

FERROVIAL ARAIA

Las mulas de carga han dicho basta

Aiala Elorrieta Agirre



IZAN TA ESAN

011 | junio de 2021

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

FERROVIAL ARAIA

Las mulas de carga han dicho basta

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. UNA PLANTILLA CON EXPERIENCIA SINDICAL Y DOS MULTINACIONALES FRENTE A FRENTE	4
3. INTENTADO NEGOCIAR EL CONVENIO	6
4. LAS MULAS DE CARGA HAN DICHO BASTA	7
5. UNA PLATAFORMA SÓLIDA.....	9
6. LA HUELGA, DÍA A DÍA	11
7. DIFICULTADES	13
8. CÓMO SE ALCANZÓ EL ACUERDO.....	14
9. EL CONTENIDO DEL ACUERDO	15
10. LAS CLAVES DE LA VICTORIA	19
11. Y LUEGO, ¿QUÉ?.....	21
12. LA FUERZA DE LA VICTORIA.....	22

Izan ta Esan 11
junio de 2021

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



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción



Nos reunimos con once trabajadores y trabajadoras de la empresa Ferrovial de Araia una mañana, a principios de mayo, al abrigo de los arcos de la plaza de Agurain. El fresco mañanero contrastaba con el cálido ambiente del corro que formamos. Era manifiesta la proximidad existente entre las personas reunidas y la estrecha relación que mantenían. Nos habíamos reunido para hablar de la huelga que protagonizaron durante 37 días, una protesta que finalizó con una importante victoria. La distancia de seguridad no conseguía reducir la proximidad que nos unía a los allí presentes.

Fue una conversación animada, en la que además de los testimonios y los relatos se escucharon frecuentes risas y aplausos. Compartimos las vicisitudes de la huelga, la situación anterior a ésta, así como los detalles del conflicto y de su solución. Las emociones –con sus altibajos– también tuvieron su propio espacio y protagonismo durante todo el proceso, y muchas salieron a la luz aquel día, bajo los arcos de la plaza.

El encuentro comenzó con palabras de agradecimiento y de admiración. Sentimiento que queremos trasladar a las personas que protagonizaron la huelga, especialmente a aquellos que vinieron aquella mañana a hablar con nosotros. La victoria alcanzada no solamente fue importante para quienes protagonizaron la lucha, sino para toda la clase trabajadora, y también para el sindicalismo. Mostraremos a continuación la magnitud y la importancia de éste conflicto, dando la palabra a quienes participaron en él. Sin más dilación, comenzamos.

2 Una plantilla con experiencia sindical y dos multinacionales frente a frente

La plantilla de Ferrovial Araia trabaja única y exclusivamente para la multinacional Michelin. El almacén de Araia es de Michelin, y fue inaugurado por el entonces lehendakari Ibarretxe, con la presencia de numerosos medios de comunicación. Pero de toda la plantilla del almacén, solo los «mandos administrativos» están en la plantilla de Michelin. El resto –más de 90– fueron subcontratados por la empresa de turismo Ferrovial Araia. Son quienes soportan la mayor parte del trabajo, las tareas más duras y, además, con peores condiciones laborales que sus compañeros y compañeras de la factoría principal, en situación de precariedad.

Se encargan de descargar las ruedas que llegan de Michelin-Gasteiz, de llevarlas al almacén y de cargarlas a los camiones que parten de allí con diferentes destinos. Se trata, resumidamente, de labores logísticas: levantar los neumáticos, almacenarlos y distribuirlos. Y aunque ha habido mejoras en los últimos años –debido, entre otros factores, a las denuncias presentadas–, durante mucho tiempo los trabajadores y trabajadoras llegaban extenuados al final de la jornada laboral. *“Las ruedas se almacenaban una por una, aprovechando hasta el último milímetro de espacio disponible, y se lanzaban por encima de las cabezas de los compañeros y compañeras”*. Así de cruda es la descripción del trabajo de carga en esta empresa que nos hace Roberto Pardo, responsable de industria de ELA de la comarca de Gasteiz. O la de José María Rico (más conocido como “Txino”), presidente del comité de empresa: *“Durante años se ha tratado a la plantilla como mulas de carga”*.

En la subcontrata trabajan hombres y mujeres procedentes de diversos países, además de gente de la propia zona; muchos son del Magreb, o de países subsaharianos: Malí, Nigeria, Benín, Togo, Mauritania, Ghana... También hay personas, aunque en menor medida, procedentes de Cuba y de otros países de Sudamérica.

La plantilla ha vivido su propia experiencia sindical durante los últimos ocho años. La mayoría fueron contratados vía ETT, y contaban con un convenio de

empresa. Pero el convenio no afectaba a toda la plantilla, había a quienes se les aplicaba el Convenio de Transporte de Mercancías.

ELA siempre ha sido el sindicato mayoritario en el comité de empresa. Según Pardo, *“gracias a la labor diaria de nuestra sección sindical –sobre todo, de ‘Txino’– durante ocho años, esta se ha ganado la confianza de la gente. La sección sindical se ganó el respeto de la plantilla con pequeños detalles: si alguien necesitaba algo, nuestros representantes siempre estaban a su disposición. La afiliación ha funcionado bien, las elecciones sindicales se han preparado a conciencia, y siempre hemos tenido la mayoría. No hay más sindicatos. Antes de la huelga, la afiliación era del 80%, más o menos; ahora, superior al 90%”.*

El primer convenio, firmado en 2016, trajo consigo diversas mejoras, entre las cuales destaca la supresión de la doble escala salarial. Fue el primer paso para que las condiciones laborales del personal subcontratado se equiparara a las de la plantilla de la empresa matriz. A finales del 2019, una vez extinguido el convenio, se inició el proceso de negociación para su renovación.

Las empresas con las que debían negociar los trabajadores y trabajadoras no son precisamente pequeñas: la matriz, Michelin, es un gigante, y Ferrovial (subcontratada de la anterior) es una compañía transnacional, presente en quince países. Michelin subcontrata cada vez más servicios, dando siempre prioridad a la oferta más barata e ignorando las condiciones laborales del personal subcontratado. También Ferrovial hace uso de similares artimañas para dejar fuera del convenio al mayor número posible de personas. Sin convenio..., y con peores condiciones.

Hay un segundo almacén junto al de Ferrovial de Araia, y también se dedica a los neumáticos, pero de motos. El primer almacén es Ferrovial Araia-Turismo; el segundo, Ferrovial Araia-Moto, y aunque ambos almacenan ruedas, están separados. Ferrovial Araia-Moto se creó como una Unión Temporal de Empresas, a fin de no aplicar el convenio Ferrovial Araia-Turismo, pese a ser titular del 99%. Se trata de una estrategia que utilizan estas multinacionales para precarizar aún más las condiciones de trabajo. El objetivo es bien claro: subcontratar los servicios, para así dejar fuera del convenio al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras, atomizando las plantillas.

3 Intentado negociar el convenio

Una convocatoria de huelga no se improvisa de un día para otro. La plantilla de Araia intentó durante trece meses renovar el convenio. El anterior trajo consigo algunas mejoras, pero no eliminó el sentimiento de explotación: el nivel de precariedad era muy elevado, los sueldos estaban muy por debajo de los de la empresa matriz, había serias preocupaciones y miedos relacionados con la salud laboral... *“Trabajamos en turnos de doce horas, moviendo cargas mayores de las que deberíamos”. “Mover 30.000 kilos al día no es moco de pavo”. “Teníamos que exigir que se reconociera nuestro trabajo, y mejores condiciones para toda la plantilla”.*

Por otra parte, denuncian que la empresa se aprovechaba del personal más vulnerable, en especial de las personas migradas. Bego toma la palabra: *“Al principio, el gerente asignaba los trabajos más duros a las personas migradas, aprovechándose de su situación de necesidad. El quid de la cuestión no era el origen, sino su situación de vulnerabilidad. Y como son más vulnerables, la empresa les imponía los trabajos más duros. Ellos y ellas intentan sobrevivir, y la empresa se aprovecha de su necesidad para explotarlos. Es lo que hacen las subcontratas, sin que Michelin lo impida”.* Ante tamaña injusticia, se reivindicó la rotación de los puestos de trabajo.

“Había convocada una jornada de huelga para el 17 de diciembre del 2020, pero la empresa efectuó algún movimiento; nos pareció que había cambiado de actitud, y desconvocamos el paro”. La empresa, mientras tanto, llevaba meses formando nuevos trabajadores y trabajadoras. *“Al parecer, la estrategia de la empresa era la siguiente: en previsión de que se convocara una huelga, formar a nuevo personal para que trabajara mientras durara la protesta”.* *“Empezamos a sospechar que la formación tenía como objetivo neutralizar la huelga, que la empresa no tenía ninguna voluntad de negociar”.* La situación estalló cuando el gerente, tras trece meses de tensa espera, anunció, con tono autoritario: *“Nosotros no nos vamos a mover”.*

4 Las mulas de carga han dicho basta



Ante la ofensiva respuesta del gerente, se convocó una asamblea y el 90% votó a favor de convocar huelga. La protesta empezó el 3 de febrero del 2021, con este provocador eslogan: Las mulas de carga han dicho ibasta!

Para que una huelga cuente con el voto a favor del 90% de la plantilla, tiene que haber un trabajo previo considerable. ¿Cómo sumarte a la huelga si tu contrato es temporal? ¿Cómo hacer huelga si tienes que enviar dinero todos los meses a tu familia, al país del que procedes? ¿Cómo salir a protestar a la calle si ni siquiera dominas el idioma ni conoces tus derechos?

Toma la palabra Karim, emocionado: *“Salió a la huelga gente que no domina el castellano, que no sabe lo que es una caja de resistencia. ¿Que por qué? Porque tenían plena confianza en la sección sindical. Y porque les explicamos, hasta en francés y en árabe, que si no salíamos a la huelga no íbamos a conseguir nada”*. Y, orgulloso, añade: *“Admiro a quienes salieron a la huelga sin tan siquiera entender castellano, a los que tienen muchos hijos y poco dinero. Han venido aquí a trabajar, a mejorar sus vidas y, de repente, se preguntan: “¿No vamos a trabajar? ¿Vamos a hacer huelga? La mitad de la plantilla son migrantes, y la actitud de la mayoría ha sido ejemplar. Impresionante. No tenían dinero para comer, pero no han abandonado la huelga”*.

Los compañeros y compañeras de Karim han corroborado sus palabras: la confianza en la sección sindical ha sido la clave de la lucha. Y, cómo no, la caja de resistencia, que ha sido fundamental para el éxito de la huelga.

¡Viva la clase trabajadora de todo el mundo!



Unai Martínez - Secretario General de la
Federación de Industria y Construcción de ELA

Mi padre nació en Araia, y era el menor de ocho hermanos en una familia pobre. La miseria que padecieron tras la guerra –eran del bando perdedor– acabó con la vida de tres de sus hermanos. Su madre cuenta que sus abuelos emigraron a Idaho y Nevada, en busca de una vida mejor. Eran pobres, y eran emigrantes.

Pasan los años, y los trabajadores y trabajadoras de Ferrovial protagonizan una prolongada huelga. Proceden de diversos países, pero han alcanzado la victoria unidas, abrazadas. Como militante de ELA, me emociono al escribir estas palabras. Quiero expresar nuestra admiración hacia las personas migrantes que han participado en esta lucha, sobre todo hacia quienes, viniendo desde tan lejos, llevan con orgullo su identidad de clase. ¡Viva la clase trabajadora de todo el mundo!

5 Una plataforma sólida

La atrevida plataforma presentada tenía, cuando menos, una virtud: proponía ventajas para todos los colectivos de la empresa. Y una condición, según nos recuerda Pardo: *“Al igual que en el anterior convenio, la plataforma debía ofrecer mejoras a todos los colectivos, y contaba con firmes apoyos. No cederíamos hasta conseguir mejoras para todos los colectivos. Así pues, todo el mundo nos convertimos en parte activa de la huelga, y todos y todas nos jugábamos algo, sin dejar a nadie al margen. Las mujeres de la limpieza, por ejemplo, no estaban convocadas a la huelga, ya que trabajaban para otra empresa, y se les aplicaba el convenio de transporte de mercancías. Pero también incluimos mejoras para ellas en la plataforma”*. En resumen, la plataforma contaba con la capacidad de mantener unida a toda la plantilla, y con compromisos firmes. Esa fue la seña de identidad que compactó la voluntad de los trabajadores y trabajadoras durante la huelga y en el momento de aceptar el acuerdo.

Entre los colectivos citados se encontraban las mujeres de la limpieza, personas contratadas a través de ETT (contratos temporales y contratos indefinidos), personal temporal, indefinido, y entre el personal indefinido, peones especializados, conductores locales, personal administrativo de segunda, oficiales de primera y responsables. Igualar entre sí las categorías era también un objetivo importante, y ya se habían dado antes algunos pasos en ese sentido.

La plataforma exigía un sueldo que se correspondiera con el personal de las multinacionales Ferrovial y Michelin, sin alcanzar las condiciones de quienes trabajaban directamente para la empresa contratante (Michelin), pero dando un paso importante para acercarse a ellas.

- **Contratación:**

- Convertir todos los contratos parciales en contratos de jornada completa.
- Cuando la persona cumple las condiciones, derecho a la jubilación parcial (contrato relevo).

- El personal de las ETTs deben tener las mismas condiciones sociolaborales que quienes trabajan directamente para Ferrovial.
- Se aplicará el convenio a todo el personal de la factoría, incluso a los que no estén incluidos en la plantilla de la empresa.

- **Más reivindicaciones económicas:**

- Inclusión en el salario base del plus de convenio y del plus de rendimiento.
- Pago de pluses por dificultades para la conciliación familiar y por trabajar en turnos especiales, tales como el cuarto y el quinto.
- Mejoras en la antigüedad y en el plus de nocturnidad.
- Subida salarial: 909,02 euros de subida anual para cada trabajador.

- **Otras reivindicaciones:**

- Ocho horas pagadas para asuntos propios en el 2021, 12 horas en el 2022 y 16 horas en el 2023.
- Cincuenta euros de multa por cada mensualidad mal abonada o, si no, ampliación del plazo de reclamaciones hasta los 24 meses.
- Cobrar el 100% del sueldo en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Cobrar el 85% de la base reguladora en caso de accidente o enfermedad común.
- Plan de igualdad, acordado con los representantes de la plantilla.
- Obligación de la dirección de la empresa de asignar otro puesto de trabajo si el Servicio de Prevención Exterior considera que una “persona no es apta” para un determinado puesto.

6 La huelga, día a día

Se construyó un cobertizo de madera en el exterior del almacén para que los huelguistas pudieran reunirse y para dar publicidad al conflicto. “*Hacía frío aquellos días, y a veces encendíamos fuego para calentarnos*”, recuerda Bego. Todos los días se hacían concentraciones en el exterior del almacén, y allí se celebraban la mayoría de las asambleas.

Según Karim, “*los inicios fueron muy intensos, empezamos muy fuerte. Los trabajadores y trabajadoras de todos los turnos íbamos allí todos los días. Acabábamos machacados: hacía frío. Tras la primera semana, tocamos fondo*”. Según Trini, hicieron lo que tenían que hacer: “*Los primeros días, todos en la puerta*”.

Toma la palabra Joseba, y comparte con nosotros un testimonio emocionante: “*Me percaté de que era vulnerable, débil. Creía que estaba fuerte, pero me vine abajo el primer sábado de la huelga. ¿Estábamos pidiendo demasiado? Menos mal que tenía cerca a los compañeros y compañeras, que me animaron. Hicimos*



una parrillada aquel mismo día". También Trini estaba floja de ánimos ese día: "No me planteé dejar la huelga, pero tenía mala sensación. Me preguntaba a mí misma qué estábamos haciendo. Aquel día, nos animamos mutuamente. ¡Hasta la victoria!"

Al finalizar la primera semana, estaban agotados. Decidieron organizarse por turnos. *"Empezamos a ir a la concentración en el turno de trabajo que nos correspondía. Si no, no habríamos soportado aquel ritmo"*, señala Bego. El cobertizo adquirió gran carga simbólica, y fue escenario de numerosas anécdotas: un vendaval lo destruyó y hubo que reconstruirlo; se organizaron turnos para todo: para estar fuera, para ir a por leña para el fuego...

Se concentraron varias veces en el exterior de Michelin-Gasteiz (el 5 de febrero, el 10 del mismo mes...); en una ocasión, ante Michelin-Araia y, un sábado (el 27 de febrero), se manifestaron por Gasteiz. Además de los huelguistas, participaron en la manifestación sus familiares y allegados, y gente del sindicato. *"Pese a estar en plena pandemia, nos juntamos mucha gente"*, recuerda Bego.



7 Dificultades

Según Pardo, no hubo problemas reseñables por parte de la plantilla, y las dificultades económicas las resolvieron colectivamente. *“La mayoría de las personas en huelga recibían el 100% de la caja de resistencia, aunque algunas personas –recientemente afiliadas– solamente el 60%. Dicha situación era preocupante, ya que esos compañeros difícilmente iban a poder llegar a fin de mes. Nos pidieron que diseñáramos algún sistema para que todos los huelguistas cobraran lo mismo. La sección sindical analizó el asunto, hizo los cálculos pertinentes y propuso lo siguiente: si quienes tenían derecho a cobrar el 100% renunciaban a 90 euros mensuales, todas las personas en huelga podrían cobrar lo mismo”,* explica Pardo.

Las personas implicadas lo recuerdan con orgullo: *“Organizamos una caja propia de solidaridad. Había gente con graves dificultades para poder pagar las facturas, y decidimos que el dinero no debía ser obstáculo para la huelga. Dimos prioridad al grupo”.*

Si la caja de resistencia es, de por sí, un importante instrumento de solidaridad de la clase trabajadora, la segunda caja organizada por los propios trabajadores y trabajadoras multiplicó el alcance de dicha solidaridad.

Así pues, los principales obstáculos procedieron de las empresas: *“Ferrovial, Michelin..., son dos monstruos con muchas armas”,* afirma Txino. *“En vista de que la huelga seguía, comenzaron a utilizar diversas artimañas: por ejemplo, a desviar la producción que salía de Michelin a otros almacenes (Illescas, Aranda...). Utilizaron, por otra parte, camiones que superaban la altura permitida. Dada la actitud de la empresa, decidimos hacer uso de los recursos disponibles. Por lo que a los camiones se refiere, avisamos a la Ertzaintza, que se presentó y obligó a descargarlos. Fue un duro golpe para la economía de la empresa. Y al saber que se estaban utilizando otros almacenes, decidimos jugar nuestras cartas”.*

Capítulo aparte merece la respuesta de la plantilla al saber que la producción se trasladaría a Gasteiz, a XPO. Los camiones no tenían pagada la licencia de aparcamiento, y los huelguistas decidieron actuar en consecuencia.

El principal problema era la falta de espacio: *“Necesitaban espacio, y encontrarlo en otro sitio resultaba muy caro. Además, se quedaron sin palets de madera, y tuvieron que utilizar otros, viejos y oxidados, que estaban ya retirados en el almacén. Miles de palets. Todavía los estamos recogiendo. Si la huelga hubiera durado un poco más, íse habrían quedado sin palets!”*

Un día, tuvieron que llamar a la Ertzaintza. *“Los miembros del comité de empresa entrábamos tres veces al día en el almacén, para saber cuál era la situación en cada turno de trabajo. Los fines de semana, el gerente se negaba a abrirnos la puerta”*.

8 **Cómo se alcanzó el acuerdo**

El abogado de la empresa llamó al comité de huelga para comunicarles que la empresa iba a solicitar la mediación. Señala Pardo que *“no nos gusta la mediación; preferimos la conciliación. Se nos convocó al PRECO, y tuvimos que explicar a las personas en huelga la importancia de que acudiéramos a la cita, de mostrar voluntad de negociar de buena fe, ya que de lo contrario podían obligarnos a parar la huelga”*. Contra la voluntad de la empresa, se eligió a una mujer para las labores de conciliación, lo que facilitó la negociación: al tener que relacionarse con la conciliadora, el gerente tuvo que guardar su actitud arrogante que mostraba en las reuniones con el comité.

Según Pardo, fue entonces cuando empezaron los movimientos. *“Hicimos una oferta que se acercaba mucho a lo que pedía la plataforma. El único cambio consistía en que los plazos que reivindicábamos iban a ser más largos, para así aproximar un poco nuestras posiciones a las de la empresa. Y, ¡oh, sorpresa!, tras un receso en la reunión, volvieron y aceptaron todo lo que pedíamos”*. El acuerdo llegó 37 días después de iniciarse la huelga, y esta acabó tres días después, el 14 de marzo.

Aun reconociendo que la conciliación facilitó el acuerdo, era evidente que la empresa estaba llegando al límite de sus posibilidades: Michelin tenía cada vez

más dificultades para almacenar sus neumáticos, y pese a que utilizó otros almacenes durante la huelga, la situación era insostenible en el tiempo.

“La empresa gastó mucho dinero durante la huelga para no tener que paralizar la producción. Y Michelin, en lugar de presionar a su subcontrata para que resolviera los problemas laborales, utilizó recursos para amortiguar los efectos de la huelga. No sabemos quién pagó esas cantidades, o qué habían pactado entre bambalinas, pero estamos hablando de mucho dinero”.

9 El contenido del acuerdo

El convenio, cuya vigencia es de cinco años (2020-2024), recoge la mayoría de las reivindicaciones de la plataforma. El convenio del 2016-2019 suprimió la doble escala salarial; el nuevo acuerdo, por su parte, supone un paso importante para acercar las condiciones laborales de la empresa a las de compañía matriz.

- Convertir todos los contratos parciales en contratos a jornada completa.
- 14 horas anuales –pagadas– de libre disposición.
- Mejoras en los pluses.
- Abono del cuarto y quinto equipo.
- Pago al 100% de las bajas, sea cual sea el grado de estas.
- *Bajas comunes*: mejoras a partir del cuarto día.
- Bolsa de trabajo regulada, de manera que el personal eventual y los contratados por ETTs tengan las mismas condiciones laborales.

- Equiparación de condiciones sociolaborales a la personas contratadas vía ETTs.
- El plazo de reclamación de atrasos se prolonga hasta los 24 meses.
- Una cláusula que señala que aunque alguien sea calificado como “no apto” en una revisión médica, no podrá ser despedido.
- Plan de igualdad.

A la vista de dichos logros, es evidente que se han obtenido avances para todos los colectivos, tal y como se pretendía antes de convocar la huelga: hacer frente a la precariedad, bolsa de trabajo para personas contratadas por ETTs, mejoras para quienes trabajen en el cuarto y quinto turno, pluses más elevados... Además, el alcance de las mejoras llegó más allá de la plantilla: en adelante, al personal de limpieza se le aplicará el convenio de la limpieza da Araba. Este logro es toda una muestra de solidaridad para con un sector especialmente precarizado y feminizado.

Por otra parte, las reivindicaciones relacionadas con la salud laboral han tenido un peso importante en esta huelga, y se han alcanzado logros dignos de mención. *“Son avances importantes”, asegura Txino: “Dentro de pocos años, muchos trabajadores y trabajadoras serán considerados no aptos. Y entonces, ¿qué?”. Hemos conseguido la garantía de que este personal sea recolocado en otros centros de trabajo de Ferrovial o, si ello no fuera posible, que reciban una indemnización superior a la que marca la ley. Hemos conseguido, también, que las bajas se paguen al 100%. Según el convenio de transporte de mercancías, la cantidad a pagar la decide la mutua. Pero solo se cobra el 100% en los casos en los que la mutua considera muy graves, algo que sucede en contadas ocasiones”*

Por otra parte, la empresa ha estado atemorizando a las personas en huelga. Según nos ha contado Samiou, dos paisanos suyos recibieron un día una llamada del gerente: *“Si no venís a trabajar, la empresa tendrá que cerrar”*. Pero estos dos trabajadores –ambos procedentes de Benín– veían las cosas muy claras, y uno de ellos respondió así al gerente: *“Tengo plena confianza en la sección sindical. Haga usted lo que pide el comité de huelga, y entonces volveré al trabajo”*. No hay por qué dominar el castellano para hacer una demostración de conciencia de clase.

La solidaridad toma cuerpo en la lucha de Ferrovial Araia



Jone Bengoetxea · Área de Igualdad de ELA

¿Las victorias sindicales en sectores masculinizados como la industria tienen impactos de género?; ¿mujeres y hombres vivimos y luchamos de la misma manera los conflictos y huelgas laborales? El caso de la victoria laboral y social de Ferrovial Araia, empresa multinacional industrial, nos da pistas y apunta relatos y referentes en este sentido y de cara a las luchas socio sindicales del presente y del futuro. También desde una mirada feminista.

37 días de una cruenta huelga protagonizada básicamente por trabajadoras y trabajadores de la comarca de Aiaraldea, muchos trabajadores subsaharianos y magrebíes, y cómo no, mujeres que aún siendo minoría en número forman parte del conflicto y de su lucha. Y no solo dentro del conflicto y en el centro de trabajo, sino en la retaguardia, en las

casas, y en el cotidiano de la huelga, las mujeres estuvieron presentes desde el principio.

En líneas generales, y haciendo una lectura general del conflicto, el esquema de la división sexual y racial del trabajo también se aplica en este caso: los hombres se ubican mayoritariamente en los puestos de producción y las mujeres siguen siendo mayoritarias en los trabajos de la limpieza, las cuales cuentan con un convenio aparte con condiciones laborales a la baja. Aún así cabe destacar el logro alcanzado para las trabajadoras de la limpieza: aunque no estuvieran convocadas a la huelga, el convenio recoge mejoras también para ellas: se les aplicará el convenio de la limpieza de Araba. De esta manera, el efecto cadena de la huelga y de la solidaridad de la clase trabajadora es real y palpable.

Además, más allá de las relevantes conquistas laborales, hay un elemento clave a la hora de leer no solo los 37 días de huelga y la consiguiente victoria laboral llevada a cabo: los cuidados que los y las protagonistas del mismo han puesto en práctica tanto antes, durante y después del conflicto. Cuidados que a menudo se entienden como valores y prácticas atribuidas tradicionalmente a las mujeres que se han extendido a toda la plantilla y a toda la lucha.

Ahora que los cuidados y el conflicto capital-vida, reivindicados históricamente por el movimiento feminista, consiguen a duras penas introducirse en las agendas políticas y sociales, los valores que este tipo de conflictos y sus protagonistas encarnan hacen acervo de esos cuidados colectivos, de esa solidaridad que se concreta en lo cotidiano y que va más allá de nuestras relaciones y luchas laborales, y en las que se reafirma que las personas y la vida estamos en el centro. Y sí, esto se puede hacer luchando contra una multinacional como Ferrovial-Michelín, también.

En este sentido, y haciendo un ejercicio práctico en torno a los cuidados, gracias al caso concreto del conflicto y huelga laboral de Ferrovial

Araia pudimos ver y escuchar en boca de sus protagonistas qué sucede cuando se comparten dolores, pesares, alegrías e incluso apoyo económico más allá de la caja de resistencia del sindicato; qué ocurre cuando se exponen abiertamente miedos, vulnerabilidades e inseguridades e incluso, la diversidad nacional, cultural y de género no son obstáculo para hacer piña y afianzar el grupo y lo colectivo.

La solidaridad se hizo cuerpo en la lucha de Ferrovial Araia, y ello se tradujo en unas mejoras laborales y materiales inconcebibles en una batalla que a priori se acechaba imposible. Este tipo de conquistas no son fáciles y por ello está claro que igualmente, habrá que seguir peleando en el futuro.

Así, no nos queda más que agradecer a estas personas luchadoras, personas y colectivos referentes que se hacen necesarios y necesarias en una época sedienta de logros y victorias sociales y sindicales. Ellos y ellas hacen parte de la épica obrera del día a día de nuestro pueblo y acuerpan la diversidad en términos de género, raza y clase en la praxis sindical laboral concreta.

Zorionak eta mila esker bihotzez!

10 Las claves de la victoria

La victoria se ha erigido sobre cinco pilares que se refuerzan mutuamente: la solidaridad y la estrecha relación entre las plantilla, la confianza para con la sección sindical, el alto nivel de afiliación, la caja de resistencia que ELA pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras y, por último, la caja de solidaridad interna organizada por los propios trabajadores. Estos pilares están estrechamente ligados entre sí, y se apoyan unos en otros.

La solidaridad entre los trabajadores era palpable el día de la entrevista, y ha estado presente a lo largo de todo el relato. *“La empresa no se esperaba que se produjera tan elevado nivel de solidaridad entre nosotras. Y al haber muchos trabajadores y trabajadoras de muy diversas procedencias, tampoco esperaban que la lucha durara tanto. Pero hemos luchado y aguantado todas y todos juntos”*, afirma Bego. Han recordado numerosas muestras de solidaridad; los ánimos que se daban mutuamente, por ejemplo, o el caso del trabajador que quería ir a la puerta del almacén los días de huelga pero no tenía dinero para gasolina: *“Me llevaba un compañero todos los días. No podía permitirme gastar dinero en gasolina... El esfuerzo ha merecido la pena”*. Tienen claro, por otra parte, que aquello que la empresa veía como un punto débil –muchos contratos temporales, muchos inmigrantes– se convirtió en fortaleza.

La sección sindical, que lleva muchos años trabajando y en la que la plantilla confía plenamente. Será porque ha hecho bien su trabajo durante todos estos años. Además, la mayoría sindical de ELA refuerza dicha confianza (hay cinco representantes sindicales, y los cinco son de ELA). *“Sin la ayuda de ELA, no lo hubiéramos conseguido. Y Roberto Pardo ha sido un elemento clave; siempre ha estado ahí, dispuesto a ayudar”*, apunta Mikel. La plantilla se ha mantenido unida, en cierta medida, gracias a la sección sindical: *“La sección sindical ha hecho una gran labor ayudando a las personas migradas, intentando que los trabajos más duros no fueran siempre para ellas, explicándoles sus derechos... Siempre hemos contado con el apoyo de la sección sindical y, sin su ayuda, hubiéramos estado divididos, que es lo que quería la empresa”*, recuerda Txino.

La tasa de afiliación era elevada antes de la huelga (un 80%, aproximadamente); con el impulso de la huelga, se superó el 90%. Evidentemente, una tasa de afiliación alta es fundamental para que la huelga prospere; además, fortalece a la sección sindical, puede reforzar la solidaridad entre las plantilla y, por supuesto, la caja de resistencia.

La Caja de Resistencia, por su parte, ha demostrado una vez más ser un importante instrumento de contrapoder. Hay que darle el valor que se merece a esta herramienta solidaria de toda la afiliación de ELA. El modelo económico de ELA está basado en la autofinanciación; más del 93% de los presupuestos del sindicato se financia mediante cuotas de la afiliación. Por ello, en gran medida esta huelga ha sido posible, ya que el sindicato cuenta con más de 100.000 afiliados y afiliadas, muchos de los cuales llevan años apoyando a un sindicato que se autofinancia a través de la cuota y alimentando a la Caja de Resistencia. *“Si no, es imposible mantener a la gente 40 días en la calle. Muchos tienen que enviar dinero a sus países de origen, a África. La solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras ha sido fundamental, pero sin la Caja de Resistencia todo esto no hubiera sido posible”*, afirma Pardo. Por otra parte, la caja de resistencia ha reducido las distancias entre las diferentes categorías profesionales, y la huelga ha “acercado” al personal administrativo y conductores –por ejemplo– a peones de almacén.

No podemos obviar, por último, la **caja de solidaridad interna** creada por la propia plantilla. *“Los que teníamos derecho a cobrar el 100% hicimos un esfuerzo para que todos cobráramos lo mismo. Actuamos todos de acuerdo”*, señala Bego. Y Trini lo ratifica: *“Era algo que había que hacer”*. Emociona saber que lo tuvieran tan claro, pero dicha actitud no suele ser la más frecuente, y demuestra un elevado nivel de solidaridad, frente al individualismo que tanto fomenta el sistema capitalista.

11 Y luego, ¿qué?

Habrá que hacer un seguimiento del acuerdo, para garantizar que se cumple. Y es que a los pocos días de las negociaciones se nos informó de un despido disciplinario. Tras la huelga, la discriminación por actividades no ha desaparecido, y habrá que permanecer alerta.

Es importante difundir este mensaje, nos dicen: *“A todos los trabajadores y trabajadoras que, como nosotros y nosotras, se sienten explotadas, les diría que deben unirse. Que trabajen conjuntamente, organizadamente. Que aparten sus miedos”*. Toma la palabra otro compañero: *“No es fácil desprenderse del miedo; es normal tenerlo. Pero es mejor hacer algo que quedarse paralizado por el miedo”*.

Samiou lo tiene claro: *“Tenemos mucho que mejorar todavía, tanto nosotros como los compañeros y compañeras de otros centros de trabajo. Todos estamos puteados. Como venimos de países pobres, se creen que nos vamos a conformar con lo que nos ofrezcan. Sí, venimos de países pobres, pero llegamos aquí con la esperanza de mejorar nuestras vidas. y para mejorar, no miramos a África. Si queremos mejorar, debemos fijarnos en los países que están en mejor situación que el nuestro. Algunos quieren quitarnos la palabra, pero tenemos mucho que contar. Siempre hay cosas que mejorar, y nuestra labor no ha terminado aún”*.

12 La fuerza de la victoria

Sin duda alguna, el resultado más destacable de este conflicto han sido las evidentes mejoras alcanzadas, tanto en lo que a las condiciones económicas como a la salud laboral se refiere. También se ha avanzado en la lucha contra la precariedad laboral, ya que todos los contratos eventuales han pasado a ser indefinidos. Y no olvidemos a las ETTs y a la bolsa de trabajo para eventuales.

Los avances en salud laboral, la paulatina equiparación a las condiciones de la empresa matriz..., son avances que, además de destacar la labor de una plantilla que ha sido duramente explotada, traen consigo grandes beneficios emocionales y psicológicos. La victoria sindical ha supuesto un aumento de la autoestima de los trabajadores de Araia, el reforzamiento de su identidad de grupo, su empoderamiento...

Pero los resultados de la huelga van más allá. Uno de los eslóganes de la huelga fue el siguiente: *"¡Acabemos con la explotación de las subcontratas!"*. Y es que ese es precisamente el resultado de las prácticas neoliberales: trabajadora o trabajador subcontratado, trabajadora o trabajador explotado. Como si estar subcontratado conllevara tener menos derechos y peores condiciones laborales y medidas de seguridad que el personal de la empresa matriz. Este conflicto ha demostrado, precisamente, que es posible dar saltos cualitativos en los convenios de las empresas subcontratadas. Y que los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas no tienen por qué soportar peores condiciones laborales que los de la empresa principal.

Gran parte del personal de Ferrovial Araia procede de otros países, sobre todo del Magreb y del área subsahariana, y son especialmente vulnerables. Por eso, organizarlos en torno a un sindicato y defender mejores condiciones laborales representa un importante avance en la construcción de un sindicalismo antirracista. De esta manera, las personas migradas, al igual que el personal subcontratado, tienen la oportunidad de mejorar considerablemente sus condiciones de trabajo.



Afirmamos con frecuencia que el sindicalismo que practica ELA se materializa en conflictos concretos. Y, efectivamente, así es: al igual que el sindicalismo feminista, también el antirracista se construye mediante luchas concretas. La realidad del mundo del trabajo nos lleva inexorablemente por esa vía: hay que organizar a los trabajadores y trabajadoras más precarias –con frecuencia, mujeres; muchas veces, migrantes; otras, pobres– y hacer frente a la precariedad.

El capitalismo y el neoliberalismo se renuevan continuamente para arremeter contra la vida, y en el mundo laboral, para explotar aún más a la clase trabajadora o para buscar nuevas formas de explotación. Buen ejemplo de ello son las subcontrataciones, las Uniones Temporales de Empresas, la atomización y subdivisión de labores productivas que realiza una misma empresa..., todo ello con el objeto de dejar fuera del convenio al mayor número posible de trabajadores, para dividirlos, para reducir su fuerza creando subgrupos... Pero el sindicalismo tiene capacidad para hacer frente a los diferentes neoliberalismos. El conflicto de los trabajadores de Ferrovial ha

tenido como objetivo, desde el principio, mejorar las condiciones laborales de los distintos colectivos, y esa ha sido precisamente su principal aportación: ha conseguido que a las trabajadoras de la limpieza se les aplique el convenio del sector, se han mejorado las condiciones de las personas contratadas a través de ETTs..., y estos avances han tenido su repercusión en los resultados sindicales del almacén de enfrente. ¡Zasca, zasca y zasca!

El sindicalismo es, fundamentalmente, praxis: feminista, antirracista..., Y no olvidemos que cualquier lucha organizada, conflicto o victoria es también una praxis que ayuda a construir otro tipo de país, otro tipo de sociedad.