

# MUSEO BELLAS ARTES DE BILBAO

## El arte de la huelga



# MUSEO BELLAS ARTES DE BILBAO

## El arte de la huelga

### Índice

- 4**      1    En el templo de la calma y la serenidad
- 5**      2    Antes del temporal
- 12**     3    Se rompe el silencio
- 14**     4    Dos gigantes frente a frente
- 18**     5    El hiperrealismo en la calle
- 20**     6    El cambio de las instituciones públicas

Editorea: Manu Robles-Arangiz Institutua  
[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)  
Twitter: @mrafundazioa  
Fotokonposizioa: Bilbograf  
Impresioa: Bilbograf



**Izan ta Esan, n.º 5**  
Junio de 2017

**ManpowerGroup Solutions**  
**Museo Bellas Artes de Bilbao**  
Cerrado durante 41 días  
Del 7 de junio al 19 de julio de 2016



El 7 de junio de 2016, el mismo día en que el Museo de Bellas Artes de Bilbao tenía previsto inaugurar la exposición sobre Hiperrealismo, los y las trabajadoras iniciaron una huelga indefinida cerrando así, las puertas del museo. Aunque trabajen en el museo, todos estos trabajadores y trabajadoras son personal de la multinacional *ManpowerGroup Solutions*. Una vez más, estamos antes un servicio público subcontratado y por lo tanto, precarizado.

Las huelguistas cerraron las puertas del museo, para sacar a la calle el Hiperrealismo y denunciar la precariedad que padecen en sus puestos de trabajo. Esta huelga ha resultado ser exitosa y ejemplar y por ello, hemos recopilado algunos testimonios de las personas que participaron en ella. El documento que os presentamos a continuación, ofrece un relato de esta lucha.

## 1 En el templo de la calma y la serenidad

Los museos son templos de calma y serenidad, lugares para la reflexión. Seguro que, alguna vez, estando en una exposición, habéis sentido cómo se va creando un “cosmos” especial entre la obra de arte, el artista, el espacio y vosotras, cómo va surgiendo un mundo íntimo, lleno de sensaciones. En ese universo, sumergidas en el silencio del templo, es fácil que tengamos la sensación de que estamos solas.

“¿Solas”? No, no lo estamos: las mujeres y hombres que trabajan en las distintas salas, ocultos en ese paisaje, son —con frecuencia— invisibles para nosotras; muchas veces, ni nos percatamos de que están ahí. El Museo de Bellas Artes de Bilbao, como el resto de museos, también crea ese tipo de atmósferas.

Un total de 34 personas trabajan atendiendo a los visitantes en la tienda del museo, en las salas de exposición, en las taquillas y en formación. Pese a que todas ellas trabajan “en” el museo, no lo hacen “para” éste; no son personal contratado por el museo. Para ser más precisos, son personal subcontratado. Y precarizado.



La multinacional *ManpowerGroup Solutions* es la adjudicataria del servicio, la que fija los sueldos y las condiciones de trabajo. No hace falta que os recordemos que subcontratación y precarización forman una pareja inseparable, que pasea de la mano: la empresa, como viene siendo habitual en estos casos, fija unas condiciones de trabajo a la baja. Nos encontramos, pues, ante otro servicio que, disfrazado de público, nos llega privatizado y precarizado. Un dato a tener en cuenta: el patronato del museo está integrado por representantes del Gobierno Vasco, del Ayuntamiento de Bilbao y de la Diputación Foral de Bizkaia.

Por su parte, esas personas que, en silencio o sonrientes, nos saludan a la entrada del museo, toda esa gente uniformada... son parte de la calma y de la serenidad del templo. Hasta que, tras la serenidad y la calma, llega la tormenta.

Sucedió en marzo de 2016: cansados de las deplorables condiciones de trabajo y de las incesantes humillaciones, las y los trabajadores del museo se quitaron sus uniformes y decidieron acabar con aquel silencio. Ésta es su historia.

## 2 Antes del temporal

Juanjo Capetillo, auxiliar de sala en el museo y representante de ELA durante más de diez años, nos ha resumido la situación: las condiciones de trabajo están reguladas por convenios estatales firmados en Madrid, lo que supone, en la práctica, que son draconianas (semana laboral de 40 horas, trabajar en festivos..., y todo ello a cambio de un salario ridículo). Incluyendo los complementos por transporte y ropa de trabajo, la persona que más ganaba recibía un sueldo de 800 euros, en 12 pagas. Y por si tales condiciones de trabajo no fueran suficiente calvario, los responsables del museo les trataban con desprecio. *“No sois imprescindibles. Por eso ganáis tan poco”*, les decían, entre otras “lindezas”.

## Desatando nudos

### Iniciativa Legislativa Popular (ILP)

ELA ha presentado sendas Iniciativas Legislativas Populares (ILP) en los dos parlamentos autonómicos de Hegoalde. Dichas propuestas llegaron a las respectivas cámaras con 110.000 firmas (en el caso de la CAV) y con 14.000 (en Nafarroa). Las iniciativas presentadas reivindican fundamentalmente lo siguiente:

- La subrogación (que la trabajadora o el trabajador mantenga su puesto de trabajo y las condiciones laborales aunque cambie la empresa subcontratada.
- Que se apliquen los convenios que se han firmado aquí.
- La capacidad de sancionar a las empresas que no cumplan esas dos condiciones.

Se trata de reivindicaciones de sentido común, condiciones mínimas que deberían haber entrado en vigor hace tiempo. Veamos, a continuación, la historia de esta ILP en la CAV y en Nafarroa.

### Comunidad Autónoma Vasca

En la Comunidad Autónoma Vasca, la ILP ha sufrido una andadura repleta de obstáculos. Se admitió a trámite, “por los pelos”, el 29 de octubre de 2013: 38 votos a favor (EH BILDU, PSE-EE, UPyD) y 37 abstenciones (PNV, PP). El Gobierno Vasco emitió un informe negativo, alegando que el Parlamento no tenía competencias para desarrollar una ley de ese tipo. Pasaron dos años hasta que la Comisión Arbitral emitió una respuesta favorable, es decir, que el Parlamento Vasco sí tiene la potestad de desarrollar como ley la ILP.

Hemos hablado con Joseba Villarreal, responsable de Negociación Colectiva de ELA, para que nos desenrede esta complicada madeja:

*“En nuestra opinión, no estamos ante una cuestión de competencias, sino de falta de voluntad política. ¿Pero, qué posición adoptan nuestros gobernantes? ¿Estamos de acuerdo en tomar decisiones que mejoran enormemente las condiciones laborales de miles y miles de trabajadoras y trabajadores? ¿Estamos de acuerdo en que es la administración la responsable de los servicios subcontratados que se pagan con dinero público? ¿Estamos de acuerdo en que no está bien, que no es justo hacer negocio con dinero público y a costa de las condiciones laborales de las y los trabajadores?”*

*“La clase política ya ha elegido bando: los empresarios, y el ahorro de costes en las adjudicaciones públicas. Un parlamentario del PNV nos dijo que si se aprobaba la ILP no podrían adjudicar las obras públicas de 80 millones en 60 millones de euros, y que ese dinero que se ahorran les viene muy bien para otras cosas.”*

La andadura de la ILP finalizó en febrero del 2016, cuando el PNV y el PSE-EE pactaron una ley que vació totalmente de contenido la propuesta de ley de ELA. Al principio, en vista de las enmiendas presentadas por el PSE-EE, parecía que este partido estaba dispuesto a aprobar la ILP sin cambio alguno, pero, tras pactar con el PNV, los socialistas dieron marcha atrás. Una vez más, ha quedado en evidencia la actitud del Gobierno Vasco ante este problema: en lugar de luchar contra la precariedad, ha optado por seguir haciendo negocio a costa de los trabajadores.

¿Qué por qué afirmamos que el acuerdo entre el PNV y el PSE-EE vacía de contenido la ILP? Porque no garantiza la subrogación, ni que se vayan a aplicar los convenios que se firman aquí. Dicho con otras palabras, no impone ninguna condición suplementaria a las que establecen las leyes en vigor.

*“El acuerdo entre PNV y PSE-EE nos deja en el mismo lugar que estábamos hace tres años. Un parlamentario del*

*PNV nos reconoció que la ley era mejorable, pero que jamás harían semejante concesión a ELA”*

En vista de lo acontecido en el Parlamento Vasco, hemos optado por intentar conseguir en los ayuntamientos lo que no logramos allí, y ELA está ya firmando acuerdos con diversos municipios; entre otros, con Durango, Zalla y Balmaseda.

### **La ILP en Nafarroa**

En enero del 2015, el Parlamento Foral aprobó por unanimidad la propuesta para la reforma de la Ley Foral de Contratos Públicos, de manera que diversas cláusulas sociales que reivindicaba la proposición de ley de ELA se garantizan por ley: la aplicación del convenio del sector por encima del convenio de empresa, varias cláusulas sociales, y la potestad de sancionar a las empresas que no cumplan esas condiciones. Pero, por el contrario, no se garantiza una de las principales reivindicaciones de la ILP: la subrogación. ELA presentó en su proposición mecanismos legales que garantizaran la subrogación en todos los casos, pero el Parlamento Foral de Navarra, mediante enmiendas, no dejó que las propuestas se convirtieran en ley. No podemos afirmar, por tanto, que la ILP fuera un éxito total en Nafarroa. En estos momentos, estamos negociando la inserción de la subrogación en la ley.

### **Horarios incompatibles con una vida normal**

Hemos hablado, también, con otras dos trabajadoras del museo: Saioa Cobo e Izaskun Zabala. Saioa trabaja en la tienda del museo y de auxiliar de sala; Izaskun, en la taquilla de las entradas, y también como auxiliar de sala. Ambas sufren el sistema denominado “híbrido”, es decir, tienen dos puestos de trabajo, y dos contratos. Si ya resulta bastante difícil organizar la propia vida con un solo empleo, debido a los horarios y calendarios del museo, con dos contratos superpuestos, es prácticamente imposible tener un horario de trabajo “conciliable”.



## La cultura (también) se subcontrata

*“La gente que viene al museo piensa que somos funcionarios. Ni se imaginan que nuestro trabajo es subcontratado, que es precario”, señala Saioa. “No saben que también la cultura se subcontrata”. Incluso entre los compañeros, muchos consideran que la causante de todos nuestros males es la temporalidad del puesto, aceptando, en cierta manera, la “inevitable” precariedad del trabajo. Pero Izaskun Zabala no comparte ese punto de vista: “No estoy de acuerdo. Si el museo quiere y necesita personal preparado y formado, nuestro trabajo no puede ser temporal, y se nos debe valorar”.*

Capetillo, por su parte, subraya, además de la precariedad, los obstáculos a los que tuvo que hacer frente para desarrollar su labor sindical, en tanto que representante de ELA. Cuando asumió su responsabilidad de representante sindical, se encontró ante un auténtico desierto. El anterior representante “agitó las aguas” y dejó un ambiente muy poco propicio para la cooperación.

En vista de que el trabajo en común no era posible, Capetillo tuvo que ejercer en solitario su labor sindical, al menos los primeros años en los que fue representante. La mayoría de compañeras y compañeros preferían presentarse a título individual ante la dirección, para intentar conseguir, de vez en cuando, alguna pequeña mejoría. También Saioa Cobo e Izaskun Zabala afirman, al igual que Capetillo, que el personal del museo



vivía en una especie de “letargo” y que estaba completamente “domesticado” en los tiempos anteriores a la situación que los llevó a la huelga.

Al parecer, uno de los responsables del museo era muy hábil manipulando a las y los trabajadores, y sabía qué ofrecer a cada cual, para así desactivar los desacuerdos individuales. Dicha estrategia funcionó, neutralizando en cierta medida el desacuerdo colectivo.

*“Sin la presión del conjunto de los trabajadores, era imposible conseguir nada más; estaba completamente solo”*

Capetillo ha arrancado a la dirección algunos acuerdos parciales estos últimos diez años, pero, siempre, avanzando a pasos muy pequeños. Reconoce Juanjo que más de una vez la empresa ha intentado sobornarle. Le ofrecieron, entre otras cosas, volver a nombrarle responsable de grupo y mejorarle el horario laboral, a cambio de que no continuara con su actitud reivindicativa.

La materialización del derecho a disfrutar de las fiestas locales fue uno de los avances conseguidos en su batallar solitario. A pesar de que el convenio recogía el derecho a disfrutar de 14 festivos al año, no se aplicaba. Hubo que llevar el asunto a los tribunales, y el acuerdo se alcanzó a las puertas del juzgado: en adelante, se cobraría más si se trabajaba en festivos (un 75% más por hora trabajada) y, además, se podría disfrutar de otro festivo a cambio del día trabajado. Asimismo, a partir de ese acuerdo la gestión de los festivos ya no se impone desde dirección, sino que se hace en base a una lista en la que cada trabajadora y trabajador indica en qué fechas está dispuesta a trabajar.

*“Estas mejoras no fueron realmente victorias, puesto que ya estaban recogidas en el convenio, aunque no se aplicaban. Para conseguir nuevas mejoras, no había más remedio que aumentar la presión”*

## Desatando nudos

### La subrogación

En la Comunidad Autónoma Vasca 45.000 personas trabajan subcontratadas por las administraciones públicas. ELA ha denunciado en numerosas ocasiones las crueles condiciones laborales que sufren los trabajadores subcontratados en las obras públicas licitadas por el Gobierno Vasco: salarios de cinco euros por hora de trabajo y jornadas laborales de 12 horas.

Sin subrogación, los puestos y los derechos de las y los trabajadores quedan en el aire cuando la empresa matriz decide cambiar de empresa subcontratada. La subrogación, por tanto, garantiza que la trabajadora o el trabajador va a continuar en el mismo puesto aunque se cambie de empresa adjudicataria, e impide que la nueva empresa empeore las condiciones laborales.

Más adelante, se consiguieron otros tres avances importantes: por una parte, los meses de vacaciones se pasó de cobrar el sueldo base a cobrar también los complementos (transporte y ropa de trabajo). En segundo lugar, se comenzó a pagar un plus para calzado y, por último, se subió el sueldo un 1,5%.

Pero estas mejoras no consiguieron acabar con el descontento de la plantilla, y así se lo comunicó a la empresa el representante sindical: los avances (mínimos) no garantizarían la paz social, y la subida salarial (1,5%) no era en modo alguno suficiente.

*“Asumimos que, en un museo, nos tocará trabajar muchos festivos, pero eso hay que compensarlo de alguna manera”*

### 3 Se rompe el silencio

Es difícil precisar cuando estalló la tormenta, pero hubo tres hechos significativos que provocaron la ira de la plantilla, tres comportamientos que evidenciaban el desprecio total de la empresa hacia las y los trabajadores. En primer lugar, la empresa se negó, rotundamente, a compensar el coste de los nuevos uniformes. Por otra parte, la gente estaba cansada de soportar insultos. *“Por lo menos tenéis trabajo, así que no os quejéis”*, les decían.

La situación ya era bastante tensa cuando, tras una reunión celebrada en Madrid con los responsables de la multinacional, se informó de lo que allí se dijo. La empresa, argumentando que *ManpowerGroup Solutions* no marchaba bien, amenazó con despedir a dos trabajadores y con cambiar a todos los demás de fijos a fijos discontinuos. Ser fijo discontinuo supone lo siguiente: la empresa puede mandar al paro a los trabajadores si disminuye la carga de trabajo, y volverlos a llamar cuando los necesite. En otras palabras, trabajar mediante convocatorias o en función de la ocupación. Eso provoca inestabilidad laboral, y aumenta las dificultades para conciliar la vida laboral y la personal. Para la empresa, por el contrario, no es más que una artimaña para ahorrarse costes laborales. Al finalizar una exposición, por ejemplo, lo normal es que los siguientes días haya menos trabajo en el museo, hasta que llegue la siguiente. La figura del fijo discontinuo puede utilizarse para ahorrar costes en intervalos de este tipo. En la práctica, no es más que un fraude y una manera de bajar costes laborales a capricho de la empresa. La respuesta del personal fue firme; se negaron en redondo a convertirse en fijos discontinuos, y lanzaron el siguiente ultimátum: la empresa tenía un plazo de 30 días para renovar los uniformes.

Saioa Cobo e Izaskun Zabala no tienen dudas al respecto: fue la actitud de la propia *ManpowerGroup* la que sacó a la plantilla de su letargo y la animó a organizarse. Otro hecho que provocó la ira de los trabajadores fue la amenaza de la empresa de traer a un informático para valorar “de forma racional” el trabajo del personal del museo y decidir, bajo crite-

## La huelga en dos palabras

Mikel Etxebarria • ELA Bilboko arduraduna



## “Son auténticos artistas”

**M**anpowerGroup Solutions y similares son empresas que llegan con convenios de empresa estatales, que, en muchos casos, quedan por debajo de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores. Son los mismos convenios que tiene el personal de servicio de las plantas de los hoteles, a quienes se paga menos de tres euros por cada habitación que limpian. Estas empresas extienden sus largas garras a todos los sectores, incluso a los servicios públicos, claro está. La mayoría son multinacionales o empresas que cotizan en el Ibex35. Conocemos bien a esos monstruos.

Los huelguistas del museo, por su parte, han hilado muy fino, como auténticos artistas. Las acciones que han organizado mientras ha durado el

conflicto han sido muy novedosas, muy visuales e impactantes. Han sido unos artistas, puesto que ha sido capaces de provocar el eco social necesario y la empatía de la población, con iniciativas francamente novedosas. Han conseguido transmitir su mensaje a la ciudadanía. El seguimiento que la prensa ha hecho de la huelga también ha sido decisivo. Debido a que el Patronato tenía la llave para resolver el conflicto y que había que forzar a la Diputación a que asumiera su responsabilidad, no había más remedio que utilizar la prensa para conseguir el máximo eco posible. Había que informar a la sociedad de lo que estaba pasando en el museo.

ríos de eficiencia, a quienes despedir; la dirección anunció, además, nuevos “ajustes” salariales.

Muy enfadados, las y los trabajadores comenzaron a hacer algo que, hasta entonces, no habían hecho nunca: asambleas. No veían ninguna solución que no contemplara la lucha. Sabían que no tenían nada que perder, y que sus opciones eran trabajar en condiciones todavía peores, o el despido; así pues, optaron por pelear. Según nos cuentan Saioa e Izaskun, se había perdido el miedo, y la gente empezó a organizarse casi espontáneamente.

En aquellos momentos ya bullía la idea de la huelga en la mente de las y los trabajadores, y solo era cuestión de tiempo que esta se convocara. Por otra parte, aquella situación y la tensión que creó provocaron una situación novedosa: las asambleas empezaron a ser frecuentes. Aquella tierra que Capetillo describía, al principio, como estéril empezó a dar muestras de fertilidad.

## 4 Dos gigantes frente a frente

Conviene recordar a quién tuvieron que enfrentarse las y los huelguistas en esta lucha. Manpower ganó el concurso de adjudicación, hasta comienzos del 2018, del Museo de Bellas Artes de Bilbao. Estos concursos suelen adjudicarse a la baja, motivo por el cual los salarios de las y los trabajadores se topan con un enorme obstáculo: la empresa no obtiene el margen suficiente para convertir en dignos los miserables sueldos que paga. El problema (y la responsabilidad) es de las instituciones públicas. Es el Patronato el que no paga lo suficiente a Manpower (empresa privada), y la plantilla de ésta lo sabe. Por eso, al comenzar la huelga, los trabajadores comenzaron a interpelar duramente al Patronato, exigiendo a las instituciones públicas que asumieran su responsabilidad. Así pues, tuvieron que hacer frente a dos monstruos:

- La empresa multinacional *ManpowerGroup Solutions*. Según Iñaki Oliden, responsable de la Federación de Servicios de la comarca de Bilbao, este tipo de empresas son “fantasmas” de las ETTs: funcionan de manera similar, y uno de sus principales objetivos es conseguir mano de obra barata. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se regularon legalmente en 1994, y se garantizaron unos mínimos: los trabajadores que se contratan mediante las ETTs debían tener las mismas condiciones salariales y jornada laboral que los de la empresa matriz.



Pero empresas como *ManpowerGroup Solutions* se burlan de la ley y aprovechan los vacíos legales existentes para extender sus garras a cualquier actividad económica. Mediante la modalidad de contratación denominada *outsourcing* (externalización), hacen lo mismo que las ETTs, pero sin estar están obligadas a cumplir la normativa de aquellas, por lo que contratan a la gente en peores condiciones laborales y con sueldos más bajos que los de la empresa matriz.

En el sector privado (en los hoteles, por ejemplo), es una práctica cada vez más extendida la de subcontratar los servicios de las plantas. NH, Barceló Nervión, Hotel Abando, Holliday Inn (Bilbao), Accor (hotel Ibis de Barakaldo, por ejemplo) son algunos de los hoteles que utilizan esa fórmula de contratación. Se trata de un sector en el que es evidente la necesidad de organización de las y los trabajadores, y en la que la lucha ya ha dado sus primeros frutos: en los Hoteles Abando (2014) y en el NH, donde, en vísperas del inicio de una huelga indefinida prevista para el 23 de enero de 2017, se consiguió un muy buen acuerdo que garantizaba la subrogación.

Conviene subrayar, por otra parte, lo sucedido, más recientemente, en el hotel Occidental (antes, Holyday Inn), cuya dirección pretendía cambiar de empresa subcontratada (Samsic). Estando la plantilla a punto de ser despedida, comenzó la huelga, en marzo. Tras seis días de protesta, se consiguió una gran victoria: los puestos de trabajo que ya se daban prácticamente por perdidos, se salvaron vía subrogación.

- El Patronato, compuesto por representantes del Gobierno Vasco, de la Diputación Foral de Bizkaia y del Ayuntamiento de Bilbao, es el responsable de la subcontratación. Dicho con otras palabras: son las instituciones públicas las que permiten a la empresa *ManpowerGroup Solutions* actuar en el sector público. El del museo no es un caso aislado, sino un deliberado modo de funcionar que responde a un determinado modelo económico. Cabe subrayar que el de la subcontratación es una artimaña cada vez más utilizada por las instituciones públicas. Y cada vez que subcontratan un servicio del sector público o una obra pública, en lugar de garantizar unas condiciones laborales dignas para hacer frente a la precariedad, ofrecen a las empresas la oportunidad de hacer negocio a costa de dichas condiciones. TMB Arraiz, carreteras de Gipuzkoa, residencias de Bizkaia, servicios de polideportivos... son algunos de los ejemplos de este tipo de prácticas.





## La huelga en dos palabras

Iñaki Oliden • ELA Zerbitzuak Bilbo



## “Un punto de inflexión”

**E**n este conflicto, para garantizar los puestos de trabajo había que conseguir la subrogación. Pero eso no te lo puede dar la empresa, sino el patronato, que es el que está detrás y tiene el poder real. En nuestro caso, el Gobierno Vasco y el Ayuntamiento de Bilbao estaban dispuestos a firmar el acuerdo; ha sido la Diputación la que más trabas ha puesto. Para empezar, una vez subcontratado el servicio, a la Diputación le daba igual cuáles son las condiciones laborales de la plantilla. Por otra parte, no querían crear un precedente, y por eso se

negaban a suscribir un acuerdo ventajoso para los trabajadores, ya que podría resultar “contagioso” para otros servicios subcontratados.

¿Las razones de la victoria? Sobre todo, la red de solidaridad tejida entre los trabajadores, que contaron con un liderazgo acertado. Por otra parte, el factor tiempo también ha sido importante: se ha trabajado durante años. Nunca sabes cuándo puede surgir la oportunidad, pero se ha producido un punto de inflexión y han sabido aprovecharlo.

## Primer aviso: las puertas, cerradas

El 16 de mayo de 2016 fue un día histórico para el museo: por primera vez, cerró sus puertas. Cuando finaliza una exposición, es habitual que haya poco trabajo en el museo durante unos días. Fue precisamente uno de esos momentos el que aprovechó la plantilla para dar el primer aviso y convocar una jornada de huelga. El 16 de mayo, se envió un mensaje muy claro al Patronato y a *ManpowerGroup Solutions*. El Patronato se lavó las manos, una vez más, alegando que no era suya la responsabilidad de la situación; la empresa, por su parte, se mantuvo firme: para subir los salarios un 1,25%, era condición imprescindible que las y los trabajadores fijos se convirtieran en fijos discontinuos.

## 5 El hiperrealismo en la calle

La huelga indefinida empezó el mismo día en que debía inaugurarse la exposición *La escultura hiperrealista: 1973-2016*, el 7 de junio de 2016. Pero en lugar de exponer el hiperrealismo en las salas del museo, las y los trabajadores decidieron mostrar la precariedad que sufren en su vida laboral cotidiana, sacar el hiperrealismo a la calle. La empresa, claro está, intentó obstaculizar la huelga exigiendo servicios mínimos, pero puesto que la plantilla del museo y el personal de seguridad estaban trabajando, no hizo falta activar dicha medida.

Todos los días, las y los huelguistas desplegaron una pancarta de 20 metros en el exterior del museo, e instalaban mesas, en el exterior del museo y en frente de la Diputación, para recoger firmas. Hay bastantes anécdotas. Uno de los días en que se encontraban recogiendo firmas, llegaron en manifestación a las puertas de la Diputación las trabajadoras de las residencias de Bizkaia, fuertes y animosas, y comenzaron a gritar por la megafonía consignas a favor del personal del museo, haciendo causa común con él.

Otro día, mientras protestaban frente al museo, se les acercó un hombre que les dijo: *“En casa, les hablo de vuestra huelga a mis hijos como un modelo a seguir. Vuestra lucha es ejemplar; los jóvenes tienen que aprender que deben moverse, pelear. ¡Felicidades!”*.

Más allá de las concentraciones cotidianas, que ya hemos relatado, los huelguistas organizaron toda una serie de acciones de protesta durante los 41 días que permaneció cerrado el museo.

### - La Noche Negra de los Museos (18 y 22 de junio)

El 18 de junio, los huelguistas organizaron La Noche Negra en el exterior del museo, aprovechando que acababa de celebrarse, el día 15 de junio, la habitual Noche Blanca de los Museos. Elegantemente vestidos, todo de negro, portaron un féretro a hombros, interpretando el fin y el entierro de la precariedad. Gritaban, entre otros eslóganes, “¡Enterremos la precariedad!”, “¡Vamos a enterrar la precariedad!”... En vista del éxito del “funeral”, cuatro días después, el 22 de junio, volvieron a enterrar a la

Precariedad, en esta ocasión a las puertas de la Diputación Foral de Bizkaia.

**- Un museo vivo (23 de junio)**

El 23 de junio, los huelguistas organizaron un “museo hiperrealista” o “museo vivo” en el exterior del edificio, con el fin de mostrar a la población la precariedad que sufrían. También en esa ocasión se disfrazaron, y, parodiando escenas de cuadros famosos, explicaron su situación.

**- El circo (30 de junio)**

Una semana después, llevaron el circo por todo Bilbao: con carpa incluida, se pasearon por la ciudad disfrazados, entre otras cosas, de payasos, gritando “¡Las nóminas del museo son un show!” y “¿El Museo de Bellas Artes es un circo?”, entre otro eslóganes.

**- En la playa (14 de julio)**

El 14 de julio fue “día de playa”: las y los huelguistas llevaron tumbonas, puestos de helados, flotadores, chiringuitos y toda la parafernalia a los alrededores del museo. Bajo el lema “¡El patronato se ha ido de vacaciones y han dejado cerrado el museo!”, una vez más recordaron ante visitantes y paseantes la responsabilidad de las instituciones públicas para con la cultura. Una responsabilidad, recordaron, que exige la aceptación de un convenio colectivo para quienes trabajan en dicho sector.

**- En las redes sociales:**

Los huelguistas abrieron en Facebook la página “Stop Precariedad Museo BBAA Bilbao”, con la colaboración y asistencia técnica de Naroa Elortza (ELA). *“Hay que saber manejar la página, pero la verdad es que es una idea estupenda. La prensa ha hecho un buen seguimiento de nuestra protesta, pero en la página de Facebook mandamos nosotras; es nuestra voz. Somos nosotras quienes contamos lo que pasa, en primera persona”*.

## 6 El cambio de las instituciones públicas

El punto de inflexión en el conflicto se produjo cuando el Gobierno Vasco empezó a asumir su responsabilidad y pasó de ser un mero árbitro a ser “emisario con voz”. Insistimos en que fue un momento importante, porque era algo que se exigía desde el principio, ya que las tres instituciones que conforman el Patronato (Diputación Foral de Bizkaia, Ayuntamiento de Bilbao y Gobierno Vasco) son los responsables de la situación.

*“La gente se solidarizaba enseguida al saber que los sueldos que cobrábamos eran tan bajos. Cuando, estando reunidos con los representantes del Gobierno Vasco, pedí que se levantara quien pensara que un sueldo de 1.200 euros es una barbaridad, no se levantó nadie. Eso ya lo habíamos conseguido”*

Lo que había que negociar con el Gobierno Vasco era lo siguiente: cómo materializar las subidas de sueldo hasta que finalizara el contrato firmado con Manpower. Había que acordar subidas parciales de sueldo hasta que, a comienzos del 2018, finalizase la gestión de la multinacional; a partir de ahí, la subida salarial será ya íntegra.

### Los contenidos del acuerdo

El acuerdo recoge todas las reivindicaciones de las y los trabajadores. He aquí las principales:

- El convenio tiene una vigencia de cuatro años (2016-2019), y queda garantizado el derecho de subrogación.

## Greba 2 hitzetan

Naroa Elortza • ELA Komunikazioa



## “Una huelga muy visual”

Se ha hecho un gran trabajo en el ámbito de la comunicación. Las redes sociales, por ejemplo, han sido utilizadas de manera activa por los propios huelguistas, tal y como “indica el manual”: han sacado fotos, las han compartido, han divulgado sus iniciativas, han hecho montajes de imágenes... todo ello con continuidad y buscando aliados. También es cierto que han contado con el apoyo de los medios de comunicación, lo que constituye una ayuda muy importante. Pero, sea como fuere, han sabido dar

a sus acciones la visibilidad necesaria; en ese sentido, han acertado de lleno. Si no hubieran aprovechado todos los recursos que tenían a su disposición, no hubiera sido tarea fácil.

El personal se comprometió a luchar en la calle, y ese compromiso se ha materializado de forma muy visual. Sus acciones han sido originales (manifestaciones, concentraciones...), han servido para informar a los turistas y, mediante la recogida de firmas, conseguir también su apoyo.

- La subida salarial será escalonada, hasta llegar a los 1.200 euros netos en 14 pagas.
- Se darán compensaciones, ya que las subidas salariales tienen un determinado límite mientras esté vigente el contrato con *ManpowerGroup Solutions*.
- La antigüedad se pagará por trienios, lo que constituye un avance importante, ya que las y los trabajadores llevan una media de unos diez años en el museo.
- El convenio está blindado contra la reforma laboral.

A modo de ejemplo: el salario de una auxiliar de sala en el 2019 será de 20.500 euros, frente a los escasos 10.400 que cobra en la actualidad. Contando los trienios, en la mayoría de los casos las y los trabajadores tendrán subidas salariales que superan el 100%.

## Las razones de la victoria

A la vista de nóminas tan escasas, no era difícil que la ciudadanía se solidarizara con el personal del museo. Cuando el conflicto empezó a ser conocido por la ciudadanía, ésta empatizó de inmediato con la plantilla del museo. Sin duda, ése ha sido uno de los motivos por los que el Gobierno Vasco se sentó a negociar. Por otra parte, Capetillo nos recuerda (y agradece) que, mientras duró el conflicto, los huelguistas recibieron el apoyo incondicional de ELA.

Pero uno de los factores que llevó a la huelga a la victoria fue la solidaridad que surgió entre los trabajadores, una solidaridad que fue reforzándose a medida que pasaban los días. Toda la plantilla ha permanecido unida mientras ha durado el conflicto. Y es que fueron tan vergonzosas y crueles las declaraciones de algunos responsables del museo y de varios representantes de instituciones públicas, que hasta las y los trabajadores que al principio eran reticentes a sumarse a la huelga al final se animaron y se unieron a la protesta.

Capetillo califica de “grupo de superheroínas y superhéroes” a todas y a todos los que participaron en la huelga. Toda esa complicidad, toda esa energía colectiva, fue la “llama de la victoria”. A su vez, la unidad que se forjó durante la huelga es algo que han ganado mientras luchaban, y no se ha diluido tras resolverse el conflicto.

La plantilla del museo se ha enfrentado a dos gigantes: a la multinacional *ManpowerGroup Solutions* y a las tres administraciones representadas en el Patronato. Las y los huelguistas han sido capaces de superar todos los obstáculos: pese a constituir un grupo más bien reducido, la victoria les ha hecho crecer. Las superheroínas y los superhéroes se han encontrado a sí mismos y se han percatado de que unidos eran mucho más fuertes.