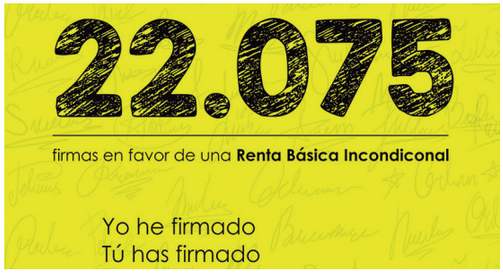
Esk

arian

www.esk.eus

UDABERRIA 2022
160 zkia

LA GRAN DECEPCIÓN



4
GAI NAGUSIA:
ILP A FAVOR DE LA RBI
Necesitamos que te impliques, que participes, para lograr un paso definitivo en la lucha contra la pobreza

18
BERDINTASUNERANTZ:
VIOLENCIA INSTITUCIONAL
No es aceptable que las trabajadoras tengamos que elegir entre salvar nuestro empleo o salvar nuestra vida

24
IRITZIA:
LA OKUPACIÓN A DEBATE
No nos van a hacer olvidar a que clase pertenecemos nosotras y, sobre todo, a que clase pertenecen ellas

Esk

Baso jasangarrietatik ekoiztutako paperarekin egindako aldizkaria

arian@esk.eus L.G. BI-2091-98

EDITORIALA

Hogei hilabete baino gehiago daramatzagu osasun krisialdiak eragindako ondorio pertsonal, sozial eta ekonomikoak pairatzen. Pandemiak, behin eta berriz esan dugun bezala guzti hau hasi zenetik, sistema kapitalista honen zirrikituak agerian utzi ditu. Hilabete hauetan; Gasteiz, Iruñea eta Madrilen gobernatzen duten alderdiek, gure bizitzak defendatu eta babestu beharrean, Kapitalaren interesak defendatzeko grina gehiago erakutsi dute. Osasun krisialdia heldu zenetik gauza asko aldatu dira eta denok, arlo guztietan, aldaketa ugari somatu ditugu. Langileok eta gizarteak orokorrean arduratsu izan gara hilabete luze hauetan eta egoeraren larritasunaz jabetu egin gara hasiera hasieratik. Baina hala eta guztiz ere ezin da ukatu, hori hain zuzen ere, gure kontra erabili dutela, gizartea desmobilizatuz, hiritarren kontrako lege eta araudiak negoziatuz eta ohikoa den bezala langileen borroka kriminalizatuz.

Maiatzaren batean esan genuen bezala orain da momentua, estutzeko ordua da eta ESK-k argi du orain erantzun behar dugula erasoei bai, baina ezin gara bakarrik horrekin konformatu. Ozen esan behar diegu hiritarren kontrako politikak aurrera eramaten baldin badituzte aurrean izango gaituztela.

Eztabaida publikotik kanpo eta opakotasun osoz, pentsioen erreformaren eta lan-erreformaren inguruko negoziazio-prozesuek aurrera egin dute Madrilen, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren, Estatuko Aurrekontu Orokorren negoziazioaren edo Next Generation funtsen banaketaren gaiekin batera.

Europar berreskuratze funtsak zerutik eroritako mana bat bezala saldu dituzte, Europar Komisioak 2021. eko abenduaren 31a baino lehenago erreforma sozial, ekonomiko eta pentsioen erreforma handiak onartuak izateari baldintzatu ditu.

PSOE eta UP-ren gobernu akordioak la erreformaren indargabetzea bildu arren eta nahiz eta PSOE eta EH Bilduk akordio bera sinatu hau ez da bete.

CCOO eta UGT bezalako sindikatuek eta alderdi politikoek langileen etorkizuna baldintzatuko duten lege-erreformen oinarriak finkatzen dituzten bitartean, Ibex 35eko enpresa handiek milioi askoko irabaziak pilatzen jarraitzen dute.

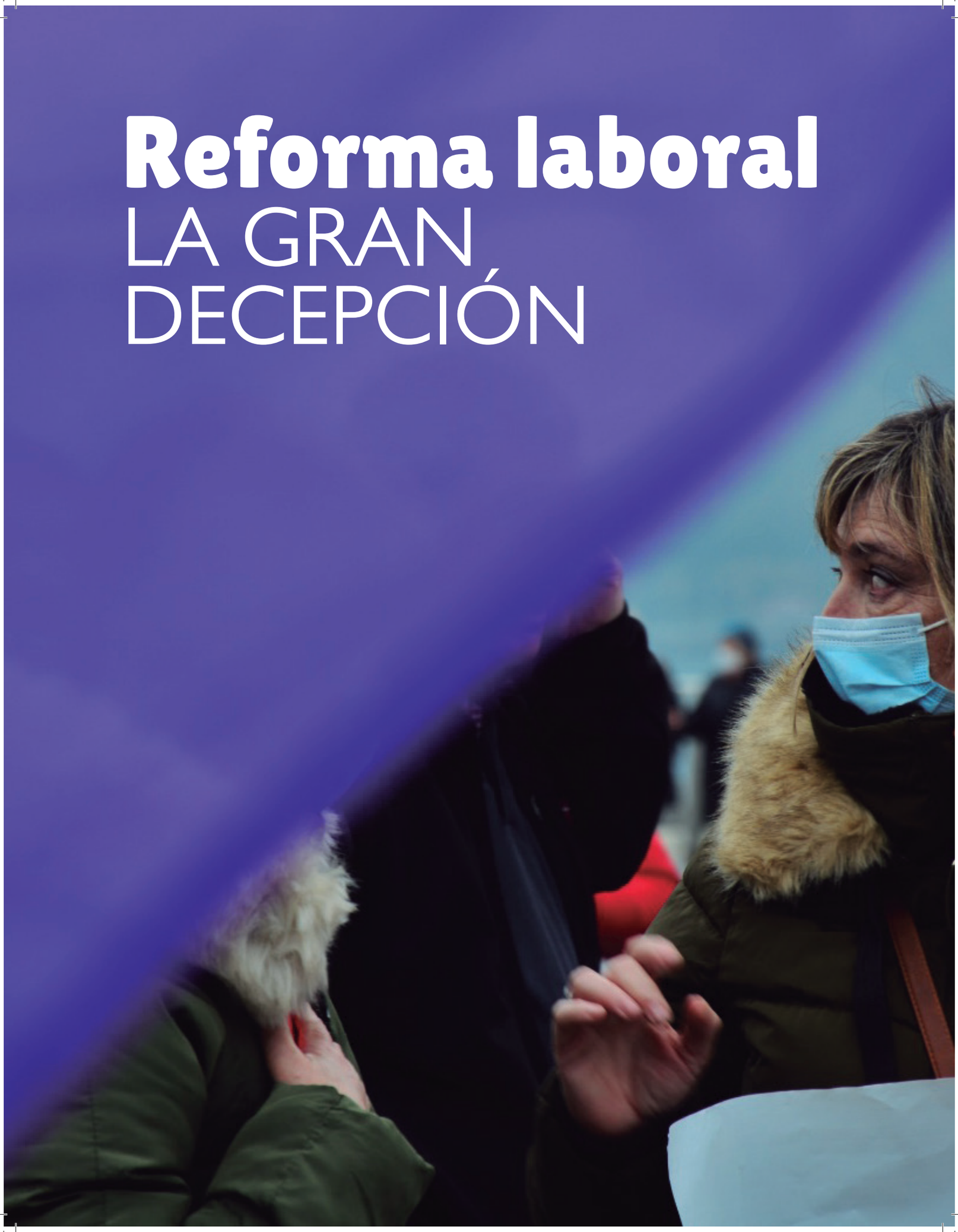
ESKn argi daukagu langileen bizkar egiten den negoziazioak ez digula ezer onik ekarriko. Elkarrizketa-mahaietan esertzea, mobilizatzeko eta indarrak metatzeko prozesurik gabe, patronalaren eta alderdi immobilisten jarrera erreakzionarioagoek aurrera egin dezaten ekarriko digu.

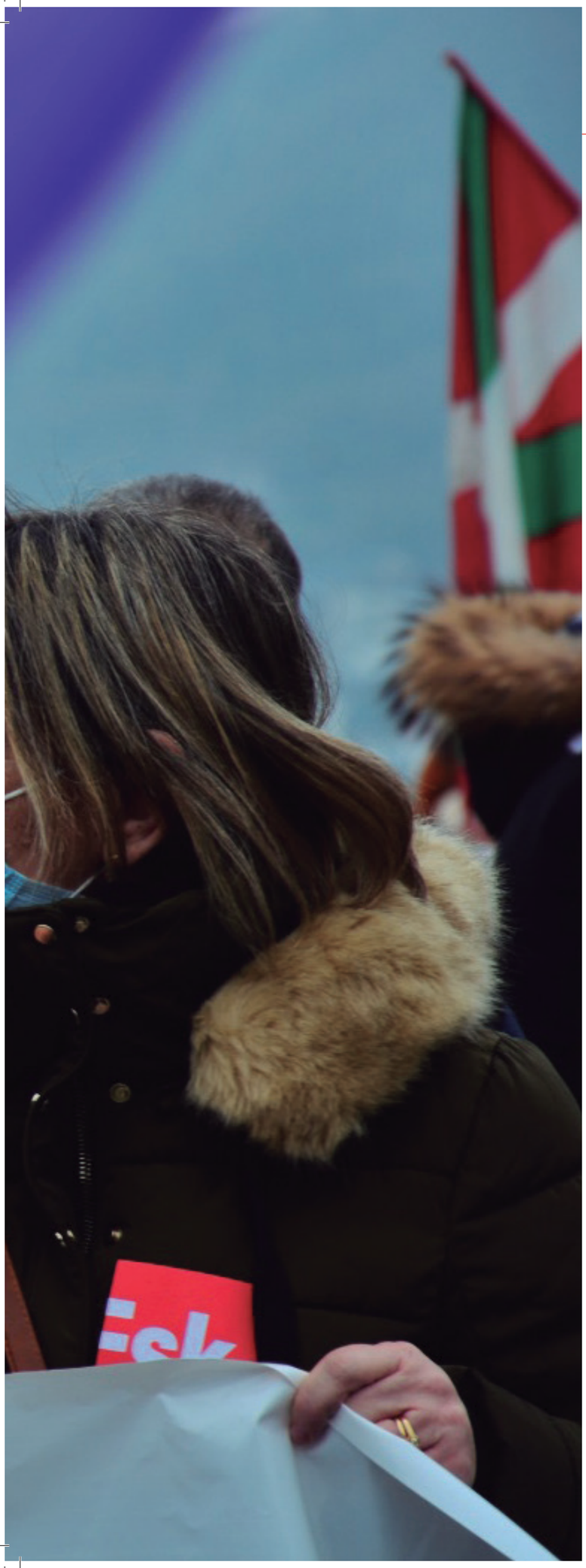
Pentsio sistemaren erreformak argi gorri guztiak piztu ditu. Uda aurretik CCOO, UGT patronala eta gobernuaren artean sinaturiko akordio partzialak pentsioen murrizketen aurrerapen bat baino ez da eta era berean pribatizazioari ateak irekitzen dizkio EPSVen bitartez.

Pentsio erreformak aurrera eramateko azken txanpan gaude eta asko dugu jokoan. ESK-k argi du estutzeko garaia dela, kalea esnatzeko eta gobernu ezberdinak zein patronalari planto egiteko. Gure apustua mobilizazioaren bidea jorratzea da.

Versión en castellano:

Reforma laboral
LA GRAN DECEPCIÓN





GAI NAGUSIA

Finalmente, ya tenemos encima de la mesa la tan esperada Reforma laboral… o quizá no tan esperada porque lo que realmente esperábamos y necesitábamos las trabajadoras y trabajadores no era una reforma laboral sino la derogación de las anteriores. Sin embargo, eso no ha sido así y nos hemos encontrado ante una reforma que nos están vendiendo como un triunfo de la izquierda pero que, curiosamente, es alabada por la derecha, las patronales y hasta por la iglesia.

Esta reforma laboral es sin duda una oportunidad perdida, no solo para haber recuperado los derechos arrebatados, sino para generar algunos nuevos que sin duda son muy necesarios. PSOE y Unidas Podemos llegaron al gobierno asegurando que derogarían la reforma laboral de Rajoy, incluso llegaron a comprometerse a ello, negro sobre blanco, en el famoso acuerdo con EH Bildu. Aquello duró menos que un caramelo en la puerta de un colegio y casi al tiempo que se hacía público el acuerdo llegaron las aclaraciones; ya no se trataba de derogar la reforma laboral sino de derogar los aspectos más lesivos de la misma.

Por todas es sabido lo poco que dura la alegría en la casa del pobre así que sin más explicaciones, pasamos de la promesa de derogación de la reforma laboral a la derogación de los aspectos más lesivos de la misma. Dos años y una pandemia después nos encontramos ante una reforma laboral que no ha hecho ni lo uno, ni lo otro.

Esta reforma nos la han vendido como un logro para la clase trabajadora, nos dicen que es una reforma que no podemos rechazar y que las trabajadoras y trabajadores estamos de enhorabuena. Sin embargo, a los únicos a los que podemos felicitar por esta reforma es a las patronales, a la CEOE, la CEN y CONFEBASK que son sin duda los únicos que han sacado tajada de todo esto. Es una reforma con una pírrica lista de logros y un sinfín de vacíos. Ni el gobierno de Madrid, ni las centrales sindicales que la refrendan tienen maquillaje suficiente para camu-

Lan erreforma honi ez!
POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES
ELA • LAB • STEILAS • ESK • ETXALDE • HIRU
RESTAURANTE
AMERICANO

flar de conquista social lo que, sin lugar a duda, es un auténtico fracaso.

Llevamos semanas escuchando a los partidos del gobierno estatal y a CCOO y UGT cacareando las bondades del acuerdo. Ahora que han conseguido convalidar el Real Decreto Ley con el apoyo de Ciudadanos, es el momento de hacer una lectura pausada de la nueva regulación laboral.

Entre los grandes logros de este acuerdo está por ejemplo la recuperación de la ultraactividad. Es evidente que esto es una mejora y que como tal hay que saludarla. Eso sí, se podían haber evitado la obligatoriedad de acudir a procesos de medicación transcurridos los doce primeros meses.

También saludamos el hecho de que los convenios de empresa no puedan contemplar salarios por debajo de los del sector, pero lo cierto es que no nos conformamos con ello. Aspirábamos a más, a mucho más, y es que el convenio de empresa solo debería contemplar mejoras respecto a los sectoriales.

Pero sin lugar a duda la medida estrella de esta reforma laboral, tal y como nos la han contado, es el fin de la temporalidad. Como siempre, partimos de premisas equivocadas y así es difícil hacer reformas que mejoren las condiciones laborales de la gente, por mucha propaganda que después se quiera hacer. El gran problema que tenemos con la eventualidad no es que existan modelos contractuales que la avalen, el verdadero quid es otro el fraude en la contratación. El problema con este tipo de contrataciones es el abuso que se hace de ellos, cuando no el fraude, y que ni este gobierno ni los anteriores han hecho nada ni han dotado a la clase trabajadora de los mecanismos y herramientas suficientes para que esto no se dé.

El descenso de la eventualidad no es algo que preocupe a este gobierno ni a las patronales persé sino que es una condición impuesta por Europa para los fondos prometidos y ya sabemos que donde manda patrón no manda marinero. Nos quieren hacer creer que eliminando el contrato de obra y servicio se acabará con la temporalidad y en consecuencia con la precariedad laboral. Es cierto que en teoría pudiera ser así pero el problema, una vez más, es que, en esto, como en la mayoría de las supuestas mejoras que se pretende aprobar, hay trampa, y lo que nos dan por un lado nos lo quitan por el otro. Como en todo, en esta reforma laboral, también hay que leer la letra pequeña, o lo que viene a ser lo mismo el texto completo, y aquí es donde llega la flexibilización en el modelo de contrato fijo-discontinuo que de facto va a suponer la misma precariedad, la misma inestabilidad y temporalidad. Lo que cambia es que así, con las cuentas maquilladas y llamando de otra manera a lo que ya teníamos, ahora sí cuenta con el beneplácito de Europa. La patronal, como siempre, tan tranquila porque va a poder seguir campando a sus anchas.

A la flexibilidad en el modelo de contratación de fijo-discontinuo además hay que añadirle la potestad que se les da a las ETT para realizar este tipo de contratos. Esta nueva posibilidad nos va a enfrentar, más pronto que tarde, a nuevos modelos de explotación y precarización. Estamos convencidas que las más perjudicadas van a ser las mujeres y las personas jóvenes.

Modificados algunos aspectos de los modelos de contratación quizá, si también se hubiera modificado lo referente a los despidos, hubiéramos podido tomarnos algo más en serio la cantinela de que se iban a derogar los aspectos más lesivos de la anterior reforma. Sin embargo, este apartado no ha sufrido ninguna modificación y sigue exactamente igual. Se mantienen las indemnizaciones por despido que impuso la reforma de Rajoy y no se recuperan los salarios de tramitación. Si en su día ya nos pareció intolerable, la experiencia de estos años nos ha demostrado sus consecuencias: precarización e inseguridad. Lo mismo sucede con los despidos colectivos que siguen sin control previo por parte de la administración.

GAI NAGUSIA

En el último año ESK apostó fuertemente por una campaña en contra de la subcontratación. Bajo el lema ¡STOP subcontratación! denunciábamos la situación que viven miles de trabajadoras y trabajadores de las contratas y exigíamos una norma que acabase de una vez por todas con este modelo que lo único que hace es precarizar a los trabajadores, y aún más a las trabajadoras. La reforma laboral recientemente aprobada es una oportunidad perdida, a pesar de que nos hayan vendido la reforma de la normativa como un avance. Como ya hemos dicho desde el principio si algo podemos decir de esta reforma es que es tramposa y en esto de la subcontratación vuelven a hacernos trampas. En ella sólo se limita la explotación salarial en las llamadas multiservicios, quedando desprotegidos el resto de los trabajadores y trabajadoras. El no limitar la subcontratación supone de facto permitir que haya trabajadoras de primera y trabajadoras de segunda y eso a todas luces es inaceptable. Si algo tenemos claro en ESK es que a igual trabajo iguales han de ser los derechos y las condiciones laborales. Es importante además subrayar que si bien la subcontratación afecta a toda la clase trabajadora incide de manera desgarradora en los sectores feminizados y en la gente más joven. Tampoco hay que olvidar lo que suponen las subcontrataciones en el ámbito público, la situación de precariedad a la que somete a estas trabajadoras y trabajadores y las repercusiones que tiene la subcontratación e la calidad de los servicios públicos.

Este gobierno de coalición PSOE-UP que se ha autodenominado el más progresista de la historia y al que se le llena la boca diciendo que son feministas no han hecho ni un misero giño a las mujeres en su reforma laboral. Hemos vivido dos huelgas feministas históricas, cualitativa y cuantitativamente. Huelgas a las que ambos partidos, PSOE y Unidas Podemos, se unieron en lo que ha quedado demostrado que no fue más que un ejercicio bochornoso de purplewhasing. Y es que, a la hora de la verdad, en las políticas reales, cuando hay que tomar decisiones, la perspectiva feminista brilla por su ausencia. Ni una sola de las reivindicaciones que hacíamos las mujeres en las huelgas feministas en materia laboral han encontrado hueco en la reforma de Yolanda Diaz. Ni siquiera la exigencia más sencilla de llevar a cabo de todas ellas: la inclusión de las Trabajadoras de Hogar y de Cuidados en el régimen general.

En la izquierda tenemos un problema que llevamos décadas arrastrando y no es otro que los complejos y la incapacidad de quienes nos representan para llevar a cabo nuestras políticas. Cuando la derecha gobierna no le tiembla el pulso para imponer su criterio. Nos podrá no gustar, pero si algo hace es gobernar como lo que son, formaciones a las que lo único que les importa son sus intereses personales, partidistas y económicos, anteponiendo los intereses del capital a las personas y nuestras vidas. Una vez más, desde la supuesta izquierda se ha perdido una oportunidad de oro. Este gobierno ha jugado un papel vergonzoso que deja en la estacada a la clase trabajadora. Con este tipo de actuaciones, la desafección de la gente hacía la política es totalmente comprensible: la izquierda ha renunciado a su ideología y con esto no hace sino dar alas a la derecha. No podemos entender los complejos de la izquierda, su incapacidad para llevar a cabo sus propuestas, aun sabiendo que son avances para la sociedad, para las trabajadoras. Estas actitudes no son razonables.

Capítulo aparte merecen quienes creen ser representantes oficiales de las trabajadoras y trabajadores: CCOO y UGT. Estas organizaciones, una vez más, nos venden sin siquiera pestañear; para colmo nos han tratado de hacer responsables de sus fracasos. El cometido del sindicalismo es defender los intereses de la clase trabajadora, si renunciamos a eso, somos cualquier otra cosa menos un sindicato. Si los sindicatos no creemos en la fuerza de la clase trabajadora, en la capacidad de la gente para cambiar las políticas, entonces no pintamos nada aquí. Nuestra obligación, como sindicalistas, como agentes sociales, es impulsar cambios en las

políticas, organizar a la clase trabajadora y lograr mejoras sociales.

Dos sindicatos, CCOO y UGT, que en lo que a Hego Euskal Herria se refiere no tienen legitimidad para representar a las trabajadoras y trabajadores. Ni en la CAV ni en Nafarroa son la mayoría sindical y eso se ha visto en el resultado del acuerdo. Y es que es importante señalar que en lo que a la negociación colectiva se refiere, se impone el marco estatal y deja sin seguridad jurídica a los convenios que negociamos en Nafarroa y la CAV. Además, en lo que respecta a la prevalencia de los convenios sectoriales, aunque en un primer momento pudiéramos pensar que hay mejoras, lo cierto es que solo se protegen los salarios dejando al margen cualquier otro aspecto. Los convenios sectoriales han de ser el mínimo y no sólo en lo que a salario se refiere. Suponemos que esto no es importante para estas centrales, o sí, nunca lo sabremos, porque si algo caracteriza las negociaciones que llevan a cabo ambos sindicatos es precisamente la opacidad y la desinformación.

CCOO y UGT protagonizaron huelgas generales en contra de la reforma laboral de Rajoy, sin embargo, con esta nueva reforma no hacen más que avalar esas reformas que consiguieron sacar a miles de trabajadores y trabajadoras a las calles. Como bien dice un histórico compañero de nuestro sindicato "el sindicalismo es negociar". Por supuesto que lo que tenemos que hacer los sindicatos también es negociar, como no, pero esa negociación tiene que ser honesta y aquí no ha sucedido eso, más que una negociación esto ha sido una representación teatral. Cuando previamente aceptas que la victoria no es posible y que te vas a conformar con las migajas que te den ¿para qué te sientas en la mesa de negociación? El sindicalismo tiene que ser combativo y valiente, honesto, pero sobre todo digno, se lo debemos a las trabajadoras y trabajadores, se lo debemos a la gente, porque la gente es lo primero, siempre.

De la misma manera en que, en solitario o junto con otras organizaciones tanto de Euskal Herria como de otros territorios y naciones, llevamos más de un año movilizándonos en las calles para conseguir una reforma laboral que de verdad significase derogar las anteriores y ganar derechos; ESK seguirá, seguiremos, en las calles, en los centros de trabajo para hacer posible lo que no se han atrevido a hacer. Es hora de despertar, de recuperar nuestros derechos, de conquistar nuevos y también las calles, pero sobre todo de recuperar la ilusión y la alegría por seguir luchando por aquello en lo que creemos, frente a la patronal y sus intereses, frente a gobiernos y sindicatos que se alían con el capital más sindicalismo y más conciencia de clase.

Madrilgo gobernuak onartutako lan-erreforma aukera galdua izan da, zalantzarik gabe. Ez dira aurrekoak indargabetu, eta Rajoyren erreformaren alderdirik kaltegarrienak ere ez dira ezabatu nahiz eta koalizio-gobernuak kontrakoa esan. Urteetan murrizketak egin ondoren galdutako eskubideak berreskuratzeaz gain, ez gara eskubide berriak sortzeko gai izan. Beste behin ere, etxeko eta zaintzako langileak erregimen orokorretik kanpo geratu dira.

En los dos últimos años, ESK y ARGILAN-ESK, en contacto con la RED RENTA BASICA, de la que formamos parte desde su origen, en el año 2001, hemos venido reflexionando sobre qué vías podrían ser las más útiles para ayudar a que la idea de la Renta Básica Incondicional (RBI) pase a estar en la agenda política, en la agenda parlamentaria y lo que es más importante, en la agenda social reivindicativa.

Llevamos décadas luchando contra la pobreza, pero casi siempre a la defensiva. Hoy creemos que toca cambiar el paso y que hay condiciones para pasar a la ofensiva y crear una iniciativa popular que defienda una Renta Básica Incondicional, que logre sumar fuerzas en torno a la misma y que consiga, mediante la movilización de la ciudadanía, poner en la agenda esta propuesta.

Por encima del derecho al empleo e independientemente de este, tenemos que lograr, el derecho a una vida digna para todas las personas. Esto hoy es más necesario ante el aumento brutal de la pobreza que se está dando y, por otro lado, ante el reto de la transición ecológica: no podemos admitir que una gran parte de la gente empleada se vea obligada a agarrarse a cualquier empleo, por muy contaminante que este sea.

Con una RBI de cuantía superior al umbral de la pobreza, no hay duda de que esta desaparecería. Una RBI permitiría que todas las personas, y especialmente las más desfavorecidas, puedan contar con la mayor oportunidad posible para llevar a cabo los planes de vida que puedan escoger para sí mismas. Es el momento de plantearse que una nueva medida de política económica y social como la RBI, haga posible, al conjunto de la población, poner la vida en el centro. Para conseguir esto, como siempre, no nos queda otra que salir a la calle a luchar.

ILP
PARA UNA RENTA BÁSICA INCONDICIONAL EN LA CAV

¿Para qué Una ILP?
Argilan-ESK, y ESK en su conjunto, estamos participando con muchas energías en la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) sobre la Renta Básica Incondicional, para presentar en el Parlamento de la Comunidad Autónoma Vasca.

Según la ley de ILP que rige en la CAV, la propuesta de ILP, debe presentarse ante la mesa del Parlamento, la cual deberá autorizar la recogida de 10.000 firmas, como mínimo, en un plazo de cuatro meses, que harán posible que la ILP entre en el Parlamento.

Somos conscientes de que la correlación de fuerzas del Parlamento vasco dificulta mucho el éxito de esta iniciativa, pero también lo somos de la utilidad que tiene una iniciativa como esta, que nos permitirá una larga campaña de difusión de la RBI, así como obligar a que esta propuesta de ley sea debatida en el pleno del Parlamento Vasco.

Queremos discutir, con los tres partidos de Izquierdas (EH Bildu, PSE y Ahal Dugu-Podemos) que tienen presencia en el Parlamento, sobre la implantación en la CAPV de una RBI. Queremos que se posicionen; que, de una vez por todas, nos digan si están a favor o en contra. Pero también queremos sacar a la luz, la verdadera cara del PNV. Queremos que manifieste sus razones que le llevan a estar en contra de implementar una medida como la RBI, capaz de acabar con la pobreza, cosa que no ha conseguido su política de pobres, existente desde 1989, y basada en la concesión de una renta mínima condicionada, como la actual RGI y la Prestación Complementaria de Vivienda.

Tan interesante como el debate parlamentario nos parece el propio camino a recorrer. Al menos durante el tiempo en que se vaya conformando el agrupamiento de fuerzas que esperamos converjan en la presentación de la ILP ante la mesa del Parlamento; así como en los cuatro meses posteriores en que habrá que recoger las firmas, las actividades que se puedan organizar a favor de la RBI, van a permitir ampliar su conocimiento a gentes que la desconocían, agrupar a las personas y movimientos que estamos a favor de la RBI, llegar a los medios de comunicación y ponerlo en la agenda política en la CAPV.

¿Por qué necesitamos una RBI?
El sistema de rentas mínimas garantizadas y condicionadas, implantado en la CAPV hace treinta años, se ha demostrado incapaz de acabar con la pobreza, principal objetivo con el que nació, y se ha convertido en un artefacto administrativo disfuncional que, ataca los derechos subjetivos de las personas solicitantes y perceptoras, haciendo que la fragilidad de su existencia basada en la carencia de ingresos para llevar una vida digna, empeore al entrar en el sistema gestionado por Lanbide.

Tras los numerosos cambios legislativos y administrativos implantados en estas tres décadas, debe reconocerse que los fallos no están en la gestión, aunque esta pudiera mejorarse notablemente. Es el modelo el que ha fracasado antelo cual lo que se impone es un cambio de modelo.

La ILP para una Renta Básica Incondicional, supone un cambio radical del actual modelo de lucha contra la

pobreza. El paradigma que defiende la RBI es que, si se garantiza a toda la ciudadanía un ingreso por parte de los poderes públicos, que le permita llevar a cabo su proyecto de una vida digna, no sólo se habrá conseguido acabar con la pobreza económica en origen, sino que se habrán creado condiciones de libertad para que todas las personas, a la hora de plantear su proyecto vital, no tengan que depender de otras para conseguir los medios económicos que garanticen su subsistencia.

Los rasgos fundamentales de la RBI, que se propone, son los siguientes:

•Se trata de una prestación dineraria financiada por los Presupuestos del Gobierno Vasco.

•Tendrán derecho a ella todas las personas residentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi. El derecho, tendrá carácter de derecho subjetivo, es decir, prevalecerá frente a cualquier circunstancia que pueda afectar a los Presupuestos del GV.

•Salvo el requisito de residencia, no existirá ningún otro requisito para percibir la RBI. Esto significa que todas las personas residentes en la CAE tendrán derecho a la RBI con independencia de si tienen o no empleo, de con quienes convivan y de sus otras fuentes de renta o patrimonio.

•La RBI no supondrá ningún recorte o menoscabo de los derechos que actualmente conforman el estado de bienestar y que tienen la caracterización jurídica de derechos subjetivos: derecho a la salud, derecho a la educación, derecho a la vivienda, derecho a la atención ante la dependencia, pensiones, prestaciones de desempleo, etc.

•El derecho a la vivienda requiere una mención especial destinada a que se entienda correctamente por qué se ha decidido, en esta ILP, que el importe de la RBI, que se establece en el artículo 5, no incluya el gasto de alquiler o compra a préstamo de la vivienda.

La primera razón, es que el derecho subjetivo a la vivienda ya está recogido, como tal, en la CAE, en la Ley 3/2015, de 18 de junio, de Vivienda. Concretamente en su Capítulo II.- Derecho subjetivo a la ocupación legal de una vivienda digna y adecuada. De lo que se trata, en este sentido, es que la vivienda llegue a ser un derecho tan protegido y satisfactoriamente gestionado como lo son otros derechos sociales que integran el estado de bienestar.

La segunda razón es que, dada la variedad de situaciones que se acumulan en torno a la vivienda, y el peso económico que la misma tiene, sobre todo para los colectivos de la población a los cuales la RBI puede resultar más necesaria para llevar una vida digna, hace prácticamente imposible buscar una fórmula unitaria y sencilla para fijar la RBI, en la cual descansen, sin contradicciones, los criterios que se fijan en el artículo 3.

Con esta Iniciativa legislativa Popular tenemos una gran oportunidad de avanzar hacia la consecución de una Renta Básica Universal, pero para ello es necesario liar una buena en la calle, y esto solo lo podemos hacer con la implicación de todo el sindicato, en cada centro de trabajo, en cada pueblo, en cada barrio, en cada movilización, en cada mesa de recogida de firmas. Necesitamos que te impliques, que participes, que disfrutes de esta "locura" de lograr un paso definitivo en la lucha contra la pobreza, en pro de la transición ecológica, en definitiva, en pro de tus derechos.

Azkenik, Oinarrizko Errentaren aldeko ILEak behar adina sinadura bildu ditu Gasteizko Legebiltzarrean izapidetu ahal izateko. 20.075 sinadurek eta 80 erakunde baino gehiagoren atxikimenduak eraman dute ILP hori legebiltzarrera; orain, fase berri bat hasiko da, eta alderdi politikoek publikoki definitu beharko dute beren jarrera.

¿Qué es la Renta Básica Incondicional?

La RBI es una prestación monetaria pagada por las administraciones públicas que permita cubrir las necesidades básicas.
Es universal y la perciben todas las personas sin excepción, incluidas las menores de edad.
Es incondicional, es decir, la percibes tengas otros ingresos o no los tengas, trabajes en el mercado o no lo hagas, estés en situación de pobreza o no. No es una renta para quien sufre la pobreza, la percibe toda la ciudadanía.

¿Qué ventajas tiene?

Es compatible con otras actividades y otras fuentes de ingreso.
No estigmatiza a las personas perceptoras. No te obliga a señalarte ni a que te señalen.
Desaparecería ese control propio de los subsidios condicionados, que determina en qué puedes o debes gastar el dinero. Con una RBI necesitamos simplemente un sistema impositivo y la cuenta corriente de las personas destinatarias.
Incrementaría el grado de autonomía y libertad real de la población en sus elecciones laborales, de formación y de proyectos de vida en general. La libertad es imposible si carecemos de recursos; la libertad exige recursos incondicionales.

¿Cómo se financia la Renta Básica Incondicional?

La renta básica se financia como se financian la educación, la sanidad, etc.: a través de los impuestos. La idea es que, aunque todas las personas la reciban, en términos netos (es decir, una vez pagados los impuestos), una gran mayoría sale ganando, otras personas quedarían igual y las personas más ricas aportarían más o mucho más de lo que perciben como renta básica. En la declaración de la renta se incorporaría el dato y en función de los ingresos totales del año, habría que devolver en todo o en parte esa renta, o no devolver nada.

¿Es la solución a todos los problemas?

No hay ninguna duda de que la RBI no es la solución a todos los problemas sociales que tenemos. Es una herramienta más en un proyecto de transformación social, o bien, una propuesta concreta de reforma dentro del diseño actual de las políticas sociales y de distribución de la riqueza.

¿Desaparecería la pobreza?

Con una RBI de cuantía superior al umbral de la pobreza, no hay duda de que ésta desaparecería. Además, la RBI contribuiría a tratar con mayor eficacia las causas no económicas de la exclusión social.

¿Desparecería la precariedad laboral?

Una RBI eliminaría el principal caldo de cultivo de la precariedad laboral que no es otro que la desesperación de quien necesita un empleo para sobrevivir.

¿La RBI me facilitará organizarme el día?

Al no condicionarse la RBI al empleo, podré reducir mi jornada de empleo, facilitando el necesario reparto de un derecho escaso y organizar mejor el día. Podré elegir un empleo que se adapte mejor a mi proyecto vital. Tendré tiempo para repartir los trabajos de cuidados.

¿Qué puede aportar la RBI a la transición ecológica y feminista?

La RBI es una herramienta que nos permite desligar ingresos y derechos sociales del empleo. Afrontar las diferentes crisis del mundo actual encuentra obstáculos en la pérdida de empleos no deseables que va a acarrear. Algunas trabajadoras y trabajadores pueden caer en el chantaje del empleo que pone en práctica el capitalismo, y oponerse a los cambios necesarios.
La RBI permite unas relaciones laborales emancipadas del empleo, de modo que l@s trabajadores no tengan miedo a rechazar sus empleos contaminantes, machistas, etc.

¿Por qué defendemos la Renta Básica Incondicional frente el Ingreso Mínimo Vital o la conocida RGI?

Tanto la RGI como el Ingreso Mínimo Vital constituyen medidas insuficientes, con multitud de requisitos y obligaciones, así como con una cobertura económica escasa. Ello lleva a que, una parte importante de las personas pobres, no accedan a estas prestaciones, y a que otra parte, aún más numerosa, aun accediendo a ellas, siga siendo pobre.
La RBI se caracteriza, en oposición a los subsidios condicionados, como la RGI o el Ingreso Mínimo Vital por su importante simplicidad administrativa, por su carácter incondicional, por su carácter preventivo de la exclusión social, por sus incentivos al empleo y por su capacidad para evitar cualquier tipo de estigmatización social.
La RBI es una medida que ofrece un mínimo de seguridad económica que garantice la supervivencia en estos tiempos de gran incertidumbre para amplias capas de la población.

¿Capital vs. Vida?

Una RBI permitiría que todas las personas, y especialmente las más desfavorecidas, puedan contar con la mayor oportunidad posible para llevar a cabo los planes de vida que puedan escoger para sí mismas. Es momento de poner la vida en el centro de todas las personas.

SARAI ARCE

AZALPENA NOR DEN AZALPENAETA DATUAK

EKAINAREN 16AN, HAMAR URTE BETE ZIREN LANEK 189. HITZARMENA INPLEMENTATZEN DUEN 201. GOMENDIOA ONARTU ZUENETIK. BERAZ, HAMAR URTE BETE DIRA ERE ETXEKO LANGILEEI ETA ZAINTZAILEEI LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO ESKUBIDE BERBERAK AITORTU ZITZAIZKIENETIK. ESK-K, EFEMERIDEA APROBETXATUZ, ETXEKO ETA ZAINTZA LANEN ESKUBIDEEN GIDA AURKEZTU ZUEN BILBOKO EGOITZAN. GIDA HORI PROZESU LUZE BATEN ONDORIOA DA, ETA HERRIALDE GUZTIETAKO JENDEAK EGINDAKO LAN HANDIAREN EMAITZA DA.
SARAI ARCE, BIZKAIKO EKINTZA SINDIKALEKO ARDURADUNETAKO BAT, GIDA HONEN BULTZATZAILEETAKO BAT IZAN DA, ETXEKO LANGILE ETA ZAINTZAILEEN LANTALDEAN ANTOLATU ZIREN GAINERAKO LANKIDEEKIN BATERA. GIDARI BURUZ GALDETU NAHI IZAN DIOGU, ETA BAITA SEKTOREAREN EGOERARI BURUZ ERE.

Zer topatuko dugu gida honetan?
Gida honetan etxeko langileen eta zaintzaileen lan-eskubideak jaso nahi ditugu. Gida honen bidez, alde batetik, tresna bat sortu nahi dugu, lan-eskubide guztiak argi eta garbi jasotzeko; izan ere, sektore honek dituen eskubide guztiak betearaztea erabaki dugu ESKn. Bestalde, sektoreak jasaten duen diskriminazio--egoera ikusarazteko modu bat da, eta sindikatutik araudian premiazko aldaketak sortzeko beharra areagotzeko modu bat ere bada.

Beraz, uste dugu tresna eraginkorra dela lan-eskubideen alde borroka egin eta aldarrikatzeko.

Nola sortu zen sektorearentzako gida bat egiteko ideia? Beharrezkoa zen?
Sektore honek ez du merezi duen aintzatespena inoiz jaso, eta horren ondoriorik argiena da gure lan--merkatuan etxeko eta zaintza lanei eman zaien eta ematen zaien balioa. Horregatik, ESKn etengabe ari gara "etxeko langileez eta zaintzaileez".

Baina, horrez gain, gida honen bidez argi utzi nahi dugu, lan-eskubideei dagokienez desparekotasun handiak egon arren gainerako sektoreekin alderatuta, sektore hau araututa dagoela, badaudela lan-eskubideak eta bete egin behar direla, oso urriak izan arren. Izan ere, eskubide-urraketa sistematikoak ikusten ditugu, beste sektore batean gaur egun imajinatu ezingo genituzkeenak.

10 urte igaro dira LANEren aintzatespenetik. Zer ekarri die etxeko langile eta zaintzaileei? Zein da egoera Espainiako Estatuan? Zein da sektoreko langileen egungo egoera?
Sektore hau, gaur egun, araubide berezi batean araututa dago, bai Gizarte Segurantzan, bai haren lan-araudian. 2011. urtean, lege--aldaketa handia egon zen; ez zen nahikoa izan, baina hobekuntza esanguratsuak eragin zituen. Adibidez, lehenbiziko lan-ordutik kotizatzeko betebeharra ezarri zen. 10 urte horien ondoren, egiaztatu da eskubideak hobetzeak enplegua

"Sektore honek ez du merezi duen aintzatespena inoiz jaso, eta horren ondoriorik argiena da gure lan– –merkatuan etxeko eta zaintza lanei eman zaien eta ematen zaien balioa."

bermatzen duela eta baldintzak hobetzen dituela, kasu honetan, emakume langileei dagokienez.

Baina are argiago daukagu egoera horrek eta datu horiek langileen zereginen errealitatea islatzen dutela: batez ere zaintza lanak, eta neurri handi batean mendeko pertsonen zaintza.

Hala ere, gaur egun Espainiako Estatuak oraindik ere ez du LANEren hitzarmena berretsi, milaka langilek pairatzen duten prekaritatea betikotuz.

Beste sektore batzuekin alderatuta, zergatik daude hainbeste desparekotasun sektore honen lan-harremanetan?

Lan-harremanak arautzen dituen legea diskriminatzailea da; izan ere, langileei ez zaie eskubiderik aitortzen, gainerako sektoreetan ez bezala: asteko lanaldia 40 ordutik gorakoa izatea ahalbidetzen du, eta gutxieneko soldata lanbide arteko gutxieneko soldata da. Enplegua galtzerakoan ez dute inolako bermerik, ez dute langabeziarako eskubiderik, eta, gainera, gainerako langileek baino kalte-ordain txikiagoak dituzte kaleratzen badituzte. Edo, adibidez, etxeko langile egoiliarren figura baimentzen da, inolako erregulaziorik gabe, atsedenerako eskubidearen gaineko kontrolik gabe.

Bestalde, sektoreko langileek etengabe erreklamatu behar izaten dituzte legez aitortzen diren eskubideak, sistematikoki urratzen direnak: lanaldia, soldata, atsedenaldiak...

Zer eragin izan du pandemiak langile horien egoeran?
COVID-19ak ondorio oso larriak utzi ditu gure lan-merkatuan, baina sektore honetan okerrera egin du egoerak, ez bakarrik konfinamendu-aldian, baizik eta ondoren ere, emakume asko egoera oso zaurgarrian utzi baititu egoera arintzeko neurririk hartu ez delako.

Sektore honek, pandemian zehar, inoiz ez bezalako babesgabetasun-egoera pairatu zuen. Etxeko langile eta zaintzaileek beren lana egiten jarraitu behar izan zuten, inolako neurririk hartu gabe, ez birusetik ez prekaritatetik babesteko.

Pandemiaren hilabete okerrenetan, 2020ko martxoan eta apirilean, emakume horietako askok beren enpleguak galdu zituzten, ez zuten inolako babesik izan administrazio publikoen aldetik eta ez zen neurririk edo planik garatu sektore feminizatu honen premiei erantzuteko.

Arriskuan egin dira igarobaimenik gabe desplazatzeagatik, eta kasu batzuetan etxean geratzera behartu dituzte, lan egiten zuten etxeetako familiek kutsatzeko zuten beldurragatik. Enplegatzaileek ez diete babesteko ekipamendurik eman, eta ez da COVID-19aren aurkako protokolorik aplikatu.

Administrazioek zer motatako neurriak hartu dituzte osasun-krisiaren ondorioak arintzeko?

Gaur egun, oraindik ere, ez dute inolako prestaziorik jasotzen enplegua galdu ondoren. Egoera, COVID-19a iritsi aurretik, oso prekarioa zen, baina orain jasanezina da.

" Administrazioak etxeko eta zaintza langileen egoeraren erantzule nagusiak dira. Beharrezkoa da administrazioak inplikatzea lan–harremanen behatzaile gisa, eta zerbitzu publiko eta kalitatezkoen bermatzaile gisa. "

Gainerako sektoreetan ezohiko neurriak aplikatzen ziren unean, sektore honetan hartu zen neurri bakarra aparteko subsidioa izan zen, 3 hilabetez baino ez.

Sorospenak ez zuen balio izan langile askoren egoera ekonomiko larriari aurre egiteko. Langile antolakundeek eta antolakunde feministek kudeatutako erresistentzia-kutxei esker soilik eman ahal izan zitzaien estaldura egoera zailenei.

Zer erantzukizun dute administrazioek egoera horretan? Zein izan beharko litzateke haien rola?
Zalantzarik gabe, egoera honen

erantzule nagusiak dira. Alde batetik, etxeko langileak "salbuespen" egoeran egotea erabaki dute, eta, bestetik, dagoeneko badituzten lan-eskubideak ez betetzearen erantzuleak dira. Horregatik, gure ekintza sindikala bideratuta dago egoera salatzera eta administrazio publikoei eskatzera kontrol eta inplikazio handiagoa izan dezatela langile horien lan-baldintzak hobetzeko, duintzeko eta babesteko.

Gure ustez, langileen eta enplegatzaileen arteko lan-harremana hasten den unetik, Lanbidek eta Nafarroako Enplegu Zerbitzuak, bitartekotza-agentzia publikoak diren aldetik, rol aktiboa izan behar dute emakume langile horiek jada pairatzen duten prekaritatea eta esplotazioa ez sustatzeko, agentzia piraten esku utzita.

Sektorearen inguruko egungo egoerak agerian uzten du erakundeek ez dituztela beren erantzukizunak betetzen, zaintzari dagokionez beharrezko estaldura bermatuko duten gizarte-zerbitzuak bermatzeko betebeharrean.

Sektore bereziki prekarizatua da, eta mota guztietako abusuak gertatzen dira; bereziki, egoiliar gisa lan egiten duten emakumeen eta emakume migratzaileen artean. Horregatik, beharrezkoa da administrazioak inplikatzea lan-harremanen behatzaile gisa, eta zerbitzu publiko eta kalitatezkoen bermatzaile gisa. Bestalde, pentsaezina da sektore feminizatu honetan edo beste batzuetan aldaketak egitea, egoera ikuspegi feministarekin aztertzen ez bada.

Beraz, jenero kontu bat dago ere sektore honetan, ezta?
Bai, noski badagoela. Orokorrean lan erlazioak eta sektore ezberdinetan ematen diren egoerak ulertzeko ezinbestekoa da jenero osagaia, baina zaintzei buruz hitz egiten dugunean oraindik ikusgarriagoa da.

Sisema kapitalistak ez du kontutan hartzen gizakiok interdependienteak garela, gure gorputzek muga dituztela eta ez du beregain hartzen hauen ahultasuna beraz ez ditu kontutan hartzen gure gorputz hauetaz arduratzen diren lanak. Lan hauek, zaintzeaz arduratzen direnak, gizakien ongi izateaz, ongi dakigunez gehienetan emakumeok egiten ditugu eta hori ez da kasualitatea. Patriarkatuak emakumeoi rol hor inposatu digu, zaintzaz arduratzea, pertsonak zaintzea, besteon ongizateaz eta leku atsegingarrietan bizitzeaz… eta hortik sexuaren arabararen lanen banaketa. Sistema kapitalistak eta ideologia neoliberalak, patriarkatuarekin aliatuz bizirauten dute emakumeok egiten ditugun zaintza eta lan erreproduktiboetan oinarrituz. Historikoki lan ikustezin hauek emakumeok egin ditugu "maitasuna"ren izenean egindakoak edo kasurik onenetan gaizki ordainduta izan direnak. Etxea, familia nuklear eta heteronormatiboa bizi den tokia bezala ulertuta ezinbesteko baldintza da sistema kapitalistaren esistentziarako. Emakumeok pairatzen dugun diskriminazio egoera honek baimentzen eta sostengatzen ditu ere Zaintza eta etxeko langileen lan harremanetan ematen diren ezberdintasunak.

ESK sindikatuak zer nahi du sektore honekiko?
ESKn areagotu nahi dugu langile honekiko konpromezua eta sektore hau sindikalgintza aktiboan antolatu. Langile hauek eratutako organizazioekin harreman estua izate jarraitu nahi dugu eta baita sektorean lanean ari derenekin.

Salvar la vida o salvar el empleo

En ESK en muchas ocasiones hemos hablado de violencia contra las mujeres. En esta misma sección de Berdintasunerantz no es la primera vez que abordamos el tema de la violencia o mejor dicho de las múltiples violencias que sufrimos las mujeres solo por el hecho de serlo. Tanto dese el Talde Feminista del sindicato como desde el sindicato en su conjunto hemos denunciado tanto la violencia machista como las ineficaces medidas y la falta de compromiso por parte de las instituciones. Es cierto que, hablar de violencias, es complicado. En parte porque en ocasiones es difícil identificar aquellas violencias que no se ejercen de manera explícita pero también, porque estos comportamientos, nos sitúan en una situación incómoda y nos ponen delante un espejo en el que, como sociedad, no

nos gusta mirarnos. No nos gusta porque la imagen que nos devuelve ese espejo es la de una sociedad profundamente patriarcal y machista. Aun así no hacerlo, no mirarnos en ese espejo, no observar la realidad con las gafas violetas puestas, no solo hace que el problema no desaparezca, sino que además nos sitúa a las mujeres en una posición de total vulnerabilidad y este es un escenario que nosotras hace ya mucho tiempo que hemos decidido abandonar. Tal y como nos contaba Pamela Palenciano en su excepcional monólogo "No solo duelen los golpes" la violencia machista va mucho más allá de las agresiones físicas y es que para que se dé esa violencia, la física, es necesario un contexto que lo permita, un caldo de cultivo idóneo para ello. La violencia contra nosotras está tan enraizada en la sociedad, tan sistematizada y normalizada que muchas veces ni siquiera somos conscientes de ella, la tenemos delate de nuestros ojos y no somos capaces de verla. Violencia, es aquella que se ejerce físicamente contra las mujeres, sí, pero también lo son otras porque esas acciones u omisiones generan por una parte situaciones de violencia y por otra nos colocan a las mujeres en el contexto propicio para ello. Esas violencias son las que perpetúan la subordinación de la mujer, las que nos colocan en roles y situaciones impuestas solo por el hecho de ser mujeres, las que nos condenan a vidas miserables y nos recuerdan diariamente que ese lugar al que nosotras queremos ir, que ese trabajo, que esa vida que

Indarkeria guztiek ez dute eragin bera emakumeongan. Indarkeria jakin batzuk, nondik datozen ikusita, kondena bikoitza eta erabateko babesgabetasuna suposatzen dute guretzat.

queremos tener está reservada para nuestros compañeros y no para nosotras. Una forma de violencia es otorgarnos a nosotras la capacidad de consentir, de ayudar, de cuidar… de ser valientes y a ellos el privilegio de desear, compartir, disfrutar… de ser libres.

Todas las violencias y en todas sus vertientes han de ser combatidas, rechazadas y eliminadas de nuestras vidas, pero no todas tienen los mismos efectos en nosotras. Hay determinadas violencias, que por el hecho de venir de dónde vienen suponen una doble condena y una indefensión absoluta para nosotras. Muchas veces hemos hablado de la violencia institucional, de lo aterrador y frustrante que resulta que quienes teóricamente han de poner las medidas y las herramientas necesarias para evitar que no den situaciones de violencia machista pero también para que una vez ha sucedido la situación se pueda reparar, acaben siendo colaboradores necesarios para revictimizar y perpetuar la violencia contra las mujeres.

Esto lo hemos visto muy claramente por ejemplo en el sistema judicial, con su escasa formación y nula sensibilidad, en los inaplicados protocolos de las diferentes policías, en la escasez de recursos asistenciales o la no presencialidad en estos últimos tiempos en servicios que son vitales para las mujeres.

En este sentido, el mundo laboral, no es una excepción. En no pocas ocasiones ESK ha comprobado la poca sensibilidad que, en general, se tiene con la situación de violencia que sufrimos las mujeres en los centros de trabajo siendo que incluso ante situaciones de acoso laboral, por ejemplo, son contadas las veces que hay una intervención real y eficaz y aún menos las ocasiones en las que la mujer puede hacer un recorrido satisfactorio y ver reconocida su situación. En los centros de trabajo nos encontramos con convenios, pactos y planes de igualdad que, aunque sí que recogen la situación de especial vulnerabilidad de hipotéticas mujeres en situación de violencia, todas esas medidas, se quedan en papel mojado cuando la hipótesis se convierte en realidad. Y es que como bien sabemos el papel lo aguanta todo. Eso por no hablar, del poco margen de acción que se tiene con la normativa actual al respecto, que además de estar obsoleta, demuestra no tener ni la más mínima idea de qué procesos y recorridos personales han de hacer las mujeres. Porque si se molestaran en entender lo que es la violencia contra las mujeres, como se da, lo difícil que es para nosotras

hacerle frente y lo complicado que es ese trabajo de empoderamiento personal tendríamos un marco normativo muy diferente al actual.

No es la primera vez que ESK tiene que gestionar asuntos laborales en los que la violencia contra las mujeres es un componente que atraviesa todo el procedimiento y tampoco será el último mientras no consigamos hacer políticas transversales en todos los espacios. Como decíamos, no es la primera vez ni será la última, pero sin duda alguna el caso que nos ocupa es un ejemplo clarísimo de lo que es la violencia institucional, de la dejación de responsabilidades que hacen las instituciones frente a estas situaciones, de la escasa o nula formación que se tiene en las administraciones publica al respecto y de la pésima gestión que se ha hecho de la violencia contra las mujeres en estos tiempos pandémicos tal y como no hemos parado de denunciar desde el inicio de la crisis sanitaria.

Durante estos últimos meses ESK, ha gestionado la situación de Incapacidad Temporal (baja médica) de una trabajadora superviviente de violencia de género. La trabajadora, en situación de IT desde 2019 por las consecuencias derivadas de esta situación. La trabajadora en su momento hizo todo el recorrido que desde los estamentos públicos nos dicen a las mujeres que tenemos que hacer por lo que tiene activados todos los protocolos habilitados para estos casos. Una situación, que, dado que todos los mecanismos están activados, todos los agentes que intervinientes en cualquier asunto relativo a esta mujer superviviente de violencia de género deberían conocer. Debido a la situación sanitaria y a la decisión de eliminar la presencialidad en muchos servicios de salud, el INSS, procedió a dar el alta médica a la trabajadora vía correo ordinario, sin que ningún facultativo hiciese una valoración presencial. Esta decisión de facto suponía exponer a la trabajadora a una situación de riesgo extremo sin que ni siquiera, a pesar de conocer la situación de se tomasen otras medidas complementarias. Es evidente que la falta de presencialidad en los servicios de salud públicos ha supuesto que muchas personas se hayan visto en situaciones realmente complicadas, pero es especialmente grave que se haya desatendido a personas de especial vulnerabilidad. Bien pues desde esa primera alta médica, y tras los recursos pertinentes por parte de ESK, se suceden las altas hasta que el INSS procedió a anular la última alta médica, comunicando que la trabajadora permanecería de baja médica hasta el 31 de julio, a pesar de lo cual, e incumpliendo su propio dictamen, en junio (un mes antes de la fecha prevista) el INSS vuelve a emitir nueva alta médica con fecha 26 de junio.

Honek argi eta garbi erakusten du zer den indarkeria instituzionala, erakundeek erantzukizunak alde batera uzten dituztela, prestakuntza eskasa dutela edo batere prestakuntzarik ez dutela, eta kudeaketa kaskarra egin dela.

Ante esta situación, la trabajadora, incapaz de gestionar el acoso del INSS y su propia situación personal solicita la extinción de su contrato por su condición de víctima de violencia de género. Esta posibilidad, la de rescindir el contrato por esta causa es una medida pensada para casos excepcionales en los que está en riesgo la integridad de la mujer no para que sea la única alternativa debido a la incapacidad y la mala gestión de los servicios públicos.

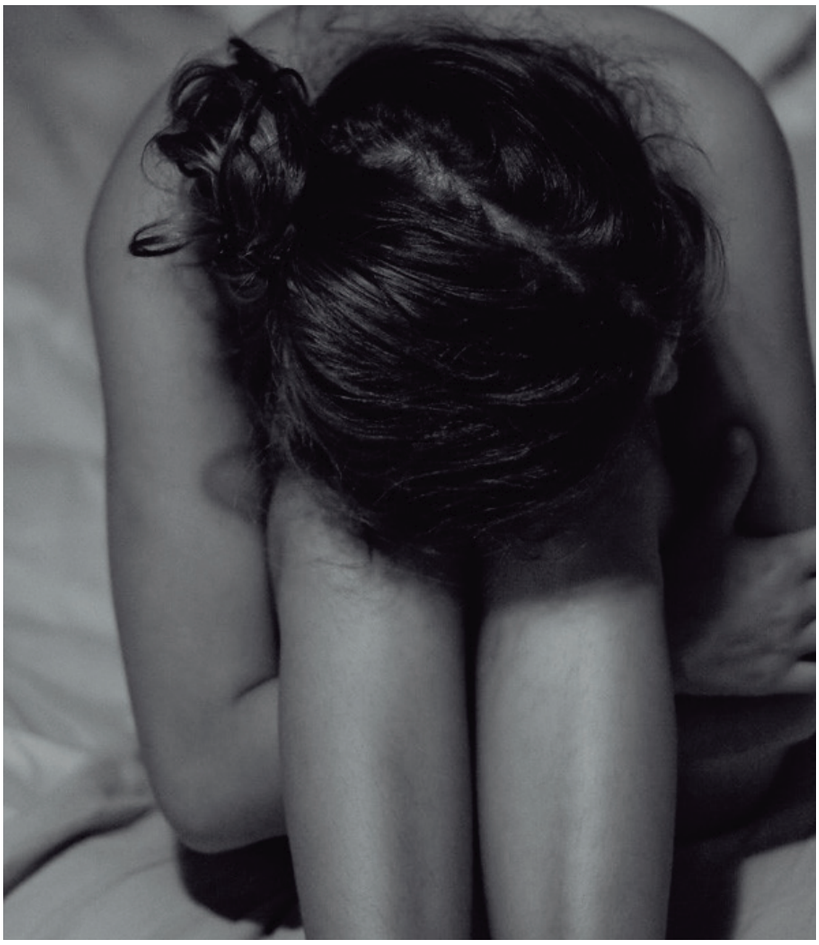
Transcurrido mes y medio desde que la trabajadora tomara esta decisión una vez más vuelve a recibir una carta del INSS donde se deja sin efecto el alta de junio y comunican a la trabajadora el inicio del expediente de incapacidad permanente a partir de octubre de 2021.

Como decíamos al principio en ocasiones es difícil identificar las diferentes formas de violencia pero esto es exactamente a lo que nos referimos cuando hablamos de violencia institucional, o si no ¿cómo le llamamos?

Lo hemos repetido en múltiples ocasiones la violencia contra las mujeres es estructural y univer-

Ez da onargarria langileok gure enplegua salbatzearen edo gure bizitza salbatzearen artean aukeratu behar izatea, eta horretan, administrazio publikoek eta patronalak erantzukizun handia dute.

sal. Se da en Euskal Herria y en cualquier otra parte del mundo y existe toda una estructura al servicio del patriarcado que somete a las mujeres y que genera situaciones como la narrada que ni es excepcional, ni es un caso aislado. Por supuesto que son necesarias las leyes, los protocolos, la normativa… pero situaciones como esta que nos suceden a las mujeres de manera constante demuestra que no es suficiente con establecer unas medidas concretas, con legislar o hacer discursos grandilocuentes, necesitamos no solo más herramientas para que no se den estas situaciones sino herramientas adecuadas, que todo el sistema este atravesado por la perspectiva de género, que las medidas que se toman en base a cualquier cosa; una pandemia, el alumbrado de un parque, la frecuencia del transporte público o un volcán en erupción tengan perspectiva de género porque de lo contrario estaremos repitiendo los mismo patrones una y otra vez. Las administraciones públicas, los diferentes gobiernos o las propias empresas no se toman en serio la violencia de género y no abordan el problema desde la base ni van a la raíz del problema porque eso supone cuestionar todo el sistema actual. Y es que si esto fuera así, si de verdad la administración se tomase en serio la violencia machista, si el hecho de que a las mujeres nos matan fuera realmente un problema político de primer orden, nunca se hubieran adoptado medidas como la no presencialidad de servicios asistenciales. Si le importáramos realmente a alguien, las medidas laborales cubrirían de manera integral estas situaciones sin que la única opción viable acabe siendo perder el trabajo. No es aceptable que las trabajadoras tengamos que elegir entre salvar nuestro empleo o salvar nuestra vida y en esto, las administraciones públicas y la patronal, tienen gran responsabilidad. Es hora de tomar medidas efectivas, de abordar el problema de la violencia contra las mujeres desde el origen, de acabar con este sistema patriarcal que nos mata y nos agrede diariamente porque a nosotras nos va la vida en ello.



Contrato de obra o servicio
Y EL DE INTERINIDAD

El pasado 29 de diciembre de 2020 el pleno de la sala 4 de lo social del Tribunal Supremo dictó una sentencia por la que establece una nueva línea jurisprudencial que se ocupa de interpretar la validez de los contratos por obra o servicio.

En esta sentencia se establecen dos criterios básicos para determinar si un contrato de obra y servicio está o no en fraude de ley.

1. La duración del contrato. Como sabemos, el Estatuto de los Trabajadores establece una duración máxima de 36 meses (3 años) para este tipo de contratos. Se estable, además, que esta duración se puede alargar 12 meses por convenio colectivo. Cualquier contrato de obra o servicio determinado que exceda estos límites será considerado automáticamente como suscrito en fraude de ley.

2. La actividad principal de la empresa. Cuando la actividad de la empresa consista en la prestación de servicios para terceras empresas en forma de contrata, hay que entender que esa actividad de prestación de servicios es la principal de la empresa. Siendo esto así, no es lícito que este tipo de empresas formalicen contratos por obra o servicio para cada uno de los contratos mercantiles que suscriba con las empresas principales. La contrata concreta no puede, en consecuencia, constituirse en causa que puede justificar una contratación eventual.

Estamos ante un cambio de doctrina muy importante por parte del Tribunal Supremos, cuyos efectos tenemos que conseguir extender en lucha contra el uso abusivo de los contratos temporales. Además, se debe recordar que no son las únicas situaciones en las que los tribunales se han pronunciado sobre la legalidad de estos contratos de obra o servicio determinado. Aspectos como la falta definición de la obra o servicio o la concreta prestación laboral de la persona trabajadora son fundamentales para determinar si estamos o no ante fraudes de ley.

Cabe mencionar, también por sus implicaciones, la sentencia 745/2019 del mismo Tribunal Supremo por la que se establece la ilegalidad de utilizar el contrato de interinidad para cubrir situaciones como las vacaciones.

En este segundo caso, el alto tribunal nos dice que los contratos de interinidad solo pueden ser utilizados por la empresas para cubrir las necesidades temporales derivadas de derechos recogidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y situaciones análogas: incapacidades temporales, excedencias forzosas o con reserva de puesto, permisos o excedencias vinculadas al nacimiento y la lactancia, suspensiones por

motivos disciplinarios o por privación de libertad de las personas trabajadoras. Utilizar este tipo de contrato para cubrir cualquier otra circunstancia sería contrario a norma, y por tanto, ese contrato estaría en fraude de ley.

Cuando un contrato está realizado en fraude de ley la ley establece que el mismo debe considerarse indefinido y por eso estas sentencias son tan importantes. Una persona que se ve afectada por esas situaciones puede mejorar notablemente su situación laboral ya que puede reclamar a la empresa que el contrato temporal debe transformarse en indefinido. Los delegados o las delegadas pueden tramitar denuncias en la Inspección de trabajo si detectan esos usos incorrectos y pueden conseguir que la plantilla temporal se convierta en plantilla indefinida. Esas acciones se pueden plantear mientras el contrato sigue vigente. Si el contrato ha finalizado y no se ha detectado esa anomalía, es interesante revisarlo ya que podemos reclamar que no estamos ante una finalización de una obra sino que nos encontramos ante un despido improcedente (en este caso, tenemos un plazo de 20 días para reclamar).

En estos tiempos pandémicos...

En estos tiempos pandémicos, los medios de comunicación han descubierto a un enemigo igual de peligroso que el virus y reproducen un mensaje aterrador día tras día: cuidado, que viene el okupa! Este relato postmoderno del clásico Coco presenta a los okupas como individuos sin escrúpulos ni corazón, jetas que quieren vivir a costa de todas nosotras y que se pasan las mañanas vigilando cuando los ancianos salen a por el pan para entrar en sus viviendas y quedárselas para siempre.

Ay, que viene el Coco! Nos lo dicen Antena Tres y Securitas Direct, Desokupa (nazis disfrazados de empresas de mediación), el Banco Santander y la patronal. Pero, parémonos un segundo a pensar quien nos está leyendo el cuento y descubriremos que se esconde detrás de tanta moraleja.

Porque la realidad es tozuda y los datos contradicen esa historia de terror prefabricada. Los datos del Consejo General del Poder Judicial, poco sospechoso de ser amigo de los okupas, nos hablan de 157 desahucios diarios frente a 33 okupaciones. Según otro informe de la Obra Social Barcelona el 95% de okupaciones NO se produce en viviendas de pequeños propietarios. Según este mismo informe, la mayoría de viviendas okupadas son viviendas inutilizadas pertenecientes a bancos (70%), grandes propietarios (10%) o fondos de inversión. Vaya, vaya, no es tan fiero el okupa como lo pintaban.

Pero claro, a ti te repiten que tu enemigo es el okupa (o el migrante, o tu compañera de fábrica que hace huelga…) y es más bonito, más fácil, creerte ese cuento que plantearte quien esta detrás de tu sueldo precarizado, de tus condiciones de trabajo en semiesclavitud, de tu exorbitada cuota de hipoteca y de que la vivienda haya pasado de derecho a lujo a golpe de Ibex 35.

Y es que el poder ha hecho algunas cosas muy bien. Una de ellas es desdibujar las clases sociales hasta tal punto que, tú, currela de toda la vida, de izquierdas y progresista tengas más miedo de que te okupen la casa cuando estas de vacaciones que de que te desahucie el banco. Lo cual es equiparable a tener más miedo a morir atropellado por un OVNI que por un coche. Pero el poder ha hecho muy bien su trabajo. Y ni siquiera te has planteado que esta campaña anti okupa se da justo al terminar un estado de alarma que impedía los desahucios. Justo antes de lo que se prevé como una crisis bestial, que va a dejar a miles de familias en la calle y con la okupación como única alternativa. Demasiadas casualidades.

Por eso no nos creemos el cuento. Hemos visto a los okupas entrar en casa destrozadas, arreglarlas y habitarlas. Crear redes de solidaridad y cuidados con las vecinas. Crear proyectos colectivos y populares, de todas para todas. No nos van a hacer olvidar a que clase pertenecemos nosotras y, sobre todo, a que clase pertenecen ellas. No les vamos a dejar imponer sus privilegios con manipulaciones y mentiras. La vivienda es un derecho y mientras haya especulación, que viva la okupación.

INFORME SOBRE OKUPACIO D´HABITATHE BUIT A BARCELONA

LAN MUNDUA

Durante el curso pasado y en los inicios de este, la problemática del abuso en la contratación eventual por parte del sector público está ocupando mucho espacio en la vida sindical.

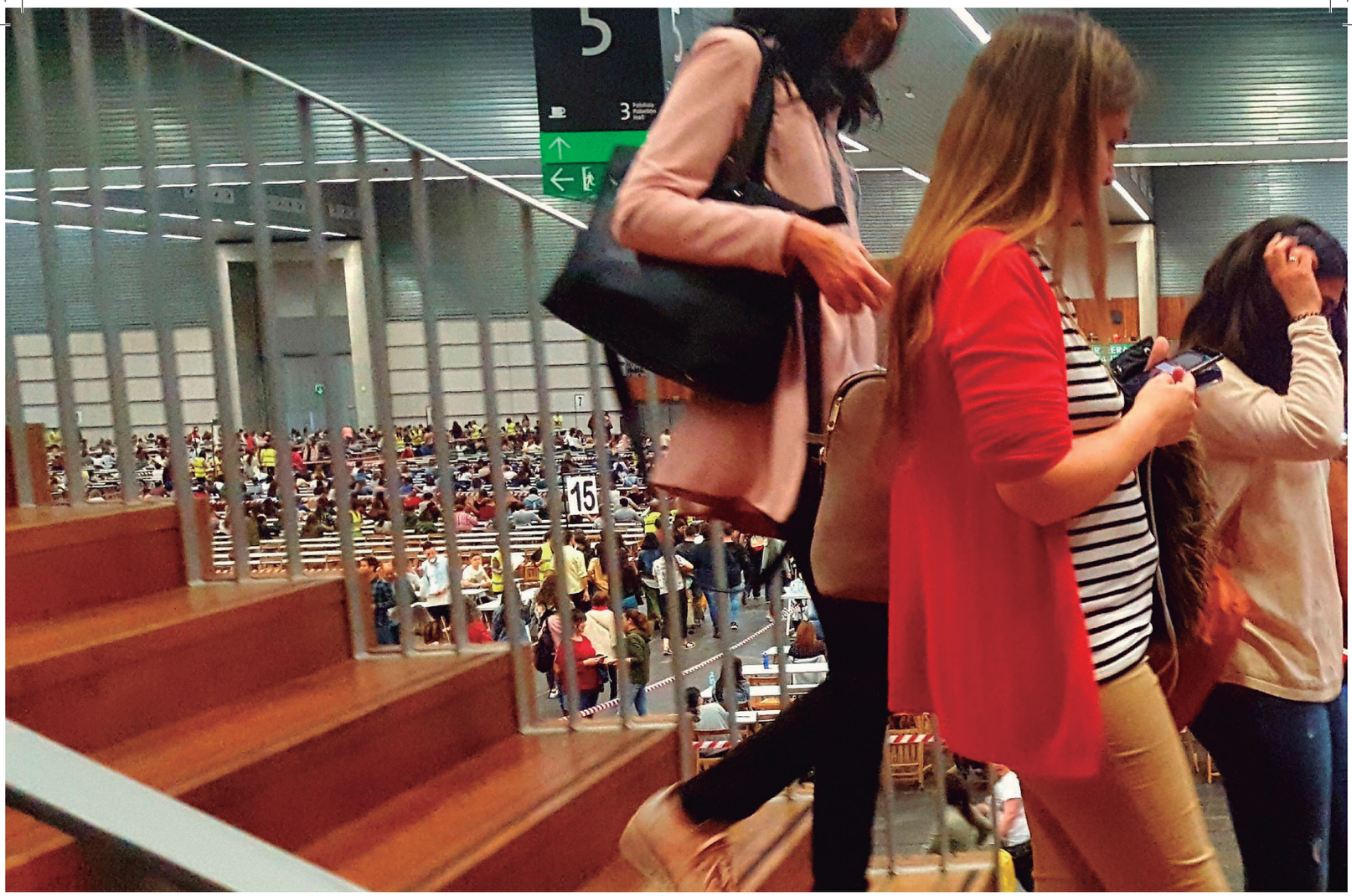
Para centrar este debate tenemos que tener presente el peso del empleo público en Hego Euskal Herria. Ello se debe a la sistemática política de aligerar el sector público en base a la subcontratación. Algunas fuentes cuantifican el número de trabajadores y trabajadoras subcontratadas por las diferentes administraciones vascas y navarras en más de 120.000. Desde la misma lógica debemos entender que la tasa de temporalidad en el sector público sea del 40%: 50.000 personas en la CAPV y 15.000 en Nafarroa.

Resultado de la pelea jurídica nos hemos encontrado con que en numerosas ocasiones el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha ordenado al Estado Español a adoptar medidas para poner freno al abuso sistemático en la contratación eventual.

El Estado ha hecho oídos sordos hasta que en el marco del reparto de los fondos de rescate la propia Comisión Europea le obliga a comprometerse en firme a ello. Con la inestimable ayuda de CCOO y UGT gobierno español aprobó el RDL 14/2021 de reforma del Estatuto Básico del Empleado Público que, además de no revertir la situación, no contaba con las mayorías suficientes para ser convalidado en el Congreso de los Diputados.

A escasos meses de que el proceso de debate en torno a esta cuestión ESK se encuentra trabajando la respuesta sindical en distintos ámbitos para poder poner sobre la mesa movilizaciones lo más amplias posibles. En esta materia ESK acudimos con la posición sindical aprobada en la Comisión Nacional del sindicato celebrada el pasado mes de febrero.

En el texto aprobado, ESK, apuesta por el fortalecimiento de los servicios y sectores de titularidad públi-



ca. Por ello, interpreta como una necesidad la consolidación de todos los puestos de trabajo con carácter estructural cubiertos en interinidad. ESK, mediante iniciativas propias, como las reclamaciones de fijeza ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, o a través de iniciativas de otras organizaciones, participará o se adherirá con todos aquellos sindicatos y movimientos que demanden soluciones al abuso en la contratación tanto por las vías judiciales, como legislativas.

El sindicato entiende que la solución a la situación actual vendrá de la mano de movilizaciones amplias y masivas, que aglutinen al mayor número de organizaciones sindicales y colectivos de interinos e interinas. Para nosotras está claro que las consecuencias de este fraude en el uso de la contratación deben de recaer en las propias administraciones, entes y empresas públicas y no en los trabajadores.

Respecto a la manera de regularizar la situación ESK apuesta por las siguientes medidas:

Instar a que las diferentes administraciones realicen, de manera conjunta con los agentes sindicales, un Plan de RRHH que analice la estructura del empleo público en su ámbito. Así mismo la manera de regularizar las plantillas eventuales en fraude de ley es la siguiente:

1. Aquellos puestos de trabajo de duración inferior a 3 años, y que se consideren estructurales, han de ser cubiertos por Concurso-Oposición, con carácter urgente y antes de tres años.

2. Con carácter excepcional, y por una sola vez, las administraciones públicas han de estabilizar al personal que lleve más de 3 años en tareas estructurales, y que haya accedido a su puesto respetando los procedimientos de acceso al empleo público.

Aquellos de duración entre 3 y 4 años, han de ser cubiertos mediante Procesos Selectivos Restringidos, ya que, tras los denominados "Proyectos de carácter temporal" que las Administraciones llevan adelante con una duración superior a los dos años, y que no

son desarrollados por el personal adscrito a dicha Administración, se encuentran escondidos puestos estructurales que han de ser cubiertos de manera estructural. Es dentro del período comprendido entre el tercer y el cuarto año en el que se constata el carácter estructural del mismo.

Aquellos de duración superior a 4 años, han de ser transformados en empleados públicos fijos, con derecho a permanecer en su puesto de trabajo habitual y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para el resto de personal funcionario de carrera. Dicho personal tendrá derecho a permanecer en el puesto de trabajo actualmente desempeñado o, en caso de que no fuera posible, a permanecer desempeñando tareas correspondientes al mismo cuerpo, para la entidad empleadora para la que presta sus servicios, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para el personal comparable fijo, sin perjuicio de la prioridad o preferencia que corresponda a estos últimos a efectos de los procedimientos de concurrencia competitiva.

3. Una vez estabilizado el personal interino en situación de abuso, se clarificará qué plazas quedan disponibles para las OEPs siguientes.

4. A partir de este momento, las administraciones estarán obligadas a realizar ofertas de empleo público cada dos años. Así se da cumplimiento inmediato a la Directiva y a la exigencia que impone la UE de reducir la temporalidad.

Es necesario que los Gobiernos Vasco y Navarro no acepten las tasas de reposición que se impongan desde Madrid.

5. Establecer una indemnización de 45 días por año trabajado cuando las administraciones den por finalizados los contratos temporales asegurando que el abuso de la temporalidad en la contratación tenga sanciones efectivas.

Iñigo MOLINA

- 43 URTE
- BILBO
- ESKko abokatua

El 13 de marzo de 2020 el gobierno español declaró el estado de alarma y el confinamiento domiciliario para la ciudadanía con excepción de los servicios esenciales. Un confinamiento que entra vigor el 14 de marzo y para el que ESK ya estaba preparado, ese mismo viernes 13 de marzo el sindicato decide mandar a sus trabajadoras y trabajadores a casa.

Han pasado 18 meses desde entonces y al echar la vista atrás se percibe cierta romantización de lo vivido pero lo cierto es que aquel día recogimos expedientes, carpetas, portátiles, desviamos teléfonos y nos instalamos en nuestras casas llenas de miedos, preocupación, dudas y muchísima incertidumbre. Descubrimos en aquellos días lo importante que son los cuidados; cuidarnos, cuidar y que nos cuiden, que lo esencial era precisamente eso, lo imprescindible para el sostenimiento de la vida y desde nuestras casas, desde una pantalla, al otro lado del teléfono vivimos con cierta angustia como nuestras compañeras y compañeros, trabajadores en servicios esenciales, se jugaban la vida para que nosotras salvásemos las nuestra. Nunca podremos agradecérselo lo suficiente.

Durante aquellos días inciertos ESK cerro sus sedes, pero no paró. La semana laboral dejó de tener 5 días y nos olvidamos de horarios. Hubo que reinventarse y aprendimos a la carrera a usar la tecnología que estaba a nuestro alcance. A las llamadas de teléfono, los WhatsApp o las reuniones telemáticas se unieron también las consultas en nuestro canal de youtube. Si alguien sobresalió en aquellas consultas ese sin duda fue Iñigo Molina, asesor y abogado de ESK.

Iñigo es una de las personas que componen la asesoría jurídica de nuestro sindicato en Bilbo, de aspecto serio y rudo nos ha conquistado a todas con su ironía y su sentido del humor. Toda una diversión también adivinar con que complemento nos iba a sorprender en sus apariciones. No es raro ver que diferentes medios de comunicación cuenten con el para hablar de temas laborales, su contundencia y su manera de expresarse directa, sin rodeos y sencilla hace que contar con el sea un lujo. La misma claridad y rotundidad con la que se expresa en redes sociales y que ha hecho que tenga miles de seguidores.

Habitualmente comenzamos todas las entrevistas con las mismas preguntas, pero en el caso de Iñigo siendo trabajador del sindicato es necesario reformular las preguntas…

¿Cómo llegaste a ESK? ¿Nos conocías anteriormente?
A través de conocidos comunes supe que buscaban a un nuevo laboralista y decidí ver que ofrecía su proyecto, sindicalmente hablando.

Conocía el sindicato por referencias y por haber compartido lado en algunos conflictos, con lo que ya sabía que podía existir cierta sintonía.

¿Fue difícil adaptarse a la organización?
No más que adaptarse a las peculiaridades de cada sitio, con su gente nueva y sus peculiaridades. En este sentido lo más peliagudo fue encontrar la máquina de café, un verdadero secreto.

¿Qué es lo que más valoras de nuestro sindicato?
La predisposición a la lucha y la contestación, el no conformarse, ni optar por la vía de menor resistencia.

Hemos vivido, y seguimos haciéndolo unos momentos realmente complicados, pero probablemente para las trabajadoras y trabajadores la situación más surrealista fue la del confinamiento domiciliario

"Egoera zoro samarra izan zen, eta, guztiok ikusi genuen nahaste–borraste nabarmenaz gain, egoerak, bai operatiboki bai sindikalki, eskatzen zuenera egokitu behar izateaz gain, etxetik irtenbide berriak inprobisatu behar izan genituen, inoiz ez bezalako arazo baterako."

¿Cómo viviste esta situación?
Pues fue una situación bastante loca, además de la obvia confusión en la que nos vimos sumidos todos, no solamente tuvimos que adaptarnos a lo que la situación, tanto operativa como sindicalmente, requería sino que hubo que improvisar desde casa soluciones nuevas para un problema a una escala inédita.

¿Es complicado trabajar en esas condiciones?
Desde luego, no solo físicamente al trabajar principalmente desde casa, sino también adaptar todas nuestras operativas tradicionales a un entorno digital, algo que nunca se había probado y que tuvimos que improvisar de la noche a la mañana. Una muestra de ello fue el consultorio on line, en el que aparecíamos a solventar dudas llegadas de todas partes, en Incluso de secciones de otros sindicatos, que no podían consultar en el suyo.

Durante el confinamiento te hiciste muy popular en nuestro canal de youtube con los consultorios, las formaciones… ¿Cómo surgió esa idea? ¿Existía esa necesidad?

Pues surgió a los pocos días de empezar el confinamiento, a raíz de un curso para delegados que se transformó a un formato digital, al no poder realizarse presencialmente. Aunque ya existía una costumbre previa en el sindicato de colgar vídeos con pequeñas explicaciones para conflictos o temáticas concretas, el aparecer a calzón quitado en YouTube a atender en directo las dudas de todo el mundo, nunca se había intentado, ni por nosotros, ni que sepamos por nadie, aunque claro está, no tardaron en salirnos imitadores.

¿Qué crees que aportaban aquellos consultorios?
Aparte de, claro está, solucionar muchas dudas urgentes, proporcionó un medio de cercanía al sindicato por parte de los trabajadores, lo que también aportó mucha confianza en una situación como la del confinamiento en la que la sensación predominante era la de confusión y desamparo. Si preguntaban, allí estaba alguien para dar la cara y orientar en lo que pudiera, eso ya hacía mucho.

Te hemos visto en numerosos programas de televisión hablando de temas laborales, tienes muchísimos seguidores en RRSS… Sin embargo, ha ido calando eso de que sindicalismo es aburrido y que no somos necesarios además de ser unos jetas ¿nos das la receta mágica? ¿Crees que es un problema de comunicación?

Hay un poco de todo, desde luego el mundo sindical se ha atascado mucho en dinámicas de comunicación que, si bien eran las más eficaces en su momento, hoy tienden a quedarse obsoletas, en este sentido es también un problema generacional. En ese aspecto hemos estado cediendo mucho terreno público a oportunistas y charlatanes, que ganan por incomparecencia, porque si algo he comprobado estos años es que la gente tiene hambre de estos temas y responden muy positivamente cuando son planteados de un modo claro y directo.

Después de tu éxito ¿barajas la posibilidad de trasladar tu residencia a Andorra?
Lamentablemente el de la carga impositiva es un problema que no tengo, normalmente hacienda me da el pésame cuando presento la declaración, el funcionario me pregunta si estoy bien, si necesito algo…Bromas aparte, muy recientemente me preguntaron precisamente por ese tema en un medio y es una de las razones por las que es precisa una mayor y mejor divulgación por parte de sindicatos y agentes sociales.

www.esk.eus
Jarrai gaitzazu sareetan
@ESKsindikatua

HITZALDIA

https://www.youtube.com/watch?v

Otasilaren 17an, Alternatibak, Oskar Matutek gidaturik, hainbat sindikatuekin mahai ingurua antolatu zuen trantsizio ekologikoari buruz eta lan etorkizunaren inguruan aritzeko. Bertan Iratxe Álvarez izan zen ESK sindikatuaren izenean.

LIBURUA

SHWARZ, Mauricio-José. : LA IZQUIERDA FENG-SHUI.
Cuando la ciencia y la razón dejaron de ser progres.

Argitaletxea: ARIEL.
ISBN: 978-84-344-2585-9

Schwarz arremete en este libro contra las nuevas tendencias de cierto pensamiento progresista, y se pregunta cómo es posible que un sector de la izquierda política se haya apartado tanto del camino de la razón y el conocimiento que le dieron origen en el siglo XVIII.

BIDEOA

https://www.youtube.com/watch?v=DhnQrzBl8xQ

Bizkaiko garbitzaileak greba egingo dute martxoa, apirila eta maiatzean haien eskubideak aldarrikatzeko eta soldata arrakalaren kontra.

@DonMitxel_I

A la policía que protesta porque ahora se les pueda fotografiar, les diría lo que nos dijeron a los ciudadanos cuando lo llenaron todo de cámaras: si no eres un delincuente, nada tienes que temer.

@bootxo

-Beti maitejo zaitut
-AHTa bukatu arte?
-Ez esan tontakeriarik

#mikroipuina

@EnfrmraSaturada

Las seis y media de la tarde y ya es de noche. Un saludo a toda esa gente que dice que se ahorra mogollón de luz con el cambio de hora.

PATRIARKATUA INDARGABETU!

DEROGACIÓN DEL PATRIARCADO!

8M
KALEAN IKUSIKO
DUGU ELKAR

Esk

ESK ARABA
Beethoven 10 behea
01012 Gasteiz
945 214 888
araba@esk.eus

ESK BIZKAIA
Gral. Concha 12, 1
48008 Bilbo
944 101 425
bizkaia@esk.eus

ESK GIPUZKOA
Zorroaga Pasealekua 17
20011 Donostia
943 456 911
gipuzkoa@esk.eus

ESK NAFARROA
Emiliana Zubeldia 5 behea
31014 Iruñea
948 224 124
nafarroa@esk.eus