



# ZIRIKATZEN

ABENDUA 2021

CCOO.EUS



*langileriak idazten du bere historia*



**BILBAO**  
URIBITARTE, 4 - 48001  
Tfno.: 94 424 34 24

**DONOSTIA**  
CARLOS I, 1-3 - 20011  
Tfno.: 943 47 03 99

**GASTEIZ**  
CASTILLA, 50 - 01007  
Tfno.: 945 13 13 22

Síguenos en:  
 



[gazteak@ccoo.eus](mailto:gazteak@ccoo.eus)



**LAGUNTZAILEA:**  
Berdintasun, Justizia eta  
Gizarte Politiketako Saila  
Departamento de Igualdad,  
Justicia y Políticas Sociales

ZIRIKATZEN ES EL MEDIO DE COMUNICACIÓN QUE TIENEN LOS JÓVENES DE COMISIONES OBRERAS EN EUSKADI DE INFORMAR Y MANTENERSE INFORMADOS, DE ESCRIBIR SU PROPIA HISTORIA Y REFLEJAR CON LA VERDAD LA HISTORIA DE LA TRABAJADORA.

"ZIRIKATZEN" EUSKADIKO LANGILE KOMISIOETAKO GAZTEEK INFORMATZEKO ETA INFORMATUTA EGOTEKO DUTEN KOMUNIKABIDEA DA, NORK BERE HISTORIA IDATZI ETA LANGILE KLASEAREN EGUNEROKO ERREALITATEA ISLATZEKO.

- **ARKAITZ ANTIZAR KEREXETA**
- **IRENE DÍEZ CARDOBA**
- **MARTIN ROMERA SOBRADO**
- **SANDRA SEVILLA ORTIZ**
- **MARKEL HERRERO LEON**
- **IVÁN PASTORIZA MARTÍNEZ**
- **LARA MONTILLA NAVARRO**



2022

# CONSEJO EDITORIAL

# ÍNDICE

- **Estatutuetan bai baina praktikan ere bai**
- **Gazteen nahitaezko lurreratzea**
- **Se busca: bug Recompensa: una miseria**
- **La dimensión artística de la precariedad**
- **La precariedad de la juventud obrera en las cooperativas de euskadi**
- **Gazteen eta abusuzko alokairua susatzeari buruzkoa**
- **Trabajo, ocio y juventud**



# ESTATUTUETAN BAI BAINA PRAKTIKAN ERE BAI

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna, giza eskubide funtsezko bat eratzen du. Horrela, nazio desberdinetako zein nazioarteko araudi ezberdinek, berdintasun hau erregulatzen dute. Emakumeen gaineko diskriminazio forma guztien ezabazpenerako Konbentzioak (ingelesez CEDAW), Beijing-eko ekintzarako plataforma zein 2030 Agenda-k, tresna baliagarriak helarazi dizkigu erakunde sozial zein gizarteari, berdintasunaren alorrean, pausu zehatz eta eraginkorrak eman ahal izateko.

Azken hamarkaldi honetan, emakumeen parte hartzea zein lidergotza, sustapenerako esparru askotan erabakiorra izan da. Agenda-k argi mantentzen du konpromezu hau eta lortu daitezkeen gainontzeko hezkuntza mailako aurrerapausoekin, emakumeen gaineko indarkeri mota guztien aurkako borroka zabaltzea eta indarkeria hauen behin betirako ezabatzea behar beharrezkoa da. Horretarako, gure sindikatua bezalako erakunde batean, emakumeen parte hartze eraginkor zein benetazkoa bultzatu eta indartu behar da, errekurtsio ekonomiko zein diru sarrerei dagokionez (soldaten kasuak), gizon et emakumeen artean desberdintasunik ez dagoela argi ikusi behar da eta erabakiak hartzen diren esparruak mixtoak izatea ezinbestekoa da, sindikatu honek hartzen dituen erabakiak berdintasun eraginkorren bidea jarrai dezan.

Euskadiko CCOO sindikatuak, genero berdintasunaren alorrean, aurrerapauso nabariak ematen ari da. Datu bezala, afiliatu guztien %46a emakumezkoa da baina, afiliatu BERRIEN kopurua gizonena baina altuagoa da, hau da, gaur egun EAE mailan, emakume gehiago afiliatzen dira sindikatura, gizonezkoak baino. Honek tendentzi aldaketa bat existitzen dela aditzera ematen digu baina hori horrela izanik, oraindik lan asko dago egiteko.

Alde batetik, Federazio edo sektore desberdinetako zuzendaritzei erreparatuz gero, emakume bakarra dago idazkari nagusi bezala, Zerbitzuetako federazioan, beste guztietan, ordea, idazkari nagusiak gizonezkoak dira. Nahiz eta sektore feminizatuak dituzten Federazioak dauden, hala nola, osasungintza edota garbiketa sektorea.

Beste aldetik, estereotipo, jarrera zein araudi ez idatzizkoetan, hau da, eguneroko jarreretan ere, nahiz eta sindikatuaren barneko dinamikak aldaketa sakon bat jasan duten, oraindik emakumeek bigarren maila batean kokatzen diren egoerak bizitzen ditugu, lerro hauetan idazteak ez luke ezertarako balio baina bakoitzak hausnarketa sakon bat egingo balu, segituan konturatuko litzateke, esaten ari naizena guztiz benetazkoa dela.

Beraz, Euskadiko CCOOren barnean, emakumeek hitza, erabakia eta parte hartzeko aukera badutela argi dago baina agian, egunerokotasunean “normaltzat” jotzen ditugun egoera batzuen aurkako borroka eramatea beharrezkoa da, eta hori gizonen ardura da.

Lankideok, has gaitezen ditugun jarrera matxistak, mikromatxistak, azken finean, jarrera maskulinoak- gaizki ulerturiko maskulinitate batetik abiatuz- alde batera uzten eta emakume lankideen ahotsa gehiagotan entzun dezagun. Sindikatu feminista izatea ez baita gure Estatutuetan letra larritz ipintzea, baizik eta, egunerokotasuneko praktikan gure ekintzen araberako jarrera koherentea eramatea.



# GAZTEEN NAHITAEZKO LURRERATZEA

Denok dakigun modura, gazteek jasaten duten egoera prekarioari buruz, hau da, lan kontratu eta soldata duina lortzean. Nahikoa da gure inguruan dugun gazteriari eta bizitzari ari diren egoerari begiratzearekin.

Hasteko, gehienek 23 edo 25 urte dituztenerarte ikasten darabilte, etorkizunean egin nahi duten lana egin ahal izateko behar diren prestakuntzetan, edo, irteera gehiago eskainiko dizkiela uste duten prestakuntzetan.

Kontrataziorako krisiaren ondoren, urte askoko esperientzia eskatzeaz gain, gainkualifikazio bat ere eskatzen dute, eta pertsona horiek, adin jakin batzuekin, ezin dute horretara iritsi, beren kostu ekonomikoagatik edo beste jarduera profesional batzuekin uztartzeko ezintasunagatik. Horrek nahitaez lotzen du jorratu beharreko hurrengo puntuarekin; izan ere, gogoratu behar da egungo hezkuntza doakoa dela, baina soilik oinarrizko hezkuntzara eta batxilergora arte. Ondoren, unibertsitateko graduek, masterrek eta lanbide-heziketak kostu bat dute, eta familia askok ezin dute horrelakorik ordaindu.

Aipatu beharra dago, egia dela beti lanen bat eskura dagoela, baina benetan horretan aritu nahi al dute? edo hainbeste urtez ikasten aritu al dira bestelako lan baterako? Zelakoak dira eskaintzen dizkieten kontratu motak? Aldi baterako kontratuak edo lanaldi partzialekoak esaterako.

Horretarako, oso garrantzitsua da lanbide-kategoriaren arabera ezarritako mailaren jaitzierari buruz ere hitz egitea. Kasu askotan, maila jakin bateko titulazioak dituzten pertsona batzuei kategorian apalagoko eta okerrago batera ordaindutako kontratuak eskaintzen zaizkie, eta praktikan, beren benetako prestakuntzari dagozkion funtzioak esleitzen zaizkie, kontratuan benetako titulazioari lotuta daudenak egitean bestean soldata alde hori aurrezteko helburuarekin.

Gainera, arestian azaldutakoari lotuta, horietako gehienak aldi baterakoak dira kontratuak, eta berez lotsagarriak diren soldatak dituzte.

Ez dugu alde batera utzi behar kristalezko sabaiko hesia ere. Emakume gazteek lanaldi partzialeko kontratuen ehuneko handiagoak dituzte, eta, era berean, gizonen baino soldata txikiagoak jasotzen dituzte eginkizun berberak betetzeagatik, baldintza berberetan eta antzinatasun berarekin.

Hala ere, gazteen urteko soldatak 8.000 eta 16.000 euro bitartekoak direnean, emantzipatzea eta jaiotza tasa igotzea espero da haiengatik.

Beste belaunaldi batzuekin alderatuta, etorkizuneko planak atzeratzen dituzten gazteak dira oraingokoak, eta gogaituta daude esaldi hau entzuteaz: "-ni zure adina nuenean...".

Berez konplexua den testuinguru ekonomiko eta sozialari egokituta, COVID-19aren pandemia mundiala gehitu behar zaio; honek, herritarren osasunean eragina izateaz gain, munduko ezegonkortasun ekonomikoa eta lan prekarietatea larriagotu besterik ez du egin. Emakume gazteei buruz ez esatearren, osasun arloko eta politika arloko neurri aldakorren aurrean hiltorian dagoen lan merkatuan sartzeko egoeran baitaude. Gainera, etxeko konfinamendua jasan izanaz gain, enplegu bila joateko aukera geldiarazi zuen alma egoerak, sektore askoren aldi baterako geldialdiarekin batera. Horrez gain, berrogeialdiak gehitu beharra dago ere.

Azkenean, lan merkatuan sartzekoan gazteei eragiten dieten gaitako asko ukitu ondoren, ondorioztatu dugu gutxietsita daudela eta gizarte babesgabetasun handia jasaten dutela, eta hori oso garrantzitsua da kontuan hartzeko, haien premiei erantzuten badiegu edo ez, gure etorkizuna direlako, baina egunetik egunera gero eta zailagoa den orainari aurre egin behar diogu.



## SE BUSCA: BUG RECOMPENSA: UNA MISERIA

En los últimos años ha habido una transformación en nuestro día a día en la que cada vez están más presentes diferentes tecnologías de la información como las inteligencias artificiales, la gestión de datos masivos, etc. Todo esto está abriendo poco a poco la puerta a la necesidad de una inversión en ciberseguridad por parte de las empresas. Esto, que suena a una oportunidad de crear nuevos puestos de trabajo en un sector “relativamente” nuevo por desgracia no lo es, ya que la responsabilidad de esta inversión está muchas veces en manos de empresas “siliconvalleyescas” y similares, pioneras del turbocapitalismo y expertas en obtener el máximo beneficio con la mínima inversión posible, incluso si eso implica degradar la calidad de vida de sus trabajadores. Estas son las mismas empresas que hasta hace unos meses mantenían plantillas de repartidores como falsos autónomos o que despiden a sus trabajadores cuando estos deciden montar una sección sindical en su empresa. ¿Con qué nos deleitarán esta vez?

Las empresas lo tienen claro, su problema está en los contratos, ahí está la fuga del dinero, así que si no contratan a nuevo personal para estas tareas o contratan al mínimo número posible, todo ese dinero que se ahorran. Pero siguen teniendo que asegurarse de que sus productos los revisa alguien para que no tengan fallos de seguridad, así que en vez de contratar una plantilla de ingenieros de seguridad, deciden montar un programa en el que el hacker más hábil, capaz de encontrar un fallo en su producto se lleva una recompensa. A estos programas se les denomina Bug Bounty Programs, y es a lo que nos tenemos que dedicar los que dentro del sector de la seguridad informática y sin experiencia laboral, si queremos que nos contraten algún día.

A simple vista parece una idea hasta divertida, cazar bugs como si fueras un mercenario suena motivador (que es parte de la estrategia de la empresa), pero si lo analizas en profundidad te das cuenta de que estás trabajando para varias empresas a la vez, dedicando varias horas a la semana a buscar algo que no sabes si existe, y que como no lo encuentres no cobras un duro. A esto hay que sumarle todos los gastos que tiene que hacer el buscador, el precio del producto sobre el que se van a buscar los bugs, ya que a veces son productos de hardware o software de pago y por supuesto no te los van a regalar, la formación para saber realizar estas búsquedas, que aunque no es necesaria es muy recomendable, y la cuota de autónomos y cotización a la seguridad social, si es que para este punto te queda algo y te merece la pena. También y es que aunque estos programas tengan unas recompensas fijadas sobre cada tipo de vulnerabilidad reportada, es la empresa la que tiene la decisión final sobre cuánto te paga, si es que te paga, ya que pueden considerar que “era algo sobre lo que estaban ya trabajando ellos” o “que se sale del dominio del programa”. Cuidado también con esto último, ya que buscar vulnerabilidades, sin acceso a esquemas del hardware o código fuente del software, implica tener que realizar ataques sobre el producto, algo que es ilegal siempre que no se tenga permiso. La línea entre lo que se puede atacar y lo que no es muchas veces muy borrosa y sin querer, sobre todo si eres alguien con poca experiencia, puedes atacar algo que no debes. Aunque algunas empresas se comprometan a no emprender acciones legales contra la gente que está participando en estos programas, no todas lo hacen así que además de no pagarte por tu trabajo te puedes encontrar con una denuncia.

La existencia de estos programas no elimina que las empresas contraten ingenieros de seguridad. Sí que es verdad que cada vez se ven más ofertas de trabajo en el área, pero con una pega: todas piden experiencia laboral, y la única forma de obtenerla es si eres estudiante mediante prácticas de empresa, que no abundan y no siempre son remuneradas, o si no mediante algún trabajo como autónomo o estos programas de cazarrecompensas. En conclusión, por mucha necesidad que haya de gente especializada en ciberseguridad, no va a servir para crear empleo joven de calidad, de nuevo por la codicia empresarial.



# LA DIMENSIÓN ARTÍSTICA DE LA PRECARIEDAD

## Gracias por contactar :

**“AZKENEAN ZURE LANERAKO KANDIDATURA BAZTERTZEA ERABAKI DUGU. EZ DUZU ESPERIENTZIA NAHIKORIK, SENTITZEN DUGU”**

“SÍ, ESTAMOS ENCANTADOS DE QUE QUIERAS REALIZAR ESTAS PRÁCTICAS CON NOSOTROS. EL ÚNICO PROBLEMA ES QUE VAMOS UN POCO MAL DE DINERO Y NO TE PODREMOS PAGAR. VENITE 5 HORAS AL DÍA, Y SI LO HACES BIEN, QUIÉN SABE, IGUAL TE QUEDAS CON NOSOTROS”

**“HA SALIDO ESTA BECA, SEGURO QUE TE COGEN, AUNQUE NO COTIZAS PARA PARO Y SOLO SON 400 EUROS AL MES... ¡PERO, OYE, PUEDES COMPAGINARLO CON CUIDAR A NIÑOS Y SER CAMARERA! CON ESO TENDRÍAS SUFICIENTE PARA PAGAR EL ALQUILER DE TU CASA. ¡TÍA, QUÉ BIEN!”**

**“ZERGATIK EZ DUZU BESTE ZERBAITETAN LAN EGITEN ZURE ESPARRUKO ZERBAIT AURKITZEN DUZUN BITARTEAN? HORRELA ESTUDIOKO ALOKAIRUA ORDAINDU AHAL IZANGO DUZU ETA BERTAN LAN EGIN ARRATSALDEETAN... BAI, YA... EZ DUZU DENBORA LIBRE ASKORIK IZANGO ATSEDEN HARTZEKO, BAINA HORRELA GAUDE DENOKI! EZ DAGO BESTERIK”**

Si estás leyendo estas palabras desde los ojos de alguien que se dedica o ha intentado dedicarse a la cultura te serán de sobra conocidas, es más, estarás tan habituado a ellas que tal vez asuste lo familiares que pueden resultar. Si lees esto desde cualquier otra perspectiva laboral desgraciadamente temo que también consiguen sonarte, pero, aunque quizá no te esté resultando fácil acceder a un puesto de trabajo en el ámbito al cual pretendías dedicar tu vida quisiera centrarme en lo que sucede en este contorno un tanto más artístico de la precariedad.

Dentro de las carreras de artes, o de las carreras que tienen que ver con la gestión cultural, una vez terminado el proceso formativo nos vemos lanzados a la intemperie tortuosa del mundo laboral sin ningún tipo de información práctica, sin ningún tipo de ayuda y sin ningún tipo de referencia sobre la que poder imitar los primeros pasos de esta nueva vida adulta y profesional. Se podrá pensar que es así para todos, que esto le pasa a cualquiera, que es ponerse a echar currículums y a patear la calle sin descanso hasta que alguien se decida a darte una oportunidad, pero en este caso es un poco más complicado.

El espacio de trabajo de una persona dedicada a este sector no es la típica oficina, no es el típico bar, no es la típica fábrica, no es el típico centro de trabajo en definitiva. Has podido estudiar muchas cosas en Historia del Arte, Bellas Artes, Humanidades, Grabado, Comunicación Audiovisual, Diseño, Cerámica, Filosofía, etc., pero en ninguna asignatura te dijeron dónde podías trabajar o donde puedes ir para informarte al menos de los pasos que hay que dar para comprender tu nueva realidad y trabajar con toda esta teoría que tan diligentemente asumiste y volcaste años atrás. Ni si quiera sabes muy bien lo que es una nómina y tampoco es que te aclares con lo que implica tener un contrato. En realidad no sabes si alguna vez vas a tener algo de estas dos cosas y comienzas a dar bandazos en lugares que casi te vas topando por casualidad. Si acaso, algún espacio cultural se atreve a darte una oportunidad en forma de beca o prácticas (casi siempre no remuneradas) pero realmente estás solo, ni si quiera sabes cómo hacer tu trabajo y cobrar por ello, nadie te ha explicado cómo hacerlo y como decía, no vas a encontrar tan fácilmente una referencia.





Además, ya no eres estudiante, tienes que empezar a pagar facturas, esa dichosa manía que impone la vida para asumirse. Así que como no encuentras trabajo de lo tuyo, te vas dedicando a otras cosas para poder sobrevivir y, mientras tanto, te haces mayor; mientras tanto trabajas de lunes a domingo en tres proyectos, haciendo currículum; mientras tanto vas puliendo tu técnica; mientras tanto no cotizas para paro y no te pagan con dinero, pero sí con difusión y experiencia; mientras tanto vas ahorrando en B una pequeña "cajita" para poder comer o pagar el alquiler. Este "mientras tanto" tiende a guiarnos hacia un futuro incierto y nos impide crear en el presente o, al menos, nos impide aceptarlo.

Pero luego, ah... la cultura. Todo el mundo quiere consumir cine, música, series, museos, teatro, libros, espectáculos. Todo el mundo, en definitiva, depende de la cultura para hacer su realidad un poco menos mala, más llevadera, más especial. Pero luego el presupuesto dedicado a ello dentro de las instituciones no cubre a penas la vida de quienes fabrican todos estos imprescindibles de nuestra vida cotidiana. Pero o cada vez queremos tener una oferta más amplia y más variada de todo esto que consumir. La obrera y el obrero de la cultura tienen que apañar una cada vez más básica necesidad de la población del siglo XXI sin contar con recursos que le faciliten su propia supervivencia.



Dentro de esta realidad laboral tan precaria se instauro como perro guardián de la insostenibilidad vital el individualismo. Es tan complicado encontrar una estabilidad, un centro de trabajo, un estudio, una beca, un contrato incluso, que una vez se tiene se aceptará cualquier cosa para mantenerlo, bajo cualquier condición, sin rechistar, sin atreverse si quiera a preguntar por los derechos que se tienen y mucho menos a luchar por ellos o mostrar algo de empatía hacia la persona que acaba de empezar y quiere dedicarse a lo mismo que tú. Muchas veces, y tristemente, se genera la tendencia de "pisar" al compañero y a la compañera, en vez de apoyarse y generar redes que acepten y cuiden al colectivo, o unirse para que lo que no quiero que me pase a mi no le pase a nadie más.

Hay mucho juego de egos dentro del mundo de la cultura, puesto que la crítica al trabajo artístico es una dimensión de este muy habitual, ya que se valora mucho lo que es bueno o de calidad, se tiende a acotar muchísimo lo que es válido o susceptible de ser canjeado con dinero para la subsistencia del productor de ese arte o esa pieza cultural. Los propios agentes culturales se esfuerzan por mostrar su obra, pieza o producto como mejor que el de los demás para así poder subsistir ya que el ego no solo mantiene el status artístico sino que también te da de comer.

No debemos caer en esto, debemos fomentar la creación de nuevos espacios para experimentar y desarrollar trabajos del sector más accesibles, más sencillos y que exijan menos requisitos para que las personas puedan trabajar de verdad y dignamente, debemos concienciar a las obreras de la cultura para que de una vez por todas exijan lo que se les debe y se den cuenta del papel tan imprescindible que están jugando en la salvaguarda de la vida digna y placentera de la población en general. Una vez nos sepamos imprescindibles e imparables juntas seremos capaces de romper la precariedad cultural. Debemos exigir más cuidados, más puestos de trabajo, más espacios, más oportunidades, más convenios colectivos, más contratos dignos y en definitiva, más apoyo, más escucha, más organización y más unión.





## **LA PRECARIEDAD DE LA JUVENTUD OBRERA EN LAS COOPERATIVAS EN EUSKADI**

Es evidente que el modelo empresarial de la cooperativa tiene en Euskadi un vigor difícilmente comparable. El Grupo Mondragón es un gigante que aglutina un buen número de grandes y medianas empresas, y es un agente económico esencial de la economía vasca. Si leemos su propuesta empresarial todo nos suena a camino de rosas. Democracia interna, redistribución de las ganancias empresariales, compromiso social, etc. Cosas que contradicen directamente las experiencias de muchas personas jóvenes que han estado de paso en Eroski, LKS o Danobat. Y es que con esto se toca una fibra sensible de las cooperativas, que es la relación que tienen con la plantilla que no es sociatrabajadora.

Quizás, el episodio en el cual Fagor entra en concurso de acreedores es cuando el Grupo Mondragón termina de concretar un problema que se arrastra desde la crisis de 2008. Percibe que sus plantillas son poco “elásticas”. No sólo eso, sino que, si una cooperativa cae, hay un compromiso entre los miembros del Grupo Mondragón que requiere la recolocación de la plantilla de la misma en otras empresas del grupo.

Aquí no existen los mecanismos tradicionales para reducir plantillas, ya que una persona que es socia de una cooperativa no puede ser expulsada simplemente. De esta forma, las cooperativas son conscientes de que tienen que estar siempre preparadas para reducción de jornadas y recolocaciones, por lo que la columna vertebral de trabajadores/as mengua, en favor de mano de obra eventual que termina siendo, en muchos centros de trabajo, más numerosa que la mano de obra indefinida. Con esta lógica, cada vez es mayor la grieta, y las cooperativas dejan de hacer socios durante varios años y apuestan por mano de obra más barata y flexible como es el colectivo eventual.

El verdadero problema aquí es, además de la precarización y el uso de mano de obra joven por un módico precio, que la persona eventual no cuenta con muchas posibilidades para protegerse. Y esto se debe a que, mientras alguien que es socia tiene su delegado ateniéndose a los Estatutos de la cooperativa, un eventual se rige por un convenio del que apenas sabe nada y no dispone en su centro de trabajo de ninguna figura de referencia que le pueda asesorar ni controlar las sucesivas vulneraciones de sus derechos. Los delegados de la cooperativa, más allá de conocerse los Estatutos, no tienen por qué conocer los convenios propios de sus trabajadores eventuales, cuando muchas veces, éstos tienen incluso mejores condiciones en determinados aspectos que los cooperativistas.

Por el otro lado, si pensamos en la posibilidad de consolidar un Comité de Empresa o la figura de un Delegado de personal, las complicaciones también existen. En primer lugar, son plantillas de alta rotación, por lo que las personas trabajadoras apenas se conocen ni están el tiempo suficiente como para plantearse seriamente y, aunque así fuera, sería muy difícil mantenerlo en el tiempo con los vaivenes de personal.

En segundo lugar, hay que estar más de 6 meses trabajando para poder presentarse, en empresas donde los contratos son de pocos meses y, al año trabajado, requiere un parón de otros 6 meses, lo cual dificulta mucho la continuidad de una figura semejante, así como su especialización en tan corto plazo en la defensa del convenio en el que trabaja.

Por último, la empresa lo tiene realmente sencillo para desprenderse de este problema, ya que tienen la posibilidad de no renovar a los trabajadores que comiencen a mover un tema semejante alegando cualquier otra razón. Consecuentemente, en lo que desembocamos es en empresas que concentran un gran número de mano de obra joven, con las manos libres para saltarse ciertos derechos incómodos, ante cuyas reclamaciones lo tienen tan fácil como no renovar el contrato a quien los exija produciendo una situación de desprotección bastante grave. Y quizás, como sindicato, es una situación que convendría plantear de cara a que se respeten las condiciones que tanto esfuerzo nos cuesta negociar.

# GAZTEEN ETA ABUSUZKO ALOKAIRUA SUSTATZEARI BURUZKOA

Joan den urtarrilean, Jaurlearitzak argi berdea eman zion 35 urte bete arte emantzipatzen diren gazteentzat hilean 250 euro alokatzeko bonu berriari. Laguntza hori hilabete batzuen buruan eskatu ahal izango da autonomia erkidego bakoitzaren bitartez. Ziur aski, gazte askok jasoko dute albiste hori, diru sarrera txiki bat beti ondo hartzen bait da, diru-sarrerak magroak direnean. Hala ere, jar gaitetzen une batez laguntza mota honen inguruan: hau ez ezik, gure begietara mugatutako logika batetik abiatzen diren guztiak eta nolabaiteko problematika.

Izan ere, pisuaren jabearentzat, zure alokatuak hilean 250 euro gehiago izango dituela jakiteak, horrek esan nahi du, jabeak dakiela alokairuaren prezioa bere horretan mantendu dezakeela edo are gehiago igo dezakeela. Beraz, lehenik eta behin, gaztearen egoera ekonomikoa ez da gehiagi aldatzen.

Non amaitzen dira, orduan 250 euro horiek? Nahiko seguru, jabe horren poltsikoan, inolako ordainik gabe, laguntza publikoetatik datorren diru-laguntza jaso baitu.

Horrela, estimulu publikoek, betebeharrak gehigarriak ez badakarte, leku berean amaitzen dute beti, diru-kutxa publikoak esku pribatuetara aldatzea bezala. Beraz, bere esku dago aldatzea hori, jabe onuradunaren borondate onari eta gizalegeari heldzea baino ez da geratzen; eta hori, zintzoki, maizterrok ez dugu esperientzia askorik izaten.

Horrekin, gainera, alokairuaren merkatu pribatuaren prezioa igotzen jarraitzea bultzatzen da. Egunaren amaieran, nahiko muga ekonomiko estua duten laguntzak ditugu, baina prezio-inflazio aurreikusezinak ez du inflaziorik eragiten, laguntzak dauden bitartean. Alokairu-bonu batez ari gara, eta, gainera, gehienez ere bi urteko epean ematen da, agian denbora hori nahikoa balitz bezala langile prekarioak bere egoera hobetzeko, eta hori ezin da inolaz ere kontuan hartu. Laburbilduz, denboran mugatutako laguntza, iraunkorra den prekarietate baterako.

Hori guztia ikusita, zein da gazte alokairuaren arauketa bat onartzearen azken onura? Gutxi konpontzen duena eta gehiago zailtzen duena.

Gogoeta labur honen asmoa ez da mota horretako laguntza espezifiko bati erasotzea, azken finean laguntza hori beste bat baita, eta pertsona batzuen berehalako egoera arindu ahal izango baitu. Haien abiapuntua eta muga eta eragin kaltegarria nabarmendu ezean.

Ez dirudi, gainera, alokairuaren arazoa konpontzerik dagoenik urrats bat harago joan gabe eta Espainiako Estatuko etxebizitza publiko urriak betetzen duen zeregina birplanteatu gabe ( % 1,6 inguru, sozialistatzat jo ezin ditugun beste herrialde batzuen estandarretik oso urrun) eta sektore pribatua arautzeko anbizio gehiagorik gabe.

**EZ GARA KONTSUMO  
ONDASUNAZ ARI, ADITZAREN  
TERMINO OINARRIZKOENETAN  
BIZITZEAZ BAIZIK.**

# Trabajo, ocio y juventud

El trabajo asalariado, en pocas palabras, significa que tu tiempo no te pertenece. Estamos hablando del tiempo que pasas en tu puesto de trabajo: obligación de cumplir con los objetivos de producción o de no mirar el móvil o el reloj. Pero también hablamos de la organización temporal de tu vida: comprar comida y cocinar para volver al trabajo, comprar ropa y lavarla para volver al trabajo, cuidarte y cuidar de los tuyos para volver al trabajo. Es esto a lo que llamamos rutina. Entonces, en este contexto, ¿qué es el ocio? Podríamos pensar que ese sí es el tiempo que nos pertenece al completo; sin embargo, puede que también lo necesitemos para seguir trabajando.

El debate en torno al modelo de ocio ha cobrado especialmente relevancia a raíz de las restricciones socio-sanitarias enmarcadas en la pandemia del COVID19, de manera que se ha ilustrado perfectamente a qué tipo de ocio estamos abocadas sin alternativa la juventud trabajadora y cómo se nos criminaliza a la vez por ello, dándose una gran contradicción de la que somos víctimas.

Poniendo esto sobre la mesa, lo que pretendemos es superar esa -falsa- contraposición entre el modelo de ocio actual y las restricciones que nos impiden desarrollarlo, como si el primero fuera algo por lo que luchar y lo segundo una forma de represión. En realidad, a lo que debemos aspirar como juventud trabajadora es a luchar para realmente no necesitar un ocio cuyo objetivo es la alienación momentánea para poder seguir sobreviviendo a nuestro trabajo. Porque debemos hacernos dueñas de nuestro ocio.

Y esto no se trata de una criminalización a su vez del consumo de alcohol, sino de salir de los límites de los bares, los centros comerciales o de chupar frío en un parque para reivindicar: Que las instalaciones deportivas de colegios e institutos permanezcan abiertas en horario no lectivo para su uso y disfrute por parte de la vecindad de forma gratuita.

Que los centros cívicos y similares cuenten con salas abiertas y totalmente gratuitas para el ensayo, grabación o producción musical, teatral, etc. Apertura de los centros sociales y socioculturales en horarios amplios y accesibles para la juventud.

La abolición del juego de premio inmediato (apuestas, loot boxes, rasca y gana...) y en consecuencia de toda actividad económica que pueda ser derivada de ella (restauración, tipsters...). Además de la prohibición total de la publicidad del resto de juegos de azar. Eso supone no sólo la desaparición física de máquinas y locales sino también de la industria en sí misma.

El fomento de un ocio saludable, respetuoso y gratuito en el que se impliquen las instituciones públicas y en el que el arte, el deporte y la cultura cobren un papel fundamental, contraponiéndolo a un modelo actual basado en el turismo y el consumo.

