Bere ustetan, Hirirako eskubidea gatazkan dagoen definizio-gunea. Adierazle hutsa da, eta edukia nork eta zertarako emango dion, horren arabera izango da. Finantza-eliteek eta hirigintza globalaren eliteek eska dezakete, baina migratzaileek eta errefuxiatuek, pentsiodunek eta etxegabekuek

ere eska dezakete. Hori dela eta, hirirako eskubideaz ari garenean, eskubide horien definizioaren eta lehentasunen aldeko borroka dakar ezinbestean. Borroka horretan, botere harremanek erabakitzen dute eskubidea noren alde lerratzen den. Airbnb-ren ereduari buelta ematen ez badiogu, etxebizitza eta espazio publikoarekin batera, hirian bizi direna pertsonak atrezzo baten parte izatera pasatzeko arriskua dugu.

AIR BED & BREAKFAST

Erbienbi, airbianbi... trabatu egiten gara sarritan Airbnb ahozkatzerako orduan. Izena bera ingelesezko akronimoa da: air bed and breakfast. Liburuan Brossat-ek argitzen digu izenak Kaliforniako San Frantziskon duela jatorria. 2008 urtean, Nazioarteko kongresuetan, hotelen eskaintza ez zen iristen bisitarien beharrak asetzera. Hori ikusita, diseinu ikasketak egiten ari ziren bi gaztek kongresuetara zetozenei haien etxean airezko oheak (air bed) eta gosariak (breakfast) eskaintzen hastea erabaki zuten. Horrela, alokairua ordaintzeko zituzten zailtasunak gaitu ahalko zituzten. Bitxikeria dirudien honek agerian uzten du jatorritik Airbnb-ren praktikak duen perbertsitatea.



Las trabajadoras del sector de los cuidados fueron las protagonistas del acto del 8 de Marzo en el Kursaal

“Los cuidados son un cambio radical de mirada, de abajo hacia arriba. Son una fuerza política enorme”

El 8 de Marzo, ELA se centró en la precariedad que afecta al sector de los cuidados, debido a la apuesta de los poderes públicos por la subcontratación y las privatizaciones

> Nagore Uriarte

Este 8 de Marzo ELA reivindicó los cuidados públicos para todas las personas. Para reflexionar y debatir sobre el tema, ELA organizó una jornada de formación en Donostia, donde se analizó la situación de los cuidados en Euskal Herria. **Amaia Pérez Orozco**, integrante de Colectiva XXK, colectivo que lucha por la transformación social en clave feminista, fue la principal protagonista del acto del Kursaal. Junto a ella participaron trabajadoras que contaron su experiencia en el sector de los cuidados. En su intervención, Amaia Pérez Orozco trató de responder a tres grandes cuestiones: ¿Qué entendemos por los cuidados, qué son y qué no son? ¿Cuál es la situación actual de los cuidados? ¿Cuál es la reivindicación del movimiento feminista respecto a los cuidados? Este es un pequeño resumen de su exposición.

¿Qué son y qué no son los cuidados?

Amaia Pérez Orozco reivindicó los trabajos esenciales que han sostenido la vida de forma invisibilizada y feminizada. Unos

trabajos, insistió, que nunca han sido considerados objeto de lucha política, cuando en realidad lo son. “Es hora de reivindicar todos esos trabajos esenciales e invisibilizados que han sostenido la vida y otorgarles ese carácter de lucha política. Los cuidados hoy no son una prioridad, y solo se utilizan para sostener algunas vidas, en concreto, las vidas que forman el colectivo BBVA: blanco, burgués y varón. Las mujeres nunca han dependido de las empresas de cuidados. Es al revés, las empresas de cuidados dependen de las mujeres. Eso nos coloca en un eje central de lucha. No queremos contribuir a un mundo donde se expriman los cuidados, y para ello es imprescindible un cambio en la fiscalidad, para poder financiar los cuidados”.

Amaia Pérez Orozco denunció el papel de las empresas e instituciones en el mundo de los cuidados y recaló que, incluso dentro de las cuidadoras, hay desigualdades, según la clase social, el estatus migratorio...

¿Cuál es la situación actual de los cuidados?

Amaia Pérez Orozco destacó la injusta organización social de los cuidados, porque no hay estructuras colectivas de cuidados. “Hoy en día todavía los cuidados se ciñen al ámbito doméstico, a la familia, que es quien se encarga de una forma privada y en soledad de los cuidados. Pero, ¿qué ocurre cuando esos cuidados que se han dejado a cargo de las familias entran en el mercado laboral? ¿Qué pasa una vez que los cuidados entran en el mercado laboral con las empresas para que estos sean rentables? Las empresas hacen tres cosas: aprovecharse de los fondos públicos, precarizar a las trabajadoras y explotarlas con un sentimiento ético del cuidado de las trabajadoras. Es decir, utilizan mecanismos como el chantaje emocional o la ética del cuidado para seguir explotándolas”.

Hablando de las familias, Pérez Orozco habló sobre la necesidad



Amaia Pérez Orozco

de analizar cómo pensamos los cuidados. “El primer pilar sería que todavía no hemos conseguido romper con la ideología familiarista de los cuidados. Es decir, las familias tienen la obligación ética de cuidar a las personas dependientes sin que el Estado o el Gobierno tenga que aportar soluciones. El segundo pilar sería la esencialidad de los cuidados como algo que se supone que las mujeres saben hacer solo por ser mujeres. Se supone que las mujeres sabemos cuidar simplemente por ser mujeres, como si fuera en nuestro ADN. El tercer pilar sería la externalización de los cuidados. Cada vez se externalizan más, para que se hagan gratis o los haga otra mujer a la que pago. Tenemos que crear otra organización social de los cuidados, y para ello es imprescindible transformar un sistema de cuidados que se basa todavía hoy en la acumulación de capital. ¿Cómo le damos la vuelta? A través de servicios públicos y una fiscalidad que permita financiar más allá del propio eslogan”.

¿Cuál es la reivindicación del movimiento feminista respecto a los cuidados?

Amaia Pérez Orozco habló también del derecho colectivo del cuidado, que tiene que ir siempre ligado a los derechos laborales. “Necesitamos una legislación que nos proteja como personas, no como mano de obra que cuida, porque las trabajadoras de los cuidados todavía hoy son vistas

como manos que cuidan, no como personas”.

En este contexto, apostó por colectivizar los cuidados hasta ahora privatizados y familiarizados. “El hogar tiene que ser un complemento junto a otros servicios públicos, no puede caer toda la responsabilidad de los cuidados en la familia. Necesitamos desfamiliarizar y desmercantilizar los cuidados, que en estos momentos son un nicho de negocio, y para ello es necesario una inyección de dinero público”.

“En este sentido, debemos dignificar todos los trabajos de cuidados, pero profesionalizar solo algunos de esos trabajos. Hay una parte de los trabajos de cuidados que tiene que ser profesionalizados, pero otra parte no debe ser mercantilizada, pero si dignificada. Un mecanismo podría ser reivindicar pensiones universales para todas las mujeres que han cuidado gratis durante toda su vida. No es un trabajo profesionalizado que tenga que recaer en el mercado laboral pero, sin embargo, es necesario otorgarles un derecho para recibir una pensión universal”.

¿Cómo lograr estos objetivos? Amaia Pérez Orozco trató de responder a esta cuestión vital. “Apostar por un sistema público comunitario sería una forma de apropiarnos de lo público y saber qué es lo nuestro. Lo comunitario, además, llena el hueco que queda entre el hogar y la institución. Las cosas no son tan simples como ‘hogar’ e ‘institución’, entre ambos queda un limbo que lo podría llenar un sistema público comunitario de cuidados”.

Dicho esto, Pérez de Orozco reconoce que el sistema público comunitario tiene riesgos, porque podría ocurrir que las instituciones se dejen de implicar. “Es muy importante situar bien este debate, y el movimiento feminista está en ello, pero siempre teniendo en cuenta que los cuidados son un terreno siempre en lucha muy potente que nos permite vincular el feminismo dentro y fuera del sindicato. Hay que plantear todo este sistema de otra forma”. ■



ELAk Errusiako gobernuari galdegin dio gerra amaitu dezala eta hau gainditzeko negoziazioa eta bide diplomatikoa aldezten du

Bizi den gerra-egoera latza dela eta ELAk gatazka honen biktimekiko elkartasuna adierazi nahi du, batik bat tragedia hau pairatzen ari den biztanleria zibilarekiko. Milioika diren errefuxiatuekiko elkartasuna eskatzen dugu. Gerratik ihesi doan pertsona orok Europaren aldetik harrera politikak behar ditu; legezko betebeharra da abegi eta babesa ematea, eta hau ezin da biktimen jatorri edo nazionalitatearen baitan erabaki. ELAk deritzo zentzurik ez duen gerra honi gailendu egin behar zaizkiola irtenbide politikoak. Herrien arteko bakea eraiki eta finkatzeko borondatea eta elkarrizketa behar da. Lehenetsi egin behar dira diplomazia eta akordio politikoak gerra bukatuko dela bermatzeko. Herrien eskubideak eta giza-eskubideak nagusitu behar dira beti. Ukrainar lurraldearen inbasio eta okupazioa amaitu beharra dago; negoziazio politikoari bide eman behar zaio.

ELAk guztiz arbuiatzen du Errusiako Gobernuak alde bakarretik eta zilegitasunik gabe Ukraina inbaditzeko hartu duen erabakia, eta gerra berehala geldiaraztea galdegin du; hau ez da negoziazioz. Horrekin batera, sindikatuak kargu hartu nahi die hainbat gobernu eta hedabide nagusiri, hauek saiatzeko ari baitira ezkutatzeko egoera honetara ekarri gaituzten aurrekariak, esaterako SESB desegin ostean sinatu ziren akordioak bete ez izana, Ukrainan 2014an izan zen estatu-kolpea, ukrainar gobernuen politika autoritarioa eta Errusiaren aurkakoa, edota Donbasseko lurraldeetan izan den gerra irekia. Bestalde, gatazka honetan NATOk izan duen ardura ere ez da ezkutatu behar. Azken hamarkadetan aliantza honek tentsioa areagotu besterik ez du egin bere hedapen militarra medio. Errusiaren eskaria, segurtasun espazio bat izatea, nazioarteko eremuan onartua zen. Horregatik, NATOk Errusiaren mugakide izan duen hedapenean atzera egitea izan behar da negoziazio politikoaren oinarritzko puntuetako bat.

Herrien determinazio librerako eskubidea errespetatu behar da, baita Ukraina barnean ere. Ez inposizio militarrek, ez eta lurralde osotasunaren dogmak ere, ez dute eragotzi behar herriek -era libre, bakezko eta demokratikoan- beren barne-egituraketa eta nazioartean duten kokapena hautatzeko. Gogoratu beharrekoa da Donbasseko lurraldeetan aspaldiko urteetan gatazka bat pairatzen ari direla, Mendebaldeak eta Europak propio ahaztua, eta 10.000tik gora lagun heriotza eragin duena. Ukrainako gerra amaitu beharra dago, baita ahaztuta dauden beste hainbat gatazka armatu ere. Gizateriak gerretan tematu ordez bere ahalegin guztiak egin beharko lituzke zibilizazio gisa dituen erroen aurre egiteko: hor dugu gizakiak berak eragindako aldaketa klimatikoa, edota ezberdintasun izugarriak.



Acuerdo en el SAD de Beasain con un incremento salarial del 24%

La plantilla del Servicio de Ayuda a Domicilio de Beasain (Gipuzkoa) alcanzó el 16 de marzo un acuerdo que contempla, entre otras mejoras, un incremento salarial del 24%. Tras varias movilizaciones y 13 días de huelga, las 28 trabajadoras de la empresa Goxara, subcontrata del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento, alcanzaron en el PRECO un acuerdo para un nuevo convenio que dignificará sustancialmente sus condiciones.

El convenio es para los años 2022-2024, y además de las importantes subidas salariales –incremento salarial del 24% a partir de 2023 y el IPC + 2,5% para 2024– recoge medidas contra la contratación parcial. Por ejemplo, el contrato mínimo será de 25 horas semanales.

Huelga indefinida en perfumerías Douglas contra los despidos

La cadena de perfumerías pretende cerrar 23 tiendas en Hego Euskal Herria. Por ello, las trabajadoras de los diferentes territorios han comenzado una serie de huelgas y movilizaciones. En Bizkaia, las trabajadoras están en huelga indefinida desde el 17 de marzo contra los despidos.

En Navarra la huelga comenzó el 21 de marzo, y en Gipuzkoa y Araba también están convocadas huelgas y movilizaciones.

ELA exige la retirada inmediata del ERE presentado por la dirección de Douglas. Sin embargo, la empresa no está dispuesta a explorar otras vías de negociación y se mantiene en la necesidad del ERE planteado. Asimismo, ELA pide que las condiciones laborales de las trabajadoras de Douglas se negocien aquí y no en Madrid. Por todas estas razones, ELA ha decidido convocar huelga indefinida.

Huelga indefinida en Deia contra el despido de 26 trabajadores

ELA ha convocado huelga indefinida en el periódico DEIA (Grupo Noticias) para evitar los despidos planteados por la dirección. La gerencia de Editorial Iparraguirre S.A. ha anunciado el inminente cierre de la planta de impresión de Boroa, donde se imprime el periódico DEIA, con el consiguiente despido colectivo de 26 trabajadores y trabajadoras.

La plantilla de Deia lleva soportando recortes de salario y condiciones laborales desde 2009, con la promesa siempre por parte de la empresa de evitar despidos. ELA entiende que la plantilla ha hecho un gran esfuerzo durante todos estos años para garantizar la viabilidad de la empresa mientras la respuesta de la dirección es un ERE de extinción para más del 25% de Editorial Iparraguirre.

Durante este tiempo las condiciones de la plantilla de DEIA se han visto deterioradas, por lo que ELA considera que la única vía posible para evitar estos despidos es la movilización de los trabajadores y la acción sindical.



Greba eta mobilizazio arrakastatsuak Osakidetzan

Otsailaren 25a (Lehen Arreta) eta 28a greba egunak izan ziren Osakidetzan. ELAK azpimarratu nahi du deialdi hauen jarraipena historikoa eta oso jendetsua izan zela, bizi dugun egoeraren larritasunaren eta berehalako konponbide sakonak abiaraztearen premia zotasunaren islarik onena. Hala ere, Osakidetzak oraindik ez du aurpegia eman eta ez du pauso bakar bat ere eman lantokietan bizi diren arazo larriak konpontzeko. Zentzu honetan, Osakidetza ez zen agertu martxoaren 9an ELA, SATSE, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek Lan Harremanen Kontseilura deitutako bilerara. ELAren ustez, jarrera honek agerian uzten du Osakidetzak ez duela osasun sistema publikoaren egiturazko arazo larriak konpontzeko borondaterik. ELAk argi du helburua lortu arte mobilizatzen jarraitu beharra dagoela: benetako negoziazio bat aurrera eramatea, konponbide eta hobekuntza zehatzetan eragina izango duten edukiekin.



ELA condena el apoyo del Gobierno de España al plan de autonomía marroquí para el Sáhara Occidental

ELA rechaza el apoyo del Gobierno de España al plan de autonomía marroquí para el Sáhara Occidental y reitera la necesidad de convocar un referéndum de autodeterminación, en línea con lo establecido en las resoluciones de la ONU. El Sáhara Occidental lleva años padeciendo la ocupación de Marruecos, tras ser abandonada a su suerte por parte de la potencia colonial, España, incumpliendo todas sus obligaciones de descolonización. Con la decisión del Gobierno de España de ignorar la legalidad internacional y las resoluciones de la ONU que hace décadas que concluyeron que la solución pasa por la celebración de un referéndum de autodeterminación en el Sáhara Occidental, España da la espalda, una vez más, al pueblo saharaui.

ELA condena este giro lamentable y vergonzoso de la posición del Gobierno español sobre el Sáhara Occidental, pide una rectificación y reivindica, una vez más, el derecho innegociable e inderogable a la autodeterminación del pueblo saharaui.

ARRAZAKERIAREN AURKA, LANGILE ANTOLAKUNTZA



Tarana Karim Azerbaijanen jaio zen, Babacar Jacques Sarr Senegalen, Katia Henríquez Domínguez El Salvadorren eta Souleymane Diop Senegalen. Egun guztiak Euskal Herrian bizi dira, eta jatorri ezberdinak izan arren badira elkar partekatzen dituzten hainbat

gauza. “Euskal Herrira bitzta hobe baten bila etorri ginen etorkinak gara”, dio Babacarrek. “Egin ditudan lan gehienak prekarioak izan dira, eta ez da kasualitatez”, gaineratzen du Taranak. “Sektore prekarioenak dira pertsona migratu portzentaje handienak dituztenak, eta batez

ere hor egoera irregularrean dauden emakumeak kokatzen dira”, aipatzen du Katiak. “Europar gertatzen dena ikusi besterik ez dago, eta etorkin ezberdinei ematen zaien tratua: ile-horia eta zuria bazara tratu bat ematen zaizu, beltza bazara, beste bat”, aitortzen du Souleymanek.

Baina lau lagun hauek badute beste gauza bat komunean. Langileak dira, eta euren lan eta bizi baldintzak hobetzeko ELAn afiliatzea eta militatzea erabaki dute. Hori da martxoaren 21ean, Arrazakeriaren aurkako Nazioarteko Egunean, aldarrikatu nahi izan zutena.

Aldizkari honek luze eta zabal jasotzen du milaka direla gurean prekaritate egoeran diharduten langileak. Eta Taranak, Babacarrek, Katiak eta Souleymanek azpimarratzen duten legez, prekario horietako asko eta asko etorkinak dira. Oztopoak oztupo, lau lagun hauek ELAn antolatzea eta borrokatzea erabaki dute. Martxoaren 21ean bertan honen garrantziaz ohartarazi nahi izan zuten bideo batean: arrazakeriaren aurka, langile antolakuntza.



Esta revista se elabora con papel y procedimientos sostenibles

Franqueo concertado

NO 08/129