

NAVARPLUMA

Un camino sin vuelta atrás

Maialen Huarte



IZAN TA ESAN

009 | octubre de 2019

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

NAVARPLUMA

Un camino sin vuelta atrás

CONTENIDO

1. DEL MIEDO A LA SOLIDARIDAD	3
2. INCANSABLES DURANTE 41 DÍAS	5
3. CUANDO NO HAY VOLUNTAD DE DIÁLOGO	6
4. DOTAR DE DIGNIDAD A LOS PUESTOS DE TRABAJO.....	8
5. LA CONQUISTA DE SUS DERECHOS	13
6. EL VALOR DE LA CAJA DE RESISTENCIA	14
7. APOYO EXTERNO	17
8. EN BUSCA DE LA VICTORIA ABSOLUTA.....	18

Izan ta Esan, 9. zkia.
octubre de 2019

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



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Del miedo a la solidaridad

Cuando el trabajo se convierte en sinónimo de precariedad e incluso de esclavitud, el valor se acelera. Eso es precisamente lo que ha necesitado el personal de Navarpluma para llevar su lucha hasta el final. En febrero de 2019 iniciaron una huelga indefinida, y la finalizaron 41 días más tarde. Tantos días de protesta frente al centro de trabajo no pasan desapercibidos. Se hacen largos. La plantilla de Navarpluma tuvo que enfrentarse al frío, a la lluvia y a los desprecios de sus superiores. En total son 38 trabajadores y trabajadoras, y fue un grupo de diecisiete el que luchó para recuperar la dignidad de sus puestos de trabajo.

Los y las trabajadoras, aquellas que trabajan durante horas para ganarse el pan, vieron una necesidad clara: pasan demasiadas horas en un puesto de trabajo casi sin derechos. Día sí y día también. Con miedo a quejarse y sin recibir lo que les corresponde. Olivier Martin, director de la empresa Navarpluma, empleó con frecuencia la estrategia del miedo para que su plantilla no se atreviera a hacer nada. Y durante muchos meses la estrategia le resultó efectiva. El personal se limitaba a hacer su trabajo, y seguía con sus vidas, con la cabeza gacha, casi sin cruzar ni media palabra con los demás. Pero eso no podía durar eternamente, y este caso, como en otros tantos, la situación explotó.

Las amenazas, la supervisión excesiva, los despidos improcedentes, las sanciones injustificadas, los recortes inexplicables... fueron las razones que



“Olivier Martin, director de la empresa Navarpluma, empleó con frecuencia la estrategia del miedo para que su plantilla no se atreviera a hacer nada. Y durante muchos meses la estrategia le resultó efectiva”

hicieron que el ánimo de los y las trabajadoras explotara. Se dieron cuenta de que la situación no les afectaba de manera individual, sino que se trataba de una situación colectiva. Eso les animó reunirse, hablar y unir fuerzas para revertir aquella situación insostenible. La mánager de la empresa fue uno de las detonantes que les llevó a dar un paso al frente. Entró a formar parte de la empresa en 2013 y ordenó precarizar las condiciones de trabajo: suprimió el plus de los turnos de noche, bajó los sueldos, dejó de pagar los incentivos de producción, denegó licencias, suprimió vacaciones... He aquí un ejemplo práctico de lo que pasó con la llegada de Vialle: una trabajadora llegó a cobrar 800 euros menos en cuatro años, es decir, si cuando empezó a trabajar tenía un sueldo de 1.800 euros, cuatro años más tarde y con la excusa de la crisis, llegó a recibir un sueldo de 1.000 euros mensuales.

Los tres delgados de Navarpluma afiliados al sindicato ELA, Momar Diop, Amadou Diop y Felix Gonzalez, recuerdan los primeros días fueron muy duros. La estrategia del miedo tuvo un gran impacto, y decidieron llevar a cabo las primeras reuniones en secreto hasta que se dieron cuenta de que ese era el



camino a seguir y que la mayoría de los y las trabajadoras se unieron a su causa. Comenzaron las conversaciones, y tuvieron la ocasión de empezar a conocerse. No tardaron en dar el primer paso: dejar de lado el miedo y empezar a luchar con lo que tenían a su alcance. En total son 38 trabajadores y trabajadoras, pero han sido diecisiete los y las que han luchado durante 41 días: hizo huelga el personal de la fábrica, de limpieza y del laboratorio, no así los el de las oficinas y el cercano a la dirección. De hecho, el último grupo no secundó la huelga, ni siquiera como forma de reclamar dignidad.

Antes de arrancar la huelga el 1 de febrero, el personal pasó varios meses reuniéndose y analizando la situación. Dejaron claras sus exigencias desde el principio. No se trataba únicamente del sueldo. Había que dignificar sus condiciones laborales: disponer de calendarios fijos, conseguir material de trabajo adecuado, delimitar las funciones de cada uno, poder utilizar herramientas adecuadas... no se trataba solo de cuestiones económicas. Una vez concretadas las reivindicaciones, intentaron reunirse con el equipo directivo, pero no obtuvieron respuesta. No quisieron escuchar las peticiones, los planes ni los deseos de la plantilla. Solo quedaba la huelga indefinida.

2 Incansables durante 41 días

Tras instalar unas jaimas en el exterior de la fábrica, arrancaron las protestas. Desde el primer día, consiguieron parar la actividad de la fábrica de Orkoien. Solo acudía a trabajar el personal de las oficinas y el equipo directivo, lo que provocó que la empresa tuviera que parar. Navarpluma no producía nada. Eso les dio fuerza, la huelga era eficaz.

“No fue nada fácil el piquete a la entrada de la fábrica. Tuvimos que soportar el frío del invierno”, recuerdan. Sin embargo, eso no les asustó. Siempre había algo que hacer: preparar pancartas reivindicativas, repartir café caliente, gritar consignas... Sin embargo, durante los veinte primeros días la dirección no tomó ninguna medida, y eso empezó a impacientar a la plantilla. Admiten que

aquello agravó la situación. No obstante, no se plantearon renunciar a la huelga, estaban en juego sus derechos.

Por las mañanas, los camiones seguían suministrando pluma a la fábrica, y los repartidores seguían trabajando con normalidad. Se acumulaba el trabajo y el material en los pabellones de Navarpluma. El director comenzó a preocuparse. Al principio, intentó contratar personal de ETTs, de hecho, fueron detectados varios en más de una ocasión. Era un caso claro de suplantación de trabajadoras en huelga.

“A medida que avanzaban los días, el director se vio en una encrucijada, y se dio cuenta de que el futuro de la empresa estaba en un aprieto. La plantilla estaba dispuesta a seguir con la huelga hasta el final, y que había llegado el momento de tomar medidas”. Así, el 21 de febrero empezaron los primeros contactos con la directiva.

3 Cuando no hay voluntad de diálogo

Los problemas en Navarpluma no son nuevos. El personal estuvo varios años sin apenas derechos. Antes de esta huelga de 41 días los y las trabajadoras tardaron en decidirse, y transcurrió mucho tiempo hasta que recurrieron al sindicato. Empezaron a mover los hilos en diciembre de 2017. Empezaron a hablar entre ellos y a caldear el ambiente en escondidas. En febrero de 2018 dieron uno de los pasos más importantes: organizaron la primera asamblea. Empezaron a recibir apoyo del sindicato. Una de las figuras más importantes fue la de Olivia Arévalo, de la federación de industria de ELA. Al principio nada fue fácil. El miedo era evidente entre el personal. Su principal preocupación era el temor a ser despedidos. También tuvieron que recorrer un largo camino para elegir a sus delegados. Sin embargo, tres personas dieron el paso, y pronto organizaron elecciones en la fábrica. De entre los 38 trabajadores y trabajadoras, 23 dieron su apoyo a estas 3 personas. Es decir, los tres delegados de ELA obtuvieron el voto de todo el personal salvo el de la directiva y las oficinas.

“UN CAMINO SIN VUELTA ATRÁS”

Olivia Arévalo - Federación de industria de ELA en Navarra



“La plantilla ha conseguido empoderarse. Han dejado el miedo de lado, y son conscientes de lo que pueden conseguir juntos”. La valentía que ha demostrado el personal le parece ejemplar a Olivia Arévalo. Muchos de los y las trabajadoras son extranjeras y tienen maneras diferentes de entender la cultura y las relaciones interpersonales. Entre ellas no había relación alguna. La empresa ha utilizado artimañas para que no hablasen demasiado entre ellas. A algunas les ofrecían un mes de vacaciones, y a muchas les ofrecían la posibilidad de volver a su país durante ese tiempo. ¿Qué conseguían los jefes con esas jugadas? Que la plantilla pensase que el jefe era su amigo, y que tenía actitudes favorables hacia ellas. Son palabras que he escuchado más de una vez entre los trabajadores y trabajadoras. Creían que les hacía “favores”, pero el único objetivo del jefe era crear “piques” entre unas y otras.

Desde el sindicato hemos trabajado mucho para abrir los ojos al personal y hacerle ver lo que había detrás de “esos favores y esas vacaciones”. El 85% de los y las trabajadoras de Navarpluma son extranjeras. Están familiarizadas con otras costumbres y tipos de trabajo, y la empresa lo ha utilizado para jugar sucio. La dificultad

con el idioma y la falta de información sobre el reglamento servía de excusa para engañar al personal.

La huelga y su preparación han facilitado la complicidad entre los y las trabajadoras. Solo les faltaba hacer frente a la dirección: “Una empresa que había ganado 1 millón de euros neto en 2018, y que de una facturación de 8 millones tan solo dedicaba un 3% a los sueldos del personal”, ha explicado. Con esos números, no haberse sentado a negociar muestra “una clara soberbia” en opinión de la sindicalista. Gracias a la huelga de 41 días, la plantilla ha conseguido mejores condiciones. Y le han hecho frente al empresario en más de una ocasión. De hecho, durante esos días realizó acciones ilegales: contrató trabajadores y trabajadoras para sustituir a su plantilla mediante empresas temporales. Debido a ello, llevaron al jefe a juicio. Y no solo eso: han demostrado la dignidad del grupo con más de una acción. Le han demostrado al empresario que no tienen miedo, y que son capaces de exigir lo que les corresponde. Han conseguido ser respetados en la fábrica. Y han emprendido un nuevo camino: “Han marcado un camino sin vuelta atrás”.

“No fue fácil entablar una relación entre la directiva y los delegados. Les trasladamos propuestas escritas para hablar y para reunirnos, pero solo recibíamos la respuesta de la persona responsable de recursos humanos”. De todos modos, no mostraba interés en las reivindicaciones de la plantilla. Viendo la situación, les comunicaron que irían a la huelga. La primera advertencia se realizó en octubre de 2018. Antes de que diera comienzo la huelga, la empresa hizo algunos movimientos: envió una mediadora para gestionar el conflicto. Esta persona se comprometió a tomar medidas: les prometió que quitarían las cámaras de seguridad de la fábrica. Usaban esas cámaras para controlar a la plantilla, y no para preservar la seguridad. También adquirieron un segundo compromiso: empezar a pagar un plus en los turnos de noche. Acordaron poner en marcha esas dos medidas y empezar a negociar el convenio colectivo de la empresa. Eso fue lo que se prometió.

A medida que fueron pasando los meses, la inmediatez que prometieron desde la directiva se empezó a alargar. Cuando vieron que no se cumplía lo prometido, hicieron saber que querían negociar directamente con los delegados de la empresa, y no a través de una persona intermediaria. Eso ocurrió a principios de 2019, y con ello llegó la advertencia más dura: la plantilla estaba dispuesta a comenzar una huelga indefinida si no hablaba con el director. Aquellos días los responsables de la empresa jugaron sucio. Intentaron negociar con el personal, uno a uno, y no con los delegados sindicales. Aquello encendió a la plantilla, y les hizo ver que debían unirse para vencer al miedo.

4 Dotar de dignidad a los puestos de trabajo

El camino para conseguir la dignidad comenzó el 1 de febrero. Fue una lucha de 41 días. El trabajo de esos 41 días fue tan importante como todo el que se hizo antes. Porque ese camino lo iniciaron antes. Cuando los y las trabajadoras empezaron a conocerse, a reunirse y a juntarse. Los primeros días no fueron nada agradables. Las primeras reuniones fueron clandestinas. En casa de los

trabajadores y trabajadoras. Al principio eran dos o tres, y cuando empezó a unirse más gente, decidieron acudir al sindicato.

Optaron por ELA. Algunos de ellos tenían experiencia previa con los sindicatos, pero el boca a boca les llevó hasta ELA. El primer contacto no fue fácil. Los y las trabajadoras no habían superado el miedo, y no tenían la tranquilidad suficiente para organizar reuniones, citas y conversaciones.

Olivia Arevalo, una de las responsables de la federación de industria de ELA Navarra, empezó a diseñar el camino hacia la dignidad desde el primer día. Y solo ha contado con la ayuda de la plantilla. La directiva de la empresa no quería ni verla. Le impidieron acceder a la fábrica. Sin embargo, se hizo con la confianza del personal desde el principio, e incluso consiguió organizar elecciones sindicales. De todos modos, para conseguir la “normalidad” tuvieron que seguir ciertas “estrategias”: Arevalo llegó a Navarpluma antes de la hora prevista para garantizar que se formaría la mesa electoral. Pilló por sorpresa al personal de las oficinas, y como no habían llegado los directivos, no tuvo problemas para acceder a la fábrica. Cuando llegaron, intentaron impedir que se formase la mesa electoral. Tuvieron que llamar a Inspección de Trabajo para evitarlo. Pero, de todas formas, se celebraron las elecciones sindicales en Navarpluma.

No era suficiente con celebrar elecciones, y menos si se eligen tres delegados con una mayoría aplastante de los y las trabajadoras. El primer paso importante fue un éxito. Una victoria en mayúsculas: los tres candidatos de ELA obtuvieron el apoyo de 23 trabajadores y trabajadoras de 38. Aquello supuso un mazazo para la dirección, y especialmente para el gerente de Navarpluma.



“Fue una lucha de 41 días. El trabajo de esos 41 días fue tan importante como todo el que se hizo antes. Porque ese camino lo iniciaron antes. Cuando los y las trabajadoras empezaron a conocerse, a reunirse y a juntarse”

Después del primer golpe llegarían todos los demás. Los delegados de ELA intentaron reunirse con la empresa. Incluso les trasladaron propuestas escritas para reunirse y hablar. Nunca obtenían respuesta, y los contactos se producían siempre mediante terceros. La única persona que les hacía caso era la persona responsable de recursos humanos, y en vez de hablar de los problemas de la plantilla prefería dejar de lado sus peticiones.

En vista de la situación, se vieron obligados a notificar el primer aviso de huelga a los responsables de la empresa Navarpluma. No tuvieron alternativa, ya que no se abría ninguna vía de negociación. Todo ello ocurrió en octubre de 2018. De todas formas, la respuesta a aquel primer aviso no se hizo esperar. La empresa se comprometió a aceptar al menos dos de las exigencias que los y las trabajadoras plantearon en un primer momento, y además, también se comprometió a estudiar el resto de las exigencias y a activar inmediatamente el proceso de negociación colectiva. Visto el triple compromiso adquirido por la empresa, la plantilla decidió paralizar el primer intento de huelga.

Inmediatamente. Esa es la palabra que utilizó el equipo directivo de la empresa para referirse a la activación de la negociación colectiva y la consecución del acuerdo empresarial. Dicha inmediatez fue garantizada en octubre de 2018, pero en enero de 2019 todavía no se había recibido ninguna otra llamada, comunicación ni propuesta. Los trabajadores y trabajadoras notificaron a los y las “negociadoras” enviadas por la empresa que querían hablar directamente con la dirección, sin personas intermediarias, y que de no ser así, los y las trabajadoras estaban dispuestas a ir a la huelga, ante la paralización de su primer planteamiento.

La plantilla seguía asustada. No estaba segura sobre la decisión de ir a la huelga. Pero si el panorama era ya bastante negro entonces, se oscureció más a raíz de los acontecimientos que sucedieron a continuación: los y las responsables de la empresa realizaron numerosas acusaciones en contra del personal y de los delegados sindicales. Mintieron tanto a unas como a otras. Acusaron a los delegados sindicales de querer hundir la empresa por sus propios intereses. Esas y otras habladurías hicieron que la plantilla se diera cuenta de lo que estaba ocurriendo realmente. Los y las trabajadoras tuvieron claro que debían mantenerse unidas, ya que la empresa estaba intentando fomentar los conflictos internos. Ante dicha situación, comprendieron que una respuesta unánime al poder iba a ser muy importante.

La decisión se tomó el 1 de enero. Iniciaron una huelga indefinida. Todos y todas juntas, y sin miedo. Los y las trabajadores siguieron hacia delante con el convencimiento que solo remando en la misma dirección serían capaces de conseguir los derechos que reivindicaban. La plantilla cuenta con 38 trabajadores y trabajadoras, incluyendo la dirección, los abogados/as y el gerente. Dejando a un lado a esos últimos, la plantilla la componen 34 trabajadores y trabajadoras, y de ellos, 17 decidieron seguir adelante con la lucha que ya había comenzado. Así pues, los primeros frutos llegaron pronto y fueron simbólicos pero significativos: consiguieron paralizar por completo la producción de la empresa. El centro de trabajo estuvo paralizado desde los primeros días.

Tal y como se ha mencionado, fue simbólico y significativo que fuera posible paralizar la producción, pero los siguientes pasos tardaron en llegar. Durante los primeros veinte días, los y las trabajadoras no recibieron respuesta alguna por parte de la empresa. Ni una sola palabra. Tuvieron junto a ellas a la Policía Foral. Y no tuvieron ningún otro contacto. Sin embargo, sí que estuvieron



en comunicación con autoridades externas. Tuvieron la oportunidad de dialogar con el Gobierno de Navarra. Pudieron conversar con Manu Aierdi, vicepresidente económico, y con la directora de su departamento, Izaskun Goñi. Además, también les abrieron las puertas del Parlamento de Navarra, y pudieron dar cuenta de la situación que estaban viviendo en Navarpluma en una sesión de trabajo.

Además de Olivier Martin, la dirección de Navarpluma cuenta con un segundo dueño desde 2004: Martiko. Su intervención fue clave en los días de huelga, aunque solo fuera porque mostró interés y ganas de dialogar. La situación empezó a cambiar a los 25 días que los trabajadores y trabajadoras hubieran iniciado la huelga: Aierdi y Martiko obligaron a Olivier Martin recurrir a un mediador designado por el Gobierno de Navarra para iniciar la negociación. De esa forma, el Gobierno decidió encomendar la tarea de iniciar el proceso de negociación a una persona medioadora. Si bien es cierto que empezaron a dialogar, las conversaciones no tomaron la dirección correcta, ya que la propuesta que se puso sobre la mesa como hoja de ruta de la negociación era una de las propuestas iniciales de octubre de 2018. Sin embargo, los y las trabajadoras no estaban dispuestas a llegar a acuerdos basados en las condiciones iniciales tras 25 días de huelga en el contexto en el que se encontraban. No estaban dispuestas a conformarse con los mínimos. Aun así, la empresa sólo puso obstáculos: para empezar, ni siquiera reconocía que a sus trabajadores y trabajadoras les correspondía el convenio del sector textil. Así las cosas, ambas partes estudiaron una nueva propuesta.

Aunque el camino estuvo plagado de obstáculos e impedimentos, los y las trabajadoras firmaron definitivamente el convenio el día 12 de marzo. De todas formas, no estuvo exento de sorpresas de última hora: si bien el nuevo convenio estaba listo el 8 de marzo, la empresa modificó algunas de las condiciones en el último momento. Apercibidos de lo ocurrido, la víspera de la firma del convenio los y las trabajadoras llevaron a cabo la protesta más enérgica hasta ese momento: bloquearon la entrada de los camiones que llegaban a la empresa, impidieron el paso del personal contratados mediante empresas temporales ... Solo así consiguieron que el empresario se sentara y reconociera lo ocurrido. No le quedó más remedio que dar marcha atrás.

5 La conquista de sus derechos

La plantilla de Navarpluma lo ha tenido claro desde el principio: los 41 días de lucha no han servido solo para mejorar sus salarios. Se jugaban muchas condiciones y derechos laborales. Y sabían que tenían que luchar hasta conseguirlos. Han conseguido cinco puntos muy importantes en este camino:

- Que todo lo conseguido esté en vigor hasta el 2019-2020.
- Eliminar los elementos más regresivos recogidos en las últimas reformas laborales. Concertar la ultraactividad indefinida, el arbitraje voluntario y la imposibilidad de aplicar la flexibilidad del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Implantación de nuevas tablas salariales para 2019, recibir la cantidad correspondiente a la antigüedad, la paga de beneficios y el incremento del cobro cada hora nocturna trabajada. Además, los salarios aumentarán en un punto más que el IPC en 2020, como máximo un 3 %, salvo que el IPC sea superior a esa cifra. En este caso, se aplicará el IPC de Navarra.
- Reducir la jornada 24 horas y dejar de trabajar los domingos a partir de la firma del convenio.
- La empresa tendrá la obligación de fijar los turnos de trabajo de manera anual y dichos turnos no podrán ser modificados por ninguna circunstancia.

Los y las trabajadoras saben que sus reivindicaciones solo buscan garantizar los derechos y dignificar sus condiciones laborales. Es decir, que su reivindicación ha sido justa, necesaria y dirigida a conseguir lo que les corresponde. Han conseguido aquello que debería ser mínimo e imprescindible.

6 El valor de la caja de resistencia

No todos los sindicatos garantizan un apoyo económico como ELA. Al igual que ha ocurrido en otros conflictos laborales, para los y las trabajadoras de Navarpluma también ha sido fundamental la caja de resistencia con la que cuenta el ELA para su proyecto.

La caja de resistencia es precisamente una de las principales herramientas solidarias. El 25% de la cuota mensual de las personas afiliadas se destina a dicha caja, para poder mantener huelgas presentes y futuras. El papel de la caja es fundamental en las negociaciones colectivas.

Y así lo ha sido también el caso de los y las trabajadoras de Navarpluma. Además, también han sido imprescindibles la organización y la afiliación, ya que han hecho que la caja de resistencia sea aun más poderosa. Todos el personal (que ha participado en la huelga) se ha afiliado al sindicato ELA y así, han recibido el sustitutivo a su sueldo.

Se habla del apoyo económico. Pero ELA no solo ha colaborado económicamente con el personal de Navarpluma en su lucha. Les ha dado mucho más. Les ha acompañado en la organización, en los recursos, en los contactos, en la mediación, en la compañía, en el seguimiento... el sindicato a estado junto a los y las trabajadoras en muchos aspectos.

“41 DÍAS... SE DICE PRONTO”

Amadou y Momar Diop, Felix Gonzalez ·
Delegados de ELA en Navarpluma

Los días no pasan con tanta facilidad. Nos pilló en pleno invierno, y los primeros días fueron especialmente duros. Estuvimos en la entrada de la empresa. Día y noche. Por turnos. A veces tranquilos, a veces dolidos y la mayoría de las veces con ganas de protestar. Hemos conseguido resistir porque nuestras condiciones de trabajo no son dignas. Hemos luchado porque teníamos razón, porque hemos convivido y porque teníamos que darle la vuelta a la situación.

Habéis denunciado algunas crueldades

Hemos vivido en condiciones cercanas a la explotación. La precariedad ha sido el pan nuestro de cada día. Nos castigaban por tonterías, por ejemplo, por ir “demasiadas veces” al servicio, por desayunar una mandarina en los vestuarios... Además, pusieron cámaras para controlar nuestro día a día... Hemos trabajado bajo mucha presión. Nuestras compañeras, por ejemplo, ni quiera tienen vestuarios. ¡Imagínese!

Yo (Félix Gonzalez) llevo ya varios años trabajando en Navarpluma. Pasé tres años separando las patas de los patos de las plumas con la ayuda de

un botecito. A menudo se utilizan medios y herramientas anticuadas. Afortunadamente, durante este tiempo no he tenido que coger nunca la baja. Sin embargo, un día me entró una pluma en el ojo mientras estaba trabajado. Tras hacerme la correspondiente cura y limpiarme bien el ojo, seguí trabajando. Me costaba más trabajar porque tenía dificultades derivadas de la falta de visión. En cierta medida, esa fue la causa del esguince que me hice en el dedo. Estuve de baja una semana, por prescripción médica. ¿Y qué efectos tuvo? Me dijeron que no era productivo, y que, por lo tanto, no podría coger vacaciones.

Por muchos años que llevemos trabajando, jamás hemos recibido reconocimiento: no nos han subido el sueldo ni nos han ascendido de categoría. Seguimos siendo peones. Y todo eso teniendo cuenta que, a menudo, teníamos que realizar tareas que no se correspondían con nuestro puesto.

¿Qué tipo de trabajos se desarrollan en Navarpluma?

En nuestro centro de trabajo se procesan las plumas de pato. Esas plumas nos llegan sucias. Nosotros

tenemos que limpiarlas mediante un proceso completo y después, tenemos que clasificarlas para poder guardarlas en sacos. Nuestro centro cuenta con siete líneas para poder realizar ese proceso. Hay quien tiene que mover grandes pesos. Para poder limpiar y secar las plumas, tenemos que meterlas en máquinas, y ello conlleva que solemos tener que manejar cargas de muchos kilos. Lo mismo ocurre con el llenado de los sacos, una vez que las plumas están limpias.

Tal y como he mencionado, nuestro trabajo se divide en distintas líneas. Cada uno de nosotros trabaja en una de ellas. Teníamos turnos de lunes a domingo. Trabajábamos de mañana, tarde o noche. La fábrica solo cerraba dos días al año: Noche Vieja y Año Nuevo. Teníamos dos días de descanso, pero la mayoría de las veces no eran consecutivos, sino días

sueltos. Muchos años nos dábamos cuenta a final de año que habíamos trabajado más días de los que nos correspondían y si bien el jefe nos decía que recibiríamos esos días de vacaciones, nunca llegaban.

¿Cómo veis vuestro futuro?

El personal todavía no está satisfecho al 100 %, pero sabemos que va a costar llevar a la práctica todo lo recogido en el convenio. Todavía tenemos margen para mejoras, y seguiremos incidiendo sobre ello en el resto de reuniones y negociaciones que tendremos con la empresa. No queremos que la empresa interprete nuestra actitud como una amenaza, no somos el enemigo. Lo que pedimos es solo lo básico. Si los y las trabajadoras están felices, realizarán mejor su trabajo y todas las partes saldremos ganando. Eso es lo que la empresa debería entender.

7 Apoyo externo

No es fácil difundir la existencia de un conflicto laboral en los medios de comunicación. Por lo menos, no al principio. La información sobre lo que ocurría en Navarpluma llegaba con cuentagotas. Durante los primeros días, se dieron muy pocas noticias. Especialmente en la prensa escrita. Pero con el paso de los días, fue aumentando la presencia de las reivindicaciones de los y las trabajadoras en los medios de comunicación. La atención que los medios de comunicación locales de Navarra han prestado a las reivindicaciones y protestas han ayudado a hacer público el conflicto. De alguna forma, también dan voz y fuerza a los y las trabajadoras. Ser noticia puede llegar a crear movimiento en los estamentos que hasta entonces se encontraban inmóviles. Los empresarios y directivos habría preferido que todo se hubiera realizado en silencio, pero tampoco lo consiguieron.

“Navarpluma está en huelga para exigir un convenio” escribía el diario Noticias de Navarra; “Navarpluma: 22 días de huelga reivindicando su dignidad” decía Euskalerrriarratia.eus; el Diario navarra.com escribió: “Denuncian explotación en una fábrica en Navarra: el 70 % de la plantilla acude con miedo al trabajo” y la revista El Salto narra: “la plantilla de Navarpluma lleva quince días de huelga frente a las coacciones de la empresa y la precarización”. La huelga de 41 días tuvo eco más adelante especialmente, cuando ya se podían leer las reivindicaciones de la plantilla. Además, los medios de comunicación también sabían qué estaba ocurriendo: narraron que estaban contratando trabajadores y trabajadoras de empresas temporales mientras la plantilla de la fábrica estaba de huelga. Las noticias también recogían las condiciones de trabajo de la fábrica: turnos de doce horas, contratos sin calendario fijo, un solo vestuario, ningún vestuario para mujeres, utilización de las cámaras de seguridad para castigar a los empleados y empleadas... todo quedó recogido.

También llegaron a oídos de las instituciones las peticiones y reivindicaciones de los y las trabajadoras de Navarpluma. En la sesión de trabajo celebrada el 12 de febrero en Parlamento de Navarra se dio a conocer con detalle la situación: precariedad y explotación, el miedo de los y las trabajadoras a acudir a su

puesto de trabajo y la negativa de la empresa a negociar un convenio. Aquel día, los grupos parlamentarios nos manifestaron su apoyo.

Unos días más tarde, los periódicos también recogieron las palabras del vicepresidente económico, Manu Ayerdi. Dijo que estaban intentando propiciar las conversaciones entre las dos partes implicadas en el conflicto de Navarpluma, es decir, entre empresa y personal. Después, el Gobierno también nombró a una persona para que ejerciera de intermediaria, y por lo tanto, el Gobierno también se vio implicado en aquellos días de lucha.

8 En busca de la victoria absoluta

Aunque no han sido pocas las dificultades encontradas, los y las trabajadoras de Navarpluma han conseguido firmar un convenio. De todas formas, todo lo escrito no se hará realidad de la noche a la mañana. La empresa cuenta con un periodo de tiempo concreto para cumplir lo acordado. En el caso de Navarpluma, ese periodo es de seis meses.

Los avances llegan despacio, pero van llegando. La plantilla está satisfecha con el trabajo realizado, especialmente con el grupo que han formado, con su solidaridad y con su muestra de fuerza. Aun así, la preocupación no se ha desvanecido del todo. Lo recogido en el convenio no se ha materializado de inmediato, y eso les deja una sensación agri dulce. Saben que tienen que tener paciencia y que la situación no puede sino mejorar, pero sospechan que tal vez se esté desarrollando con demasiada lentitud.

Por ejemplo, ya no se utilizan las cámaras de seguridad para controlar y sancionar al personal. Ya sienten menos presión cuando van a trabajar. Tampoco es tan estricto el control a la hora de fichar. Se han observado varios cambios en la organización, y ya tienen entre manos un calendario fijo de aquí a fin de año. Aun así, todavía identifican muchas carencias: les faltan muchos medios, es decir, muchas veces llegan a trabajar y no están preparadas las

herramientas que necesitan o todavía no han empezado a rotar entre los trabajadores y trabajadoras.

La plantilla tiene claro que seguirá luchando por la victoria absoluta. Y que no llegará a corto plazo. Pero también tienen claro que solidariamente, aunando fuerzas, espantando los miedos y remando en la misma dirección, conseguirán todo lo que se han propuesto.

