



GAI MONOGRAFIKOAK | 57

Prekaritate mota berriak eta negoiazio kolektiboa

Apuntes de
un seminario



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

URRIA 2019 OCTUBRE

AURKIBIDEA

Badatoz gehiago	
Unai Oñederra (Manu Robles-Arangiz fundazioa).....	3
1. Prekaritate berriak.....	4
Migraciones, trabajo y derechos humanos	
Juan Hernández Zubizarreta (Profesor de la UPV)	4
Prekaritatea: bizitzak alanbrearen gainean	
Leire Txakartegi (Genero politiken arduraduna ELAn).....	8
La deuda de justicia con las empleadas del hogar	
Isabel Otxoa (Profesora de la UPV).....	11
2. Prekaritateei aurre egiten	14
Greban ikasitakoak	
Mirari Irure (ELA Zerbitzuak)	14
Piensen que habiendo mujeres trabajando es suficiente	
Saioa Fernández (Delegada de ELA en Dibal).....	17
Hilando fino e innovando para atajar la precariedad	
Mari Cruz Elkoro (ELA Zerbitzuak)	19
Propagandarekin ezkututzen den prekaritatea	
Igor Eizagirre (ELA Gizalan)	22
Zaindu nazazu (gutxienez) 2 orduz	
Idoia Elustondo (ELA zahar-etxeak)	25
<i>Outsourcing, just in time</i> eta industria 4.0	
Pello Igeregi (Negoziazio Kolektiboaren arduraduna ELAn).....	28

Barrainkua 13, 6.
48009 BILBO
fundazioa@ela.eus
@mrafundazioa
www.mrafundazioa.eus

Badatoz gehiago

Unai Oñederra

(Manu Robles-Arangiz fundazioa)

Ez dira betiko garai onenak eta ezer ez da berdin, baina gu lanean gabiltza gauzak hobetu nahirik eta ari gara garaipenak lortzen

Ez. Ez da inoiz erraza izan. Eske lehen, eske orain... tentazioa hor dago beti; beharra, beldurra eta arazoetan ez sartzeko bulkada beti egon den moduan. Meategietan, labe garaietan eta etxean lehen; orain bizikleta gaineko banaketan, portal eta eraikin garbiketan, eskola jangeletan, zahar egoitzetan eta etxean.

Dabilen harriari ez zaio goroldiorik lotzen, eta halaxe dabil kapitala helburu berbera lortzeko etengabeko eraldaketan. Garaiotara moldatu egin behar... Moldatu neurriak, adierazleak, itxura. Zer izkutatzen du langabezia tasaren jaitsierak pobrezia handitzen ari bada?

Debilen herria gara, korrika eta presaka. Ultra-trail, gailurra extrem, Iron man... zahartzen ari den *betigazte* herria. Munduko jaiotze tasarik txikiena eta zaintza krisirik handiena, esklabutza egoeran dauden *internak* lekuko.

Kapitalak estutu egiten du, estutu gero eta gehiago, hemen eta han, bizi baliabideak lapurtuz, prekaritatean sakonduz, gure lana gero eta gehiago zukutuz, eta beretzat baliorik ez duten pertsonak akabatzerara helduz.

Ez dira betiko garai onenak eta ezer ez da berdin, baina gu lanean gabiltza gauzak hobetu nahirik eta ari gara garaipenak lortzen. Egoera aztertu eta ongi egindakoak partekatzeko mintegia antolatu genuen Gasteizen ekainaren 20-21ean, eta han esandakoak hemen bildu nahi izan ditugu baliagarriak izango zaizkizulakoan.

Juan Hernández Zubizarretak, Leire Txakartegik eta Isabel Otxoak egoeraren azterketa zorrotza egin ziguten migratzaileen, etxeko langileen eta alanbre gainean bizi direnen ikuspegitik. Latza.

Baina gauzak ez dira geldirik egonda aldatzen. Egiteko moduak aldatu, antolakuntza ereduak berritu, irtenbide desberdinak ikertu eta beti bezala beldurra eta beharra garaitzeko indar kolektiboa garatu. Eraitza asko eman dituzten adibideak partekatu zituzten Industria eta Eraikuntzan, sektore publikoan, zerbitzu sektore pribatuan, azpikontratetan, zaintzaren sektorean... Ikusi besterik ez dago, ekainean Mari Cruzek eman zuen hitzaldian aipatzen dituen lau gatazka irabazita daudela jada (Ubik, Ermuako Kiroldegia, Gipuzkoako Komisaria eta Epaitegietako garbikuntza eta Elorrioko Udaleko garbikuntza). Eta badatoz gehiago...

1

Prekaritate berriak

Migraciones, trabajo y derechos humanos

Juan Hernández Zubizarreta
(Profesor de la UPV)

**Ezin dugu mugatu esatera
demokrazia formalak
praktika autoritarioak
hartzten ari direla, urrats
bat harago gaude: espazio
neofaxista sakonak ari dira
eraikitzen, artikulatuak,
instituzionalizatuak,
globalizatuak**

No pretendo hacer reflexiones desde la academia, sino desde el propio activismo, y en torno al mundo de las personas migrantes y refugiadas. Para hablar sobre ello hay que hablar del modelo económico como telón de fondo: el modelo capitalista heteropatriarcal, que trabaja con mucha crudeza.

Esta crisis no es sólo una crisis económica, estamos en una crisis civilizatoria: crisis de derechos humanos, crisis de cuidados, crisis de las relaciones de trabajo, crisis climática y crisis de valores. El capitalismo esta desbocado, lo que está llevándonos a terribles desigualdades y estamos en la antesala de un colapso duro del que van a salir beneficiadas unas élites frente a los derechos de las mayorías sociales.

La tarta no puede crecer pero las élites quieren seguir aumentando sus tasas codiciosas, ilegales, de beneficios. Para ello extreman sus prácticas contra las personas, los pueblos, contra la tierra, contra las gentes.

No podemos limitarnos a decir que las democracias formales están realizando prácticas autoritarias, estamos un paso más allá: la construcción de espacios

neofascistas profundos, articulados, institucionalizados, globalizados. Esto nos tiene que ayudar a hacer alianzas y a definir qué hacer.

No solo atacan lo colectivo, lo público, lo común. Los servicios públicos están en la diana. Quieren levantar todos los blindajes del Estado de Bienestar y entrar en el negocio, eso es lo que buscan los tratados de libre comercio. La complicidad de las instituciones con el mundo financiarizado es total.

Para conseguirlo utilizan la explotación, la precariedad, pero no se quedan ahí. El siguiente paso es la expulsión por expropiación. Pero aún van más allá, la agresión sube hasta la necropolítica: matar y dejar morir a la gente.

Esta cruda realidad nos tiene que golpear, no para la desesperanza sino para la confrontación. No son tiempos para la desesperanza. Ayer murieron 28 ahí al lado, son 35.000, que en realidad serán 50.000 en el Mediterráneo desde hace unos años... eso es necropolítica. No hay duda, podían haber sido salvadas. Eso es dejar morir, cuando no

son asesinatos contra líderes de movimientos sociales, indígenas, campesinos, ecologistas... este modelo lleva a lo siguiente: quien no produce, quien no consume, si eres negro, no sirves. El modelo lo tiene claro.

Turismo, petrolio, finantza, meatze enpresak jendea ari dira kanporatzen bere lurretatik horrorearen bidaiara bidaltzeko

Repasemos las escalas de la agresión del sistema en que vivimos:

EXPLOTACIÓN

Han decidido que la construcción de toda relación laboral sea precaria, inestable, insegura; que aunque trabajos tengas hambre. Para ello se quiere eliminar la relación laboral protegida y se busca una relación laboral a lo Dickens, sin mediación

alguna, por eso atacan a los sindicatos.

EXPULSIÓN

Miles de personas, comunidades, pueblos son expulsados de sus tierras por prácticas de empresa transnacionales vascas, españolas, europeas... que actúan con total impunidad; es la regla. Empresas de turismo, petroleras, financieras, mineras... están expulsando a gente de sus tierras para enviarlas a la travesía del horror, a la nada. Esa gente necesita esa tierra para poder sobrevivir. Colocar en la diana a las empresas transnacionales y que internacionalizan es confrontar con el Gobierno Vasco, con su campaña Basque Country, que en nombre del país se expropia a la gente, con mucha violencia, para que las empresas hagan negocio.

Ya no es sólo explotación, es una vuelta de tuerca más. Y esta intensidad se traslada a nuestras tierras por la vía de la deuda externa, por las políticas austericidas, por la expropiación de pisos... están mandando a la gente a la nada. Para denunciarlo tenemos que





utilizar la metodología del dolor, no sólo datos. Debemos intentar sentir y hacer sentir su dolor: no tengo a donde ir. Las migraciones son desplazamientos forzados. A la gente se le expulsa de sus tierras.

NECROPOLÍTICA

Se está dejando morir a la gente. 28 personas que mueren ayer porque escapaban de situaciones duras... huyen de la miseria. No podemos caer en la separación entre refugiados y migrantes. Es una separación que jurídicamente se tiene que dar pero no como sustrato ideológico, son exactamente lo mismo.

Se expulsa a la gente de su tierra y se necesita que migrantes lleguen a algunos sectores económicos imposibles o muy difíciles de deslocalizar. Y necesitan que lleguen migraciones en situaciones irregulares, a poder ser asustadas, precarias, para que cumplan un doble papel: cumplir funciones en el mundo de cuidados, empleadas de hogar, servicios de hostelería y fomentar la guerra entre pobres,

para apuntalar la idea de la bajada de salarios.

Eguneroko bizitzarako alternatiba izango diren proiektu autonomoak eraiki behar dira Estatutik eta merkatutik kanpo

La idea es darle la vuelta a eso y hacer ver que la guerra es de los de arriba, de las élites, de los ricos contra los pobres, y ahuyentar cualquier tentación del mito de que el migrante nos quita trabajo, nos quita las prestaciones sociales o es terrorista... esos son mitos que no aguantan ni medio asalto de debate político. Es pura instrumentalización de la extrema derecha, de la derecha extrema, del centro extremo, de todos, que lo utilizan como instrumento de confrontación.

Encima a todos estos sectores se intenta hacerlos vulnerables, colocándolos en laberintos jurídicos, mercados de visados, centros administrativos de retención,

con leyes agresivas y oscuras de extranjería... es decir, grupos de normativas jurídicas que hacen que estas personas se muevan en el territorio de lo irregular.

Esta es una agresión donde yo creo que el movimiento obrero, el movimiento sindical y los movimientos sociales deben estar en primera línea de nuestro trabajo, no por fraternidad, por solidaridad, sino por construcción de estrategias comunes contra el enemigo común; no sólo por un concepto de ayuda, sino como una estrategia clara y eficaz de confrontación.

ESPACIOS NEOFASCISTAS

Tenemos que hacer una reflexión en el tema de la migración. Cuando escucho hablar de la extrema derecha y no se quiere hablar de neofascismo a mí me preocupa. Porque hablar de neofascismo es hablar más allá de la extrema derecha. Es hablar, insisto, de la derecha extrema, es hablar de los socioliberales y es hablar de muchos partidos institucionales que participan de espacios neofascistas;

atención, no digo que sean fascistas, digo que participan de espacios neofascistas. Cuando digo espacios neofascistas, no digo el fascismo de los años treinta, hablo de un espacio que puede convivir con el Estado de derecho, con espacios formalmente democráticos. No necesita dictaduras. Y la segunda cuestión: las expulsiones masivas, la destrucción de millones de personas, la violencia machista y patriarcal en clave de feminicidio... ¿se pueden seguir denominando como meras prácticas autoritarias de democracias representativas? Yo creo que no. Yo creo que se está generando algo nuevo. Y ese algo nuevo no quiere utilizar la tesis del neofascismo sino que utiliza la tesis de la herradura, en la que se dice que lo interesante es el centro y que todos los extremos son malos. Prefieren hablar de populismo, y lo mezclan todo, provocando confusión intelectual.

Creo que se está expandiendo una especie de tela de araña, que va cubriendo poco a poco todo, y que se va anclando en un neofascismo financiero, en un neofascismo territorial, en un neofascismo colonial, y en la destrucción de la titularidad de derechos humanos, El imaginario de los derechos humanos de después de la Segunda Guerra Mundial, a mi parecer, se está quebrando. Esa idea de persona humana titular de derechos humanos, que después del nazismo parece que formalmente entraba en el planeta, se está descomponiendo.

Si eres negro, si eres negra, si eres pobre, si no produces, no consumes, no sirves... quedas fuera de la categoría de titularidad de derechos humanos.

Gizarte mugimenduek tentuz ibili behar dugu arriskua VOX dela dioten sirena kantuetan ez erortzeko

Todo esto me hace pensar que hay una serie de elementos de apuntalamiento de un espacio neofascista que, desde luego, por la vía electoral exclusivamente no se van a modificar. Si se modifican será por la combinación de la vía electoral, de movilización social, de confrontación, de radicalidad, de desobediencia civil... y con mucho esfuerzo.

Esto implica alianzas. Cuidado con quién nos vamos a aliar. El movimiento popular, los movimientos sociales tenemos que tener cuidado de no caer en cantos de sirenas de que el peligro es Vox. Claro que el peligro es Vox, pero no sólo Vox.

CONSTRUIR PROPUESTAS

Y por último, en el ámbito de la contestación, tenemos que construir contrapoder. Alguna gente de Ongi Etorri Errefuxiatuak compartimos

una reflexión: cómo construimos propuestas fuera del estado y fuera del mercado. Cómo recuperamos barrio, cómo recuperamos territorio, como recuperamos espacio a la extrema derecha, a la desilusión, al miedo, y a la funcionalidad en la que está entrando la extrema derecha en otros países en estos terrenos. Cómo recuperamos las viejas peleas, como las Panteras Negras que podían llevar un arma en la derecha pero que no dejaban a nadie tirado en su barrio. Si había un parado, si había alguien durmiendo en la calle, construían redes alternativas.

En Ongi Etorri estamos ahí desde la desobediencia civil: cómo construimos proyectos donde reclamamos al Estado políticas públicas de cobertura, pero, atención, también creemos que como no van a hacer mucho caso, hay que construir proyectos autónomos de vida cotidiana fuera del Estado y fuera del mercado. Eso implica construcciones culturales, implica construcciones propias, empresas propias, implica reconstruir barrio, y por lo tanto, además de confrontar, además de manifestarse, y además de las huelgas, hace falta dar un paso más, a mi parecer, porque el espacio neofascista viene duro, y el espacio neofascista nos va a romper.

Como dice Yayo Herrero, si van a por nosotros que nos cojan, al menos, juntos y unidos en la lucha de la vida cotidiana.

Prekaritatea: bizitzak alanbrearen gainean

La precariedad no es una situación individual, pero al mismo tiempo, sus consecuencias no son las mismas para todas

Leire Txakartegi
(Genero politiken arduraduna ELAn)

SARRERA

Prekaritateaz hitz egiterakoan, bi abiapuntu har ditzakegu:

- a) Gure bizitzak prekarioak dira berez, izatez: Teoria ekofeministak dioten bezala, Yayo Herrerok adibidez, guztiok gara interdependienteak eta ekodependienteak. Hau da, alde batetik, elkarren menpeko gara, elkar behar gara, harreman sozialak eta zaintza etengabeak behar ditugu. Era beran, bizirauteko planeta, lurra eta naturan dauden baliabideak behar ditugu derrigorrez.
- b) Sistema kapitalista, heteropatriarkal eta arrazista honek egiturazkoak ditu Prekaritatea eta zapalkuntza: klase, genero, arraza, hizkuntza...

Menderakuntza orok gure izaera zaugarria areagotzen du bizitza babesten ez bada. Eta etekin ekonomikoaren handitzean oinarritzen bagara, prekaritatea lehen mailako arazo politikoa bihurtzen da. Historian zehar kapitalismoa (bi abizenekoa: heteropatriarkal eta arrazista)

eraldatzen eta egokitzen joan da. Ekonomia produktiboaren mozkina urritzen ari denez, logika kapitalistan sakontzeko menderakuntza anitzak gogortzen ari da.

- Klima aldaketa: planetaren baliabide mugatuak neurri gabeko ustiaketak, klima aldaketa atzera bueltarik gabeko puntu baten atarian jarri du. Eta noski, planetarik gabe ez dago bizitzarik.
- Ikuspegi produktibo batetik "soberan" dauden pertsonak sistematik kanporatu edo hiltzen ditu. Nekropolitika da adibidez Mediterraneoan edo Ertamerikan etorkinekin gertatzen ari dena.
- Autoritarismoa eta faxismoa areagotzen ari dira, neoliberalismoari eusteko erregimen politiko funtzional bezala. Argi geratzen ari da politika neoliberalen eta demokraziaren arteko bateraezintasuna.
- Genero hierarkia patriarkala zorrotz mantendu behar du eta indarkeria matxistaren ondorioz munduan milaka emakume erailtzea naturalizatuta dago...

Eta testuinguru honetan, prekaritatea ere eraldatu egin da. Kapitalismoaren historian nolabait ziklikoki edo orokortu gabeko egoera izatetik, egiturazkoa edo



arau nagusi izatera pasatu da. Prekaritatea ordena berri baten ardatz nagusietako bat da. Lanaren eta bizitzaren antolakuntzaren erregimen berri bat.

BIZITZAREN PREKARITATEA. LAN PREKARITATETIK HARATAGO

Bizitzaren sostengua eta jasagarritasuna arriskuan jartzen ditu prekaritateak. Esparru produktiboaz gain, erreproduktiboa ere jartzen du kolokan. Erreproduktzio soziala, ekonomia kapitalista eta esparru produktiboa posible egiten duten harreman eta prozesu sozialen multzoa da (Nancy Fraser), zaintza lanak edo giza harreman sareak kasu.

Kapitalismoak areagotu egin ditu bizitzarako oinarrien desjabetza mekanismoak: bizi komunitateak eta lurraldeak txikitu, babes publiko eta komunitario sareak desegin eta antolatzen diren erresistentziak kriminalizatu eta erreprimitu. Fokua bizitzan jarri behar da, nahiz eta lan-prekaritatea eta eskubide zein baldintzen kaskartzea eskutik helduta joan.

Amaia P. de Orozok era grafiko eta simple batean honela definitzen du: prekaritatea, alanbre gainean bizitzea da, azpian sarerik izan gabe. Eta ondorengo definizioa ere aipatuko nuke: prekaritatea, eskubideen gabeziara garamatzen, baliabide ezberdinetara jarraikortasun batekin heltzeko daukagun ziurgabetasuna da. Definizio honek, hiru osagai bereizten ditu: modu ez-jarriaian baliabide nahikorik eza, eskubideen galera eta izaera kolektiboa.

Prekaritatea ez da egoera indibiduala, baina era berean, bere ondorioak ez dira denontzat berdinak. Lehen aipaturiko dominazio ezberdinak hartu behar dira kontuan, eta talaia horretatik begiratu behar diogu langile klasearen aniztasun eta mailakatzeari.

Enpleguaren prekaritateak hiru puntu hauek barnebiltzen dituela adostu genuen azken kongresuan: bizitza duin eta autonomo bat izateko diru sarrera nahikorik ez izatea, egonkortasun falta eta osasuna arriskuan jartzen duten

lanak. Soldatapeko lanez haraindi, sexuaren araberako lanen banaketak emakumeak prekaritatera bideratzen gaitu, soldatapeko lanean sartu baikinen etxeko lanak eta zaintza lanak behar bezala banatu gabe. Era berean, emakumeen lanei balio txikiagoa eman zaie, eta horren isla dira kontratu partzialak, soldata arrakala edo azpikontratak.

Las luchas obreras actuales, tanto en el ámbito salarial como en el ámbito de la sostenibilidad de la vida, son luchas por la reproducción social

Prekaritateak forma moderno eta konplexuagoak ditu egun: plataforma digitalak, big data, robotizazioa, telelana, autonomo faltuak, proiektuka lan egitea, ekonomia kolaboratiboa (Uber, Cabify, Glovo, Deliveroo...). Forma hauetako bakoitzaren

atzean prekaritatearen sistema perfektionatzen doa baina denek lan-harremanen izaera aldatzea dute helburu, "ekintzaileen kulturak" eta "enpresa kultura berriak" langilearen segurtasun falta eta menpekotasuna, autonomiarekin berdintzen dute.

PREKARITATEAREN ONDORIOAK

Ondorioen artean, hauexek batzuk: klase kontzientziarekin bukatzeko saiakera, autoesplotazioa, negozioazio kolektiboa eta

askatasun sindikala kolokan jartzea, denboraren kudeaketa jasanezina, osasun arazoak...

Beraz, arazo kolektibo honi, kontzientzia eta antolakuntza kolektiboz egin behar zaio aurre. Sindikatuaren erronketako bat da, ez bakarrik eredu sozial hau aldatu nahi dugulako, baita bere biziraupenerako ere. Bai, honen atzean hautu politiko eta egiturazkoa dago, baina desafio honetan amore ez ematea erabaki dugu. Bizitzaren alde egiteko, pertsonen eta planetaren alde

egin behar dugula garbi eduki, gure ekintza sindikala soziala delako. Ezinbestekoa da borroka ezberdinak lotzea eta saretea: borroka sindikala, feminista, klima aldaketaren kontrakoa, immigranteen eskubideen aldekoa... Nancy Fraserrek dioen bezala, erreproduktzio sozialaren aldeko borrokak dira egungo langile borroka, soldatapeko eremuan ematen direnak eta bizitzaren jasangarritasunaren aldekoak. Eta nire ustez, horrek izan behar du gure iparrorratza.



La deuda de justicia con las empleadas del hogar

Isabel Otxoa

(Profesora de la UPV)

Zaintzeko modua ezin da egungoa izan: pertsona batek beste bat kontratatzen du bere etxeko pribazitatean, eta bere beharrak asetzeko bestearenak ukatu behar ditu, langilearenak

Voy a dividir esta intervención en tres fases: en la primera presentaré los datos del sector, después mencionaré como se le ha tratado en cuanto a los derechos laborales y de Seguridad Social, y por último, comentaré la política del asunto.

La realidad laboral de las trabajadoras de hogar (TH), permanece aún fuera de los sistemas oficiales de recogida de datos, porque muchas encuestas las excluyen. Sus contratos de trabajo no están registrados de una manera sistemática que permita hacer estadísticas, porque aunque esté prevista legalmente la obligación de la parte empleadora de presentarlos para su registro, el organismo responsable, la Tesorería General de la Seguridad Social, se niega o evita hacerlo en muchas ocasiones.

Por mandato parlamentario, el Gobierno Vasco (GV) debía presentar un estudio sobre la situación laboral de las trabajadoras y sobre las necesidades que están cubriendo: el plazo terminaba en noviembre de 2017 y a fecha de hoy (21 de junio de 2019), no ha presentado nada. Muchos de los datos que voy a dar son de la Asociación de Trabajadoras de Hogar (ATH) de Bizkaia, la cual realiza todos los años una estadística de las condiciones laborales de las trabajadoras que pasan por la Asesoría. Son datos de 2018, muy precisos, ya que las personas que vienen a la Asesoría saben que lo que nos digan sobre su situación se planteará ante la parte empleadora convertido en reclamación.

El último estudio del GV, de mayo de 2011, calculaba que en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) trabajaban 89.423 personas en este sector. El 14% de las familias, unas 105.527 familias en total, disponía de una TH. En el pasado, las TH trabajaban para familias de clase media-alta, y aunque todavía son las que tienen el porcentaje más alto (el 30% de las familias de la clase media-alta tiene una TH), el 8,5% de las familias de clase baja-media también tiene. ¿Por

qué? Porque es un empleo que cubre necesidades imperiosas de cuidado.

En cuanto a la distribución de las TH en la CAV, de acuerdo con el estudio del GV de 2011, el 63,6% era externa y autóctona, el 28,9% externa y extranjera, el 5,1% interna y extranjera y el 2,5% interna y autóctona. Este último dato probablemente es erróneo; en el trabajo interno las extranjeras suponen la inmensa mayoría. Sin embargo, podría ser cierto que las dos terceras partes de las trabajadoras externas son autóctonas, aunque no se corresponda con nuestras estadísticas. Nuestros datos se construyen a partir de las consultas, y hay que tener en cuenta que las externas-autóctonas vienen menos a la Asesoría, porque casi todas están trabajando a tiempo parcial y para casi todas su empleo no es el sostén fundamental de su familia.

Entre las personas cuidadas por una TH, un 60,83% es mujer. Las mujeres tenemos una esperanza de vida más larga, vivimos más, y muchas veces morimos solas o acompañadas de la trabajadora de hogar. Según el estudio de GV, cuando hay una TH, en el 33,5% de los casos es la única responsable del cuidado, y esto está relacionado con un dato de la ATH: el 88% de internas viven solas con la persona atendida. Esto tiene consecuencias laborales: el 28,4% no puede salir en todo el día, y en cuanto al descanso semanal, solo el 30,45% cumple la exigencia de la ley de librar 36 horas continuadas.

Históricamente, el trabajo de hogar y de cuidado se ha considerado como un no-trabajo. La discriminación de las TH se ha construido sobre una doble condición: era realizado por mujeres como tareas propias. La Ley de Contrato de Trabajo franquista excluyó de su protección al empleo de hogar, y se justificó así: "del trabajo

del servidor doméstico no se obtiene ni mediata ni inmediatamente un bien tangible. Su función no viene más que a llenar una necesidad en la vida privada del amo de casa. Sin la realización del trabajo doméstico, la marcha de la producción nacional no sufriría entorpecimiento o menoscabo alguno".

Kaleratze deitu ordez "desistimiento" deitzen badiote, zure 12 eguneko indemnizazioarekin joan zaitezke eta Gizarte Segurantzako altarik gabe

En 1985 se regula por primera vez como relación laboral con el Real Decreto 1424/85, pero en unas condiciones muy por debajo de los estándares del Estatuto de los Trabajadores (ET). Por ejemplo, la jornada de trabajo era supuestamente de 40 horas semanales, pero la parte empleadora podía exigir otras 40 horas como "tiempo de presencia" no retribuido. Fue en 2011 cuando llegaron las mejoras respecto a la situación anterior, aún insuficientes porque no se ha producido la equiparación con el resto de trabajos amparados por el ET.

El Decreto 1.620/2011, habla de la "pernocta" o acompañamiento nocturno, y no le atribuye ningún valor económico, tampoco hay un derecho claramente establecido al descanso diario. Hay más desigualdades, pero quiero plantear algún trato igual que resulta injusto: la extinción del contrato por muerte de la persona empleadora es muy frecuente en el empleo de hogar, Según nuestras estadísticas casi una tercera parte de las internas pierde el empleo por ese motivo y sólo generan derecho a una mensualidad como indemnización, independientemente

de su antigüedad. En el área mercantil de la economía, esa causa de cese afecta a un número ínfimo de personas por lo que no ha sido planteado como problema. Otro ejemplo, son el derecho a las vacaciones anuales de un mes, no acumulables según el Estatuto. Muchas de las trabajadoras de este sector son extranjeras, y esta visión eurocéntrica y protectora, no les sirve. Están excluidas de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Quiero mencionar también, la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007. En esta ley estatal no se menciona ninguna medida para mejorar la situación de las TH, que es el único sector laboral en el que casi todas son mujeres. Por ejemplo, antes y después de esa Ley, en caso de maternidad se las despiden sin derecho a readmisión. Como no tienen prestación por desempleo desde la que acceder a la prestación por maternidad, la pierden y se quedan en la calle. El despido por maternidad es un poco más caro, 33 días en vez de 20 de indemnización. Si en lugar de despido le llaman "desistimiento", te puedes ir con tus 12 días de indemnización, tu embarazo y tu falta de alta en la Seguridad Social.

Etxeko langileen diskriminazioa arazo politikoa da eta interesen auzi bat: eskubiderik gabeko etxeko lana gastu soziala aurrezteko era bat da

Desde el año 1969, las TH tenían un Régimen especial de Seguridad Social que no permitía el alta con menos de cuatro semanas, en caso de baja por enfermedad o accidente estaban los primeros 28 días sin cobrar, y en caso de baja por



cualquiera de esas causas, e incluso por maternidad, el pago de la cuota pasaba a cargo de la trabajadora. Era un sistema que quería expulsar a las TH de la protección de la Seguridad Social.

En 2012, la Reforma de la Ley 27/2011 integra a las TH en el Régimen General (RG) como sistema especial, con cotización desde la primera hora y cálculo de la base por tramos. Los tramos, son franjas de salario, a las que adjudica una base de cotización. La reforma fue pactada con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, CCOO y UGT, y se acordó que la equiparación con el RG en materia de cotización por salarios reales y cobertura de vacíos de cotización para el cálculo de las pensiones se aplazaría hasta el 1 de enero de 2019. Pero, en 2018 el PP consigue en la Ley de Presupuestos del Estado un nuevo aplazamiento hasta 2024. Fue la gota que colmó el vaso, y empezó una lucha estatal potente. A día de hoy, tenemos en marcha una campaña para denunciar que muchas trabajadoras están cotizando muy por debajo del salario mínimo que les corresponde, sin que las responsables de la Seguridad Social muevan un dedo para remediarlo.

La discriminación de las TH es un problema político, y una cuestión

de intereses. El empleo de hogar sin derechos es una forma de ahorrar en gasto social: no es una cuestión de errores de concepto y de falta de comprensión del valor del trabajo que se hace en las casas.

Quiero subrayar, que el reclamar “todos” los derechos para las trabajadoras de hogar y cuidados, es un objetivo imposible. La relación laboral de trabajo de hogar, y más si es para cuidar, no puede garantizar todos los derechos, ya que la estructura de la relación laboral tiene en si misma el problema. Y el problema es que la manera de cuidar no puede ser la actual: una persona contrata a otra de manera individual en la privacidad de su hogar, y para satisfacer sus necesidades necesita negar las de la otra, la trabajadora. Reclamar todos los derechos tiene un gran sentido político. Es decir: no admitimos que se sacrifique a nadie, el sistema actual no sirve. Hace falta un proyecto transversal, reorganizar los tiempos y espacios sociales, de tal manera que las necesidades de cuidado se tengan en cuenta en el diseño de los espacios en los que vivimos, en el empleo de todas las personas y también hacen falta servicios de cuidado.

Volviendo a la actualidad, tenemos que dejar de estigmatizar a las TH

como el modelo de seres explotados. El trabajo doméstico y de cuidados, el trabajo de limpieza, orden, provisión de alimentos, atención a las personas que no se valen por si mismas, es necesario, es normal, está bien hacerlo. Algunas personas, cobran un salario por todo eso. Son las TH. No podemos seguir con un discurso en el que abuso, inferior, precaria, esclava, ... sea lo primero que se asocia al sector, victimizándolo por sistema. Lo que el trabajo tiene de malo son las deficiencias en la protección legal y las condiciones en las que se realiza, pero no son para todas iguales. Muchas trabajadoras no se reconocen en este discurso.

Ezin dugu jarraitu sektorea sistematikoki biktimizatzen esplotazioarekin, esklabotzarekin, abusuarekin soilik lotzen duten diskurtsoekin

En la enseñanza, el comercio, la hostelería, la limpieza, también hay precariedad, y lo que nos planteamos son objetivos concretos de lucha para dar la vuelta a la situación. Tomemos los problemas y derechos pendientes en el trabajo de hogar y cuidados, y hagamos lo mismo.

2

Prekaritateei aurre egiten

¿Qué es la brecha salarial más allá de las definiciones más o menos oficiales? Yo lo resumiría en una única palabra. La brecha salarial es una putada

Greban ikasitakoak

Mirari Irure
(ELA Zerbitzuak)

Testu hau, euskaraz izango da, baina sarreran utzidazue salbuespen txiki bat egiten: hoy voy a hablaros de los conflictos que tenemos en marcha para combatir la brecha salarial y del aprendizaje que vamos acumulando de esas luchas. Y quiero empezar dejando claro qué es la brecha salarial. Que es la brecha salarial más allá de las definiciones más o menos oficiales en las que ya entraremos luego. Y yo lo resumiría en una única palabra. La brecha salarial es una putada. Así de claro. Y sí, he elegido una grosería machista para definirla. ¿Por qué una grosería? Porque como ya explicaré más adelante, tengo la sensación de que el propio término brecha salarial puede que peque un poco de ser un eufemismo. Padecer la brecha es muy crudo y qué mejor que un grosería para reflejar esa crudeza. ¿Y por qué machista? Porque ponte tú a buscar insultos o groserías que no sean machistas. La mayoría de las groserías o insultos que sirven para calificar negativamente algo o alguien son machistas. Pensándolo bien, putada le viene como anillo al dedo a la brecha salarial. Me explico. Etimológicamente hablando, putada es acto de una puta. En lo que a la brecha salarial se refiere la puta es la globalización del sistema heteropatriarcal y capitalista que nos cobra a la mujeres un canon por habernos incorporado a su mercado de trabajo y habernos salido, aunque sea por momentos, de lo que entiende es nuestro hábitat natural: el hogar, dulce hogar.

Zerbitzuak federazioan hainbat sektore feminizatu ditugu eta aspalditik ezagutzen dugu lan munduan emakumeek pairatzen duten prekaritatea. ELAn abian jarri genuen genero ekitatearen aldeko prozesuak kendu



ezin diren betaurreko moreak eman dizkigu. Horiei esker, prekaritatearen gaineko irakurketa feminista egin ahal izan dugu eta, adibidez, kale garbitzaileen (%80tik gora gizonak dira) eta eraikin eta lokaletako garbitzaileen (%95 emakumeak dira) arteko soldata-arrakala identifikatu dugu. Kalean garbitzearen plusa kenduagatik, minimoen konparazioa eginda, arrakala agerikoa da, baina ebidentziak onartzeko erresistentzia izugarriak daude. Gipuzkoako Diputazioko garbitzaileetan gainditu da arrakala, Zarautzen ere lortu da, baina Gipuzkoako komisaldegi eta epaitegietako garbikuntza greban pasa ditugun 280 egunetan ikasitakoari heldu nahi nioke hemen. Hona, zortzi puntutan:

1. SOLDATA-ARRAKALA

poliedrikoa da. Hainbat dira gizonen eta emakumeen artean soldata-arrakala egotearen arrazoiak. Horietako bat soldata diskriminazio zuzena da, hau da, enpresa berean lan berdina egiteagatik, emakumeari gizonari baino gutxiago ordaintzea. Hau ilegala da, beraz, epaitegietara joz gero, konponbidea bermatuta

dago. Egun, ez da kasu ohikoena diskriminazio zuzena. Soldata-arrakala askoz gehiago ageri da kristalezko sabai modura, edo sektore feminizatu eta maskulinoen bereizketan, lanaldi partzialen hedatzean... Hau legala da eta gertatzen ari da.

2. AHALDUNTZEA prozesu

amagaibea da. Ahalduntzea da, parte hartze maila optimoa lortzea, bai erabakiak hartzeko orduan, bai baliabideak kontrolatzeko orduan. Bada, gutxiengoan dagoen kolektibo batek ahaldunduta dagoela uste badu, sistemak azpikeriaz sortuak eta ezarriak dituen zapalkuntza modu berriak, agerikoak ala ezkutukoak, darabiltza, eta horietako kasu bat da komisaldegi eta epaitegietako garbitzaileena. Duela hamarkada bat baino gehiago, administrazioan kobratuko luketen soldata berdina izateko antolatzen hasi ziren langile hauek. Helburua lortu zuten. Alabaina, diskriminazioa ez da amaitu: kale-garbikuntzako gizonak baino gutxiago kobratzen dute; epaitegietakoek %7 gutxiago eta komisaldegietakoek %13 gutxiago. Ahalduntzea eboluzioa da,

prozesu amaigabea, kontzientzia hartu eta ekiteko borondatea izatea, eta baldintzak zertxobait hobetu arren, amore ez ematea.

La huelga es una baño de realidad, aunque no siempre resulte agradable

3. SORORITATEA existitzen da eta emakumeen gatazketan nabarmena da.

Hiztegiak hala definitzen du sororitatea: *sistema patriarkalean emakumeek gizarte gaietan eraikitzen duten elkarrekiko elkertasuna*. Hogeita hamar grebalariek Gipuzkoan zehar zeuden barreiatuta, ez zuten elkar ezagutzen, eta bi azpikontrata, sail eta hitzarmenetakoak ziren. Batu egin ziren baina. Zergatik? Bietan, kale garbikuntzako gizonak baino gutxiago kobratzen zuten emakumeak zeudelako. Hortaz jabetu zirenean, itun politikoa egin zuten: elkarrekin borrokatuko zuten

soldata arrakalaren aurka, merezi zuten soldata eta errespetua lortu arte.

Las políticas de subcontratación, más allá de la reducción de costes, buscan dividir a las trabajadoras y alejar a las administraciones del centro de decisión

4. GREBA tresna baliagarria da ez bakarrik borrokarako, baita ezagutzarako eta boteretzeko ere. ELAn betidanik defendatu izan dugu greba helburua baino lan-baldintzak hobetzeko tresna dela. Kontua da, lan-baldintzak hobetzeaz gain badituela beste erabilgarritasun batzuk: kolektiboak kohesionatzeko balio du, klase edota genero identitatea zein harrotasuna lantzen da, erakundeen funtzio eta sarea ezagutu, sindikatuak negoziazio kolektiboan dituzten estrategietan kokatzeko balio du. Errealitate-bainua da, beti gozagarri suertatu ez arren.

5. DUINTASUNA da erresilientziaren azken gotorlekua. Duela hilabete eskas, bigarrenenez, zerbitzu minimoen “dekretutzarrak” greban zeuden komisaldegi eta epaitegiak garbitzeko agindua ezarri zuten. Kolpe handia izan zen baina orduak garbitzen eman ondoren grebalariei borondatea inoiz baino irmoagoa zen. Hala zion grebalarietako batek: después de lo de hoy, hasta cuando haga falta.

6. Grebak AZPIKONTRATETAN geroz eta politikoagoak dira eta, geroz eta luzeagoak. Azpikontratazio politikak, kostuak murrizteko helburuaz gain, langileak banatu eta administrazioa erabakigunetik aldentzeko xedea ere badu. Botere politikoak, azpikontrata pribatizatuetako lan-gatazketan ez duela parte hartu behar dio, baina ELA ez da tranpa horretan eroriko. Gaurko sektore publikoko kontratuen legeak aukera ematen dio administrazioari gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko neurriak hartzeko. Eta ez dute egiten, ez dutelako nahi. Lan

arloko aldarrikapenek, soldata-arrakalaren kasu, sistema patriarkal eta neoliberalaren oinarriak hankaz gora jartzen dituzte, eta exijitu, diru publikoa guztion ongizaterako erabil dadin. Soldata-arrakalaren terminoa eufemismoa da, administrazioaren utzikeriak, arrakala amildegi bilakatu baitu.

7. ERRESISTENTZIA-KUTXAekin borroka gogorra da, hori gabe jasanezina. Enpresa pribatu eta administrazioaren estrategia gatazkak apropos luzatzea da, gaurko eta biharko grebalariei diziplina mekanismo gisa. Erresistentzia-kutxa sendo eta kaudimenduniki gabe, akabo.

8. EMAKUMEAK benetako PROTAGONISTA izan dira greba eredugarri honetan. Hiru izan ezik, gainontzeko grebalariei guztiak emakumeak dira. Aukera izanda, seguruenik beraietako inork ez luke hautatuko negoziazioak hartu duen bidea baina eutsi eta hautsi egin duten egoera, eta ni, oso harro nago zuen ondoan bizi izan dudalako.



Piensen que habiendo mujeres trabajando es suficiente

Saioa Fernández
(Delegada de ELA en Dibal)

Nik sentitzen nuen langile batzordeak ez ninduela ordezkaten, ez zituzten nire emakume beharrak ulertzen

Saioa daukat izena eta 2017tik delegatua naiz Dibal enpresan. Pisu eta balantza ekipoak egiten ditugu, eta egun 180 langile gara gutxi gora behera; horietatik, %28a emakumeak. 2007an hasi nintzen lanean, eta zortzi urteren ostean, 2015ean, firmatu nuen kontratu mugagabea. Urte horietan behin-behineko bezala aritu nintzen lanean, kontratu finkoa lortzeko aitzakiak noiznahi entzunez. Krisi garai hartan lana izate hutsagatik, enpresari ia eskerrak eman behar nizkiola zirudien

Desde el 2007 hasta hoy, de los que hemos sido eventuales, los hombres han tenido más estabilidad. Hombres jóvenes, en la edad de ser padres, a diferencia de las mujeres. En caso de las mujeres el rango de la edad es mayor, con hijos ya criados, o teóricamente las que ya no los van a tener. Creo que he sido excepción, porque me hicieron indefinida siendo mujer y en la edad reproductiva. No hay datos oficiales de la empresa, pero en estos doce años, nos hemos quedado cinco mujeres frente a veinte hombres. Esta experiencia me hace ver que la eventualidad es mayor en las mujeres, al menos en el sector que estoy yo.

En 2017 me presenté en las elecciones sindicales con ELA. Necesitábamos un cambio, una nueva visión. Desde que entré en la empresa el comité había sido mayoritariamente de Comisiones Obreras y masculino. Era gente con muchos años en el mismo trabajo, y tenían cargos de responsabilidad dentro de la empresa. Yo no me sentía representada como mujer trabajadora, y pensaba que no entendían mis necesidades. En nuestro caso, tenemos un pacto de empresa que se va negociando cada dos años. Un pacto escaso, que se limita al ajuste de los salarios. No tenemos la mayoría, y no podemos negociar un convenio de empresa digno. En las dos negociaciones que he vivido desde que soy delegada, la tónica de la negociación es la misma: sentarte ante una persona que tiene una postura negativa ante cualquier propuesta que le suponga un coste, siempre al límite económico.

En cuanto a mejoras sociales, peticiones como la conciliación familiar, son esquivadas por parte de la empresa, y pretenden que cada trabajador/trabajadora negocie individualmente sus condiciones. Este año, en la última negociación conseguimos meter un plan de igualdad, simplemente porque por la ley están obligados. Ellos no ven ningún tipo de desigualdad, piensan que habiendo mujeres trabajando es suficiente.

Nuestra palabra, nuestro trabajo no vale lo mismo frente a la de un hombre. Aún nos queda mucho por pelear, pero una de las claves para tomar conciencia fue la huelga feminista del 8 de marzo de 2018. Ese día se



escenificó una lucha con la huelga. En nuestro taller nos unimos todas e hicimos el paro general de cuatro horas. Salimos a la calle a reivindicar nuestros derechos tanto laborales como de vida. Fue curioso, porque del taller salimos todas, y en cambio, de los otros ámbitos de la empresa no fueron muchas las que se animaron. Habría que hacer otro estudio mas profundo para saber los motivos de esta diferencia. Este año, repetimos y nos unimos en Bilbao para la manifestación. Estas huelgas nos han ido empoderando y reforzando, y siento que vamos quitando el miedo a que nuestras voces sean escuchadas.

En cuanto a la brecha salarial, o los techos de cristal tenemos un ejemplo claro. Con el pacto anterior conseguimos que se revisaran las categorías que estaban bloqueadas desde hace años y se visualizó una clara desigualdad: de todas las subidas de categoría que se han dado en producción, solo ha afectado a una mujer frente a ocho hombres. La sustitución de los encargados siempre han sido hombres, y hoy por hoy, en el área de producción, no tenemos ninguna responsable mujer.

Con la maternidad aparecen el miedo a la perdida del empleo. Se supone que tiene que ser una buena noticia, en cambio, a la hora de

comunicarlo a la empresa afloran todos los miedos. "Mejor espero, porque sino, no me van a renovar el contrato". La empresa junto a la mutua no ponen ninguna ayuda en estos casos. En los puestos de taller no existían una evaluación de riesgos aunque tienen la responsabilidad de hacerlo. Insistí en el Departamento de Recursos Humanos, pero nos dijeron que no podíamos coger la baja, y de cogerla a partir de la semana treinta y cuatro. No se considera que puede haber riesgos aunque estemos levantando peso y sin apenas sentarnos todo el día. Con ponerte una silla en el puesto de trabajo creen que es suficiente; me ha tocado también discutir que es mejor coger la baja por el médico de cabecera.

Otra historia que me tocó cerca es la de una trabajadora que empezó en el proceso de reproducción y su médico le dio la baja para que pudiera empezar. Tras mucha insistencia de su superior para saber cuando se incorporaría al trabajo, se le contó cual era su situación real y el por qué de la baja. En ese momento su contrato de fin de obra se acabó, y se fue a la calle.

Una amiga me suele decir, que desde que fue madre ha sido castigada laboralmente. No está en mi empresa, pero me demuestra que en todos es parecido. Ella era

totalmente válida para su trabajo, pero cuando se quedó embarazada se terminó su contrato, aunque le hubieran dicho que iba a ser indefinida.

Greba hauekin ahalduntzen eta indartzen joan gara, eta gure hotsak altzatzeko beldurra galtzen ari gara

Estos casos son reales, y por desgracia siguen pasando. En negociación colectiva, he podido comprobar que el tema de igualdad no es importante. Hace un año el sindicato me invitó a ser partícipe de la mesa negociadora del metal de Bizkaia. Pero el cuento es el mismo: desde la patronal el único interés es actualizar salarios, el resto de temas no son prioritarios. Las peticiones que intentan eliminar la precariedad y las condiciones del día a día quedan fuera de la mesa, y cuando toca hablar de igualdad, cogen un texto que no les obliga a hacer nada. Para la patronal no existe la desigualdad, y dice que el problema es que en el sector no hay mano de obra femenina cualificada. Por ello, y por otras razones, ahora mismo estamos en huelga por un convenio justo en Bizkaia.

Hilando fino e innovando para atajar la precariedad

Mari Cruz Elkoro
(ELA Zerbitzuak)

[Esta charla se dio el 20 de junio y la mayoría de conflictos que expone ya están ganados]

Soldata arrakalarekin amaitu nahi dugu garbikuntzan, eta oso zaila izaten ari da, baita ezkerra gobernuan dagoen tokietan ere

Se dice que el objetivo de la reforma laboral es la creación de empleo, pero hay un sin fin de medidas que potencian la destrucción de derechos. En términos de negociación colectiva yo citaré dos:

- La limitación de la ultraactividad: cambio de concepción de la negociación de ofensiva a defensiva.
- Y la prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias. Y sin garantías de aplicación (arbitraje). ¿Objetivo? buscar el ámbito más débil para bajar salarios.

ESTATALIZACIÓN

Hay que decir que ELA ha aprovechado esta situación para negociar buenos convenios en las empresas superando ampliamente lo establecido en los convenios sectoriales pero también hay que decir que en muchos ámbitos nos invaden convenios de empresa estatales de dudosa legalidad en muchos casos y con salarios que rozan el salario mínimo interprofesional, con condiciones muy precarias y sin prácticamente derechos. Y aquí hay que señalar que tampoco estos convenios son fruto de fenómenos meteorológicos porque si existen es porque alguien los firma. Y aquí hay que decir que hay sindicatos estatales muy activos en la extensión de la precariedad.

SUBCONTRATACIÓN

Políticas de austeridad en los ámbitos subcontratados: en los pliegos se otorga mayor puntuación a las empresas que ofertan condiciones económicas más baratas que finalmente repercuten en las condiciones de trabajo. Con modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (MSCT) en los contratos a tiempo parcial, aumento de las cargas de trabajo, salarios de miseria y convenios precarios.

En este ámbito es donde en nuestra federación hemos desplegado la mayor parte de la conflictividad en los últimos años. Algunos ejemplos:

- Museo de Bellas Artes: 45 días de huelga para pasar de salarios de 800 euros a jornada completa a 1.400 y hacer un convenio completo.
- Mediateka Alhóndiga: 37 días de huelga para pasar de 800 euros (convenio de consultoras estatal) y 1.800 horas a convenio de



intervención social de 1.400 euros y 1.635 horas.

- Palacio euskalduna: 12 días de huelga. Incrementos salariales del 23 al 45% según categorías y reducción de jornada durante la vigencia de 90 horas quedándose en 1.610 horas.
- Socorristas de Gipuzkoa: pasar de 13.000 a 15.000 euros el primer año, el segundo a 18.000, e incrementos en pluses del 15% y reducción importante de jornada.
- Huelgas en polideportivos como Erandio (6 meses), Getxo, Mungia, y nuevos convenios en polidepotivo de Durango, Tolosa... con reducciones de jornada de 118 horas en todos ellos e importantes incrementos salariales, en alguno de ellos del 23%.
- Nuevos convenios también con huelgas en la limpieza viaria, jardineros de Getxo...

Es decir, un montón de huelgas, conflictos... que responden a una planificación del sindicato para

trabajar estos ámbitos. Hay que decir, además, que todos estos conflictos los hemos llevado a cabo en solitario.

Ezin dugu joan trokel bidez egindako proposamenekin; sindikatuak eraginkorra izan nahi badu, berrikuntza behar dugu

OUTSOURCING

Antiguas ETTs reconvertidas en empresas de servicios que eluden la aplicación de la ley de ETTs del 94 y que realizan labores principales en la empresa.

Tenemos los ejemplos de las huelgas de camareras de piso en Bilbao (NH Hoteles y Barceló). La estrategia de Hostelco y la propuesta de ELA en Gipuzkoa y Bizkaia...

Pero esto se extiende en todos los sectores, como por ejemplo en industria: tenemos los ejemplos

CIE/Sodexo y de Coca Cola/ Norbega: convocatoria de huelga incrementos del 9, 8 y 7%, creación de complementos como la antigüedad, pluses tóxicos, penoso y peligroso. Señalar que todos los convenios firmados tienen cláusulas antirreforma.

ESTRATEGIA

A partir de aquí, el sindicato no sólo plantea como opción estratégica la lucha contra la precariedad sino que como hacen los contrarios también activamos medidas concretas de trabajo. Lo primero que hemos hecho es establecer unos indicadores. Señalamos algunos para identificarla:

- Salarios por debajo de 17.000.
- Contratación en fraude (inestabilidad laboral).
- Contratación a tiempo parcial: destinada fundamentalmente a mujeres. Comercio, limpieza.
- Falta de garantías de subrogación en las subcontratas.
- Cargas de trabajo excesivas.

- Problemas de conciliación entre vida laboral y familiar entre otros.

Además de establecer los indicadores nos hemos dotado de herramientas de diagnóstico. Tenemos que analizar al detalle lo que sucede en cada ámbito. No podemos ir con planteamientos a troquel; si el sindicato quiere ser efectivo tenemos que innovar. No podemos ir con esquemas clásicos de negociación de IPC + 0,5 y 4 mejoras más. Este tipo de negociación no resuelve la precariedad.

En estos momentos hemos identificado en el plan de trabajo de Zerbitzuak 97 ámbitos de precariedad. Hay muchísimos más pero nuestra estructura es limitada, nos gustaría llegar a más. En algunos de ellos estamos en fase de diagnóstico, en otros en fase de elaboración del plan y en algunos estamos ya en pleno conflicto. Hoy tenemos abiertos unos cuantos conflictos:

- Limpieza de Comisarías y Juzgados 240 días de huelga. Mujeres que luchan por acabar con la brecha salarial.
- Ubik Tabakalera: en huelga desde finales de diciembre para conseguir un convenio que dignifique sus condiciones de trabajo. De un salario de 16.000 planteamos pasar a 24.000 en el año 2022 de manera progresiva, y reducción de jornada de 1.670 a 1.630 horas. El problema es la remisión al convenio estatal y la MSCT.
- Lanalden 010 hemos realizado varios días de huelga. Subcontrata de telemarketing del Ayuntamiento de Bilbao.

- Domino's Pizza: somos minoría en el comité. La empresa, CCOO y UGT firman un acuerdo que implica subir el salario mínimo interprofesional, en función de lo establecido en la ley, pero se bajan otros conceptos. Hemos hecho 10 jornadas de huelga y este fin de semana otros tres días más.

Esan beharra dago hitzarmen kaskar hauek ez direla fenomeno metereologikoak, norbaitek sinatzen ditu

- Locales y campos deportivos de Bizkaia: la estrategia llevada a cabo en los polideportivos comentados anteriormente ha conllevado que a día de hoy tengamos encima de la mesa de negociación 40 horas de reducción de jornada pero nos planteamos como objetivo las 35 horas.
- Polideportivo de Ermua: en huelga desde el 22 de mayo por un convenio de centro.
- Limpiezas del Ayuntamiento de Elorrio: mujeres que pelean por ir eliminando la brecha salarial. Hoy en situación de precariedad.

Con respecto a otras cuestiones:

En comercio y limpieza detectamos que se generaliza la contratación a tiempo parcial, un contratación que es sinónimo de precariedad y flexibilidad. Hoy no se hacen contratos a tiempo completo y en este sentido queremos incorporar cláusulas que pongan freno a la utilización de este tipo de contratación e ideando fórmulas distintas...

Y en relación al comercio decir que esta semana hemos hecho pública nuestra intención de impulsar un acuerdo que regula el descanso de las trabajadoras de comercio en domingos y festivos. Ayer venía en prensa la noticia, y sospecho que a algunos no les ha gustado. El analista económico colaborador de El Correo Español se refería a nosotros como enemigos de la libertad. Aludía también a que son los consumidores quienes tienen que decidir en qué horario quieren comprar. Menciona el derecho de los y las consumidoras a comprar en domingos, festivos o cuando les de la gana. Sinceramente por más que busco donde viene regulado ese derecho no lo encuentro. A ver si va a ser que es el Sr. Gardoqui el que limita derechos. Porque el derecho que sí existe es el de la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras. Para este señor el deseo, que no el derecho, de comprar en domingo está por encima de los derechos laborales. Porque hay que decir que nosotras prohibir no prohibimos nada sino que hacemos uso de las competencias y materias a regular como es la distribución de la jornada.

Y para terminar decir que también hemos puesto en marcha una campaña en el sector de la limpieza para acabar con la brecha salarial. Queremos abrir este debate, está siendo muy duro incluso en ámbitos de partidos de izquierda donde creíamos que algunos debates estaban superados. Hay muchas posturas como las que estamos viviendo en Elorrio que rezuman clasismo y falta de conciencia de clase por todos los lados y que nos demuestran que en relación a políticas feministas hay que seguir haciendo mucha pedagogía.

Propagandarekin ezkutatzeten den prekaritatea

Igor Eizagirre
(ELA Gizalan)

Han iniciado una campaña de deslegitimación de los servicios públicos para convertirlos en fuente de negocio

Zerbitzu publikoak langile klaseak urte luzeetan egindako borrokaren lorpena dira, sistema kapitalistak sortzen dituen ezberdintasun eta injustziak nolabait konpondu eta orekatzeko. Ezinbestekoa da funtsezkoak diren hezkuntza, osasungintza, zaintza, babes soziala, justizia, eskubideen defentsa eta segurtasuna interes kapitalista eta alderdikoetatik babestea.

Zerbitzu publikoak negozio iturri bihurtzeko, deslegitimazio prozesu bat abiatu dute baina, hain justu, herritar xumeak, langileak eta gizarteko zapalduenak dira zerbitzu publiko zabal, doako eta unibertsalak gehien behar dituztenak, eta horretarako ezinbestekoa da langile publikoak lan baldintza duinak izatea, lanpostu bermatu eta egonkorrekin. Lan baldintza hauek, pribilegio izatetik urrun, guztiz beharrezkoak dira pertsona guztien beharrak eta benetako zerbitzu publikoak bermatzeko.

PREKARITATE PUBLIKOIA

Euskal herriko gobernu ezberdinek ordea, bestelako interes ekonomiko, ideologiko edo alderdikoiei jarraituz, zerbitzu publiko hauetariko asko apenas garatu dituzte edota enpresa pribatuen esku utzi dituzte.

Oinarrizko arauak, defizit helburua eta gastu arauak aitzakia hartuz (ez dugu ahaztu behar beraiekin adostutako erabakiak direla) kapitalari lan zikina egiten diote sektore publikoan negozio esparruak bilatzeko. Langile publikoei zilegitasuna kentzen saiatzen dira, lan baldintzak kaskartzen dituzte eta behin-behinekotasuna modu masiboan erabiltzen dute. Lana betirako eta baldintza duinak dituen langile publikoaren irudia faltsua da oso.

Datu batzuk ematearren: Osakidetzan eta Osasunbidean behin-behinekotasuna ia %40koa da. Hezkuntzan irakasleen artean %38koa, sukalde eta garbiketetan %70ekoa, haurreskoetan %41ekoa, unibertsitatean %50etik gorakoa, administrazio orokorrean %35ekoa EAEn, udal eta foru aldundietan %36tik gorakoa eta %45ekoa Nafarroan, justizian %30etik gorakoa eta EITBn ia %30ekoa. Gainera, behin-behinekotasunak emakume aurpegia dauka behin behinekoen %75ekoa emakumezkoa baita, emakumeak %60tik behera izanik.

Soldatari dagokionez, gaur egun langile publiko askok Euskal herrian duintasunez bizitzeko diru sarrera falta dauka. Sektore publiko pribatizatuetan, hilean 1.200 euro tara ez iristea oso ohikoa da zoritxarrez (esparru hauek oso feminizatuak dira), baina baita ez pribatizatutako sektore publikoan ere. Esaterako, Nafarroako administrazio publikoko langileak



edo Estatuko administraziokoak, kategoria baxuenetan (D eta E kategorietan), ozta ozta iristen dira 1.200 euro tara hilean.

Minijobak ere aurki ditzakegu sektore publikoan. Osakidetzako langileen %16ak lanaldi partziala du (%90a emakumea). Hezkuntzan ere oso zabalduta daude borondatezkoak ez diren lanaldi partzialak eta 1.000 eurotik beherako soldatarekin astero ehunka kilometro egiten dituzten langileak.

Soldata arrakala ere badago, %24koa hain zuzen.

EB-28-n langileen %19a langile publikoa den bitartean Hego Euskal Herrian %12a besterik ez da. Are, 23.000 lanpostu publiko suntsitu dira (3.000 Nafarroan eta 20.000tik gora EAEn). 120.000 langiletik gora azpikontratatuak dira, eta behin-behinekotasuna, izan funtzionario, laboral edo estatutario, %35ekoa da (sektore pribatukoa baina 12 puntu handiagoa). Epe labur batean ehunka kontratu lotzen dituztenak ere hor ditugu.

Mientras que en la UE-28 el 19% de las personas trabajadoras es trabajadora pública, en Euskal Herria no llega al 12%

ADIBIDE ONAK

Sektore publikoan prekaritatearekin amaitzeko lan asko daukagu aurretik, baina orain arte emandako pausuak, egoera gordin hau azalerrateak, balio izan digu. Lan zentro eta sektoreetako diagnostiko zehatzagoak ditugu eta erantzuleak interpelatzeko oso tresna eraginkorra izan dira. Hainbat sektore eta lan zentroetan lanketa hau izan da langileak antolatu eta mobilizazioa bidea ahalbideratu egin duena. Kasu batzuetan, urteetan murrizketen aurka lortu ez dugun mobilizazioa pizteko balio izan digu zaintza esparruan, hezkuntza publiko zein itunpekoan, osasungintzan... Lan zentroetan egindako lanketarik gabe ezinezkoa litzateke mobilizazio dinamika horiek lortzea.

Zentzu honetan, azken hilabeteetan prekaritateari aurre egiteko lantzen ari garen hiru adibide komentatu nahi dizkizuet:

1. Idoia Elustondok azaldu du (Gai Monografikoak honetan dago) "Zaindu nazazu (gutxienez) 2 orduz" zahar-etxeetan ratioak handitzeko kanpaina. Ez dut hemen errepikatuko.
2. Osakidetzaren Lehen arreta: 2007tik hona, behin eta berriz salatu izan dugu Osakidetzaren helburua zela Lehen Arreta eraistea. Gaur egun, sistema erabat kolapsatuta dago eta langileen egoera jasanezina da: plantillaren dimentsio eskasa; lan karga onartezinak; bakanteak ez dira ordezkaten; langileek, bere kategoriakoak ez diren lanak egin behar dituzte; behin-behinekotasun tasa oso altuak; arreta jasotzeko itxaronaldiak gero eta handiagoak dira, etab.

Lehen arretan langileen plataforma bat osatu zen 2017an, medikuak buruan, "Lehen arreta arnasberritzen". Beraien kabuz,

ekintza ezberdinak aurrera eramateko ahaleginak egin zituzten baina arrakasta eskasarekin. Otsailean langile asanblada bat egin zuten, 300 bat pertsona joan ziren. Bertan erabaki zuten hiru greba egun deitzea.

Sin el trabajo realizado en cada centro de trabajo sería imposible conseguir las dinámicas movilizadoras que hemos conseguido

Guk, lehenbiziko momentutik, beraiekin egon eta beraien ondoan posizionatu ginen eta mobilizazioaren beharra azpimarratu genuen, argi izanda hori dela egoera aldatzeko bide bakarra, baina horretarako aldarrikapenak adostu egin behar ziren. Lau bilera egin genituen langileen plataformarekin eta lehen arretan ordezkariak daukaten gainerako sindikatuarekin. Oso zaila izan zitzaigun, baina lortu genuen aldarrikapen batzuk adostea. Guretzat oinarritzakoak zirenak sartzea lortu genuen.

Esan behar dugu greba deialdiak egiteko eta hauek aurrera ateratzeko, gure papera ezinbestekoa izan dela. Gainerako sindikatuak (ESK izan ezik), hasieratik, plataforma desmobilizatzeko nahian ibili dira. Bileretan behin eta berriz mahai gainean jarri dute greba ez dela bidea, eta hobe dela perfil baxuko mobilizazioak egitea (kontzentratu edo manifestazio bat) eta negoziazio bat martxan jartzea Osakidetzarekin.

ELAtik, hasieratik, grebaren beharra azpimarratu dugu eta plataformarekin egindako elkarlana ezinbestekoa izan da beste sindikatuen posizioa baldintzatuzko.

Azkenean sartu egin dira behartuta ikusi direlako.

Hiru greba egin ditugu, oso arrakastatsuak eta plataformarentzat erreferentzia bat bilakatu gara.

3. Sukalde eta garbiketa: Hezkuntza Sailarentzat zuzenean lan egiten duten sukaldari eta garbitzaileen sektorea teknikoki pribatizatuta dago, %90ean pribatizatuta baitago. Pribatizatu gabeko langileetatik %70ak behin-behineko kontratua du eta langileen batzuek besteko adina 55 urtetik gorakoa da. Hezkuntza Sailaren ardurapean dagoen sektore feminizatu eta prekarizatuena da eta hau ez da kasualitatea.

Soldata Eusko Jaurlaritzako langileen artean baxuena da eta soldata arrakala nabaria da, euren lanaren balioa (funtzio eta kategoriak) ez da errekonozitzen eta sektorearen profesionalizazioari uko egiten zaio behin eta berriz (urteetan zehar doan eta errekonozimendurik gabe emakumeoi egitea egotzi zaizkien lanak baitira) eta lanaldi partzialek langile hauen autonomia ekonomikoa ezinezkoa egiten dute (kasu batzuetan 2 orduko lanaldiak). Egoera honi gehitu behar zaio azken urteetako murrizketak: %8 eta %11 bitarteko eroste ahalmen galera (23.000 €tik gorako galera metatua), ratio eta lan kargak nabarmen handitzea, ordezkapenik ez egitea, etab.

Aurreko bi ikasturteetan arrakasta handia izan zuten greba eta mobilizazioak burutu genituen, baina 2018ko martxoan sektoreko arazoei eta grebara eraman gintuzten aldarrikapenei erantzuten ez zien akordioa sinatu zuten LAB, UGT eta CCOO sindikatuak Eusko Jaurlaritzarekin.

Ikasturte berriarekin batera argi ikusi dugu egoera ez dela hobetu eta betiko arazo estrukturalak bere horretan jarraitzen dutela.

Greba eta mobilizaziorik ez dagoen neurrian Jaurlaritzak nahi duena egiten du. Horren adibide garbia da aurten Jantokien kudeaketa guraso elkarrekin esku uzteko Jaurlaritzak egin duen saiakera edota grebak hasi ditugun arte negoziazio mahai bakar bat ere deitu ez izana.

Ikasturte honetan langileak antolatuta eta greba eta mobilizazioak berriz aktibatzea lortu dugu (ELAk bakarrik deituriko deialdi baten bidez, sektoreko bigarren sindikatua izanda) martxoa eta apirilean jarraipen zabala izan zuten 7 greba egun burututa.

Mientras no haya huelgas y movilizaciones el Gobierno Vasco hace lo que quiere

Borroka hau sektorea eta bertako langileak defendatzeko borroka da, bere biziraupena bera eta lanpostuak defendatzeko borroka. Eta horretarako behar-beharrezkoa da pribatizazioa geratzea, lanpostuak kontsolidatzea, funtzioak zehaztu eta kategoriak aitortzea, egungo lan baldintza prekarioak duintzea eta inposaturiko murrizketei buelta ematea. Sukalde eta Garbiketa zerbitzua publikoa eta langile publikoz osatua izatea dago jokoan.

Gure erronka lan zentro bakoitzeko prekaritate egoerak identifikatzea, langileak antolatzea, eta egoera aldatzeko lana eta mobilizazioa planifikatzea da. Hurrengo hilabete eta urteetan ezinbestean sakon jorratu beharko duguna.

Zaindu nazazu (gutxienez) 2 orduz

Onintza Iruretaren elkarrizketa Idoia Elustondori
(ELA zahar-etxeak)

El trabajo en las residencias es muy duro físicamente y tiene una carga emocional muy alta

Kontaiguzu zeintzuk diren zuen lan eremuko lan baldintzak.

Lehendabizi, lan baldintzetan bete betean sartu aurretik, gure lan eremuko lana pertsonaren zaintzan oinarritzen dela esan behar dugu, horrek esan nahi duen guztiarekin. Izan ere, historikoki, emakumeok musu-truk egin dugu lan hori gure bizitzako egin behar bat gehiago zelako. Eta lan hori merkaturatzen denean, errentagarritasun gutxiko lan indar bihurtzen da, okerren ordainduta, prekarioena, eskubide gutxien dituen.

Era berean, zaintza negozio iturri ikusten denean, erakunde publikoek pribatizatu egiten dute, berau negozio gose duten enpresen esku utziz. Alegia, gizona erabakitzen dute, beste behin, emakumezkoen lana zein den eta lan hori zenbat ordaindu behar den. Baliorik ez emateak emakumea prekaritate egoeran jarraitzea kondenatzen du.

Lan honetan zaintzaileak prekario bizi dira (eta, ondorioz, zainduak prekario bizirauten dute). Gehienak emakumeak dira, migranteak askotan (zahar-etxeetan %25a, etxe etxeoko laguntzan % 50etik gora eta etxeoko langileetan gehienak), behin behin-behinekotasun handiarekin (%30 ingurukoa), eta lanaldi partzialak eta malgutasuna dira araua: 17

turno ezberdin dituzten langileak daude, eta lanaldi partziala (%60tik beherakoak) enpresak inposatuta. Kontuan izan hau publikoki finantzaturako negozio bermatua dela: enpresek plaza bermatuak dituzte, itxaron zerrendekin.

Lana fisikoki oso gogorra da eta karga emozional altua du, are zaintzaileari lana denbora minimoan ateratzeko eskatzen zaionean. Goizetan, adibidez, erabiltzaile bakoitzarentzat batez beste 15 minutu daude: gelan sartu, "egunon, zer moduz zaude?", pertsiana igo, oheko segurtasun barra jaitsi, mantak eta maindireak kendu, eusteko sistemak askatu, ohetik altxatzen lagundu, dutxara eraman, dutxatu, lehortu, bizarra kendu batzuei, besteei bitxiak jarri, hortzak jarri... eta jangelara eraman. Hau guztia 15 minututan egiten dute.

Nolakoak izan beharko lukete?

Bizitza lehena dela benetan kontsideratzen badugu eta zaintzarik gabe bizitzarik ez dagoela, lehenik eta behin, behar duen aitortza eta balio eman beharko genioke. Kapitalismoak hori gabe ezingo luke iraun, ezta giza espezieak ere, egiazki behar-beharrezkoa den lan bakarra zaintza baita.

Lan baldintzen hobekuntzari begira, egonkortasuna beharko genuke

(kontratu finkoak, adinekoen plazak berrmatuta baitutuzte egoitza eta eguneko zentroek), lanaldi osoak eta malgutasuna txikiagokoak (7 eta 10 orduko jardunak), lan karga txikiagoak (ratioak eguneratuz eta behar diren baliabide teknikoak berrmatu, mantenu eta inbertsioen bidez: gruak eta bestelakoak...), lan osasunean pausuak eman (baliabideak jarriz) eta lana hobeto ordaindu, soldata arrakalarekin amaituta (emakume direlako 6.000 € gutxiago irabazi behar dute?).

A las mañanas, por ejemplo, las trabajadoras no tienen más que 15 minutos de media para cada usuaria

Langileek lana duin egiteak egoiliarrek duin zaintzea esan nahi duela diozue

Zaintzaile profesionala zaindu eta zerbitzuaren kalitatea hobetu, biek

bat egin behar dute. "Zaintzaileak zainduz bizitzak zaindu".

Langilearen lan baldintzak hobetzeaz ari garenean, esan nahi dugu egiten duen lan horri balio ematea; langileak egiten duen lanagatik aitortza, errekonozimendua jaso eta baloratua izatea.

Horrela zerbitzuaren kalitatea hobetuko litzakeke, besteak beste, ratioak handituta (lan kargak gutxituta), egoiliarrekiko harreman humanoagoa eskaintzea baitakar; lana egoiliarren beharretara egokituta (eta ez negozio parametroetan): berarekin hitz egin, estimulatu, motibatu, gai diren gauzak beraien kabuz egiten utzi, ez umetu, ez anulatu, intimitatea errespetatu...; eta gogoratu, adinekoek bizitza badutela: mugitzen dira edo ez dute nahi mugitzea, kexatzen dira, garrasi egiten dute, negar, elkarrizketa ematen dute, galderak egiten dituzte, tokatzen ez zaienean komunera joan nahi dute...

Kontatu "zaindu nazazu 2 orduz" kanpaina

Esan bezala, egoitzetan lan egiten duten emakumeen lan karga eta zamak izugarriak dira eta horretarako duten denbora eta baliabideak eskasak. Egoera hau orokortua da Hego Euskal Herrian.

Ratioak (zaintza denbora pertsonako, alegia, zenbat denbora dedikatzen zaion egunean adineko bati) 1998 urtekoak eta soilik zaintzaile eta erizaintzat dira, garbitzaile eta sukaldariak kanpoan uzten ditu.

Gizartearen zahartzeak menpekotasun profilak areagotu ditu: gaur egun erresidentziara sartzen dena menpekotasun handiagoarekin eta, askotan, dementzia egoeran dator, denbora eta arreta gehiagoren behararekin. Behar emozionalak hor daude ere, baina langileek ez dute adinekoei gertuko edo harreman humanitario bat emateko aukera, denborarik



ez dutelako. Erlojupeko erritmoan, dituzten baliabide tekniko apurrak ez dituzte erabiltzen, denbora ez dutelako eta askotan, azkarrago egiten dutelako lan indarrez pertsonak altxatuz, horrek langileen osasunean dakartzan ondorioekin.

ELAn aspalditik gabilta ratioak handitzeko aldarrikapenak gure negoziatio plataformetan jasotzen, baina beti erantzun bera jasotzen dugu, ez direla negoziatio elementu, EJ eta Diputazioen eskuduntza baitira.

El capitalismo no podría sobrevivir sin el trabajo de cuidados, tampoco la especie humana; es más, diría que es el único trabajo de verdad esencial

Beraz, egoeraren larritasuna ikusita, egungo ratioen azterketa sakon bat egitea erabaki eta egin dugu. Herraldez herralde, eta kategoriaz kategoriaz, aldarrikapen bat ateraz, "ZAINDU NAZAZU BI ORDUZ". Horrexek ematen dio kanpainari izena. Gizartean jarri nahi dugu eztabaida eta hausnarketa.

Gipuzkoan egunean 92 minutu pasatzen ditu zaintzaileak egoiliar batekin, Bizkaian 60, Araban eta Nafarroan 88. Langileen artean lanketa egiten ari gara, eta baita kanpora begira ere, sozializazio fasean gabilta.

Zaintza erdigunera ekarri nahian zabilzate hainbat eragile, dela sindikatuak, dela mugimendu feminista... Azken urteotan lehen lerroa ekartzeko aurrerapausoak eman direla uste duzu?

Bai, noski. Lan baldintzetatik haratago doa gure borroka, zaintza eredua jarri dugu jomugan eta zaintza duintzeko borroka da gurea. Gure borrokek ezinbestekoak izan dira eztabaida lehen lerroa ekartzeko. Sindikatua horretarako tresna da. Bidea egiten ari gara, kalera ateratzen garen bakoitzean, prentsaurreko bat egiten dugun bakoitzean... langileen batzarrak, ordezkarien batzarrak, manifestazio edo bestelakoak ezinbestekoak izan dira, gizartea bera konturatu eta erakunde publikoak interpelatzeko. Eta nola ez, Martxoak 8ak...

Zaintza erdigunera ekartzeko erronkan bidelagunak ba al dituzue (mugimendu feminista)...?

Egiten ari garen bidea da. Ezinbestekoa da mugimendu feministekin elkarlana egitea, benetan gizartea eraldatu nahi baldin badugu. Agian, elkarren arteko arrotasunak orain arte nahi baino elkarlan gutxiago egitea ekarri du. Sindikalismoarentzat feminismoa hein batean mundu arrotza izan da eta feminismoarentzat sindikalgintza ere bai. Bizkaiko egoitzetako gatazkan azken fasean gehitu zen mugimendu feminista gure borrokara. Martxoak 8ko grebek lagundu dute elkarlan hori areagotzen. Azpimarratzekoa, aurtengoan, Gipuzkoako erresidentzien gatazkak izan duen protagonismoa.

Elkarlan horretan, aurreiritziak alde batetara utzi behar ditugu. Gure erronka etorkizunean: elkarlanerako espazioak bilatu eta elkarlana egitea; ELAK feminismoari egiten dion ekarpena sektore feminizatuen borroketatik dator. Lantokietan greba egiten duten emakumeak borroka feminista gauzatzen ari dira. Greba bakoitzaren atzean

antolakuntza lan izugarria dago, ahalduzko prozesu indartsuak, norbanakotik kolektibora, langile eta emakume gisa. Eta sindikatua horretarako tresna da. Baina feminismoak ere klase borroka eta ikuspegia erdigunean kokatu behar ditu. Ezin baita ulertu sindikatua feminismorik gabe, ezta feminismoa sindikaturik gabe ere. Biek izan behar dute bidelagun.

Bizkaian Babestu elkartea sortu zen. Gipuzkoako gatazkan zein postura hartu dute senideek?

Gipuzkoan senideen erabateko babesa jasotzen ari gara. Eskualdez eskualde beraiekin bilerak antolatu ditugu, Bizkaiko Babestu elkartukoak ere lagundu digute bide hau egiten eta hortik aurrera beraiek antolatu dira.

Prentsaurrekoa egin zuten langileei beren babesa adieraziz, eta egoerari irtenbidea eskatuz zerbitzuaren arduraduna den Aldundiari.

Pero las trabajadoras no pueden dar a los y las ancianas un trato humano de cercanía, porque no tienen tiempo

Bilerak egin dituzte alderdi politikoekin, beste kontzentrazio bat ere egin dute eta orain bero bero daude ekitaldi sendoago bat egiteko.

ELAren ustez, gure diagnostikoa konpartitzen duten eragileekin (senideak, mugimendu feminista, pentsionistak, gazteak...) aliantzak inoiz baino beharrezkoak dira eta izugarrizko potentzialtasuna ikusten diegu.

Outsourcing, just in time eta industria 4.0

Pello Igeregi

(Negoziazio Kolektiboaren arduraduna ELAn)

**Cuando damos
prioridad a los y
las trabajadoras
en situación de
precariedad no
estamos dividiendo a
la clase trabajadora,
la estamos
construyendo**

PREKARITATEA ZER DA?

Prekaritatea mugan egotea da, erortzearegotea da. Lan baldintzetatik begiratuta: segurtasunik ematen ez dizun soldata, egonkortasun gabezia, bizi proiektu bat eraikitzeke zailtasuna, osasuna kaltetzen duen lana... Frogatuta daukagu elementu bat topatzen dugun tokian beste guztiak ematen direla. Horrek langilea egoera ahul batean kokatzen du, beldur egoera batean eta nik esango nuke, askatasun sindikal gabeko egoera batean.

Pentsa dezakezue zuek: mugan dagoenak ez du ezer galtzeko. Bada, justu kontrakoa da: mugan dagoenak, erortzen bada, dena galtzen du. Eta horrek jendea beldurtu eta geldiarazi egiten du. Ez dago hori baino elementu diziplinatzaileagorik. Horregatik esan dezakegu bi moduko langileak ditugula: erortzearegotea daudenak eta nolabaiteko segurtasuna dutenak, baina guztiok behar dugu segurtasun minimo bat.

Ertzetan daudenak, erortzearegotea daudenak, zentrorra ekartzen baldin baditugu, denok segurtasun gutxieneke baldintzetan bagaude, indarrak metatuko ditugu. Prekaritate egoeran dauden langileei lehentasuna ematen diegun momentuan ez gabiltza langile klasea banatzen, langile klasea eraikitzen ari gara, eta indarra irabaziko dugu. Hori konbikzio bat da, eta guretzat helburu.

Negoziazio kolektiboa beste puntu batera eraman behar dugu, eta horrek esan nahi du prekaritate egoera bat topatzen dugun lekuan prekaritate hori konpondu artean ez dugula beste ezertaz hitz egingo. Indarra metatu artean, langile klasea eraiki artean, ez dugula hitz egingo beste gauza batzuei buruz. Puntu horretara eraman behar dugu sindikatua.

Autokritika ere egin behar dugu, orain arte ez baitiogu zentralitate hau eman prekaritateari seguraski industriara ez zelako heldu. Eta orain, bertan dugula, gai garrantzitsuena bihurtu dugu. Prekaritatea sektore feminizatuetan ematen zen bitartean ez genion ematen orain ematen diogun garrantzia. Irakaspen bat etorkizunerako.

LAN ERREFORMA ETA BELDURRA

2012ko Rajoyren lan erreformak lan harremanak aldatu egin ditu: indibidualizatu egin dira, jendea botatzea erraztu da, jendea mugitzeko erraztasuna aeragotu da... Prekaritatea, nolabait, legeztatu egin da, batez ere lanaldi partzialarekin.

Lan harremanak prekarizatzeko egitura bat sortu da: batetik estatuko hitzarmenen bitartez, eta bestetik enpresa hitzarmenen bitartez. Badakigu



outsourcing-a nola erabili den industrian lan baldintzak behera botatzeko, eskala bikoitza eragiteko. Gero kontaktuko dut.

Baina arrazoa ez da bakarrik izan legea aldatu egin dela. Beldur giro batean egin behar izan dugu lan. 2008-2009tik aurrera kaleratze masiboak bizi izan ditugu. Sindikatua EREak kudeatzen egon da, krisia kudeatzen. Langabezia tasa altuekin lan egin behar izan dugu, eta horrek beldurra hedatzea esan nahi du. Eta egoera horretan enpresariak aukera asko izan dute nahi dutena egiteko, jakinda aurrean gaudenok beharragatik edozein baldintza onartzeko egoeran ginelako.

Garai batean lantoki berean zeuden langile eta produkzio guztiak, hasieratik bukaerara. Hori jada paliolitikoa da, eta *just in time* enpresa, industria 3.0 ere aintzinako bihurtzen ari da.

Garai batean enpresak Txinara eramaten zituzten, ondoren ekialdeko Europara, gaur egun toki askotan mehatxatzen gaituzte produkzioa Marokora eramatearekin. Orain gutxi bilera batean ADEGLko batek esan zigun "soldatak

kontrolatu behar ditugu, bestela produkzioa beste norabaitera eraman dezakete". Baina horrek ez dauka mugarik, beti aurkituko dugu guk baina merkeago lan egingo duen norbait. Baina arazoa jada ez da hori, orain enpresa barruan ere sortzen da lehiaketa. Edozein kotxe enpresak, kotxe bat produzitzera doanean, barrura begira lanketa egiten du, eta esaten du: nire ze fabriketan egingo da merkeago kotxea? Eta barne lehia hasten da, izugarri presionatzen gaituzte. Testuinguru gogor honetan egin behar izan diegu aurre enpresei eta prekaritate egoera berriei. Honekin esan nahi dudana da sindikatuan badugula jakituria egoera hauei aurre egiteko. Hemen badugu adibide bat: CIE.

Lo que tiene mérito es atreverse a hacer frente a CIE y a meterle una demanda, sabiendo que al día siguiente te pueden echar a la calle

CIEk, irabazi handiak dituen enpresak, erabaki du eskala bikoitza ezartzea. Hori *outsourcing* bidez egitea lortu du. SGE zerbitzu

enpresa bitartez kontratatu zuten jendea eta CIEko langileen lan berberagatik erdia kobratzen zuten langileek. Hau legez kanpoko lagapen bat da. Hori aurre egin genion eta irabazi egin genuen. Esango dizue "hau juridikoki irabazi genuen, horrek ez du meriturik" baina benetan meritua duena da langileak ausartzea CIEri aurre egiten eta demanda bat sartzen, jakinda hurrengo egunean kalera joan daitezkeela. Boteretze ariketa hori izugarria da, eta hemen lortu genuen.

Beste adibide bat da DHL Txina deitzen duguna (hala deitzen dugu egiten duten logistika lana Txinarako egiten dutelako). Enpresa honek ere sekulako irabaziak ditu eta zerbitzu enpresa bat sartu dute, COR. 14.000 euroko soldatak dauzkate. Langile hauek antolatzen hasi zirenean 50 langile kaleratu egin zituzten. Guk CIE-SGE auzian ingenieritza juridikoa egin genuen, gure I+G+b, baina enpresek ere egiten dute hori, eta hemen gauzak itsusten zihoazela ikusita GUREAK enpresa kontratatu zuten (aniztasun funtzionala duten langileek lan egiten dute bertan). Zerbitzu enpresa bat kontratatzea legez kontrakoa izan daitekeenez, aniztasun funtzionala duten

langileak esplotatzen ditugu eta, hala, legeztatu egiten da berez lege kanpoko zen egoera. Hemen ere 20 demanda sartuta ditugu, merituz izugarria duena, eta ikusiko dugu nola amaitzen den kontua.

Eraikuntzan ere lan handia egin dugu egoera latz batean. Bizkaian, esaterako, ASCOVI patronala eta CCOOK eraikuntzako hitzarmena sinatu zuten eta hurrengo egunean ASCOVI ikastaroak ematen ari zen hitzarmena zelaz ez bete erakusteko. Hitzarmen batzuek balio hori dute... Kasu hauetan arazoa ez baita hitzarmena dagoen edo ez, baizik eta hitzarmena aplikatzen den edo ez. Eta eraikuntzan hori guretzat lan izugarria izan da, lehen esan dudan bezala, beldurra oso disziplinatzailea delako.

Eraikuntzan bi esparru nagusi dauzkagu: antolatutakoak, enpresa nagusietan (horietan delegatuak daude eta normalean errespetatu egiten dira lan baldintzak) eta azpikontrata sektoreko %80-90a, sortu eta desagertu egiten direnak egun batetik bestera. Horietan hauteskunde sindikalak egitea bera erroka bat bihurtzen da. Bada, gu eraikuntzan gai izan gara azpikontratatuak langileak antolatzeko delegaturik gabe eta hauteskunde sindikalik egin gabe. Antolakuntza aldetik berrikuntza garrantzitsua egin dugu eta puntu horretaraino heldu gara.

Gipuzkoan, esaterako, momentu batean jakin izan genuen momentua ongi irakurtzen: Anoeta ari ziren eraikitzen, AHTaren obrak zeuden eta etxe pila bat egiten ari ziren. Guk ikusi genuen agian ez geneukala gaitasunik eraikuntza guztia geldiarazteko, baina obra enblematiko horiek, bai. Eta momentu hori aprobetxatu genuen: greba bat landu genuen, eta lortu dugu Gipuzkoako lan

hitzarmena berritzea, ez soilik soldata eguneratzeko, baita ere hitzarmen berritzaile bat egiteko, klausula bat sartuz non ezartzen den azpikontratetan ez badira lan baldintzak errespetatzen, ez bada hitzarmena betetzen, enpresa nagusiak zuzenean ordaintzeko aukera. Hori erabat berritzailea da, nahiz eta horrek ez duen esan nahi hurrengo egunean dena konponduta dagoenik.

Poner la tecnología al servicio de la gente o en su contra va a ser lucha de clases

ETORKIZUNEN PREKARITATEA

Orainaldiko adibide batzuk ekarri ditut, baina etorkizuneko prekaritateaz ere aritu nahi dut. Esan dut prekaritatea berandu iritsi zela industriara, zerbitzuetan hasi zelako eta industrian bukatu. Baina posible da etorkizuneko prekaritate ereduak industrian hastea eta beste esparru batzuetara hedatzea. Badakizue mundu mailako gerra bat dagoela, izkutua, 5G-aren kontura 4.0 industria nork kontrolatuko duen erabakitzeke. Adimen artifizialean jauzi handia eman daiteke. Gerra honek eraldaketa batzuk ekarriko ditu:

- Robotizazioa. Zer ekar dezake? Zer lan desagertuko dira? Zeintzuk sortu? Badugu planetarik produkzio horri aurre egiteko? Paradoxa: kotxeak garbitzeko makinarik ez dago Britainia handian pertsonak merkeago direlako. Teknologia berrien paradoxak.
- Ekonomia kolaboratiboa: autoesplotazioa eta autonomo

faltsuak. Orain *riderrak* ditugu buruan, baina etorkizunean ingeniariak izan daitezke, kontableak ere. Prekaritatea beste esparruetara ere iritsiko dira.

- Agian Giza baliabideetako arduradunak ere algoritmoak izan daitezke. Ez dute pertsonak egiten, makinek erabakitzen dute, adibidez, zein da kurrikulum onena, edo nork merezi duen soldata gehigarri bat. Baina algoritmoak ez dira zerbait objektiboa, norbaitek diseinatzen ditu, sesgoak ditu. Nork kontrolatuko ditu algoritmoak?
- Nor izango da noren tresna? Makinak gizakien tresna, edo gizakiak egiten dira makinaren tresna?

Teknologia berrien erabilera izan daiteke txarra, edo beste modu batera erabil daiteke. Eta guretzat, etorkizuneko erroka moduan, hau klase borroka izango da. Teknologia jendearen zerbitzura jartzea edo jendearen kontra, klase borroka izango da. Enplegua desagerraraztea edo lanaldia murriztea modu oso inportantean, jendea hobeto bizitzeko, hautu politiko bat da. Eta guk, erakunde bezala, antolatu egin beharko dugu horri aurre egiteko.

Nik adibide batzuk jarri ditut hemen. Ez ditut jarri onenak garelako esateko, baizik eta adierazteko badugula potentzial bat geure barnean, erabat askatzen badugu oso urrun eraman gaitzakeena. Baina eremu batzuetan sakondu egin behar dugu. Ertzetan dauden pertsonak erdigunera ekarri behar ditugu. Eta agian erdaraz dakigun gizon zuriok beste batzuei tokia utzi beharko diegu borrokaren erdigunean lekua har dezaten. Baina horrek indar kolektiboa emango digu beste erroka batzuei erantzuteko. Ez gaitu ahulduko, indartu egingo gaitu.

ARGITARATUTAKOAK

- 15 LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA. 1997. ABENDUA
- 16 LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO. 1998. MAIATZA
- 17 COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA. EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL. 2005. URRIA
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS. 2006. URTARRILA
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI. 2006. APIRILA
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS? 2006. AZAROA
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA. SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2007. ABENDUA
- 31 KAPITALISMOA EROTU AL DA? 2008. MAIATZA
- 32 MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN. 2008. EKAINA
- 33 ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2008. IRAILA
- 34 EUSKAL HERRIKO LABORANTZA GANBARA. 2008. ABENDUA
- 35 KRISIA ETA LANGILERIA. ERANTZUTEN BEHARRA. 2009. APIRILA
- 36 KRISIA IRTENBIDEAK ETA ERANTZUN SINDIKALA. 2009. AZAROA
- 37 ETORKINEN PATUA (HIPO)KRISIAK JOTAKO EGUNOTAN. 2010. APIRILA
- 38 FINANTZA MERKATUEN ESTATU-KOLPEA. GOLPE DE ESTADO AL BIENESTAR. 2010. JUNIO
- 39 PLAN DE ESTABILIDAD Y RECORTES SOCIALES EN EUROPA. 2010. NOVIEMBRE
- 40 LA CRISIS QUE NO CESA. 2011. FEBRERO
- 41 GURE INDARRA, GUZTION BABESA. 2011. MAIATZA
- 42 RENOVACIÓN SINDICAL. 2011. ABENDUA
- 43 FINANTZEN DIKTADURATIK DEMOKRAZIARA. 2012. APIRILA
- 44 ZORRA XANTAI GISA. AUDITORÍA DE DEUDA Y ALTERNATIVAS A LAS POLÍTICAS DE AJUSTE. 2012. IRAILA
- 45 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA LAN ERREFORMA GARAIA. EJEMPLOS DE LUCHAS. 2013. MAIATZA
- 46 LA VIA CATALANA. CAP A LA INDEPENDÈNCIA. 2013. URRIA
- 47 ERASOAK ORDEZKARITZA KOLEKTIBOARI. INNOVACIÓN SINDICAL. 2014. URRIA
- 48 BURUJABETZA. CUESTIÓN SOCIAL Y CUESTIÓN NACIONAL. 2015. APIRILA
- 49 EUSKAL HERRIKO ZERGA SISTEMA. ALTERNATIVAS FISCALES. 2015. IRAILA
- 50 IDENTITATEA, DEMOKRAZIA, ONGIZATEA... 2016. MAIATZA
- 51 BURUJABETZARA BIDEAN. SOBERANÍA NACIONAL Y CUESTIÓN SOCIAL. 2016. IRAILA
- 52 LANGILE KLASEA ETA ALTERNATIBEN SAREA. 2016. ABENDUA
- 53 EUROPA: KRISIA ETA ALTERNATIBAK. 2017. IRAILA
- 54 GLOBALIZAZIOA, LANA ETA BOTERE SINDIKALA. 2017. ABENDUA
- 55 BURUJABETZA GORPUZTEN DUTEN ADIBIDEAK. 2018. IRAILA
- 56 FAXISMO ETA AUTORITARISMOEN BERPIZTEA. 2019. APIRILA

