

Iker de Luz y Peio Salazar

EULEN-EUSKALDUNA

La dignidad que alumbraba tras los focos del palacio



IZAN TA ESAN

007

EULEN-EUSKALDUNA

La dignidad que alumbra tras los focos del palacio

Índice

4	1	Los motivos del conflicto
9	2	Las claves de la victoria
18	3	La huelga
22	4	Conclusiones
24		Notas

www.mrafundazioa.eus
E-mail: fundazioa@ela.eus
Twitter: [@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

Fotocomposición: *Bilbograf*
Impresión: *Bilbograf*



Izan ta Esan, n.º 7
Abril 2018

Subcontrata EULEN

Palacio Euskalduna

14 días de huelga

Del 28/12/2017 al 10/01/2018

En verano de 2017 dos trabajadores subcontratados por Eulen para el Palacio Euskalduna, acuciados por una degradación laboral y salarial que arrastraban desde hace años, acudían a la sede del sindicato ELA hartos de la situación, para plantear la posibilidad de iniciar un conflicto abierto con la empresa en demanda de mejora de sus condiciones. Éste fue el primer paso de un proceso que, 6 meses después, terminaría en una mejora sustancial tanto de las condiciones laborales como salariales, gracias a que la empresa cedió a las demandas de trabajadoras y trabajadores después de la fortaleza demostrada por éstas. Las mejoras para la plantilla subcontratada del Euskalduna fueron notables:

- Subidas salariales entre el 20% y el 45% dependiendo de la categoría, gracias a que desaparece la categoría de Peón y se convierte en Peón Especialista. Con ello se dignifican las categorías más bajas y se consiguen subidas importantes en el resto.
- 80 horas de reducción de la jornada laboral anual.
- Concreción y limitación del calendario laboral (hasta entonces altamente precario).
- Dos fines de semana libre de cada cinco (antes no libraban ninguno).
- Conversión del personal eventual en fijos-discontinuos (son el 65% de la plantilla).
- Cláusulas anti-reforma laboral (medidas contra la inaplicación y ultratractividad indefinida).
- Subrogación.

Este *Izan ta Esan* ha sido escrito por **Iker de Luz**, investigador de EHU-UPV, y **Peio Salazar** doctorado por el Instituto Hegoa.

- Bolsa de trabajo para garantizar que se llame estableciendo el orden de antigüedad y la experiencia.
- 100% salario en bajas por enfermedad común y accidente laboral.
- Mejora en licencias.
- Mejora en pluses (navidades y festivos).
- Se reconoce la antigüedad (la mayoría llevan 15 años subcontratados por Eulen en el Palacio Euskalduna).
- Vigencia del convenio de 4 años (2018-2021).

En medio año desde el inicio de este proceso, y tras 14 días de huelga, la plantilla subcontratada del Euskalduna logró arrancar importantes cesiones a la empresa que a todas luces han mejorado sustancialmente sus condiciones laborales y salariales. Su caso es digno de ser conocido y reconocido.

1 Los motivos del conflicto

Los problemas laborales en el Palacio Euskalduna empiezan en el propio modelo de gestión laboral, ya que la plantilla propia no está formada más que por 20 personas, mientras que la plantilla de la empresa subcontratada es de 45 personas. Esto supone un serio agravio para más de dos tercios del total de trabajadoras y trabajadores que trabajan en el Palacio Euskalduna, ya que sus condiciones laborales y salariales son intensamente degradadas al estar contratados por la empresa subcontratada: de los 45 trabajadores de Eulen sólo 13 son fijos, los demás son contratados bajo el formato temporal, ampliando y concatenando este tipo de contratos de duración irrisoria (varias horas, o uno, dos o tres días, en función de la carga de trabajo) durante más de 10 años.

Desatando nudos

La subcontratación

La subcontratación (outsourcing) es un modo central de la gestión laboral neoliberal. El modelo neoliberal se caracteriza, precisamente, por implantar formas de gestión laboral que tratan de evitar, sortear o eludir los derechos y garantías legalmente reconocidos a trabajadoras y trabajadores, así como dismantelar la posición de fuerza que éstos habían conseguido durante las décadas anteriores a través de la sindicación y movilización de la clase trabajadora. El outsourcing es empleado como subterfugio legal que permite a las empresas desvincularse de los derechos y garantías que deben a sus trabajadoras/es y establece una relación laboral mediada por otra empresa que a menudo implica una importante degradación de las condiciones laborales y salariales: altas dosis de precariedad (temporalidad, parcialidad...) y salarios bajos (quienes trabajan para una subcontrata cobran, de media, un 31% menos), además de ser la encargada de responder ante las posibles demandas o conflictos de las trabajadoras/es. De este modo, la empresa matriz se libra de parte de los costes que supondría garantizar derechos y condiciones laborales a todos sus trabajadoras/es y divide a la plantilla, entre quienes siguen en la plantilla y quienes a partir de entonces ya no forman parte del mismo colectivo.

A lo largo de las últimas décadas las propias instituciones públicas han hecho un uso intensivo de esta forma degradada de contratación laboral: sacan a concurso una licitación en la que normalmente acaba ganando la empresa subcontratante que menor precio ofrezca. Sobra decir que en estos concursos las empresas compiten en costes laborales y gana la que menos paga y más explota a sus propias trabajadoras y trabajadores.

Pero la temporalidad no es el único agravio al que se veían sometidas dichas trabajadoras. También sufrían otras formas de precariedad que afectaban de forma directa a su calidad de vida, como el hecho de que sus horarios de trabajo les fuesen comunicados de semana en semana, a veces sólo 2-3 días antes y sólo de modo "orientativo" (siempre podían

ser cambiados o ampliados en cualquier momento), pese a que el calendario de eventos del palacio estaba fijado a dos años vista¹.

"Yo los últimos días trabajé jueves, viernes y sábado. El jueves me avisaron el martes. El viernes y el sábado me avisaron el miércoles de esa semana. Y los horarios mal hechos." (Empleadx 1 que prefiere guardar anonimato).

Frecuentemente, las trabajadoras/es solían tener que mirar los propios calendarios, programas y trípticos de los eventos del Euskalduna para poder prever sus días de trabajo, sus horarios y el contenido de su trabajo. Asimismo, al hacerlo, era frecuente que descubrieran que les habían hecho mal sus horarios de trabajo, porque el evento acababa más tarde que su hora de salida:

"No es normal que yo el lunes a primera hora, que no me lleva más que cinco minutos, mire que el evento puede acabar a las 8 de la tarde... y que mi hora de salida es a las 6 y media. Entonces... ¿qué hacemos? A nosotros nos obligan a quedarnos hasta el final... ¿Hasta el final? ¿Qué es hasta el final? ¿Hasta el final de mi horario de trabajo... o hasta que a tí te da la gana? ¿Cómo es posible que después de 15 o 20 años eso no se haya modificado, no se haya aprendido?" (Empleadx 1).

Los responsables tanto del Euskalduna como de Eulen solían desentenderse de dar explicaciones, de estar bien informados de lo que pasaba en el palacio y de aprender de este tipo de errores. Sin embargo, sí que exigían a las trabajadoras y trabajadores que dieran explicaciones si —a causa de este tipo de errores del palacio y Eulen— se tenían que quedar más horas de las contratadas:

"Estás abandonado. Continúas, te quedas hasta el final... Tienes que llamar preguntando a ver si tienes que recoger o no, resulta que te dicen que sí... Pero no es solo eso. Es que encima de quedarte más tiempo, todavía tienes que ir hasta el almacén a apuntar en un sitio por qué te has quedado más tiempo. Osea, tú sí que tienes que dar explicaciones de por qué te has quedado más tiempo, pero a ti nadie te las da... Ni te preguntan. Nada. (...) Yo ya llega un punto que me da igual. Yo ya no apunto más." (Empleadx 1).

La mayoría de trabajadoras/es del Palacio Euskalduna vivían un día a día de incertidumbre (pendientes del calendario, esperando al jueves o viernes para hacerse a una idea de sus horarios de la semana siguiente, con la eterna paciencia necesaria para adaptarse a cambios y errores...), que tal vez habían podido soportar con 25-30 años, cuando tenían otras necesidades, obligaciones y ritmos vitales; pero que ahora, ya no podían soportar más. Esta incertidumbre en el horario y la jornada laboral, sumado a otras condiciones (como las de tener que trabajar prácticamente todos los fines de semana y la exigencia de disponibilidad plena), suponía un serio agravio para la realización de su vida personal, ya que impedía cualquier planificación de asuntos y proyectos personales así como dificultaba la conciliación entre las obligaciones laborales y las familiares.

Éstos no eran los únicos abusos a los que se veía sometida la plantilla. Era frecuente exceder la jornada habitual de 8 horas, e incluso llegaban a doblarlas sin un periodo de descanso posterior, ya que a menudo tenían que volver a trabajar al día siguiente. Tampoco se les respetaba siempre la pausa para comer, ni siquiera en las jornadas que alcanzaban





las 16 horas. Ni siquiera se respetaban las necesidades relacionadas con los cuidados y las responsabilidades familiares:

"Hay compañeros que están fijos que les dicen que tienen que quedarse hasta tal hora y aunque te llamen... De hecho un compañero mío que tiene un hijo, de repente le llaman de la escuela diciéndole que está malo y que pase a por él... No puede, porque no está contemplado que pueda salir por un familiar directo... ¡Por tu hijo!" (Empleadx 1).

Las condiciones salariales también fueron motivo de protesta: gran parte de la plantilla era contratada bajo la categoría más baja, la de Peón, lo que implicaba una remuneración salarial muy inferior al "mileurismo". Ello no afectaba únicamente al sueldo: sobre todo los temporales –que solían tener que buscar otros trabajos simultáneos para poder llegar a fin de mes–, al entregar la vida laboral a otros teatros y empresas, su trabajo en el Euskalduna como "Maquinista Profesional de Artes Escénicas" aparecía como "Montador de Muebles", dificultando el reconocimiento serio del trabajo profesional que realizaban. Los salarios de la plantilla no habían subido durante todo el periodo de crisis y ello suponía una importante pérdida de poder adquisitivo. Además, en las cuantías salariales percibidas no estaban reconocidos ni incluidos pluses como el de la antigüedad. El problema era más grave si consideramos el contraste entre las condiciones salariales de la plantilla oficial del Palacio y sus grandes diferencias con los de la plantilla subcontratada: mientras los primeros sobrepasaban ampliamente los 50.000 € anuales, la mayoría de los segundos no alcanzaba 20.000 €. Por si fuera poco, especialmente en

el caso de los eventuales, no se cobraba a tiempo ni se cobraba bien siempre:

“Muchas veces te llaman para cuatro horas, te dan de alta esas cuatro horas en la Seguridad Social... pero las horas extra no las ves reflejadas en la vida laboral. (...) Siempre tenías que estar mirando las nóminas, que cuadrasen, que no cuadrasen... ir allí a exigirles, que te dijese «no te preocupes, te lo paso en la siguiente» pero claro, los contratos eran semanales, no sabías si ibas a seguir o no, o ibas y te daban un cheque... ¡Un cristo!” (Empleadx 1).

Pero quizás el mayor agravio fue el propio trato personal que recibían a manos de la empresa: *“había llegado ya hasta tal punto el trato que recibían que se sentían insignificantes. Eulen había llegado a tal punto en la relación que tenía con la plantilla, era tan fría, que si esto no salía adelante y no salía bien estaban incluso dispuetos a marcharse a otro sitio porque ya no aguantaban más, no les tenían en consideración”* (Maite Leizegi). Era evidente que el éxito de empresas como Eulen se debe a su total desprecio de los trabajadores y trabajadoras como personas, ya que las emplea como simple fuerza de trabajo: como meros objetos de explotación.

2 Las claves de la victoria

De la experiencia del conflicto laboral del Palacio Euskalduna podemos aprender algunas importantes lecciones. El desarrollo de este conflicto, así como su rápida y satisfactoria resolución, pueden servirnos para señalar los principales aciertos en la estrategia y acción desarrollada por la plantilla de Eulen en el Euskalduna. De hecho, podemos presentar sus progresos a modo de claves importantes que toda lucha laboral debería tener en cuenta para ser lo más eficaces posibles y alcanzar sus objetivos.

El primer aspecto que ha sido clave para la mejora de las condiciones laborales y salariales es la toma de conciencia de la necesidad de hacer frente a la empresa como colectivo de trabajadoras y trabajadores. Los intentos individuales por mejorar condiciones particulares serán siempre limitados, parciales e incluso contraproducentes por la relación de dependencia y subordinación que reproducen: asientan la relación vertical, de poder, que el empleador ejerce sobre la trabajadora, quien a partir de entonces verá intensificada su condición de subordinación debido a la contraprestación que el empleador exige por dicha mejora de forma implícita. Además, es la mejor manera para fragmentar la plantilla, lo que debilita intensamente la capacidad de negociación tanto a nivel individual como colectivo, suponiendo, a la larga, un serio agravio para todas/os. Esta lección está muy clara para los trabajadores del Palacio Euskalduna. Cuando les preguntamos sobre las claves de su victoria su respuesta es contundente:

“La unión, la unión hace la fuerza. Si no hubiésemos estado unidos nos hubiera pasado como las anteriores veces en las que no se llegó a nada. Pero la gente no podía más y dijo: no aguantó más. La unión fue la clave para que esto fuese adelante. Hasta que no ha habido unión no hemos llegado ningún sitio” (Empleadx 2 que prefiere mantener el anonimato).

El caso del Palacio Euskalduna es muy ilustrativo en este aspecto, ya que la empresa siempre había buscado la negociación y el acuerdo indi-



vidual con trabajadoras y trabajadores –aunque únicamente se preocupaba una vez el problema ya había explotado, por ejemplo, cuando un trabajador les planteaba que se marchaba–. De esta manera, Eulen rehuía de cualquier planteamiento colectivo y promovía la resolución individual de cualquier conflicto laboral: *“la empresa siempre ha intentado que en el momento en el que veía que la gente se quería organizar, ir donde esa persona y ofrecerle un trato individual”* (Maite). La cuestión es simple: la empresa sabe perfectamente que los trabajadores son mucho más débiles uno por uno, por eso busca ese tipo de trato, y trata de fragmentar la plantilla por todos los medios posibles.

Uno de las principales formas que tiene la empresa para dividir y amansar a la plantilla es el uso excesivo de la contratación temporal, lo que genera unas condiciones contractuales en las que trabajadoras y trabajadores son especialmente vulnerables a los abusos del empleador ya que sufren la amenaza directa de su continuidad en el puesto de trabajo: *“Como soy freelance, puedo decirles si puedo ir o no, pero tienes el miedo de que si dices que no no te vuelvan a llamar”* (Empleadx 1).

“Cómo había mucha gente eventual y éramos muy pocos los fijos, cada uno iba, sobre todo los eventuales, por su lado. No ha habido esa unión que se ha logrado al final. Entre los cuatro fijos que estábamos más no podíamos hacer” (Empleadx 2).

De los más de 40 empleados de Eulen en el Palacio Euskalduna sólo 13 contaban con un contrato fijo. Los demás estaban sometidos a una contratación temporal, prolongada, incluso, durante 13 años, con contratos de duración irrisoria: uno, dos o tres días en función de la carga de trabajo. ¿Por qué Eulen mantenía a la mayor parte de la plantilla bajo esta forma precaria de contratación si hacía un empleo continuado a lo largo de años de sus servicios? La respuesta es evidente: el poder de subordinación extra que podía exigir a los trabajadores gracias a sus condiciones de vulnerabilidad. De hecho, la empresa empleaba reiterativa pero sibilina la amenaza sobre la continuidad en el puesto contra los trabajadores eventuales, e incluso contra los trabajadores con contrato fijo cuando osaban reivindicar demandas de mejora salarial y laboral.

Desatando nudos

La temporalidad

Podría sorprender la alta proporción de trabajadoras y trabajadores temporales que hay en la plantilla de Eulen en el Palacio Euskalduna, con 3-4 temporales por cada indefinido. Esto contradice uno de los elementos fundamentales del Derecho del Trabajo, que establece que la relación laboral estándar que cabe esperar en condiciones de normalidad es la contratación de duración indefinida y a jornada completa. Es sobre esta forma estándar de relación laboral sobre la que se constituyen los principales derechos y garantías del trabajador, siendo la contratación temporal un formato excepcional sólo justificado bajo determinadas condiciones. Sin embargo, desde los años 80, cuando se produjo el giro neoliberal en la legislación laboral, este tipo de formas de contratación se han ido ampliando, hasta alcanzar el 91,3% de los empleos creados y el 23,5% del total –con una reseñable diferencia entre hombres (20,1%) y mujeres (27%)– según datos del 2017 de Hego Euskal Herria.

Estas tasas altísimas de temporalidad difícilmente se pueden justificar con las condiciones de excepcionalidad que establece la ley, pero ésta es tan laxa, que los empleadores pueden justificar sin dificultades este tipo de contratación aunque realmente no se den las situaciones que lo justifican. De este modo se produce un abuso evidente en este tipo de contratación, como cuando el trabajador es contratado bajo este formato durante años de forma continuada, renovado de semana en semana.

Pero, aquí la verdadera cuestión es: ¿qué ganan los empleadores con este formato degradado de contratación? Por un lado, permite una mayor adaptación laboral a las necesidades de producción, lo cual puede suponer un ahorro en costes laborales. Pero muchas empresas no se hallan en dichas situaciones, por lo que deben tener otros motivos para elegir esta forma de contratación. En el caso del Palacio Euskalduna, ha quedado en evidencia que una de las principales ventajas para la empresa a la hora de tener a tres cuartas partes de la plantilla bajo contratación temporal es la mayor docilidad de quienes se hallan bajo la misma. Quién tiene un contrato temporal vive y tra-

baja a expensas de satisfacer a su empleador, de quién depende su principal forma de sustento, su trabajo. De este modo, en la relación de poder entre empleador y trabajadora, aquél obtiene un plus de subordinación sobre ésta si puede rescindir su permanencia en el empleo con facilidad. La amenaza de despido, o más bien de simple no-renovación, de no volver a llamarle, es un poderoso recurso en manos del empleador, quién puede arrancar a la trabajadora un plus de subordinación más allá de lo establecido en el contrato laboral (ultra-contractual) y por el cual puede hacer que el trabajador o trabajadora renuncie a cualquier intento de mejorar o salvaguardar sus condiciones laborales y salariales.

El segundo paso que tomó la plantilla de Eulen en el Palacio Euskalduna que debemos destacar fue la de tomar la iniciativa para que la confrontación colectiva con la empresa se materializase. Esto nos demuestra que no era necesario que en un primer momento toda la plantilla tomase la conciencia planteada en el primer paso. Bastó con que unos pocos trabajadores iniciasen el proceso por el cual fue posible que el resto de la plantilla se sumara al objetivo planteado. En una situación de fragmentación de la plantilla, en la que cada individuo pelea en batallas laborales particulares en las que está abocado a la derrota, la iniciativa de hacer frente común contra la empresa puede servir de catalizador que transforma la predisposición de toda la plantilla: en cuanto se visibiliza que la unión es posible, la predisposición de trabajadoras y trabajadores para participar en la pugna laboral suele cambiar sustancialmente:

“Había un malestar en el colectivo. Entre ellos y ellas hablaban pero nunca habían llegado al punto en el que todos y todas estaban convencidos de que, o se juntaban, o no podían hacer nada. Sí que habían hecho algún intento en el tiempo, pero no acaba de darse la situación apropiada.” (Maite).

“Yo la reacción que ví en los compañeros fue: ¡Pues ya era hora!” (Empleadx 1).

Cuando preguntamos a las trabajadoras/es sobre cómo fue aquel inicio de la movilización ellas/os mismas destacan cómo la gente que en

principio estaba indecisa se fue uniendo masivamente conforme comprobaban que había una verdadera unión entre trabajadores y que esta vez la cosa iba en serio.

A pesar de que las relaciones entre trabajadoras y trabajadores del Euskalduna siempre habían sido, generalmente, buenas, juntarse y dedicarle un tiempo a poner en común sus miedos, inseguridades y visiones fue vital para que la unión fuese sólida; ya que algunas cuestiones del pasado o el ambiente enrarecido que se estaba generando los últimos meses² podían haber hecho que fuese más fácil para la empresa dividir al colectivo.

“Cuando fuimos viendo que todos y todas queríamos lo mismo, y que todos y todas confiábamos entre nosotras, fuimos dándole forma a qué texto íbamos a presentar como reivindicación.” (Maite)

Un paso clave para la puesta en marcha del conflicto laboral fue el de buscar apoyo en el exterior, en organizaciones que pudieran respaldar la posición del colectivo de trabajadoras y trabajadores. En este caso, tras varios intentos de mejorar la situación acudiendo a otros sindicatos en los que no encontraron respuestas satisfactorias, los trabajadores que en principio tomaron la iniciativa acudieron finalmente al sindicato ELA, el cual pudo aportarles importantísimos elementos que fueron clave en la



resolución positiva del conflicto: participación activa de su personal en el conflicto movilizando y ayudando a organizarse a trabajadoras y trabajadores, la aportación de experiencia en anteriores conflictos laborales similares, asesoramiento jurídico y legal, facilitarles espacios para juntarse, caja de resistencia y, en definitiva, el respaldo de un sindicato bien organizado y que no ha sido cooptado por los intereses del empresario.

Los trabajadores que tomaron la iniciativa habían acudido al sindicato el mes de julio de 2017. Ambas partes acordaron que lo primero era lograr la unidad del colectivo en las reivindicaciones exigidas, y reunirse otra vez en septiembre. Para ese mes, la práctica totalidad de trabajadoras y trabajadores de Eulen en el Palacio Euskalduna acudían a las asambleas cada vez más habituales. En ellas la plantilla fijó las reivindicaciones laborales y salariales y apoyó por unanimidad iniciar la movilización si la empresa no atendía sus demandas. Para diciembre la unidad y los recursos para la movilización ya estaban garantizados: la mayoría de la plantilla estaba afiliada. Aquí la cuestión es: ¿por qué esta vez la iniciativa sí que salió adelante?

En ocasiones anteriores, los trabajadores fijos de Eulen habían intentado la movilizar la unidad del colectivo para plantar cara a la empresa, pero dichas intenciones se habían terminado desinflando. Quedaban como intentos fallidos que hundían aún más la moral de trabajadoras y trabajadores. Pero esta vez había principalmente dos factores que permitieron la materialización de la iniciativa. Por un lado, la plantilla estaba muy hastiada por unas condiciones laborales y salariales que se habían degradado especialmente durante los últimos dos años, hasta el punto de que trabajadoras y trabajadores estaban desesperadas, dispuestas incluso a perder el trabajo si sus condiciones no mejoraban. Incluso los trabajadores temporales, los más vulnerables a las represalias de la empresa, se sumaron decididamente a la movilización. Una vez que todas y todos vieron que la unión era posible, se sumaron casi sin excepciones a una movilización unánime. Por otro lado, la propuesta llegada desde ELA les inspiró confianza y comprobaron la seriedad de la misma. Era el momento de ir a por todas.

A partir de aquellas primeras asambleas se constituyó una mesa de negociación para dialogar con la empresa. La reacción de ésta fue, en primer lugar, no tomarse en serio el problema, y después la de rechazar las demandas de trabajadoras y trabajadores:

"Al principio se sentaron a hablar. No habían mirado nada, la primera vez ni se lo tomaron en serio... Luego cuando vieron que sí era serio, pues empezaron a sentarse pero no habían leído nada de lo que se había planteado. Luego por fin se lo plantearon pero al principio metiendo mucho miedo: «pues es que si no queréis vosotros igual contratan a otra empresa, o van a traer a una empresa de fuera». Jugaron con el miedo todo el rato, de que no vas a currar ahí... y tal." (Empleadx 1).

Aunque en un principio aquella amenaza parecía reflejar la posición de fuerza de la empresa, en realidad evidenciaba que trabajadoras y trabajadores ya habían dado el paso que más temía la empresa: la unión colectiva de la plantilla.

Cuando el proyecto se puso en marcha fue el momento de concebir la estrategia de confrontación: el primer objetivo, el de sumar a toda la plantilla al propósito planteado, ya se había dado; el segundo paso debía pasar por identificar las principales debilidades del empleador, lo cual determinaría la estrategia a seguir. En el caso del Palacio Euskalduna había factores que evidenciaban los puntos débiles de la empresa:

1. Es una empresa subcontratada por una institución pública, lo que permitía ejercer presión sobre la propia institución pública, la cual es más sensible a la opinión ciudadana respecto al conflicto.
2. Es una empresa que ofrece un servicio directo de cara al público, de modo que el propio público asistente al Palacio Euskalduna pudo comprobar cómo se desarrolló el conflicto con las movilizaciones que trabajadoras y trabajadores realizaban todos los días frente al Palacio; existían fechas claves en las que la actividad del Palacio era especialmente intensa, lo que hacía que la empresa fuese vulnerable a una movilización de trabajadoras y trabajadores durante dichas fechas.



La empresa, que hasta entonces había arreglado las demandas de trabajadoras y trabajadores a nivel individual y particular, se encontró de repente con la unión de la plantilla, lo que impedía solventar el hastío laboral de sus trabajadoras y trabajadores mediante pequeñas cesiones individuales. Por ello, a lo largo del proceso de negociación intentó reiterativamente ganarse el favor de aquellos trabajadores y trabajadoras con mayor influencia sobre el resto, que eran precisamente aquellos que habían acudido al sindicato. Éstos aprovecharon dichos intentos para conseguir información que aportaron a la asamblea. Esto demuestra hasta qué punto la negociación individual beneficia directamente a la empresa y, por ende, perjudica al colectivo de trabajadoras y trabajadores.

En las primeras negociaciones la empresa sólo ofreció una subida de salario del 3%, ignorando el resto de reivindicaciones. La intención era la alargar las negociaciones para que las fuerzas de las trabajadoras y trabajadores flaqueasen a medio plazo. Pero éstas impidieron que su estrategia prosperase, y ya en diciembre, ante la cerrazón de la empresa, convocaron la huelga.

3 La huelga

Es sorprendente que al inicio del conflicto *“la huelga era una palabra tabú, nadie quería que llegásemos a ese punto”* (Empleadx 2), tal y como nos han contado los propios trabajadores. Pero cuando la empresa en las negociaciones se cerró en banda a la práctica totalidad de los demandas exigidas por la plantilla, la gran mayoría de trabajadores lo tuvo muy claro: *“¡Basta ya! Si es huelga, huelga, y si es lo que sea, lo que sea, pero no vamos a seguir así”*. Era ya diciembre de 2017 y el apoyo a la huelga era unánime en la asamblea, lo cual era totalmente impensable unos meses antes. La situación había dado un vuelco.

La huelga no fue especialmente larga, sobre todo si atendemos a la duración de otros conflictos laborales similares que se enquistan durante meses e incluso años, pero su éxito es incuestionable. Durante todos los 14 días de huelga las trabajadoras y trabajadores se movilizaron por la mañana, tarde y noche en la misma entrada del Palacio Euskalduna. Movilización que requirió la constante presencia de la plantilla en huelga ya que la empresa contaba el número de personas movilizadas esperando que en algún momento flaquease.

Pero el Palacio Euskalduna no fue el único lugar en el que se realizaron las movilizaciones. Inspirados por conflictos laborales similares ocurridos con anterioridad, como el caso del Museo de Bellas Artes de Bilbao, las trabajadoras y trabajadores optaron por dar visibilidad a las movilizaciones y las trasladaron al centro de la ciudad, concretamente al edificio de la Diputación Foral de Bizkaia e incluso en la sede de Eulen en Deusto. También lograron mayor visibilidad con movilizaciones más excéntricas de lo habitual: música, disfraces, malabares... Todo valía para hacerse notar.

La huelga no paralizó la actividad del Palacio, que pudo sacar adelante los eventos programados sobre-explotando a la plantilla interna o llamando a escondidas a otros trabajadores de otras empresas o trabajadores *freelance*, aunque no sin que los asistentes notasen los efectos de

la ausencia de las trabajadoras y trabajadores en huelga. Pero incluso este hecho vino bien a la plantilla en huelga: el público que acudía a los eventos realizados con lo primero que se encontraba era con los trabajadores movilizados, y en ocasiones incluso se sumaba a éstos, lo que ayudó a socializar aún más la movilización.

El mismo hecho de estar en huelga también fue muy diferente para la plantilla fija y los eventuales. Éstos últimos tenían que seguir trabajando para otras empresas que les contrataban y su huelga no era tan común y simple de cuantificar como la de los fijos: ¿Era decir que no cuando les llamaban desde el palacio? ¿Era no ir a trabajar en los eventos que ya habían confirmado? Sin embargo, su ausencia se hizo notar y las trabajadoras/es actuaron unidos. Incluso a la hora de repartir la caja de resistencia entre los y las huelguistas, había un problema con los eventuales: no tenían nómina, ya que para la empresa eran días que no habían llamado a los eventuales a trabajar... Teniendo en cuenta que en época navideña la actividad es intensa en el Euskalduna, el sindicato consideró los 14 días de huelga como laborables para los eventuales, calculando la



correspondiente cantidad a abonar por caja de resistencia. *“Encima en enero, con cero trabajo... Me hizo ilusión el hecho de que hubiesen tenido en cuenta esa situación, ese compañerismo.”* (Empleadx 1).

En las negociaciones durante la huelga hubo 3 temas que bloqueaban la negociación: el reconocimiento de la antigüedad, la subida salarial y la eliminación de la categoría de peón. Éste último era especialmente importante, ya que la empresa contrataba a los eventuales bajo esta categoría, cuya remuneración es especialmente baja, lo que suponía una opción muy lucrativa para la misma.

En todo momento la actitud de la dirección del Palacio Euskalduna fue la de distanciamiento e incluso colaboración con la empresa subcontratada. Nunca tomó parte a favor de las trabajadoras y trabajadores que, en realidad, trabajaban para ellos. Después de todo, para eso sirve tener una empresa subcontratada que le proporciona más de dos terceras partes de la plantilla, para poder desentenderse completamente de la suerte y miserias de la mayoría de sus trabajadoras y trabajadores.

“Me parece vergonzoso que una empresa, de la índole que es el Euskalduna... haya estado existiendo pues no se... pues en una balsa, ahí... en un lago, tomando el sol, con un daikiri, una margarita, ahí bien fresquito, no sé... Ahí, viéndolas venir.” (Empleadx 1).

En contraste, trabajadores con los que coincidían, como los músicos de la Orquesta Sinfónica de Euskadi –que habían estado de huelga un mes antes– así como algunos trabajadores de la propia plantilla del Euskalduna les mostraron su solidaridad en persona; conscientes de que muchos de los diferentes profesionales que trabajan subcontratados en el Palacio –sin los cuales no sería posible que éste funcionase– lo hacían en condiciones bastante precarias: *“Comentábamos con ellos: «¡Jode! ¡Ahora nos toca a nosotros!, ¿La siguiente serán las de limpieza?» Ellos lo consiguieron, también mejorar su situación... Ahora nosotros.”* (Empleadx 1).

Sólo cuando el éxito de la huelga logró ganarse cada vez mayor apoyo de la ciudadanía y amenazase la realización de importantes conciertos de música clásica –con la Orquesta Sinfónica de Euskadi– (ya que la planti-

lla interna no era suficiente para el montaje), ante el desgaste de la imagen pública del Palacio y el malestar generado en los clientes, la dirección de éste reaccionó en forma de presión a Eulen para que se solucionase el conflicto.

Finalmente, el conflicto se resolvió ante la situación, entre la espada y la pared, en la que se encontraba Eulen: la firme determinación de la plantilla para seguir con la huelga y las presiones de la dirección del Palacio Euskalduna. El resultado de la negociación no recogía todas las reivindicaciones exigidas pero sí incluía las más importantes y suponía una mejora muy significativa en las condiciones laborales y salariales de la plantilla, muy por encima de lo que hubieran podido conseguir a nivel individual y de lo que ofrecía la empresa antes de la huelga. Pero la satisfacción de la plantilla es sólo temporal. Por un lado la empresa sigue haciendo artimañas para no acabar de cumplir del todo lo firmado en el acuerdo (por ejemplo, aún no han resuelto el problema de los horarios y del calendario, aunque su actitud cuando surgen los problemas haya cambiado algo). Y por el otro lado, saben que en 2021 se abre un nuevo proceso de licitación, lo cual les dará la oportunidad de lograr mayores mejoras. Por suerte, han aprendido a defenderse.



4 Conclusiones

El caso del conflicto laboral del Palacio Euskalduna puede ofrecernos una buena imagen de lo que son las relaciones laborales neoliberales entre empresariado y trabajadores. Primero, la subcontratación posibilita una relación laboral que permite al empleador eludir gran parte de la legislación laboral y de los principios jurídicos consagrados por el Derecho del Trabajo. De esta forma se desmantelan una parte sustancial de los derechos y garantías de trabajadoras y trabajadores. En segundo lugar, la individualización de la relación laboral que, no por casualidad, se ha venido sucediendo durante la etapa neoliberal es una clara ventaja para el empresariado, quien encuentra una oposición mucho más débil (más pre-dispuesta a la resiliencia, antónimo de la resistencia) cuando tiene que negociar individualmente con el trabajador o trabajadora. El abuso de la contratación temporal no sólo permite adaptar los costes laborales a las necesidades de producción, supone además, una subordinación intensificada de las trabajadoras y trabajadores que se hallan bajo dicho tipo de contratación, conscientes de que tienen que pasar por el aro si quieren que les vuelvan a llamar. Cuando los trabajadores y trabajadoras logran dar la vuelta a esta situación, cuando logran movilizarse como colectivo, es cuando tienen todo por ganar y la empresa mucho que temer.

Cabe señalar la necesidad de un aparato sindical sólido, bien organizado y al servicio de trabajadoras y trabajadores, para poder obtener victorias como ésta. Una de las principales características de la etapa neoliberal ha sido la de tratar de desarticular las tradicionales organizaciones de trabajadores/as, los sindicatos, objetivo en el que han tenido un éxito parcial. Ello demuestra la importancia crucial que tiene el sindicato, tanto en este caso como en general, a la hora de contrarrestar el poder cada vez mayor del Capital frente a la Clase Trabajadora. También la huelga, a menudo denostada junto al sindicalismo como formas arcaicas de movilización, demuestra que sigue siendo un arma poderosa en manos de trabajadoras y trabajadores bien organizados y con firmes convicciones.



Sobre todo cuando la mayoría de la plantilla está afiliada y el sindicato tiene caja de resistencia para alargar la huelga tanto como se necesite.

Cabe subrayar, sin embargo, que tanto en este caso como en otros, las mejoras logradas no se convierten directamente en victorias definitivas, ya que empresas como Eulen, a pesar de retroceder y reconocer ciertos derechos a las trabajadoras y trabajadores, siguen intentando de una forma u otra no cumplir con lo acordado, retrasarlo o ponerlo en duda e intentar echarlo atrás unos años después, cuando la plantilla se haya “relajado”. Por ello, debemos subrayar la importancia de que las trabajadoras/es sigan unidas y atentas, el sindicato siga de cerca la implantación de las mejoras ganadas y prepare nuevas batallas para el futuro.

Para finalizar, queremos destacar las palabras de unx de lxs trabajadorxs entrevistadxs, quien, cuando al final de la entrevista se le ofrece oportunidad de añadir lo que considere pendiente, no duda en aprovechar la ocasión para expresar, en nombre de la plantilla, su enorme agradecimiento *“a ELA por el apoyo que hemos tenido, cómo nos han tratado, han estado dispuestos siempre a todo, incluso en sus días libres; a Iñaki Oleden, a Joseba San Miguel, Mari Cruz Elkoro y, sobre todo, a Maite Leizegi, que siempre ha estado con nosotros”*.

Notas:

- 1 En contra de lo consagrado en el Estatuto de Trabajadores, según el cual trabajadoras y trabajadores tienen el derecho a tener un calendario laboral a principios de año.
- 2 Algunas trabajadoras/es, por dignidad propia, estaban empezando a tomar medidas por su cuenta para no dejar a la empresa abusar más de ellas/os. Por ejemplo, si alguien decidía no quedarse más tiempo del que ponía en su contrato, y marcharse a la hora que le tocaba, generalmente dejaba “un marrón” a las personas que sí se quedaban esas horas, porque acababan haciendo su trabajo y el de los que se habían ido.