



SINDIKALISMOA GAUERAKO (ETA EGUNERAKO) ATERPEA

Dossierra

DARIO SALVETTI · IZASKUN GARCIA
SHARLENE HENRY · ZURIÑE GONZALEZ PINEDO
PABLO PEREZ RUIZ

Komunitatea

KOMUNITATEARI · SINDIKALISMO
EKOSOZIALISTARA BIDEAN NAZIOARTEKO
IRAKASPENAK · GOMENDIOAK

Talaiaaren 18. alea duzu esku artean, gogoetarako gunea; argitalpen bat ez ezik, hausnarketa eta eztabaiderako espazio ere izan nahi duena. Talaia, LAB-eko Ekintza Sozialeko egiturak eta Ipar Hegoa Fundazioak formazio sindikal, politiko eta sozialerako egiten duten eskaiztzen parte da.

Ale honetan sindikalizazio estrategiaz aritu gara, langile subjektua berrosatzea helburu duen kontrabotere sindikalismoaz. Hasteko eta behin, GKN (Florentzia) enpresako langilea den Dario Salvetti elkarritzetatu dugu, trantsizio ekosocialaren alde egin duten borrokaren irakaspen nagusiez hausnartzeko. Horrez gain, Pablo Perezek *organizing for power* antolaketa teoriaren printzipio nagusiak azaldu dizkigu. Horri lotuta, printzipio horiek laburbiltzen dituen infografia bat ere osatu dugu. York-South Weston Tenant Union etxebizitza sindikatuko militantea den Sharlene Henryk, aldiz, Toron-

ton garatu duten alokairuen gribaren nondik norakoak laburbildu dizkigu.

Kanpo esperientzia horiek guraera ekartzeko ariketa egiteaz gain, sindikatutik ere sindikalismo estrategiaren inguruau gogoetatzeko tartea hartu dugu. Horretarako Izaskun Garcia, LABeko Antolaketa idazkaria, sindikalizazio estrategiaren gako nagusiez mintzatza. Segidan, Zuriñe Gonzalezek duela gutxi martxan jarri den LABen Abiatu etxebizitza asanbladaren jardunaren berri eman digu. Horrez gain, beti bezala, Ekintza sozialaren ikuspegitik sindikalismo berriaz eta antolaketa ereduaz gogoetatzeko tartea hartu dugu, Komunitateari editorialean. Bestalde, sindikalismo ekosocialistara bidean inspirazio iturri izan daitzekeen zenbait borroka sindikalen irakaspenak laburbildu ditugu Programa sozioekonomikoaren atalean. Eta, amaitzeko, zenbait gomendioekin itxi dugu aldizkaria. ■



TALAIA 18 |
GAUERAKO (ETA EGUNERAKO)
ATERPEA
2025EKO NEGUA

- 03** DARIO SALVETTI
- 07** IZASKUN GARCIA
- 11** SHARLENE HENRY
- 14** ORGANIZING TEORIAREN 5 PRINTZIPIO
- 16** ZURIÑE GONZALEZ PINEDO
- 19** PABLO PEREZ RUIZ
- 22** KOMUNITATEARI
- 24** PROGRAMA SOZIEKONOMIKOA ALETZEN
- 27** GOMENDIOAK



Aldizkari honen edukiak Creative Commons - Aitorrtu Partekatu berdin lizenzia baten pean daude.

Lizenzia honekin, edukiak kopiatu, banatu eta erakutsi zein lan eratorriak egin ahal izango dituzu, beti ere ondorengo balditzak betez:

- Edukiaren jatorrizko egilea aipatu behar duzu.
- Edukiaren aldaketarik egiten baduzu, edo lan eratorri bat sortzen baduzu eta hau banatzekotan, honako lizenzia honen baldintza beretan egin beharko duzu.

Los contenidos de esta publicación están bajo licencia Creative Commons - Reconocimiento - Compartir igual. Con esta licencia eres libre de compartir, copiar y redistribuir el material así como de crear trabajos adaptados, siempre bajo las siguientes condiciones:

- Debes reconocer adecuadamente la autoría.
- Si creas un trabajo derivado, debes difundir las contribuciones bajo la misma licencia que el original.

**DARIO SALVETTI**

» Tabajador de GKN

«La llave del cambio está en la transformación de la producción y para ello es necesaria la convergencia entre el movimiento obrero y el movimiento ecologista»

El primer aspecto novedoso de esta lucha ha sido responder a la amenaza de despidos y deslocalización vinculando el futuro de la empresa a la necesaria transición ecosocial.

La vía más directa para llenar ese vacío podría ser la nacionalización de la fábrica bajo control obrero. Pero sabemos que hoy en día no existe un interés político por ello, y tampoco tenemos la correlación de fuerzas necesaria en la sociedad para reclamar esa opción. Así que cuando la fábrica se queda resistiendo aislada, es la propia fábrica la que debe tener un plan para llenar ese vacío.

Nosotros y nosotras utilizamos dos herramientas para intentar llenar ese vacío. Por un lado, utilizamos de manera creativa los instrumentos jurídicos que ya existen, que claramente no son los que nosotros y nosotras preferiríamos, pero son

En esta entrevista buscamos extraer algunas claves estratégicas de la experiencia de lucha llevada a cabo por los trabajadores y trabajadoras de la empresa GKN (Florencia) en favor de la reconversión industrial desde abajo, más allá de cómo termine el proceso abierto durante las últimas semanas, en las cuales se ha presentado un segundo plan industrial y planteado un ultimátum al Gobierno de la Región Toscana.

los que están disponibles, como, por ejemplo, la constitución de una cooperativa obrera para reclamar la producción bajo control obrero.

Y, por otro lado, había que llenar ese vacío con una propuesta de producción nueva. Es en ese momento cuando nos damos cuenta de que, si esa producción nueva quiere tener un soporte social, si quiere vincularse con movimientos sociales, debe ser ecológicamente avanzada. Así que comenzamos a contrarrestar el vacío que el capital había creado en la fábrica y, al final, terminamos convergiendo con el movimiento climático.

Esa no fue una elección meramente ideológica (aunque no hay nada de malo en ello), sino que fue la respuesta a una necesidad material: la de encontrar una manera de llenar ese vacío producido por el capital.

Una lección extraída de ese proceso de lucha ha sido que es posible trabajar de forma unitaria entre los movimientos laborales y los ecologistas. ¿Cómo fue ese proceso de convergencia entre los movimientos?

Ese proceso de convergencia fue el resultado de dos reflexiones. Por un lado, la reflexión del movimiento obrero. Nos dimos cuenta de que no era posible decir al mundo "manos fuera de GKN", porque ese era un eslogan muy egoísta. Si llamas a la sociedad a defender tu puesto de trabajo, es necesario que la sociedad esté convencida de que ese trabajo es funcional para ella misma.

Así que en septiembre de 2021 fuimos al Climate Camp que se celebró en Milán, a hablar con el movimiento ecologista y a plantearles que nosotros y nosotras estamos defen-



“
EL TERRITORIO
HA DEFENDIDO
LA FÁBRICA Y
LA FÁBRICA HA
DEFENDIDO AL
TERRITORIO
”

diendo nuestro puesto de trabajo no porque defendamos la producción en sí misma, sino porque el trabajo es un hecho social, vinculado a unos derechos sociales. Pero nunca nadie nos había preguntado qué queríamos producir. Si podemos elegir, vamos a trabajar por la reconversión ecológica.

Por otro lado, el movimiento ecologista, después de la gran ola de manifestaciones de 2019-2020, era bastante consciente de estar en una transición, de estar en una crisis, porque no se podía seguir haciendo simplemente manifestaciones donde se pedía a los grandes poderes que cambien las cosas, cuando está claro que ellos no quieren ni saben cómo hacerlo. La llave del cambio está en la transformación de la pro-



ducción, y para poder influir en la producción es necesaria la convergencia entre la conciencia obrera y el movimiento ecologista.

Cuando derrotamos los despidos, la multinacional no devolvió la producción, así que nos quedamos en la fábrica sin producir, sin hacer nada. En ese limbo, comenzamos a elaborar nuestro plan industrial y ese primer encuentro en la lucha con el movimiento climático se transformó en una convergencia de proyectos. Así comenzamos a discutir juntos cómo se podía volver a producir en la fábrica.

No ha sido un proceso fácil, porque el proceso de auto-recuperación de la producción por parte de los propios obreros, que se basa en la

AUNQUE EL MERCADO SE PRESENTE COMO EFICIENTE Y DINÁMICO ES PROFUNDAMENTE INERCIAL

democracia obrera, en la asamblea obrera, también está basado en el conocimiento técnico de los obreros. La conversión ecológica de la fábrica dificultaba esa democracia obrera, porque estábamos hablando de un tipo de producción que no conocíamos. Nosotros sabíamos hacer semiejes, que era lo que producíamos antes. No sabíamos prácticamente nada sobre la producción de placas fotovoltaicas, así que eso limitaba nuestra autonomía asamblearia.

Para superar esa limitación, nos vimos obligados a contar con el apoyo y la ayuda de una red solidaria de expertos universitarios. Por suerte, ellos se sumaron a esa lucha porque veían allí una oportunidad de trabajar en favor de la transición ecológica en la práctica. Y lo hicieron de manera totalmente militante y voluntaria.

En la misma lógica, reivindicáis haber trabajado permanentemente vinculados al propio territorio y sus movimientos sociales.

Nosotros nos planteamos como objetivo ir hacia una fábrica socialmente integrada. Esa es una manera creativa de indicar que estamos hablando de una fábrica pública, pero no una fábrica pública vertical, sino una fábrica que esté socialmente integrada. Integrada, por un lado, mediante vínculos de solidaridad con el territorio. Lo que nosotros decimos es que el territorio ha defendido la fábrica y la fábrica ha defendido al territorio. Están vinculados. Hubo miles de personas del territorio que se movilizaron para defender la fábrica. Y está claro que no tiene sentido movilizarse por una fábrica si no consideras esa fábrica como un bien común del territorio.

Si cada uno entiende su puesto de trabajo como algo individual, no

tiene sentido movilizarse por una simple fábrica. Por eso, al decir que la fábrica lucha también en defensa del territorio, estamos defendiendo esos puestos de trabajo como un bien común. En la misma lógica, luchamos por tener producciones social y ecológicamente avanzadas en nuestro propio territorio.

En los planes industriales que habéis planteado para la transición, consideráis fundamental la implicación del sector público. ¿Por qué lo consideráis fundamental? ¿Cómo planteáis esa relación conflictiva entre el ente público y la participación obrera?

Cada producto genera una ganancia privada y otra social. Una fábrica, en sí misma, solo puede calcular la ganancia privada, sin la cual no puede sobrevivir en el mercado. La verdad es que si la producción de un panel fotovoltaico tiene una ganancia económica privada similar o incluso inferior a la producción de piezas para Ferrari o Maserati (como los que producíamos en GKN), está claro que hay una ganancia social completamente diferente. Para producir algo así, necesitas un actor público que tenga la capacidad de calcular o pensar en el interés general, de calcular la ganancia social (por ejemplo, una producción de energía limpia permite ahorrar costes en materia de salud pública, al evitar la propagación de enfermedades respiratorias... cosas que el capital privado jamás valorará). Aunque el mercado se presente como eficiente y dinámico, la realidad es que tiene un mecanismo profundamente inercial. Para que el capital privado realice una inversión en las líneas productivas como las nuestras, debes tener un producto acabado y un espacio asegurado en el mercado. Y para tener el producto, necesitas te-

ner una línea productiva en marcha. Por lo que es un círculo cerrado del que no se puede salir. La única salida viable para una fábrica como la nuestra es la intervención de un ente público que realice una inversión en un producto que aún no existe, pero que tenga un plan social para que ese producto pueda existir.

Así que nuestro plan industrial no solo se enfrenta a los problemas derivados de los ataques del capitalista que quiere hacer una especulación inmobiliaria con la fábrica, sino que

también aborda todas las problemáticas conjuntas del sistema.

Por otro lado, hay que decir que es completamente ineficaz limitarse a pedir esa intervención pública, porque eso significa pedir que ocurra algo desde arriba, cuando el Estado o el gobierno no quieren, no saben, no tienen la voluntad política, ni la competencia para dar esa transición climática. Así que la intervención pública que estamos intentando impulsar es una intervención pública desde abajo (con instrumentos como el accionariado popular), que no pretende sustituir la intervención pública desde arriba, sino simplemente demostrar que es posible hacer esa transición, y que si nosotros y nosotras somos capaces de hacerlo, el Estado podría hacerlo de una forma mucho más rápida y eficaz.

Para finalizar, ¿qué otra clave o aprendizaje consideráis fundamental?

Si uno analiza todo el proceso de lucha, puede tener la impresión de que todo ha sido consecuencia de un proceso muy bien pensado, de un plan preestablecido... Pero la verdad es que todo lo que hemos hecho (la convergencia con el movimiento ecologista, la llamada a la intervención pública, la asamblea permanente...) ha sido resultado de la lucha del día a día, una lucha en respuesta a la dinámica misma del capital. Un juego de golpes y contragolpes. Si lo analizas a posteriori, parece que nosotros hemos elegido un rumbo previamente. No es así. Esa es la lección más importante. Este proceso no se ha basado en una elección libre (por ejemplo, hacer una huelga clásica o converger con el movimiento ecologista). No es una elección, es la propia necesidad que surge de la lucha la que marca el camino. Esa es la lección principal. ■

LA INTERVENCIÓN PÚBLICA QUE ESTAMOS INTENTANDO IMPULSAR ES UNA INTERVENCIÓN PÚBLICA DESDE ABAJO



«Sindikatua langileentzako tresna eraginkorra izateko helburuari erantzuten dio sindikalizazio estrategiak»

IZASKUN GARCIA » LAB sindikatuko antolaketa arduraduna

Azken urteetan sindikalizazio estrategia garatu beharaz aritu da LAB. Zer esan nahi da kontzeptu hori erabiltzen denean? Zein litzateke estrategia horrekin bilatzen dena? Zein da helburua?

LABek bere kontraboteko eredu sindikala garatzeko, ezinbestekoak ditu elkar osagarritu eta elikatzen diren bi jarduera: ekintza soziosindikala eta sindikalizazioa.

Ekintza soziosindikala langileen lan eta bizi baldintzak hobetzeko, borrokatzeko, modu kolektiboan garatzen duen jarduera da. Lan zentroetan nahiz auzo eta herriean garatzen duguna.

Sindikalizazioak, berriz, langileekin zuzeneko hartu emanak landu eta pedagogia eginez, langileak politizatu eta antolatzea bilatzen du. Langileak boteretzea eta subjektu aktibo bilakatzea dugu helburu, borrokarako eta eragiteko gaitasuna biderkatuz. Sindikatu bezala sindikalizazio estrategia integral, iraunkor eta era-

ginkor bat definitua izatea, eta gure komunitatea osatzen duten kide guztiek, nork bere funtziotik, estrategia horren logikan aritza funtsezkoa da.

Estrategia iraunkorraz ari gara, ekintza soziosindikala bezala sindikalizazioa gure eguneroko jardunaren parte izan behar duelako. Bestetik, estrategia integrala izateak badakar eragin eremu eta egiteko anitz aintzat hartzea.

Sindikalizazioaz hitz egitean gure proiektu sindikala hedatzeaz ari gara, LAB geroz eta langile gehiagorentzat erreferentziazko sindikatua bilakatzeaz, eurentzako bitarteko era-ginkor bat bilakatzeaz. Horretarako lantokietan langileen afiliazioa sustatzearekin batera, ordezkari sindikal gorputz sendo eta zabal bat izatea da erronka, egun ordezkaritza sindikala dugun lan zentroetan gure ordezkaritza handitz, eta ordezkaritzarik ez dugun lan zentroetan hauteskunde sindikalak sustatz.

Proiektuaren hedapenarekin batera, langileen harrera eta antolakuntza sindikalizazio estrategiaren gakoak dira era berean. Guregana arrazoi ezberdinengatik jotzen duten langileei ze harrera egin, beraien beharrekin konektatu, horiek entzun eta erantzun, baina, bide berean, sindikatua-rekin lotura eta hartu emana eraiki. Azken batean, langile horiek sindikatuko militante bilakatzeak gure egiteko nagusia izan behar du. Baita gurekin bat egin duten langileak ahaldundi eta, elikatze politiko-sindikalerako nahiz sindikatuaren barne bizitzaren parte izan daitezen, antolakuntza espazio eta formula kolektiboak eskaintzeak ere.

Sindikalizazioa lantzeak, bestetik, langileekin etengabeko pedagogia sindikala egitea eskatzen du. Langileengana goazenean, nahiz gurera datozen langileekin, gure proiektu politiko-sindikalaren gaineko pedagogia egin beharko dugu. Horretarako zer transmititu nahi dugun eta

nola transmititu nahi dugun argi iza-tea ezinbestekoa da.

Gure proiektu sindikala hedatzen jarraitza lehentasuntzat jo du sindikatuak. Haztea bere horretan da helburua? Zertarako eta nola hazi? Eta, horri begira, ze paper jokatzen dute hauteskunde sindikalek zein afiliazioaren lanketak?

Behin eta berriz aipatzen dugu gure proiektu sindikala hedatzen jarraitu behar dugula, LABek langile ororen etxea izateko anbizioa duela, ahalik eta langile gehienentzako erreferentziazko sindikatua bilakatu nahi dugula. Eta hori ez da ikuspegi korporatibotik egiten dugun apustua. Sindikatua zabaldu eta indartzeko apustuak gure interpelazio gaitasuna handitzeko zein borrokak sustatu eta akordioak erdiesteko aukerak biderkatzeako helburuari erantzuten dio. Argi dagoelako LAB indartsu dagoen lantoki edo sektoreetan borrokak sustatu eta lantzeko gaitasuna daukagula, eta horrekin emaitzak lortzen direla. Langileentzako tresna eraginkorra izateko helburuari erantzuten dio azken finean hedapenak, guretzako sindikatua tresna delako, ez helburua bere horretan.

Sindikatuak izugarrizko hedapena izan du azken urteetan. Sindikatuaren 50. urteurrena ospatu dugun honetan, 50.000 afiliatuen langa gainditu dugu eta 5.000 ordezkari sindikal baino gehiago ditu sindikatuak. Parekorik ez duen hazkundea izan dugu. Etengabe hazten jarraitzen duen sindikatu bakarra gara.

Gainera pentsatzen dugu badugula oraindik hazten jarraitzeko beta. Hego Euskal Herrian, adibidez, 2023ko datuen arabera, ordezkartza sindikala izateko eskubidea duten langileen % 47,83ak oraindik ez du

ordezkartzarik bere lan zentroan (6 langiletik gorako lan zentroetako langile kopurua aintzat hartuta). Badago hauteskunde sindikal berriak sustatu eta zabaltzeko orube zabal bat, beraz. Bestetik, LABen ordezkartza sindikala gehienbat lan zentro handietan metatzen da, non ordezkariak lortzeko bozka kopuru gehiago behar izaten den. Lan zentro txikietan LABen presentzia handitzea da erronka, horrenbestez.

Afiliazioan hazten jarraitza ere egingarria da. LABek ordezkartza duen lan zentro gehienetan, LABek hauteskundeetan jasotzen duen bozka kopurua duen afiliazioa baino handiagoa da. Hau, gure ordezkariek egiten duten lanagatik jasotzen du-

ten aitorta gisa ulertu daiteke, baina baita langile horiek gurera gerturatu eta gure komunitatearen parte bilakatzeko aukera bezala ere. Bestetik, langileriaren definizioa eta iruditegia ikuspegi feministak nahiz antiarrazistatik zabaltzeak, sindikalizaziorako eta borrokarako zailtasun gehiago duten sektoreetan ekintza sindikal eredua birpentsatzeak, antolaketa-rako eredu berriak abian jartzeak, eta langile guztien sindikalizazioa errazteko gure afiliazio kuoten sistema egokituz, afiliazioa lantzen jarraitzeko aukerak zabaltzen dizkigu.

Gehiago izan eta antolatutago egon. Horrela laburbildu daiteke sindikalizazio estrategiaren oinarria. Hedatzen ari den LABen komunitateak duen potentzialitatea askatzea da helburua. Zein erabaki berri planteatzen dira horretarako?

Gure komunitatearen potentzialitatea askatzeko beharrezkoa da komunitate hori osatzen dugun (afiliatu, ordezkari, libera-tu) arteko zuzeneko harremanak olioztatzea, elkar hausnartu eta erabakitzeko espazioak sistematizatzea, elkarrekin dugun indarraz jabetu eta barne kohesioa lantzea. Erakunde handiek izan ditzaketen

**SINDIKALIZAZIOAZ
HITZ EGITEAN GURE
PROIEKTU SINDIKALA
HEDATZEAZ
ARI GARA**



arriskuak ere aintzat hartu eta hauek gainditzea da erronka; oinariaren eta egituraren arteko arrakalak edo distantziak murriztuz eta delegazio-nismoaren ordez bakoitzaren ekarpenari lekua eginez. Denok osatzen dugu LAB, eta LABek denok behar gaitu.

Hortaz, egitura (liberatu) eta ordezkarien arteko gutxieneko hartu emanak sistematizatu behar dira. Kurtsoan zehar elkarrekin egoteko momentuak plangintzatzeaz ari gara. Lasaitasunez lan zentroa nola dagoen aztertu eta ekintza sindikalaren ikuspegitik nahiz sindikalizazioaren ikuspegitik erronkak elkarrekin identifikatzeaz. Era beraean, egitura eta ordezkariak modu kolektiboan biltzeko eskaintzak ere sistematizatuko ditugu. Sindikatuaren ildoak, gogoetak... jasotzeko eta horietan ekarpena egiteko aukera zabalduz.

Ordezkari sindikalek beraien lantikiko langileekin eta, zer esanik ez, afiliatuvekin harremanak sendotzea ere ezinbestekoa da. Langile berriei harrera egitea (gure burua eta LAB aurkeztuz) eta langileekin zuzeneko hartu emanak lantzea funtsezkoa da.

Lantokian eta lantokitik kanpo an-tolatzeko proposamenak ga-ratzen ari da sindikatu.

Lantokietan LABeko kidegoa antolatzeko hiru eskaintza aurreikusten ditu sindikatuak. Alde batetik, lantokietako sail sindikalak. Sail sindikalak lantoki edo lan zentro bateko LAB kideak (afiliatuak), modu iraunkor batean antolatzea ahalbideratzen diguten antolaketa eredua dira. Sail sindikalaren funtzoak dira, besteak beste, LABen komunitatea sendotzea eta LABen posizioetan kohesionatzea,

gure lerroa enpresan txertatzea eta enpresako plangintzak eztabaidatu, onartu, garatu eta jarraipena egitearekin batera.

Bestetik, eremu edo sektoreko sail sindikalak ditugu. Horiek enpresa berdinean lan egin arren lan zentro ezberdinatetan sakabanatuta eta isolatuta dauden afiliatuantzako, nahiz eremu edo sektore berean lan egiten duten enpresa ezberdinatako (etxe langileak, riderrak...) LAB kideentzako antolakuntza eskaintza dira. Atomizatuak dauden langileen antolaketa erraztu eta ekintza sindikal bateratuta egitea ahalbidetzeko balio du antolaketa eredu horrek. Lantokietako sail sindikalek dituzten funtzi berdinak izan arren, horiek aurrera eramateko eta elkartzeko moduetan dago berezitasuna. Bilera fisikoak beharrezkoak izango badira ere, kasu horietan garrantzia berezia izango du afiliatu sarea sortzeak, eta sarea elikatzeko formulak aztertu eta zehazteak: bisi-

tak, email sareak edo whatsapp zein telegram kanalak...

Azkenik, elkargune sindikalak ditugu. Elkarguneak lan zentro berdinean, enpresa nagusiko nahiz lan zentro horretan lan egiten duten azpikontratetako edo emplegu zentro berezietako delegatu eta afiliatuak biltzeko guneak dira. Sistemak langileak bereizteko eta bakartzeko erabiltzen duen logika gainditzeko eta langileen arteko elkartasuna eta indar metaketa sustatzeko formula, azken batean. Gune horien funtzioak eremu bakoitzaren arteko elkar ezagutza eta bakoitzaren egoerekiko elkartasuna sustatzea eta LABen komunitatea sendotu eta guztiei eragiten dieten gaietan estrategia komunak adostu eta garatzea dira.

Lantokiaz harago, eta nagusiki sindikatuak garatu nahi duen ekintza sozialaren baitan, azken urteetan lantokia gainditu eta lurraldea (auzoa/herria) oinarri hartuta antolakuntza eskaintza ezberdinaren aukeraz gogoretzen joan gara. LABek sindikalismo soziala egitea zer den eta nola egin hausnartu du; borroka sindikalak nola jendarteratu (eragileekin eta zenbait zerbitzuren erabiltzaileekin elkarlana sustatzu), mugimendu sozialekin aliantzak zelan eta nondik landu eta, batez ere, egun langileen kezka iturri nagusia den eta bizitza duin baterako oztopo bilakatu den etxebizitzaren espekulazioari eta negozioari aurre egiteko ekintza soziosindikala gartzeko apustua egin du. Azken apustu horren norabidean, gure afiliatuak etxebizitzarekin izan dezaketen problematikari modu kolektiboan heltzeko eta borrokatzeko "Abiatu" etxebizitza asanbladak sortzen ari gara zenbait eskualdeetan.

**“ ERAKUNDE
HANDIEK IZAN
DITZAKETEN
ARRISKUAK AINTZAT
HARTU ETA HORIEK
GAINDITZEA DA
ERRONKA ”**

Militantziarekin lantzen ari za-reten txostenean, pedagogia sindikala egin beharaz ere hitz

egiten da. Zer esan nahi da horrekin?

Gure kidegoak bere eguneroakoan langileekin lan egiten duenean pedagogia sindikala egiten ari da. Langileengana hurbiltzen garenean afiliatu daitezen, hauteskundeetan zerrendetan joan daitezen, gubozkatzera langileak animatzen ditugunean edo lan zentroan batzuetan borrokaren beharra eta garrantzia azpimarratzen dugunean... pedagogia sindikala egiten ari gara. Kontua da modu inkontzientelean eta inprobisatu egiten dugula nolabait, zeren gaineko pedagogia egin eta pedagogia hori egiteko moduen inguruan ariketa kolektibo partekaturik egin ez dugulako orain arte. Orain, beraz, pedagogia egiteko estrategian sakontzea dagokigu.

Langile klasea oso anitza da, eta aniztasun hori bera ematen da gurekin bat egiten duten langileen artean ere. Batetik, aniztasuna oinarri sindikalei dagokienez: sindikalismoaren inongo harremanik ez duten horiengandik hasi eta sindikatuen berri izan bai, baina orain arte gurekin bat egiteko urratsik eman ez duten horienganaino. Eta, bestetik, oinarri politiko-ideologikoei dago kionez: independentista, sozialista, feminista eta antiarrazistak diren horiengandik hasi eta aipatutako zutabe ideologiko horietako batetik edo batzuetatik urrun dauden horienganaino. Aniztasuna ere sindikatura hurbiltzeko arrazorian; momentu puntual batean, sindikatua zerbitzu bat jasotzeko, bitarteko soil moduan ikusten duten, edo sindikatua hori baino gehiago ere badela ulertzen dutenen artean.

Aniztasun hori ulertzen eta bakoitzak dakin horrekin konektatzen jakin behar dugu, aniztasuna balio positibotzat hartu eta aukera

**SUSTRAIAK
SENDO DITUEN ETA
ADARRAK ZABALTZEN
JARRAITU NAHI DUEN
SINDIKATUA
GARA**

gisa baliatzen. Abiapuntu ezberdin horiek aintzat hartuz gure eredu politiko-sindikalaren inguruko pedagogia egiteko aukera dugu, gure gorputz militantea zabaltzen joateko aukera. Sustraiak sendo eta adarrak zabaltzen jarraitu nahi duen sindikatua izan nahi badugu, gure ateak bizipen eta ikuspegi desberdinak dituzten langileei ireki behar dizkiegu, baina, era berean, ideologizazio lan sendo eta progresiboa bat eginda.

Eta nola egiten da hori?

Lan pedagogiko progresiboa izan behar du gureak. Gure harremanetan hasiera-hasieratik presente egon behar da "egiteko beste modu bat" dela gurea, ez garela ohiko sindikatu bat, izaera soziopolitikoa dugula. Eta ditugun elkarritzetan osagai

ideologikoak sartzen joan behar dugu, modu naturalean eta irekian, zurruntasunik eta dogmatismorik gabe. Gurekin bat egiten duten horiek joango dira sindikatua ezagutzen, informazioa jasotzen, interpretatzen eta integratzen. Gure egitura osoak interpretazio eta integrazio lan hori erraztu behar du.

Azaldu behar dugu zeintzuk diren gure balioak, zein bizipen eta ibilbideetik gatozen. Hartzalea zein den kontuan izanik egin beharko dugu pedagogia. Elkarrizketa iraunkor bat sortu behar dugu, zeinaren bidez gurekin bat egiten duten langileek gure egitasmoarekiko atxikimendu handiagoa garatuko duten eta, era berean, gure egitasmoa aberastuko duten.

Gure lan pedagogikoak programatutako baliabide espezifikoak izan behar baditu ere (material eta ikastaro espezifikoak, besteak beste), erakunde osoaren jarduera busti behar duen ariketa da. Aipatu bezala, harrera egiten duten kideek, hedapenean dabiltsanek eta, zer esanik ez, ekintza sindikalean aritzen direnek, denek egiten dute eta denei dagokie pedagogia sindikala egitea. Nor bere estilo propioaz arituko da, diskurtsoa norberaren esperientzietatik eraikiz eta hartzalearen arabera egokitz. Baina, era berean, pedagogia sindikala nola egiten dugun eta nola egin beharko genukeen partekatzeko googoeta kolektiboa ere sustatu behar dugu egoitzetan: zerk funtzionatu duen, non ditugun zaitasunak, nola hobetu dezakegun...

Langileekin gaudenean, esaten eta egiten dugun horretan arreta jarri, modu kontzientelean eta planifikatu aritu, eta esperientziak zein jakintzak elkar partekatuz eta landuz pedagogia sindikala egiteko gure eredu propioa definitzen joan behar dugu. ■

York-South Weston Tenant Union (Sindicato de Inquilinas de York-South Weston) es un grupo de inquilinas y asociaciones de inquilinas que se organiza en el área de Toronto llamada York-South Weston, y que viene organizando la ayuda común para proteger los derechos de las inquilinas desde 2020. Sharlene Henry es co-presidenta del sindicato y una de las organizadoras de la huelga de alquileres que han llevado a cabo. Henry es además miembro

activo del sindicato Unifor Canada, el mayor sindicato en el sector privado del país, siendo esta experiencia importante también para la lucha inquilina. En esta breve entrevista repasamos su lucha, y en ella reconocemos la importancia de que la clase trabajadora se organice y luche, siendo el sindicalismo en sentido amplio la mejor herramienta para defender nuestros derechos frente al capital, en los centros de trabajo y fuera de ellos.

Para empezar, ¿qué es el Sindicato de Inquilinas de York-South Weston? ¿Cómo y por qué razón empezasteis a organizaros?

York-South Weston Tenant Union (YSWTU) organiza a inquilinas y asociaciones de inquilinas de Toronto. Como sindicato de inquilinas nuestro objetivo es compartir información y recursos sobre los derechos que como inquilinas tenemos, con el objetivo de enfrentar el aumento del precio de los alquileres en nuestro distrito y conseguir que se hagan las reparaciones necesarias en las viviendas. También organizamos bloques, defendemos los derechos de las inquilinas y el derecho a una vivienda

digna y asequible en nuestra comunidad.

Yo empecé a organizarme antes de que nos convirtiéramos oficialmente en sindicato de inquilinas, a causa de los aumentos de la renta de alquiler que nos imponían año tras año en el bloque donde vivo. En aquel momento no teníamos ni idea de lo que eran los *Above Guideline Increases* (AGI, Aumentos por Encima de las Directrices), una forma legal de aumento del alquiler en la provincia en la que vivo (Ontario). Un propietario puede hacer obras o reparaciones, y cargar el coste de estas a las inquilinas. Vivo en el 33 de King Street, un edificio alto

de 420 viviendas situado en el extremo oeste de Toronto. Nuestro edificio había experimentado un aumento de más de 5 puntos por encima de las directrices en ese momento, y como inquilinas veíamos que para justificarlo se realizaban obras superficiales que, en nuestra opinión, no eran necesarias. Es por ello que empezamos a organizarnos y a luchar.

Ha sido un proceso de lucha fructífero, hasta llegar a una enorme huelga de alquileres. ¿Podrías contarnos más sobre ese proceso?

La huelga de alquileres fue la herramienta a la que recurrimos tras muchos años de organización y presión



SHARLENE HENRY »Co-presidenta del York-South Weston Tenant Union

para conseguir que el propietario se reuniera con nosotras y negociara un acuerdo justo para todas las inquilinas de nuestro edificio. Nos pasamos años organizando concentraciones, llegando a nuestros cargos electos en los tres niveles de gobierno (municipal, provincial y federal). Hicimos peticiones por Internet, llamadas telefónicas con guiones para presionar al propietario. En ese proceso ha sido muy importante mantener el contacto entre todas las inquilinas: las reuniones periódicas del sindicato, las actualizaciones por correo electrónico que mantenían a todas las inquilinas al tanto de la situación y de la lucha, o los puertas a puertas o conversaciones de ascensor que servían como espacio de acercamiento a nuestras vecinas. Poco a poco fuimos construyendo las condiciones y el poder para plantear la huelga de alquileres para retirar todas las AGI existentes y que la propiedad se comprometiera a no imponer más, lograr compensaciones por la pérdida de servicios en el edificio y acatar el control de rentas. Tras 16 meses de huelga de alquileres hemos conseguido que la propiedad tenga que sentarse y ganar el acuerdo.

Pero además, hemos conseguido crear una comunidad empoderada y eso es importante porque sabemos que el problema no termina ahí. Nuestro barrio era una de las pocas zonas *asequibles* que quedaban en Toronto, que siempre ha sido considerada una zona de lanzamiento para muchas familias por la proximidad al sistema de transportes y a las principales autopistas. El *aburguesamiento* de nuestro barrio ha hecho que las empresas propietarias quieran comprar todos los edificios. Una vez que una inquilina se muda, vemos aumentos de alquiler del 30-50% respecto al anterior, precios

“ EL CONFLICTO DE LA VIVIENDA AFECTA A TODOS LOS MIEMBROS DE LA CLASE TRABAJADORA ”

nos. Una vez que un inquilino conoce realmente sus derechos y puede abogar por sí mismo y por los demás, ese poder y ese conocimiento nunca se les podrá arrebatar.

Además, el sindicalismo de base debe tener la capacidad de aunar diferentes compromisos. Algunas inquilinas están totalmente comprometidas y apoyan todos los actos, concentraciones, peticiones o acciones del sindicato, también más allá de la lucha concreta. Esos son los inquilinos que, como yo, son apasionados y crean un espacio seguro, la base para que otras compañeras se acerquen a nosotras. Otras muchas inquilinas sólo pueden comprometerse a firmar una petición, asistir a alguna reunión o realizar pequeñas tareas que apoyen al movimiento. Esto está bien, porque necesitamos implicación a todos los niveles, son todos esos actos los que construyen la acción colectiva.

Gracias al proceso de organización de nuestro bloque, hemos construido una comunidad dentro de nuestro distrito. Nuestro mayor apoyo ha venido de las relaciones personales, que se anclaban en los espacios y eventos en los que ocurre la vida de nuestra comunidad. En verano de 2021 celebramos una fiesta al aire libre que reunió a inquilinos y aliados para tomar un helado y escuchar buena música. Celebramos nuestras victorias con comida y la comida siempre une a la gente. También hemos creado alianzas con nuestras vecinas que son propietarias de sus viviendas, y hemos contribuido a nuestra comunidad abogando por una cambio social en la forma de ver el derecho a la vivienda en general y los derechos de las inquilinas en particular.

que expulsan a las actuales vecinas del barrio. Ahora, estamos más empoderadas para seguir defendiendo nuestro derecho a vivir dignamente en nuestros barrios.

La apuesta por el sindicalismo de base ha sido un elemento importante de vuestra lucha.

La organización de base es una apuesta poderosa. Empodera a quienes no tienen voz y educa a quienes se suman mientras se unen colectivamente. Hemos formado a muchas vecinas y vecinos y tomado conciencia colectiva sobre qué es ser inquilina y cómo estamos viviendo. La educación también es un factor importante que nos ayuda a organizar-

Eres también parte del sindicato



laboral Unifor Canada. ¿Cómo has vivido la relación entre el sindicalismo laboral y de vivienda? Tanto a nivel militante-personal, como a nivel de relación entre ambos tipos de sindicalismo.

Como miembro activo de Unifor Canada, el mayor sindicato en el sector privado en Canada, he aprendido mucho sobre luchar por lo que es justo. Mi recorrido como sindicalista y como activista en favor de los derechos de inquilinas ha ocurrido de manera paralela, y todo lo que aprendí de las formaciones y la práctica en mi sindicato laboral, vi que lo podía aplicar a lo que ocurría en el sindicato de inquilinas. Así lo hice y lo sigo haciendo, aplicando los conocimientos sindicales en mis dosivismos.

El sindicalismo lucha por la justicia social. Los sindicatos luchan por salarios y condiciones de trabajo dignas para la clase trabajadora; YSWTU es un sindicato de base de inquilinos que lucha por la justicia social, nuestros miembros luchan por una vivienda digna y asequible. ¡Es parte de la misma lucha por la justicia social! La clase trabajadora no tiene el acceso a la vivienda garantizado, una gran parte

**LA RELACIÓN
ENTRE
LOS SINDICATOS
LABORALES Y LOS
SINDICATOS DE
INQUILINAS
HA SIDO MUY
ESTRECHA**

de esta es inquilina, y necesita poder acceder a una vivienda estable que se adapte a las necesidades de su familia. ¡El conflicto de la vivienda afecta a todos los miembros de la clase trabajadora!

Mi sindicato apoyó nuestro trabajo desde el principio, y es parte de la razón por la que tuvimos tanto éxito en nuestra lucha contra los elevados aumentos de los alquileres. Durante la huelga de alquileres el apoyo de los sindicatos fue lo que nos mantuvo en pie. Contribuyeron económicamente, participaron en nuestras manifestaciones, sus miembros firmaron nuestras peticiones, nos dieron espacio para hablar de nuestra lucha contra los propietarios corporativos, y caminaron a nuestro lado. La solidaridad que nos mostraron nuestros aliados del movimiento laboralista no tiene precedentes, y la relación entre los sindicatos laborales y los sindicatos de inquilinas ha sido muy estrecha, para exigir al gobierno y a las empresas propietarias que hagan lo correcto. Necesitamos un control total de los alquileres, un control de las viviendas vacías y una vivienda social realmente accesible y asequible para que la clase trabajadora pueda vivir con dignidad. ■

Organizing teoriaren 5 printzipo

Infografia hau *Labor Notes-en Secretos de un organizador exitoso liburuan oinarrituta dago*. Organizing teoriaren ikuspegitik antolaketa sindikalera begira aintzat izan behar diren 5 printzipo nagusi laburbildu ditugu, gure egunerokoan gogoan izateko baliagarriak direnak: antolatzea jarrera bat da, zuzeneko elkarrizketak lehenetsi, gai estrategiko bat hautatu eta amorrua antolatu, borroka progresibo bat planteatu eta etengabeko antolaketan jarri begirada. Horrez gain, zuzeneko elkarrizketak izaterako orduan kontuan izateko zenbait aholku ere txertatu ditugu.

1. ANTOLATZEA JARRERA BAT DA:

- Jendeak mugitzeko arrazoia baditu, baina horiekin konektatu egin behar da.
- Antolatzea arazoak konpontzeko lehen pausoak dela sinistu behar da, antolaketak ematen duen indarra dela konponbiderako bidea.



2. ZUZENKO ELKARRIZKETAK IZAN

- Begietara zuzenean begiratu. Emailak, infoak, mezuak... gauza askotarako baliagarriak dira, baina ezin ditzakete zuzeneko harremanak ordezkatu. Zuzeneko komunikazioa lankideak ezagutzeko eta implikatzeko biderik efikazena da.
- Aho bat, bi belarri: bi belarri eta aho bakarra dugu, beraz, proportzio horretan erabili. Antolaketa eta dinamizaziorako hitz egin baino gehiago entzun egin behar da.



3. GAI ESTRATEGIKO BAT ERABAKI ETA AMORRUA ANTOLATU

Arazo asko dugu egunerokoan, jendea arrazoi askorengatik dago haserre. Horregatik borroka zeren bueltan antolatu erabakitzea oso garrantzitsua da. Irizpide hauek baliagarriak dira borrokarako gai bat hautatzeko unean:

- Ahalik eta jende gehienari eragiten dion gai bat izan dadila.
- Gai hori sentitua izan behar da, amorrua eragin behar du. Hori gabe jendea ez da aktibatuko.
- Irabaz daitekeen borroka bat aukeratu. Garaipen txikiak epe luzeko borrokak eta antolaketa elikatzen dituzte.

4. BORROKA PROGRESIBO BAT PLANTEATU

- Borrokak apurka-apurka igotzen dugun mendi bat bezalakoak dira. Intentsitatean hazten joango diren ekintzak planteatu.
- Helburua gero eta jende gehiago aktibatzen joatea da, beraz, neurria hartu. Bidean jendea galtzen ari bagara ez gara asmatzen ari.

5. ETENGABEKO ANTOLAKETAN JARRI BEGIRADA

- Antolaketaren gakoa borroka eta planen jarraipenean dago. Tematiak izatean.
- Borroka zehatzak galdu arren, antolaketa indartua ateratzeak izan behar da helburua.

«Etxebitzaren gatazkan LABek lehen terroan egon behar du, kapitalari aurre eginez»

Azken urteetan sindikalismoa eraberritzeko proposamenak eginez jarraitzen du sindikatuak. Bizitza eta kapitalaren arteko gatazkari erantzuteko, lantokiez gain, herri eta auzoetan sindikatua antolatzeko helburuari heldu zaio azken urteetan, tartean ekintza sozialeko komunitatearen bidez. Nola baloratzen duzue ibilbide hori?

Ekintza Sozialeko Komunitatea sortu zen borroka sindikala lantokietatik kanpora eramateko helburuarekin, langileon eskubideen aldeko borrokak eta herri zein auzoetan antolatutako borrokak bateratzea erraztuko zuten espazioak sortzeko. Ekintza sindikalarekin zuzeneko harremanik izan gabe, hainbat proiektutan militatzen duen afiliazioa antolatzeko beharretik sortu zen. Sindikalismoa birpentsatzeko apustuaren emaitza izan zen.

Apustu horrek elkar ezagutzea ahalbidetzen digu, sareak sortu eta elkar identifikatzea. Indarrak batzen ari gara borrokei hobeto eusteko eta hobeto erantzuteko. ABIATUREN batzarretan ideiak partekatzen ditugu, estrategiak eztaba idatzten ditugu eta horrela, borroka kolektiborako espazioa eraikitzen eta gorpuzten goaz, gero eta individualistagoa den mundu batean gure lantokietatik haragobizitza duinen alde antolatu eta borrokatu ahal izateko.

Etxebitzitzaren problematikari erantzuteko erabakia hartu duzue eta horretan buru belarri zabiltzate. Lehen mailako problematika da zalantzarak gabe etxebitzitzarena, historikoki langile mugimenduaren borroketan presente egon dena, baita LABen ibilbidean ere. Baina zerk bultzatu zaituzte gatazka horretan antolatzeko beharraz gogoeztazera?

Problematika hori ez da ezer berria, baina azken urteetan egoerak oorrera egin du nabarmen. Egun etxebitzitzaren eskuratzea gero eta zailagoa da, ia ezinezko bihurtzeraino. Hipotekek eta alokairuak izugarri igotzen ari dira eta egoera horren arrazoi nagusiak dira, alde batetik, irabaziak handitzea besterik bilatzen ez duten funts putreak higiezinen merkatuan sartu izana, eta, bestetik, etxebitzitzaren parke publikorik ez dagoela. Horrez gain, etxebitzitzak erabilera turistikorako baliatzeak, edota Gasteizen gertatzen den bezala, hutsik dauden etxebitzitzaren kopuru itzelak egoera la-riagotu baino ez dute egiten.

Etxebitzitzaren oinarrizko beharrizana da, bizitzeko toki bat izatea ezinbestekoa baita bizitza duinak garatu ahal izateko, baina gizarte kapitalistetan etxebitzitzaren erabiltzen da inbertitzeko, negozioa egiteko, espekulatzeko. Azken finean, langileon soldaten kontura gutxi batzuk aberasteko, eta





ZURIÑE GONZALEZ PINEDO » ABIATU etxebizitza asanbladako kidea

hala, hipoteken zein gehiegizko alokairuen esklabo bihurtzen gaituzte. Langileok jasaten dugun zorpetze-maila jasanezina da, eta hipoteka edo alokairua ordaindu ezin dugulako kalean geratzeko beldurrik gure lan-eskubideen defentsan eta lan baldintza duinen alde borrokatzeko dugun gaitasuna baldintzatzen du. Horregatik sindikalismoarentzat lehentasuna izan behar du etxebizitzaren negozioari aurre egiteak, eta gatazka horretan LABek lehen lerroan egon behar du, kapitalari aurre eginez.

Etxebizitzaren problematika, ordea, ikuspegি anitzetatik landu eta borrokatu daiteke. Zuek sindikalismotik egin nahi duzuela diozue. Nola egin nahi duzue? Eta zein harreman duzue gaia lantzen duten beste eragileekin?

**“EKINTZA
SOZIALEKO
KOMUNITATEA
SORTU ZEN
BORROKA SINDIKALA
LANTOKIETATIK
KANPORA
ERAMATEKO
HELBURUAREKIN”**

Gatazkaren parte izan nahi dugu, ez dugu soilik aldarrikapenetara edo planteamendu zein analisi teoriakoak egitera mugatu nahi. Etxebizitzaren arazoari aurre egin nahi diogu ekintza sindikalaren bidez, higiezinen patronalarekin eta ja-beekin negoziazio kolektiboa eginenez, lantokietan egiten dugun bezala. Jabe handiak higiezinen patronaletan antolatzen dira, guk ere, langileok, antolatu egin behar dugu eta etxebizitzaren problematikari heldu behar dio-gu borroka kolektiboaren bidez, betiere implikatutako pertsonen protagonismoa bilatuz. Elkar ba-besten, laguntzen, sortzen diren zaitasunak gainditzen ikasten, afiliazioarentzako elkartasun eta borroka espazioak sortzen, ideiak ereiten eta pentsamendua zabaltzen, elkarlanean aritzen eta gainerako eragileekin akordioak erai-

kitzen, delegazionismoari atea itxiz eta etsipenean erori gabe.

LAB apurka-apurka borroka hori modu kolektiboan antolatzeko asanbladak sortzen ari da. Gasteizen lehenetarikoa sortu duzue. Nola antolatzen zarete? Zein izan da orain arteko ibilbidea?

Asanbladak bi zeregin nagusi ditu. Alde batetik, lan politikoa, propaganda eta mobilizazioen bidez etxebitzaren arazoa sozializatzea zein instituzioak interpelatzea helburu duena. Bestalde, asanbladara hurbildu diren eta beren gatazkak gurekin borrokatu nahi dituzten afiliatuak kasu zehatzetako hultzera ekintza sindikalaren bitartez.

Gasteizko asanblada hilean bitan biltzen da: hileko lehen asteartean eta hirugarren asteko ostegunean, baina nahiko malguak izaten gara, eta ahalik eta kide gehien hurbiltzea bilatzen dugu beti.

Asanbladaren antolaketari dago-kionez, normalean lehen zatia lan politikoari eskaintzen diogu, kanpaineri, hain zuen ere, eta egin duguna errepasatzen dugu, egiteke dagoena adostu eta gogoratzearekin batera. Jarraian, kasu zehatzak aztertzen ditugu. Egituraketa hori asanbladaren beharren, erritmoen edo kasuen premien arabera egokitzentzak dugu.

Kasuei dagokienez, hasiera-hasieratik argi uzten dugu asanblada ez dela aholkularitza indibiduale-rako tokia, ez duela ezein kasuren banakako jarraipenik egiten, eta bertaratzan den inork ez duela bere kasuaren jarraipen individualik izango. Era berean, azpimarratzen dugu gatazkak modu kolektiboan lantzen direla, kasu indibidualei irtenbide kolektiboak bilatuz, eta asanbladan guztiok garela prozesuaren parte aktibo, gure esperientziak eta ezagu-

“
LEHENTASUNA
IZAN BEHAR DU
SINDIKALISMOARENTZAT
ETXEBIZITZAREN
NEGOZIOARI AURRE
EGITEAK”

gehiago hartzen, gero eta trebatuago, gero eta indartsuago sentitzen gara.

Gaur egun zer duzue eskuartean?

Zein gatazka duzue irekita?

Oraintxe bertan gatazka bat dugu esku artean ADANIA-CATELLA-VITALQUILERekin. Beraien daukagun bigarren kasua da. Kuxabanken Vital Fundazioaren programa sozial bat da VITALQUILER, eta ADANIA higiezinen agentzia da etxebitzitzat libreez gain VITALQUILERen alokairuak ere ku-deatzen dituena. CATELLA, al-diz, funts putre suediar bat da, VITALQUILERren etxebitzitzat babestuen parkearen zati bat erosiz zuena.

tzak partekatuz. Elkarrekin indartsuagoak garela argi baitugu.

Oraindik ez gaude egindako bidearen ebaluazioa osoa egiteko baldintzetan, baina atzera begiratuz gero, lehen asanblada urduri haien, zeintuetan ez genekien zeri egin beharko genion aurre, zer gatazka aurkituko genituen, une honetan oso urrunekoak dirudite. Asanbladaren iristen diren kasuak lantzen ditugun heinean, joaten gara konfiantza

Orain esku artean dugun kasua eta aurrekoan nahiko antzekoak dira. Bietan ADANIA-VITAQUILERek ez die maizterrei alokairu kontratu berritu nahi izan etxebitzitzat horiek babes ofizialeko kalifikazioa galdu ondoren, merkatu librean sartu eta horiek espekulatzeko asmoa bai-tute. Gureak bezalako maizterrak ez zaizkiela interesatzen esatera ere heldu dira. Gure lehenengo kasuari hultzeko jarraitu beharreko estrategia asanbladan adostu genuen eta ekintza sindikala garatu ondoren akordioa lortu genuen, 8 urterako kontratu berri bat sinatuz. Bigarren kasuan, ordea, orain hasi gara ADANIA-VITAQUILERekin negoziatu nahi. Maizterrak egoera oso zaurgarrrian dagoen emakume bat eta bere adingabeko semea dira. ADANIA-VITAQUILERek jada kontratu berri bat eskaini die, baina abusuzko prezioan. Baldintza horiek guztiz onartezinak dira edonorentzat, baina are gehiago familia horrentzat. Alokairu kontratu berri bat nahi dugu, baina familiaren diru-sarreren araberako prezioan, eta ez gara geldituko helburu hori lortu arte. ■



«El conflicto y la construcción de contrapoder popular de forma duradera son la vía para transformar la sociedad»

PABLO PÉREZ RUIZ

» Militante del sindicato de vivienda de Madrid

¿Qué es el *organizing*? ¿De dónde surge o resurge esta teoría?

En realidad, el *organizing*, la teoría de organización de base, no es nada nuevo. Es verdad que ahora ha habido un resurgir a raíz de las luchas sindicales laborales en los Estados Unidos, junto con una cierta adaptación que hemos hecho en algunos movimientos sociales (sobre todo en el de la vivienda) de esas herramientas de organización históricas.

El *organizing* es un enfoque teórico que, en realidad, simplemente defiende que, para construir contrapoder, tienes que ir construyendo poco a poco capas de poder popular. Lo que esta teoría ha hecho es resca-

tar y sistematizar —que creo que es lo útil— algunos de los aprendizajes históricos de cómo podemos construir poder: de cómo podemos pasar de ser un movimiento que resiste a un movimiento que gana, a un movimiento que pase a la ofensiva. No se trata simplemente de ser muchas personas, sino de cómo nos organizamos, cuál es la estrategia que adoptamos y cómo podemos conseguir victorias sólidas que no se desvanezcan en cuanto cambie un gobierno o pasen unos años.

Y, ¿por qué resurge esta teoría ahora?

Venimos de una historia reciente del 15M que en el ámbito institucional ha dejado un legado más bien triste. En

términos de movimientos sociales, podemos ver casos como la PAH, la Plataforma de Afectados por la Hipoteca, que fueron muy potentes y lograron aglutinar a mucha gente durante un momento muy concreto, pero que no han dejado después una estructura sólida ni aprendizajes organizativos claros. Hubo momentos en el que sí se hicieron cosas increíbles: ocuparon bancos, ocuparon viviendas, recuperaron un montón de casas y pararon miles y miles de desahucios. Sin embargo, una vez que esa etapa se agotó, no se construyó un poder de base que permitiera seguir avanzando o superponiendo unas victorias sobre otras.

El modelo de movilización del ciclo anterior iba un poco en esta línea: hay una causa justa, se convoca a todas las personas afectadas para que reaccionen, salimos a la calle y hacemos grandes manifestaciones. Este enfoque tiene sus éxitos: genera, quizás, algo de poder a corto plazo, sirve para poner ciertos temas en la agenda y moviliza a la gente. Pero, claramente, cuando la indignación baja, porque las circunstancias cambian, la gente deja de participar.

Al final, este enfoque de movilización, liderado por un grupo reducido de activistas es insostenible a la larga. Cuando la indignación disminuye o cuando la chispa del momento se apaga, queda un grupo muy pequeño y, además, desgastado. Creo que ese patrón, que ha sido recurrente en muchas de nuestras luchas, está agotado.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que los teóricos del *organizing* originalmente parten de una crítica a los sindicatos laborales mayoritarios estadounidenses y a sus enfoques. Estos sindicatos se han caracterizado como sindicatos de servicios, sindicatos de concertación. Por

lo tanto, el *organizing* resurge como una crítica tanto al sindicalismo de servicios como al modelo de movilización. Aunque es en ese segundo modelo donde creo que los movimientos sociales nos vemos más reflejados en nuestra propia historia.

¿Cuáles son los principales rasgos de esos modelos? Y, ¿cuáles son las principales críticas que se les realizan desde el *organizing*?

Por un lado, tenemos el modelo de sindicato de servicios. El *organizing* lo critica porque su acción sindical está centrada en el ámbito legal a través del asesoramiento individual. Las victorias que consigue son victorias en los juzgados que no modifican realmente la correlación de fuerzas entre las clases sociales. La actividad sindical está centrada en personas liberadas del sindicato y, al final, el objetivo de fondo de la organización es buscar el pacto social con la patronal y el gobierno para mejorar la legislación.

El segundo modelo sería el de movilización. En este caso, la acción sindical se centra en realizar grandes movilizaciones. Defiende que lo potente de la acción debe ser la repercusión mediática o en redes sociales. Por eso consigue victorias en conflictos en los que no es necesaria una resistencia sostenida, y ese tipo de victorias suele costar mantenerlas en el tiempo. Respecto al papel que juegan las activistas en este modelo, suele basarse en una minoría activista que realiza todas las tareas y que se ve a sí misma como agente del cambio.

Frente a estos modelos, ¿cuál sería el modelo que defiende el *organizing*?

El objetivo del sindicalismo de base, en comparación con los demás modelos, es que entiende que el conflicto y la construcción de contrapoder popular de forma duradera son la vía para transformar la sociedad. No

“ EL ORGANIZING SURGE DESDE UNA CRÍTICA TANTO AL SINDICALISMO DE SERVICIOS COMO AL MODELO DE MOVILIZACIÓN ”

busca el pacto social para mejorar ciertas legislaciones ni aprovechar olas de indignación para lograr objetivos específicos.

El *organizing* busca que realmente haya una construcción de contrapoder fuerte, ya que es ahí donde históricamente se han conseguido victorias (por ejemplo, en el sindicalismo laboral de principios del siglo XX).

El modelo del *organizing* o del sindicalismo de base plantea una acción sindical basada en reivindicaciones que sean ampliamente sentidas entre las bases. Trata de buscar constantemente cuál es el sentir de la gente, cuáles son los problemas que les afectan y, sobre todo, qué problema aglutina más. Quizá no sea el problema que a ti te gustaría desarrollar porque crees que es el más urgente, pero el sindicalismo de base trabaja con reivindicaciones ampliamente sentidas porque su objetivo es construir supermayorías.

La idea del sindicalismo de base es constituir esas supermayorías: una

gran mayoría de gente a la que potencialmente puedes organizar y que sea capaz de imponerse sobre otros poderes. Aunque sepamos que organizar a los no convencidos —uno de los grandes principios del *organizing*— lleva mucho tiempo y energía.

El *organizing* también cambia el foco respecto a quién es el agente del cambio. Ya no son las personas liberadas del sindicato ni una minoría activista convencida. Hay toda una apuesta por los

llamados liderazgos orgánicos: referentes o personas organizadoras que activan al resto, dotan de agencia a las afiliadas, distribuyen tareas y, muchas veces, vienen de entornos no politizados previamente. Se genera una especie de cadena en la que el objetivo constantemente es delegar, repartir tareas y activar a nuevos perfiles, haciendo un trabajo difícil para desarrollar liderazgos.

El *organizing*, más allá de una teoría, también es un método de trabajo. ¿Cuáles serían los principios básicos de ese método?

El *organizing* es un método de organización lento, porque se basa en construir una gran base social persona a persona, desde abajo, en vez de depender de unos pocos militantes hiperactivos. Se trata de estar constantemente formando y acompañando a nuevas organizadoras en sus propios contextos: en su lugar de trabajo, su comunidad... Muchas de esas personas están participando en una lucha por primera vez en sus vidas. Eso es lo que lo hace tan valioso, pero también tan difícil, por el acompañamiento que requiere.

Esa es la gran diferencia: en vez de dirigirnos únicamente a quienes ya están convencidos, nos enfocamos

en las personas que no lo están, que quizá ni siquiera conocen el problema o incluso pueden estar en contra de esas ideas. Apostamos por convencer e implicar precisamente a esa gente.

Por lo tanto, el primer principio del *organizing* es ese cambio de actitud: no buscamos héroes ni atajos. Se repite mucho: no hay atajos, este es un trabajo consciente, paso a paso. Ese es un cambio de actitud muy significativo en entornos militantes y sindicales, donde con frecuencia ciertos perfiles se ven a sí mismos como los agentes del cambio, como los líderes que van a dirigir la lucha.

También se cuestiona también la idea de que hay una apatía social generalizada. El *organizing* defiende que la apatía no es real. Lo que falta es relacionar y conectar los problemas de la gente con las posibles soluciones.

¿Cómo haces esto? El *organizing* defiende las conversaciones cara a cara. Creo que con el desarrollo de las tecnologías muchas veces nos hemos olvidado de la importancia de esto. Hay un principio que dice: *baja tecnología, alto impacto*. Ahora nos creamos que por enviar correos electrónicos masivos o poner un tuit vamos a obtener resultados. En realidad no, y es muy frustrante. Cualquiera que haya intentado convocar una reunión en Telegram o Whatsapp sabe que eso no tira, que la gente no responde. Por eso el *organizing* dice hay que volver a ciertas cosas analógicas, porque organizarse no es enviar correos o convocar reuniones, es tener esas conversaciones uno a uno, sobre todo escuchando mucho a la otra persona y planteando peticiones concretas.

El mapeo también es crucial, aunque sea algo que se ha hecho

siempre. Es muy importante tener muy bien mapeado el centro de trabajo o el bloqueo de viviendas: tener claro quién está en cada lugar, qué relaciones tienen entre sí y sus niveles de implicación en la lucha. Por otro lado, como comentaba anteriormente, junto con el mapeo se apuesta por reforzar los liderazgos orgánicos. La teoría de organización parte de la base de que la gente ya está organizada de alguna forma en sus vidas, y nuestra labor debería ser identificar quiénes son esas personas que tienen una influencia natural en sus comunidades o espacios de trabajo y ayudarles a tomar un rol activo en la lucha.

Por último, el *organizing* trabaja con objetivos alcanzables y progresivos. Esto es importante porque necesitas victorias para que la gente crea en ti. Si no hay victorias, la gente pierde la fe. No se trata solo de hacer demandas radicales, sino de ganar. Y tenemos que lograr victorias pequeñas que nos permitan ir construyendo esa confianza y esa base para

cambios más grandes. Hay que tener siempre muy en cuenta la progresividad y la escalabilidad de las estrategias. Además, el seguimiento es clave. Se habla mucho de que organizar es 90% seguimiento. Esto significa que el trabajo no se hace en las asambleas, no se hace en las reuniones, sino en el seguimiento posterior. Las tareas de los líderes sindicales o activistas deben centrarse en hacer ese seguimiento, en asegurar que se sigue un plan estratégico.

Hemos hablado mucho de las potencialidades que tiene el organizing. ¿Pero qué posibles limitaciones puede tener?

Por un lado tenemos un posible límite en la escalabilidad. Al hacer un trabajo tan comunitario, tan de "hormiguita", tan lento... la escalabilidad es un reto. Al final, es un trabajo sindical, pero también profundamente comunitario, de estar muy empapado y metido en el día a día. Quizá también tenemos que ser realistas y asumir que, en el mundo en el que vivimos y con las condiciones actuales, construir un contrapoder fuerte lleva décadas. A lo mejor el problema es que queremos ir más rápido de lo que podemos con los recursos que tenemos.

“ SE TRATA DE ESTAR CONSTANTEMENTE FORMANDO Y ACOMPAÑANDO A NUEVAS ORGANIZADORAS EN SUS PROPIOS CONTEXTOS ”

Otro posible límite está vinculado a la profesionalización y a la falta de recursos. Este método requiere de perfiles muy concretos, personas formadas específicamente en él. Eso muchas veces se consigue mediante la profesionalización, pero no todos los espacios pueden permitirse ese nivel de recursos. Cuando el trabajo depende más de una base militante o voluntaria, mantener un método que, aunque no es rígido, sí es muy sistemático, puede ser complicado. Aun así, creo que merece la pena adaptarlo a cada contexto, aprendiendo qué funciona y qué no. ■

Dugun boterea antolatu dezagun

Abiadura azkarrean aldatuz doa bizi garen jendartea eta zaila suertatzen zaigu askotan begirada altzatzea. Harreman sozialek, zaintza behar eta ezinek, bete gabeko desirek eta eskubide materialen ukapenek ardatzen dute gure egunerokotasuna. Horrela, bizitzeko modu bat sortzen dugu eta digute, biziraupen material soila bermatzea lehentasun bakar gisa jarrita.

Hala ere, egunero mundu hobe batzen aldeko borrokan engaiatutakoena aldetik ere oraindik nekeza egiten zai gu sindikalismoaren balioaz ohartzea.

Nork bere ekarpena egiteko hamaika leku izanik, sindikalismoa egoera zehatzetan soilik egin beharreko interbentzioetara mugatzeko ulerkera da ohikoa, sarri berau despolitizatz eta langile indibidualek patronalaren gehiegikeriak orekatzeko bitarteko huts bezala ulertz.

LABek bere sorreratik bestelako pultsio bat erantzun nahi izan dio. Statu quo-a errotik eraldatzeko bokazioz, lantokietan antolatu eta patronalari aberastasunaren banaketa lehiatu bai, baina joko arauak aldatzeko borroka

ere izan da gurea hastapenetatik. Gure nortasun ikur bihurtu dugu hori, eta horrela garatu dugu sindikalismo borrokalaria: gure Herriaren askatasun grina elikatu eta sustatzeko ekinaldia, langile klasearen interesen defentsan oinarritua- langile bakar bati zor dizkiotenak erreklamatzen borrokatik, egiturazko aldaketen borroketarainobizitza eta kapitalaren arteko gatazkan, lehena erdigunean jartzeko politika eta antolakuntza moduetan sakondu dugu.

Garai bakoitzean eskura izan ditugun erreminta eta moduak erabiltzen ikasi dugu horrela (baita inposatzen zitzaigun joko zelaiaren mugak zeintzuk ziren ondo ikasi ere). Aldian-al-dian berriztu beharreko hitzarmenen

Organicemos el poder que tenemos

La sociedad en la que vivimos está cambiando a una velocidad vertiginosa, y a menudo nos cuesta levantar la mirada. Las relaciones sociales, las necesidades y carencias de cuidado, los deseos insatisfechos y la negación de derechos materiales son los ejes que estructuran nuestra cotidianidad. Así, creamos una forma de vivir en la que garantizar la mera supervivencia material se convierte en la única prioridad.

Sin embargo, incluso entre quienes están comprometidos en la lucha por un mundo mejor, a menudo nos resulta difícil darle valor al sindicalismo. Es común entender el

sindicalismo como algo que se debe limitar a intervenciones específicas en situaciones concretas, a menudo despolitizándolo y reduciéndolo a un medio para equilibrar los abusos patronales a través de los trabajadores individuales.

Desde su origen, LAB ha querido responder a otro tipo de impulso. Con la vocación de transformar de raíz el statu quo, hemos organizado los centros de trabajo y disputado a la patronal la distribución de la riqueza, pero también hemos luchado por cambiar las reglas del juego desde el principio. Esto se ha convertido en una de nuestras

negoziazio alditik kanpo, lan baldintzak hobetzeko borrokaldiak egin izan ditugu, negoziazio kolektiboaren ulerkera zabalduz eta berau edukiz betez. Aberastasuna lehizteko neurriez gain, zaintza lanen aitortza eta banaketarako, hizkuntzaren defentsarako, larrialdi ekologikoari gure arduratik heltzeko... proposamenekin osatzen ditugu gure negoziazio aldarriak, bestekatuste.

Jakin badakigu lantokian gertatzen dena ezin dela gure bizitzako gainontzezko esparruetatik bereizi. Horregatik, sindikalismoa lantokietatik atera eta gatazka soziala gertatzen den esparruetara eramateko apustua izan da gurea. Negoziaketa kolektiboa ukatuta

señas de identidad, y así hemos desarrollado un sindicalismo combativo: basado en la defensa de los intereses de la clase trabajadora, desde la lucha por los derechos de cada trabajador individual hasta las luchas por cambios estructurales, profundizando en las formas políticas y de organización que sitúan la vida en el centro en el conflicto entre vida y capital.

Así hemos aprendido a utilizar las herramientas y métodos disponibles en cada momento (también entendiendo bien cuáles eran las limitaciones del campo de juego que se nos imponía). Fuera de los períodos de negociación de convenios que hay que renovar hemos librado luchas para mejorar las condiciones laborales, ampliando la interpretación de la negociación colectiva y llenándola de contenido. Además de las medidas para disputar el reparto de la riqueza, nuestras demandas de negociación in-

dutent sektoreak antolatzeko prozesuei heldu diegu, politizatu gabeko esparruetan ideologizazio lana egin dugu eta borroka eremu berriak antolatu ditugu.

Hala ere, askotan errepikatzen dugu faltan ditugula tresnak eta mugatuta ditugula gaitasunak gure agitazio eta antolakuntza modu eraginkorragoan egiteko. Jakin badakigulako arrazoia izatea ez dela aski, horrez gain lankideak korbentzitu, haien gogoekin bat egin eta zerbait egiteko prestutasuna pizteko motibazioak identifikatzea ere ezinbestekoa dela.

cluyen propuestas de reconocimiento y reparto del trabajo de cuidados, defensa del euskara o de medidas de respuesta la emergencia ecológica, entre otras.

Sabemos bien que lo que ocurre en el centro de trabajo no puede desvincularse de otros ámbitos de nuestra vida. Por ello, nuestra apuesta ha sido llevar el sindicalismo fuera de los lugares de trabajo y trasladar el conflicto social a los espacios donde se da. Hemos emprendido procesos de organización en sectores que niegan la negociación colectiva, hemos trabajado la ideologización en espacios no politizados y hemos organizado nuevos espacios de lucha.

Sin embargo, repetimos a menudo que nos faltan herramientas y que nuestras capacidades están limitadas para llevar a cabo una agitación y organización más eficaces. Sabemos

Bada LABek, mende erdiko urteurren honetan, helburu hori jarri dio bere buruari. Gero eta gehiago gara eta hedatzen jarraitu nahi dugu, baina, batez ere, gero eta antolatuago egon nahi dugu. Horretarako gure sindikalizazio estrategia sistematizatzen eta aberasten ari gara, lehen harremanak nola antolatu birpentsatzen eta egin beharreko pedagogia sindikala zein izan behar den zehazten. Datorrenari aurre egin eta sakoneko eraldaketak bultzatu nahi dituen komunitatea da gurea eta antolaketa moduaketan fintzeaurrats ezinbestekoa da norabide horretan. Dugun boterea antolatu dezagun! ■

que tener razón no es suficiente; además, es imprescindible convencer a los compañeros y compañeras, conectar con sus aspiraciones e identificar las motivaciones y activar su disposición a hacer algo.

Es por eso que, en este cincuenta aniversario, LAB se ha propuesto este objetivo: somos cada vez más y queremos seguir expandiéndonos, pero, sobre todo, queremos estar cada vez más organizados. Para ello, estamos sistematizando y enriqueciendo nuestra estrategia de sindicalización, repensando cómo organizar los primeros contactos y relaciones con los y las trabajadoras y definiendo cuál debe ser la pedagogía sindical que tenemos que hacer. Nuestro objetivo es afrontar lo que está por venir y fomentar cambios profundos. Y mejorar nuestras formas de organización es un paso fundamental en esa dirección. ¡Organicemos el poder que tenemos! ■

Aldizkariaren atal honetan LABek sindikalismo ekosozialistara egin beharreko bidean inspirazio iturri izan ditzakeen zenbait nazioarteko

esperientzia sindikal aztertzen dira. Horrez gain, borroka horietatik guretzat baliagarriak izan daitezkeen irakaspenak laburbiltzen dira.

Sindikalismo ekosozialistara bidean nazioarteko irakaspenak

PROGRAMA SOZIOEKONOMIKOA

Sindikalismoaren historiak erakusten du nola auzi ekologistaren politizazioa langile mugimenduari esker eman zen, eta ez honen aurka, zenbait irakurketa liberalek si-netsarazi nahi diguten eran.

70eko hamarkadan, ingurune osasuntsu baten aldeko borroka sindikal ugari piztu zen herrialde askotan, kutsadura industrialak langileen eta lurraldeen osasunean sortzen zituen eragin negatiboei aurre egin asmoz. Euskal Herrian, ekologismoaren eta sindikalismoaren arteko lotura argia eman zen, esaterako, Erandion 1969an egindako mobilizazioetan, zeintuetan siderurgia, kimika, zementu eta beira industrietako gas kutsagarriek airea toxikoa eta arnasa gaitza bihurtzen zu-tela salatu zen.

Industria-esparrutik harago, gai ekologikoak eta erreprodukzio soziala uztartzen zituzten langile-borrokok ere eman ziren 80ko hamarkadan ze-har. Besteak beste, Erresuma Batuan, emakume talde batek zentral nuklear

baten eraikuntzak sortzen zuen etxe-ko lan gehigarria ordaintzeko kanpaina bat bultzatu zuten. Edota Brasilgo Amazoniako seringeiro-ak estraktibismotik babestutako eremuak sortzearen alde borrokatu ziren, haien kautxu-biltze jarduera bermatzea eta deforestazioa saihestea helburu jarrita. Hala ere, egun, langile-mugimenduaren historia oparo hori gero eta katastrofikoagoa den krisi ekologikoaren ikuspegitik aztertu behar da. Historian zehar aireratutako berotegi-efektuko gasen emisioen erdia baino gehiago 1990etik gaurdaino ekoitzi dira, klima-kaosera garamatzatenak.

Horregatik da tragikoa hamarkada erabakigarri horietan zentral sindikal nagusiek gatazka neutralizatzearen eta langileriaren etorkizuna kapitalarenarekin lotzen zuen estrategia bat-en alde egin izana. “Trantsizio justua-ren” markoa hazkunde berdearen eta elkarrizketa sozialaren aldeko apus-tutik ia banaezin bilakatu da horrela. 2000ko hamarkadaren erdialdetik aurrera sindikatu handiak gobernu-

kiko lobby lana egitera mugatu ziren negoziazio klimatikoetan, politika publikoak eskatzeria bideratutako ikuspegi teknikoa barneratuta. Hamarkada horien balantza oso negatiboa da: lan-merkatuaren malgutzea eta negoziazio kolektiboaren ahultza eman dira, desindustrializazioak soldatei eraso egitea erraztu du, emisioak eta energiaren kontsumoa biderkatu egin dira eta kapitalak ez du beharrezko inbertsio produktiboak egiteko gaitasunik.

Horrek estrategia sindikal alternatibo bat planteatzen, sustatzera eta garatzera behartzen gaitu. Zeregin horretan ez gara zerotik abiatzen, ordea. Iraganeko esperientziatik borroka sindikal berrieta rako irakaspen ugari eta inspirazioa atera baititzakegu. Hiru esperientzia aztertuko ditugu jarraian:

STAND UP STRIKE AMERIKAKO ESTATU BATUETAKO AUTOMOBILGINTZAN

2023an United Auto Workers (UAW) sindikatuko zuzendaritza berriak General Motors, Ford eta Stellantis-kin lan-hitzarmen negoziazio mahairajo zuen %40ko soldatu igoera, lan astea 32 ordura murriztea eta sindikalizatu gabeko ibilgailu elektrikoen lantegi guztiak hitzarmenean sartzeko eskatuz. Auto-enpresek eskaera horiei uko egitean grebara zihoazela iragarri zuen UAWek 2023ko irailaren 15ean. Ondorengo asteetan 46.000 langilek egin zuten greba.

Grebak zehar komunikabideek ahalegin handia egin zuten lan-baldintzen hobekuntzak auto-elektrikoetara beharrezko trantsizioaren tzat oztopotzat aurkezteko. Hala ere, sindikatuaren ildoa oso argia izan zen: enpresen irabazien gorakadak nabarmendu zituen une oro, urte hartan

%13 eta %109 artekoak izan zirenak. Halaber, auto-enpresa handiak hornitzen zituzten bateria-fabriketako lan-baldintzak kaskarragoak zirela salatu zuten, eta haiei ere eurentzat borrokatzetan ari ziren baldintza berak aplikatzea eskuatzen. Argitasun horrek erraztu zuen ESTATU BATUETAKO 100 antolakunde ekologista handik greba babestea.

Urriaren amaierarako hiru enpresekin akordioetara iritsi ziren, greba arrakastaz amaituz. %25eko soldatu-igoera, behin-behinekotasuna murriztea eta inbertsio-erabakiak inpugnatzeo greba-eskubidea lortu zituzten, astean 32 orduko lanaldiaren negoziaziorako aukerak zabaltzeaz gain. Garaipen horren ostean, UAW sindikatuak Tesla edo Toyota bezalako auto-elektrikoen enpresak sindikalizatzeko ahaleginetan jarri du arreta.

#WIRFAHRENZUSAMMEN ETA ALEMANIAKO GARRAIO PUBLIKOAREN GREBA

2023ko martxoaren 27an, Alemaniako 70 hiritan baino gehiagotan aldi berean egindako greba batek garraio publikoa gelditzea lortu zuen. 87.000 langile ari dira sektore horretan lanean. Grebako eskaeren artean %11ko soldatu-igoeraz gain, karbono emisioak murrizteko helburua lortzera bidean autobus-zerbitzua 2030a baino lehen bikoizteko eskaera ere defendatu zen. Hiru bide ezberdin jorratuz iritsi ziren indar hori garatzera.

**SINDIKALISMO
EKOSOZIALISTARANTZ
PAUSOAK EMATEAK
KRISI EKOLOGIKOARI
LOTUTAKO GATAZKAK
LANGILE-KLASEAREN
BOTEREA HANDITZEKO
ETA KONTRABOTERE
SINDIKALISMOA
ELIKATZEKO BALIATZEA
DAKAR**

Lehenik eta behin, garraio publikoan lan-baldintzen kaskarratza nabaria zen 2017az gerotzik. Horregatik, 17 lurralde hitzarmen 2024an aldi berean indargabetzea aurreikusi eta planifikatu zuten, urte horretarako eskala handiko gatazka bat irekitzeko aukera sortuz. Bestetik, Ver.di sindikatuak estrate-

gia sindikalean norabide aldaketa bat hasi zuen, gatazkari eutsi eta afiliatuen galerari aurre egiteko. Horrela, hilabete askotako lan eta prestakuntza zehatz baten ondoren iritsi ziren grebara. Hirugarrenik, 2020an gazte mugimendu klimatikoak #WirFahrenZusammen (Elkarrekin bidaiatu) kanpaina abiatu zuen, garraio publikoko sindikatuekin aliantza sustatzeko. Horrela lan-baldintzak hobetzeko eta 80.000 lanpostu berri sortzearen aldeko gizarte-babesa handitu nahi izan zuen, 200.000 sinadura baino gehiago bilduz.

Horrek sektoreko langileen konfiantza areagotzea eta hitzarmenaren negoziazioan sendotasun han-diagoko posizioan egotea ahalbidetu zuen, haien eskakizunetan murrizketak onartzea ekiditen laguntzearekin batera.

FNV METAALEK TATA STEEL BULTZATZEN DU HERBEHEREETAN ALTZAIRU BERDEA EKOIZTERA

2019aren amaieran, Tata Steel-en IJmond-eko (Herbehereak) altzairugintza enpresan 1.200 pertsona baino gehiago kaleratzea planteatu zen, 9.000 langileko plantilla batetik. FNV Metaal sindikatuak kaleratzeen aurkako borroka zuzendu zuen, 24 eguneko greba eginez eta haien aldeko epaia irabaziz. Borrokari esker lortutako akordioak 2026ra arte enplegua mantentzea eta inbertsio berriak bermatzen zituen. Garaipen horren ostean, sindikatuak Tata Steelek altzairua ekoizteko ikatza erabiltzeari uzteko egin beharreko inbertsioak eztabaидagai jarri zituen.

Tata Steel-en jatorrizko deskarbonizazio-planak CO2-a harrapatzea eta Ipar Itsasoko gas-hobi huts batean gordetzea planteatzen zuen, baina teknika

**“ IRAGANEKO
ESPERIENTZIATIK
BORROKA SINDIKAL
BERRIETARAKO
IRAKASPEN UGARI
ATERA
DITZAKEGU ”**

hori oso kritikatua izan da arazoaren kausak konpontzen ez dituelako eta eskala handian efikaza denik frogatu ez delako. Horren ordez, FNV Metaalek aldarrikatu zuen Tata Steel-en inbertsioak labe garaiak arku-elektrikodun labeengatik ordezkatzen bideratu behar zirela, burdina zuzenean murrizteko teknologiarekin konbinatuta (DRI), hidrogenoarekin lan egitea ahalbidezten dutenak. Elektrizitatea zein hidrogenoa jatorri berriztagarrietakoak balira, karbono-emisio baxuko “altzairu berdea” ekoiztea lortuko litzateke horrela.

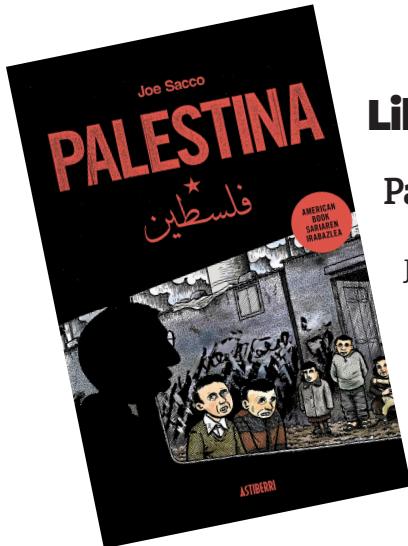
FNV Metaalek agitazio eta dibulgazio lan handia egin zuen altzairu enpresaren ekoizpen-eraldaketaren beharraren inguruan. Herbehereetako mugimendu ekologista osoak babestu zuen haien proposamena eta idatzi bateratu bat bidali zioten Ekonomia eta Klima ministroari. Borroka eta presio hilabete batzuen ondoren, Tata Steel-ek altzairua hidrogeno berdearekin ekoizteko ernaldaketa hastea erabaki zuen. FNV Metaalek erabaki hori langileen garaipentzat jotzen du.

OINARRIZKO IRAKASPEAK

Esperientzia horiei Florentziako GKN lantegiaren 2021-2024 ar-

teko eraldaketa ekologikoaren aldeko borroka gehitu daki, Frantziako CGT Renault-ren 2020ko auto elektriko txikiak prezio merkean ekoizteko industria-planarekin, edota Unitek Erresuma Batuan Rolls Royce-rekin 2021ean energia-trantsiziorako produktuak ekoizteko lortutako akordioarekin batera. Esperientzia horiek ez dira Euskal Herriko gure testuinguru soziosindikalera mekanikoki eraman daitezkeen eredu idealak, baina horietatik zenbait lezio ateratzea ariketa interesgarria da. Hona sei ikaspen nagusi era eskeematikoa:

1. Lan zentroetan gatazkan oinarritutako ekintza sindikala garatzea.
 2. Gatazken aurre lanketa eta planifikazioa egitea.
 3. Gatazkan negoziazio-indarra metatzea eta garaipenaren ostean ere berau baliatzea.
 4. Trantsizio ekosozialari begira proposamen propioak lantzea.
 5. Ekonomiaren eta politikaren arteko bereizketa artifizialarekin haustea.
 6. Kapitalak sortutako langileen atomizazio eta dualizazioa borrokatzea, langile prekarizatuenen baldintzen hobekuntza lehenetsiz.
- Sindikalismo ekosocialistarantz pausoak emateak krisi ekologikoari lotutako gatazkak langile-klasearen boterea handitzeko eta kontrabotere sindikalismoa elikatzeko baliatzea dakar. Horrela soilik izango dugu langile-klasearen interesen aldeko trantsizio ekologiko bat lortzeko gaitasuna. ■



Liburua

Palestina

Joe Sacco. 2023

<https://www.txalaparta.eus> | ↗ <https://labur.eus/T18G1>



Liburua

Secretos de un organizador exitoso

Alexandra Bradbury, Mark Brenner eta Jane Slaughter - Labor Notes

<https://katakrak.eus> | ↗ <https://abur.eus/T18G2>



SECRETOS DE UN
ORGANIZADOR EXITOSO
ALEXANDRA BRADBURY, MARK BRENNER Y JANE SLAUGHTER

Artikulua

Un plan industrial sin fábrica

Martin Lallana

<https://vientosur.info> | ↗ <https://abur.eus/T18G3>



Liburua

Gurpilak. 2024

Eztizen Artola Iturrate

<https://www.txalaparta.eus> | ↗ <https://abur.eus/T18G4>



“

Ez ito etsipenean,
antolatu zaitez ”

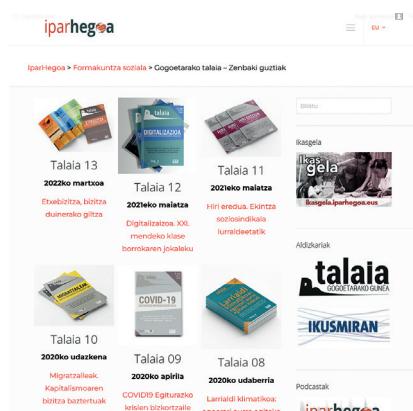
”

Joe Hill, IWW

Gehiago nahi?

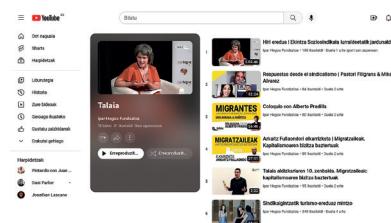
Eduki gehiago www.iparhegoa.eus webgunean

Aldizkariak
eta eduki osagarriak



<https://labur.eus/talaiaaldizkariak>

Bideoak



Talaiaren erreprodukzio-zerrenda
Ipar Hegoaren youtube kanalean

<https://labur.eus/talaibideoak>

Podcastak

The screenshot shows a list of podcasts under the 'Materialak' section. It includes 'ETXEBIZITZA BIZITZA DUNNEKOAGITZA' (Talai 13), 'DIGITALIZAZIOA XXI MUNDU ZLAZKO BIDAIAREN KAKOAN' (Talai 12), and 'DIGITALIZAZIOA ETXEBAZTERAREN KONTZEJUAREN JUNKTOA' (Talai 11). Each item has a thumbnail, title, and a brief description.

<https://labur.eus/talaiapodcastak>

Spotify iVoox

ETXEBIZITZA ESKUBIDERANTZ
ABIATU

