

Iker de Luz eta Peio Salazar

EULEN-EUSKALDUNA

Jauregiko fokuen atzealdea argitzen duen duintasuna



IZAN TA ESAN

007

EULEN-EUSKALDUNA

Jauregiko fokuen atzealdea argitzen duen duintasuna

Aurkibidea

4	1	Gatazkaren arrazoiak
10	2	Arrakastaren gakoak
18	3	Greba
22	4	Ondorioak
24		Oharrak

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

Fotokonposizioa: *Bilbograf*
Inpresioa: *Bilbograf*



Izan ta Esan, 7. zkia.
2018ko apirila

EULEN azpikontrata
Euskalduna Jauregia
14 eguneko greba
2017/12/28tik 2018/01/10era

2017ko udan Eulen azpikontrataren bidez Euskalduna Jauregiarentzat lan egiten zuten bi langile ELA-ren egoitzara gerturatu ziren, urte luzez jasandako lan eta soldata degradazioaz nazkatuta, euren egoera hobetzen saiatzeko enpresarekin gatazka ireki bat hastearen aukera planteatzeko asmoz. Horrela hasi zen, 6 hilabete geroago, euren lan-baldintzen eta soldataren hobekuntza esanguratsua ekarriko zuen prozesua, zeinetan langileek erakutsitako sendotasunaren ondorioz, enpresak bere burua hauen eskariak onartzera behartua ikusi zuen. Euskaldunak azpikontratutako plantillarentzako hobekuntzak nabarmenak izan ziren:

- %20 eta %45 arteko soldata igoerak, kategoriaren arabera, Peoiaren kategoria desagerrarazi eta Peoi Aditua bilakatu izanari esker. Horrekin kategoria baxuenak duindu eta gainontzekoetan hobekuntzak lortu ziren.
- Urtean 80 orduko lan-jardunaldiaren murrizketa.
- Lan-egutegia mugatu eta zehaztu (ordura arte oso prekariora).
- Lan egindako 5 asteburuko 2 libre izatea (aurretik ez zuten asteburu liberrik).
- Behin-behineko pertsonala egonkor-diskontinuo bilakatzea (plantillaren %65 dira).
- Lan-erreformaren aurkako klausulak (aplikazio ezaren aurkako neurriak eta ultra-aktibitate mugagabea).
- Subrogazioa.

Izan ta Esan honen egileak: **Iker de Luz**, EHUko ikerlaria, eta **Peio Salazar** Hegoa Institutuan doktoratua.

- Metaturiko esperientzia eta antzinasunaren arabera deitzea bermatzeko lan poltsa.
- Ohiko gaixotasun eta lan-istripuengatik bajaran %100ko soldata.
- Lizentzien hobetzea.
- Plusetan hobekuntzak (gabonak eta jai-egunak).
- Antzinasunaren aitortza (gehienek 15 urte daramatzate Eulenekin Euskalduna Jauregiak azpi kontratatuta).
- Hitzarmenaren 4 urteko iraunaldia (2018-2021).

Prozesuaren hasieratik sei hilabetera eta 14 egun iraun zuen grebaren ostean, Euskalduna Jauregiko langile azpikontratatuak enpresari kontzesio garrantzitsuak erauzi zizkioten, euren lan- eta soldata-egoera nabarmen hobetu zutenak. Horregatik, euren kasuak ezagutua eta aitortua izatea merezi du.

1 Gatazkaren arrazoiak

Euskalduna Jauregiaren arazo laboralak lan-kudeaketa eredutik bertatik hasten dira, plantila propioa soilik 20 pertsonak osatzen baitute, azpikontratatuak enpresaren (Eulen) bidez Jauregian lan egiten duten langileen kopurua 45 pertsonakoa den bitartean. Jauregia martxan mantentzen duten langileen bi heren baino gehiagok beste enpresa baten bidez azpikontratatuak izatearen ondorioz egoera bidegabea sufritu behar dute, aitzakia honekin euren lan-baldintzak eta soldatak okertzen dituztelako: Eulen-eko 45 langileetatik soilik 13 dira egonkorrak, gainontzekoek 10 urte baino gehiagoz iraupen irrigarria duten behin-behineko kontratuak bata bestearen atzetik kateatuz biziraun dute orain arte (ordu gutxi bazuetaoak, edota egun bat, bi edo hirukoak, lan kargaren arabera).

Korapiloak askatuz

Azpikontrazioa

Azpikontrazioa (outsourcing) lan-kudeaketa neoliberalaren bihotzaren parte den eredu da. Hain zuzen ere, eredu neoliberalaren ezaugarri nagusienetakoa da langileei legalki aitortutako eskubide eta bermeak saihesten, zein langile klaseak aurreko hamarkadetan zehar sindikalizazioaren eta mobilizazioaren bidez lortutako indar posizioa desegiten saiatzen diren lan-kudeaketa formak txertatzea. Outsourcing-aren bidez, enpresak eurentzat lan egiten duten langileei dagozkion eskubide eta bermeetatik deslotzen eta horietaz arduratzeari uzten saiatzen dira, enpresa eta langileen arteko lan-harremana beste enpresa baten bidezkoa bihurtzen baita. Ihesbide legal honek, askotan, berarekin batera lan-baldintzen eta soldaten degradazioa ekarri ohi du: besteak beste, prekarietate dosi handiak (behin-behinekotasuna, partzialtasuna...) eta soldata baxuak (azpikontrata batentzat lan egiten dutenek, batzaz beste, %31 gutxiago kobratzen dute). Hortaz gain, langileen eskarien zein hauekin sor daitezkeen gatazken aurrean erantzuteko ardura azpikontratutako enpresari egozten zaio. Era honetan, jatorrizko enpresa bere langile guztien eskubide eta baldintzak bermatzeak dakartzan gastuen zati batez libratzen da, plantila erdibituz, honetan jarraitzen dutenen eta ordutik aurrera kolektibo honen parte izango ez direnen artean.

Azken hamarkadetan, instituzio publikoak azpikontrazioaren erabilera gero eta intentsiboagoa egiten ari dira: hainbat urtean behin eskaintza bat lehian ateratzen dute eta normalean prezio baxuena eskaintzen duen azpikontratutako enpresak irabazten du. Bistan da, deialdi hauetan enpresak “lan kostuetan” lehiatu ohi direla eta euren langileei gutxien ordaintzen dien eta gehien esplotatzen dituen enpresak irabazi ohi duela.

Baina behin-behinekotasuna ez zen bertako langileek jasan behar zuten bidegabekeri bakarra. Euren bizi kalitatean zuzenean eragiten zuten bestelako prekarietate modu batzuk ere sufritu behar izaten zituzten: esate baterako, euren lan-ordutegiak aste bateko aurrerapenez jakinarazten zizkieten, batzuetan soilik 2-3 egun lehenago, eta soilik modu “orientagarrian” (beti zabalik geratzen zen hauek edozein momentutan

aldatu edo luzatzeko aukera), Jauregiko ekitaldien egutegia bi urte lehenagotik ezarria zegoen arren.

"Nik azken egunetan ostegun, ostiral eta larunbatean egin nuen lan. Ostegunekoa asteartean jakinarazi zidaten eta ostiral eta larunbatekoa aste hartako asteazkenean. Eta ordutegiak gaizki eginak." (Anonimotasuna gorde nahi duen 1 langilea).

Sarri, langileek Euskalduna Jauregiaren egutegi, programa eta triptiko publikoak begiratu behar izaten zituzten euren hurrengo lanegunak, ordutegiak eta zereginak zeintzuk izan zitezkeen aurreikusten saiatzeko. Halaber, hori egitean, ohikoa zen euren lan-ordutegiak gaizki egin zizkietela jabetzea, ekitaldia euren irteera-ordua baino beranduago amaitzen zelako, esaterako.

"Ez da normala nik astelehenean, lehen orduan, bost minutu baino ez dizkidala hartzen, programa hartu eta ikustea ekitaldia arratsaldeko 8-etan amaitzen dela... eta nire irteera-ordua 6 t'erdietan dela. Orduan... zer egingo dugu? Gu amaierara arte geratzera derrigortzen gaituzte... Amaierara arte? Zer da amaierara arte? Nire lan-ordutegia amaitu arte ala zuk nahi duzun ordurarte? Nola da posible 15 edo 20 urteren ondoren hau aldatu ez izana, ikasi ez izana?!" (1 langilea).

Bai Euskaldunako zein Eulenko arduradunek azalpenak emateari, bertan gertatzen zenaren jakitun izateari eta mota honetako akatsetatik ikasteari muzin egiten zioten. Edonola ere, ez zuten inolako erreparurik langileei –Jauregiaren eta Eulen-en halako akatsen ondorioz– kontratatutakoak baino ordu gehiago geratzen zirenetan azalpenak eman zitzatela exijitzeko:

"Abandonatua zaude. Jarraitzen duzu, amaierara arte geratzen zara... Jaso behar duzun ala ez galdetzeko deitu behar duzu, baietz esaten dizute... Baina ez da hori bakarrik. Denbora gehiago geratu behar izateaz gain, gainera biltegiraino joan behar zara toki batean apuntatzera ea zergatik geratu zaren denbora gehiago. Hau da, zuk bai eman behar dituzula azalpenak zergatik geratu zaren esanez, baina zuri ez dizkizu inork ematen... Ez dizute galdetu ere egiten! Ezer ez. (...) Nik... momentu

bat heltzen da jada bost axola didala. Nik ez dut gehiago apuntatuko.” (1 langilea).

Euskalduna Jauregiko langile gehienek ziurgabetasunez beteriko egunerokotasuna bizi zuten (egutegiaz pendiente, astero ostegun edo ostirala heltzearen zain hurrengo asteko ordutegien gutxi-gora-beherako ideia bat izateko, etengabe aldaketei eta akatsei egokitzeko pazientzia izugarriarekin...). Agian 25-30 urte zituztelarik halako egunerokotasuna jasan zezaketen, euren indarrak, beharrak, konpromisoak eta bizi-erritmoak bestelakoak zirelako, baina orain ezin zuten gehiago, nahikoa zen. Ordutegiekiko eta lan jardunaldiarekiko ziurgabetasun honek eta beste baldintza ugari (adibidez, ia asteburu guztietan lan egin behar izatea eta erabateko disponibilitatea izateko eskakizuna), bitzta pertsonalaren errealizazioa asko zailtzen zuten, edozein kontu edota proiektu pertsonal planifikatzea ezinezko bihurtzen zuelako. Enplegu eta familia betebeharren arteko kontziliazioa ere oso konplikatu bihurtzen zuen.



Hauek ordea, ez ziren Eulen-Euskalduna-ko langileek jasaten zituzten gehiegikeria bakarrak. Ohikoa zen 8 orduko lan-jardunaldia gainditzea eta batzuetan hau bikoiztera ere heltzen ziren, ondoren deskantsu-egunik izan gabe, hurrengo egunean berriro lanera bueltatu behar izaten baitziren. Hortaz gain, ez zitzairen beti bazkaltzeko tartea errespetatzen, ezta 16 ordura arteko lan-jardunaldiak zituztenean ere. Hau gutxi balitz, zaintza eta ardura familiarrekin lotutako beharrak ere ez ziren aintzat hartzen:

“Badira hainbat lankide postu egonkorra dutenak, ordu hartara arte geratu behar direnak, eta nahiz eta deitu... Izatez, seme bat duen nire lankide bati, bat batean eskolatik deitzen diote gaixorik dagoela esanez, eta bera jasotzera pasa dadila eskatuz... Ezin du, ez dagoelako kontenplatu famili-kide zuzen batengatik irtetea... Zure semearengatik!” (1 langilea).

Soldata-baldintzak ere protesta arrazoietako bat izan ziren: plantilaren zati handi bat kategoria baxuenaren-pean kontratatua zen, Peoi-arena, “mileurismoa” baino askoz baxuagoak ziren ordainsariekin. Gainera, horren eragina ez zen soldatara mugatzen. Bereziki behin-behineko langileek –hilabete bukaerara heldu ahal izateko, aldebereko beste enplegu batzuk bilatu behar izaten zituztenek–, Bizitza Laboralaren dokumentua beste antzoki, areto eta enpresetan aurkeztean, Euskalduna Jauregian “Arte Eszenikoetako Makinista Profesional” bezala garatutako lana “Altzairuen Muntatzaile” bezala agertzen zen, burutzen zuten lan profesionalaren errekonozimendu serioa zailduz. Krisialdi osoan zehar soldatak ez ziren batere igo, horrek ekarritako eros-ahalmen galera garrantzitsuarekin. Gainera, jasotzen zituzten ordainsarrietan antzinatasunarekin edo data berezietan lan egitearekin lotutako plusak ez ziren aitortu ere egiten. Arazoa are larriagoa zen Euskalduna Jauregiko plantila ofizialaren eta azpikontratutatutako langileen soldaten arteko diferentzia handia kontuan hartuz gero: lehenengoek urtean 50.000 €-ak aise gainditzen zituzten bitartean, bigarrenen artean gehienak ez ziren urtean 20.000 €-tara hel-tzen. Honekin batera, ez zen garaiz kobratzen eta kopurua ez zen beti zuzena:

“Askotan lau ordurako deitzen zaituzte, Gizarte Segurantzari lau ordu horien alta ematen dizute... baina ordu estrak ez dira Bizitza Laboralean



islatsuak agertzen. (...) Beti ibili behar izaten zinen nominak begiratzeko, koadratzen zutela, ez zutela koadratzen... bertara joan exijitzera, eurek esatea «ez zaitez kezkatu, hurrengoan pasatuko dizut». Baina noski, kontratuak astekakoak ziren, ez zenekien jarraituko zenuen ala ez, edo bertaratzen zinen eta txeki bat ematen zizuten... Kristo bat!» (1 langilea).

Baina beharbada iraingarriena enpresaren partez jasotzen zuten tratua bera zen: *“Jasotzen zuten tratua puntu batera heldu zen zeinetan baliogabeak sentitzen ziren, hutsalak. Eulen-ek langileekiko zuen harremana hain zen hotza, hau dena aurrera ez atera edota ondo ez amaitzekotan, langileak prest zeudela beste toki batera alde egiteko, jada ezin zutelako egoera gehiago jasan. Ez zituzten kontuan hartzen.”* (Maite Leizegi). Argi dago Eulen bezalako enpresen “arrakasta” batik bat euren langileekiko duten mespretxuaren gainean eraikia dagoela, lan-indar soil bezala baliatzen baitituzte: esplotazio objektu huts bezala.

2 Arrakastaren gakoak

Euskalduna Jauregiko lan-gatazkaren esperientziatik hainbat ikaspen garrantzitsu atera ditzakegu. Gatazka honen garapena eta bere ebazpen azkar bezain pozgarria baliagarri izan dakiguke Eulen-Euskalduna-ko langileek garatutako estrategia eta ekintzen artean irabazi izana ahalbidetu duten gako nagusiak izendatzeko. Hain zuzen ere, eurek emandako pauso ugari borroka laboral gehienetan eraginkorragoak izateko eta helburuak lortzeko kontuan hartu beharreko gako bezala aurkeztu ditzakegu.

Lan baldintzen eta soldaten hobekuntza irabazteko gakoa izan den lehenengo aspektua enpresari langile-kolektibo bezala aurre egitearen beharraz jabetzea izan da. Norberaren lan-baldintzak hobetzeko saiakerak individualak beti mugatuak, partzialak eta kasu askotan langileen euren kalterakoak izan ohi dira, erreproduzitzen duten menpekotasun eta azpiratze harremanagatik: jabeak langilearekiko gauzatzen duen botere-



harreman bertikala egonkortzen du, hobekuntzaren truke inplizituki onartu behar den kontraparteak menderatze egoera areagotzen baitu. Gainera, negoziazioen indibidualizazioa plantila zatitzeko modu eraginkorra da, bai taldearen bai langileetako bakoitzaren negoziazio-gaitasuna nabarmen ahultzen duelarik, epe luzean guztiak kaltetuz. Euskalduna Jauregiko langileek oso argi dute ikaspen hau. Euren garaipenaren atzean dauden gakoien inguruan galdetuta, erantzuna sendoa da:

“Batasuna, batasunak egiten du indarra. Batuak egon izan ez bagina, aurreko saiakeretan gertatutakoa errepikatuko litzateke: ez ginateke ezertara helduko. Baina jendeak ez zuen beretik gehiago eman eta «ez dut hau gehiago jasango!» esan zuen. Batasuna guzti hau aurrera ateratzeko gakoa izan zen. Batasuna egon zen arte ez gara inora heldu.” (Anonimotasuna gorde nahi duen 2 langilea).

Euskalduna Jauregiaren kasua aspektu hau irudikatzeko oso egokia da, izan ere, enpresa beti saiatu izan da langileekin akordio indibidualen bidez negoziatzen –nahiz eta soilik behin arazoak eztanda egindakoan kezkatzen zen, esaterako langile batek alde egingo zuela planteatzean—. Modu honetan, Eulen edozein planteamendu kolektibo saihesten saiatzen zen, lan-gatazka oro bide indibidualetatik bideratuz: *“enpresa beti saiatu da jendeak antolatu nahi zuela ikusten zuenean, pertsona horrengana joaten eta tratu indibidual bat eskaintzen”* (Maite). Kontua sinplea da: enpresak ongi baino hobeto daki langileak ahulagoak direla banan-banan. Horregatik, hain zuzen ere, tratu mota horiek bilatzen ditu, eskura dituen bide guztietatik plantila zatitzen ahaleginduz.

Langileak euren artean zatitu eta otzantzeko modu nagusietako bat, aurretik aipatu dugun moduan, behin-behineko kontratazioen gehiegizko erabilera da, euren lan-postuen jarraipenarekin lotutako mehatxupear langileak askoz zaugarriagoak baitira enpresen gehiegikerien aurrean: *“Freelance-a naizenez, eskatzen zizkidaten datetan joan naitekeen ala ez erabaki dezaket, baina ezetz esatekotan berriro deituko ez dizutenaren beldurra duzu”* (1 langilea).

Korapiloak askatuz

Behin-behinekotasuna

Euskalduna Jauregiko Eulen-en plantilan dagoen behin-behineko langile proportzioak harritu lezake, finko bakoitzeko 3-4 ebentual baitaude. Egoera honek Lanerako Eskubidearen oinarritzko elementuetako bati kontra egiten dio, zeinetan zehazten den normaltasun egoera batean lanaldi osoko kontratazio mugagabea dela espero behar den lan-harreman eredu estandarra. Langileen eskubide eta berme nagusiak lan-harreman forma estandar honen gainean eraikiak daude. Aldi baterako kontratuak soilik baldintza jakin batzuetan justifikatu daitezkeen formatu ez-ohikoak lirateke. Hala ere, 80-ko hamarkadatik, lan legegintzan biraketa neoliberala indarrez sartu zenetik, kontratu mota hau hedatzen eta hedatzen joan da: Hego Euskal Herrian 2017-an sortutako enpleguen %91,3-a behin-behinekoak dira; dauden lanpostu guztien %23,5-a, gizonen (%20,1) eta emakumeen (%27) arteko ezberdintasun nabarmenekin, urte bereko datuen arabera.

Oso zaila da behin-behinekotasun tasa altu hauek legeak ezarritako salbuespenezko baldintza horien bidez justifikatzea, baina legea hain da laxoa, enpresariak oso erraz justifika ditzaketela halako kontratazioak, horiek justifikatzen dituen egoerarik egon ez arren. Modu honetan, kontratazio mota honen neurrigabeko erabilera egiten da, langilea urte luzez astez-aste kontratatzen den kasuan bezala.

Beraz, gure buruari ondorengo galdera egin beharko genioke: zer irabazten dute enpresaburuek kontratazio mota degradatu honen bidez? Alde bateatik, langileak momentuko produkzioaren beharretara gehiago egokitzea ahalbidetzen du, lan kostuetan aurrezteka suposa dezakeelarik. Baina enpresa asko ez dira baldintza horietan egoten, eta beraz, kontratazio mota hori aukeratzeko bestelako arrazoiak izan behar dituzte. Euskalduna Jauregian argi geratu da enpresarentzat plantilaren hiru laurden kontratu tenporalekin izatearen abantaila nagusietako bat, horren bidez lortzen duen otzantasun estra dela. Behin-behineko kontratua duenak enpresaburua asetzearen menpe lan egin eta bizi da, bere sustengu bide nagusia –bere lana– honen borondatearen menpe dagoelako. Era honetan, enplegatzailea eta langilearen arteko botere-

harremana sendoagoa da, lehenengoak bigarrenaren lanpostuarekiko kontrola areagotzen baita. Kaleratze-mehatxua, edo hobeki esanda ez-berritze sinplea, berriro ez deitzea, enpresaburuaren esku artean dagoen baliabide boteretsua da. Honen bidez, enpresak lan-kontratuan ezarritakoaz kanpoko menderatze gehigarria (ultra-kontraktuala) lor dezake, langileak bere lan-baldintzak hobetzen saiatzeko edo dituenak mantentzeko edozein saiakera gatazkatsu ekiditea nahiago izatea lortuz.

“Behin-behineko jende asko zegoenez eta oso langile finko gutxi geundenez, bakoitza, ebentualak batez ere, bere aldetik zihoan. Aurretik ez da amaieran lortu dugun batasun hau egon. Bertan geunden lau finkoen artean ezin genuen askoz gehiago egin.” (2 langilea).

Gogoratu behar dugu Eulen-ek Euskalduna Jauregian dituen 40 langileetatik soilik 13-k zutela kontratu finkoa, eta gainontzekoek egun bat, bi edo hiruko kontratu iraingarriak metatu zituztela bata bestearen atzetik 13 urtez. Zergatik mantentzen zuen Eulen-ek plantilaren zati handiena kontratazio modu prekario honetan, hainbeste urtetan zehar euren zerbitzuak baliatu baldin bazituen? Erantzuna argia da: euren zaugarritasun egoerari esker langileei mendekotasun extra exijitu ahal zielako. Hain zuzen ere, enpresak modu errepikakor baina sibilinoan postuan ez jarraitzearen mehatxua erabili ohi zuen behin-behineko langileen kontra, baina baita kontratu finkodun langileen kontra, hauek lan-baldintzen edo soldaten hobekuntzak aldarrikatzera ausartzen zirenean.

Eulen-eko Euskalduna Jauregiko langileriak emandako bigarren pauso garrantzitsua enpresarekiko konfrontazio kolektiboa materializatzeko inizatiba hartzea izan zen. Honek erakusten digu hasierako momentu batean ez zela beharrezkoa izan plantila osoak lehen pausoa aipaturiko kontzientzia hartzea. Nahikoa izan zen langile gutxi batzuk prozesua abiatzea gainontzeko kideak planteaturiko helburura batzeko. Plantilaren zatiketa egoeran –zeinetan norbanako bakoitzak porrotera kondenatutako bataila laboral partikularretan borrokatzen duen–, enpresaren aurrean elkarrekin fronte komuna osatzeko inizatiba, plantilaren aurre-disposizioa eraldatu dezakeen katalizatzaile izan daiteke:

“Kolektiboan ondoeza bazegoen. Euren artean hitz egiten zuten, baina ez ziren heldu konbentzimentu puntu horretara zeinetan denek argi zuten batu ezean ez zutela ezer egiterik izango. Saiakeraren bat egina zuten baina ez zen haratago joateko egoera aproposa oraindik sortu.” (Maite).

“Nik kideengan ikusi nuen erreakzioa «ba bazen garaia!» izan zen.” (1 langilea).

Mobilizazioen hasiera hartaz galdetuak izatean, langileek beraiek nabarmentzen dute zelan hasiera batean dudatsu zebilen jendea masiboki batzen joan zen, langileen arteko batasun erreal bat zegoela eta oraingoan benetan izango zela egiaztatzen joan ziren heinean.

Euskalduna Jauregiko langileen arteko harremanak orokorrean beti onak izan ziren arren, beldurrak, ziurgabetasunak eta ikuspegi ezberdinak komunean jartzeko elkartu eta denbora bat eskaintzeak berebiziko garrantzia izan zuen batasuna solidoa izateko. Izan ere, lehenagoko hainbat gertaerak eta azken hilabeteetan sortzen ari zen giro gaiztotuak¹ enpresari kolektiboa zatitzea erraz ziezaiokeen.

“Guztiok berdina nahi genuela eta denok elkarrekiko konfiantza geneukala ikusten joan ginenean, aldarrikapen bezala aurkeztuko genuen testuari forma ematen joan ginen.” (Maite).



Lan gatazka martxan jartzeko pauso gako bat kanpoan babesa bilatzea izan zen, langileen kolektiboaren posizioa babestu zezaketen antolakundearen artean. Kasu honetan, erantzun asegarririk eman ez zieten hainbat sindikatutara jotzearen bidez egoera hobetzeko saiakera ugari egin ostean, hasieran iniziatiba hartu zuten langileek ELA sindikatuarengana jo zuten. Honek, gatazkaren ebazpen positiborako gako izan diren elementu oso garrantzitsuak aportatu zizkien: sindikatuko kideen parte hartze aktiboa gatazkan –mobilizatzen eta antolatzen lagunduz–, aurreko antzeko gatazketako esperientzia aportatzea, aholkularitza juridiko eta legala, biltzeko espazioak erraztea, erresistentzia kutxa eta oro har, patronalaren interesek xurgatua izan ez den ondo antolaturiko sindikatu baten babesa.

Iniziatiba hartu zuten langileak 2017-ko uztailean jo zuten sindikatuarengana. Bertan, bi aldeek lehentasuna momentu hartan exijitutako aldarrikapenen inguruan batuak egotea zela adostu, eta berriro irailean batzea hitzartu zuten. Irailerako, Euskalduna Jauregiko Eulen-eko langile ia guztiak gero eta ohikoagoak ziren asanbladetara bertaraten ziren. Horietan, plantilak lan eta soldata aldarrikapenak finkatu, eta enpresak euren eskaerei jaramon egin ezean, mobilizazioa abiatzea aho batez onetsi zuten. Mobilizaziorako batasuna eta baliabideak bermatuak zeuden abendurako: plantilaren gehiengoa afiliatua zegoen. Zer dela eta atera zen aurrera oraingoan?

Aurreko aldietan, Eulen-eko langileak ahalegindu ziren enpresari aurre egiteko kolektiboaren batasuna lortzen eta hau mobilizatzen, baina saio horiek hasierako indarra galduz amaitu ziren, langileen moralak oraindik gehiago ahultzen zuten alferrikako saiakera itxura hartuz. Baina oraingoan, ekimenaren egikaritzea ahalbidetu zuten bi faktore nagusi egon ziren. Alde batetik, plantila egoeraz nazkatua zegoen jada, baldintzak ez hobetzekotan lanpostu hori galtzeko prest egotearen punturaino. Behin denok ikusi zutenean batasuna posible zela, ia salbuespenik gabe mobilizaziora batu ziren, baita enpresaren errepresaliekiko zaugarriagoak ziren behin-behineko langileak ere. Beste aldetik, ELA-k egindako proposamena serioa zela eta borroka irabazteko baliabideak aproposak zirela baieztatu ahal izan zuten eta horrek konfiantza dezente eman zien.



Lehen asanblada horietatik enpresarekin hitz egiteko negoziazio mahai bat osatu zen. Honen erreakzioa, berriz, hasieran arazoa serio ez hartzea izan zen; eta ondoren, langileen eskaerei uko egitea:

"Hasieran hitz egitera eseri ziren. Ez zuten ezer begiratu, lehen aldian ez zuten serio hartu ere egin... Gero, serioa zela ikusi zutenean, esertzen hasi ziren baina planteatu genien ezer ez zuten irakurria ekartzen. Geroago azkenean planteatu zuten baina hasieran beldur asko sartuz: «ba zuek ez baduzue nahi agian beste enpresa bat kontratatuko dute, edo kanpotik enpresa bat ekarriko dute». Etengabe jolastu zuten beldur-rarekin, ez zenuela bertan lan egingo eta horrela.» (1 langilea).

Hasiera batean mehatxu hark enpresaren indar-posizioa islatzen zuela zirudien arren, langileek enpresari beldur gehien sortzen zion pausoa emana zutela agerian uzten zuten: plantilaren batasuna.

Proiektua martxan hasi zenean, konfrontazio-estrategia pentsatzeko momentua heldu zen. Behin plantila osoa planteaturiko xedearren inguruan batzea lortuta, enpresaren ahulezi nagusiak identifikatu zituzten,

horretan oinarrituta jarraituko zuten estrategia planteatzen hasteko. Euskalduna Jauregiaren kasuan enpresaren ahuldadeak bistaritzen zituzten hainbat faktore zeuden:

1. Instituzio publiko batek azpikontrataturako zerbitzuetako enpresa bat da, eta horrek, gatazkaren inguruko iritzi publikoarekiko sensibileagoak diren instituzio horien gain presioa egitea ahalbidetzen du.
2. Publikoarekin aurrez-aurreko zerbitzua ematen duen enpresa den heinean, Euskalduna Jauregira publiko bezala bertaritzen zen jendeak, egunero Jauregiaren aurrean garatu ziren mobilizazioen bidez, gatazkaren garapena jarraitu ahal izan zuen. Gainera, baziren hainbat data zehatz zeinetan Jauregiaren programazioa ohikoa baino intentsoagoa zen, horietan zehar enpresa langileen mobilizazioekiko zaurgarriagoa izanik.

Ordura arte maila indibidual eta partikularretatik langileekin zituen arazoak bideratzera ohitua zegoen enpresak, plantila batu batekin egin zuen topo, apur indibidual batzuk eskainiz konpondu ezin zuen gatazka baten aurrean. Horren aurrean, negoziazio prozesuan zehar, gainontzeko langileengan eragin handiena zuten pertsonak bereganatu eta eurekin traturen bat egiten saiatu zen behin eta berriz. Hala ere, hauek sindikatuarengana jo zuten langileak izanik, enpresaren saio desesperatu hauek informazioa eskuratzeko baliatu zituzten, ondoren asanbladetara eramanez. Guzti honek erakusten digu zein punturarte negoziazio indibidualak enpresari onura egiten zion, aldi berean langileen eragiteko eta denentzako hobekuntzak lortzeko gaitasuna kaltetuz.

Lehen negoziazioetan zehar Eulen soldataren %3-ko igoera bat eskaintzera mugatu zen, gainontzeko aldarrikapen guztiei entzungor eginez. Estrategia horrekin, negoziazioak langileen indarrak ahultzen hasi arte luzatzeko asmoa zuen. Hala ere, langileek enpresaren estrategiak aurrera egitea ekidin zuten eta abendurako, enpresaren itxikeriaren aurrean, greba deialdia egin zuten.

3 Greba

Gatazkaren hasieran *“greba hitz tabua zen, inork ez zuen puntu horretara heltzerik nahi”* (2 langilea), langileek eurek kontatu digutenaren arabera. Baina enpresak bere baitan itxi eta eskari ia guztiei muzin egin zienean, langileen gehiengoak argi izan zuen: *“Aski da! Greba bada greba, eta dena delakoa bada ba dena delakoa, baina ez dugu horrela jarraituko”* (2 langilea). 2017-ko abendua zen eta grebaren aldeko asanbladaren babesa erabatekoa zen, hainbat hilabete lehenago pentsaezina litekeena. Egoerak 180 graduko itzulia eman zuen.

Greba ez zen oso luzea izan, antzeko beste gatazka batzuk iraundakoa kontuan hartuta –antzeko hainbat kasu hilabete luzez edota urte ugazuz luza izan dira–, baina bere arrakasta ukaezina da. Grebak iraun zituen 14 egunetan zehar, langileak goiz, arratsalde eta gauean zehar mobilizatu ziren Euskalduna Jauregiaren sarreran bertan. Honek, protestetan presentzia etengabea eskatu zuen, enpresak momentu bakoitzean mobilizatuak zeuden pertsona kopurua zenbatzen baitzuen, momenturen batean ahultzearen zain.

Dena den mobilizazioak ez ziren Euskalduna Jauregira mugatu. Aurretik gertatutako beste lan-gatazka batzuetan inspiratuta –Bilboko Arte Ederren Museoarena kasu– langileek euren mobilizazioei ikusgarritasuna eman eta hauek hiriaren erdigunera eramateko hautua egin zuten; zehazki Bizkako Foru Aldundiaren eraikinera edota Eulen-en Deustuko egoitzara. Ohikoak baino mobilizazio bereziagoak egitearen bidez, agerikotasun handiagoa lortu zuten: musika, mozerroak, malabareak... Denak balio zuen nabariak izateko.

Grebak ez zuen Jauregiaren jarduera geldiarazi. Honek, barne-plantilla gain-esplotatuz edo beste enpresetako langileei ezkutuan deituz, programaturiko ekitaldiak aurrera ateratzea lortu zuen. Hori bai, ez bertaratutako publikoak greban zeuden langileen hutsunearen eragina nabaritu gabe. Baina gainera, neurri batean, Jauregiaren jarduera gelditu ez izana greban zegoen plantilari ondo etorri zitzaion: mobilizatutako langileak

ziren ekitaldietara, kontzertuetara... etortzen zen jendeak topatzen zuen lehenengoa; eta kasu batzuetan protestetara batu ere egiten ziren, mobilizazioa are gehiago zabalduz.

Greba egitea bera oso ezberdina izan zen langile finkoentzat eta behin-behinekoentzat. Azken hauek, aldi berean beste enpresa eta antzokientzat lanean jarraitu behar zuten Eulen-Euskaldunan greban zeuden bitartean, eta beraz, euren greba ez zen finkoena bezain "normala" eta kuantifikatzeko erreza: Greba egitea Jauregitik deitzean ezetz esatea zen? Jada asistentzia konfirmaturiko lan-egunetara ez bertaratzea? Hala ere, euren falta nabaritu zen eta langileak elkarrekin aritu ziren bai greba egunetan zehar zein Erresistentzia Kutxa afiliatuen artean banatzeko orduan ere. Behin behinekoek ez zuten greba egunei zegokien nominarik enpresarentzat lanera joan ez ziren egunak baitziren. Kontuan izanda eguberria aktibitate handiko garaia dela Euskaldunan, sindikatuak erabaki zuen guztientzat 14 greba egun hauek lan egun gisa hartzea eta erre-



sistentzia kutxatik dagokion kopurua ematea: *“Gainera urtarrilean, egun bakar bat ere lanik egin gabe... Hori kontuan hartu izanak ilusio handia egin zidan, laguntasun horrek”* (1 langilea).

Grebak iraun arteko negoziazioetan hau blokeatzen zuten 3 gai egon ziren: antzinasunaren aitortza, soldata igoera eta Peoi kategoria ezabatzea. Azken honek berebiziko garrantzia zuen. Izan ere, behin-behineko langileak kategoria honen pean kontratatzen zituzten, bereziki baxua den ordainsariekin, Eulen-i irabazi handiak emanaz.

Momentu oro, Euskalduna Jauregiko zuzendaritzaren jarrera urruntasunekoa izan zen, eta are gehiago, kasu askotan azpikontrataturako enpresarekin elkarlanekoa. Ez zuen inoiz langileen alde egin, nahiz eta errealitatean, eurentzat lan egiten zuten. Azken finean, honetarako balio du plantilaren bi heren eskaintzen dizkizun azpikontrataturiko enpresa bat izateak, langile gehienek zori eta miseriez batere ez arduratzeko.

“Lotsagarria iruditzen zait, Euskalduna moduko enpresa bat... existitzen egon izana, ez dakit... ba baltsa batean, hor... laku batean, eguzkia hartzen, daikiri batekin, margarita bat, hor oso freskotxo, ez dakit... hor geldirik, gauzak gertatu zain.” (1 langilea).

Bitartean, eurekin koinziditzen zuten Euskadiko Orkestra Sinfonikoko langileek –hilabete lehenago greban egon zirenak– edota Euskaldunako barne-plantilako langile ugari zuzenean aurrez aurre elkartasuna adierazi zieten, Jauregian azpikontrataturak lan egiten duten profesional ezberdinen lan-egoera prekarioen jakitun: *“Eurekin komentatzen genuen: «Jode! Orain gure txanda da! Hurrengoak garbitzaileak izango al dira?» Eurek ere lortu zuten, euren egoera hobetzea... Orain guk.”* (1 langilea).

Soilik grebaren arrakastak herritarren gero eta babes handiagoa irabazi zuenean eta musika klasikoko kontzertu garrantzitsuen gauzapena arriskuan jarri zenean² –hain zuzen ere aurretik aipaturiko Euskadiko Orkestra Sinfonikoarena–, hau da, Euskalduna Jauregiaren irudi publikoaren higadura eta erabiltzaileen ezinegona areagotu zenean, erreakzionatu zuen zuzendaritzak eta Eulen-i gatazka konpontzeko presioa egin zion.

Azkenean, Eulen-ek amore eman eta gatazka konpontzeko prest egotea lortu zen, enpresa kinka larrian baitzegoen: alde batetik langileriaren greban jarraitzeko determinazio irmoak eta bestetik Jauregiko zuzendari-tzaren presioek estututa. Negoziazioaren emaitzak ez zituen aldarrikapen guztiak jasotzen, baina bai ordea garrantzitsuenak zirenak, lan-baldintzetan eta soldatetan hobekuntza oso nabarmenak eraginez; negoziazio indibidualen bidez eta enpresak grebaren aurretik eskaintzen zuenaren oso gainetik. Baina plantilaren gogobetetasuna aldi batekoa da. Batetik, enpresak akordioan sinatutakoa erabat ez betetzeko trikimailuak egiten jarraitzen du (adibidez, oraindik ez dute ordutegiaren eta egutegiaren arazoa konpondu, jada akordiotik 4 hilabete igaro diren arren; nahiz eta arazoak agertzen direnean arduradunek har-tzen duten jarrera zertxobait aldatu den). Eta bestetik, badakite 2021-ean beste lizitazio prozesu bat hasiko dela, hobekuntza handiagoak lortzeko aukera emango diena. Baina, edozein kasutan, euren burua defendatzen ikasi dute.



4 Ondorioak

Euskalduna Jauregiko lan-gatazkek enpresari eta langileen arteko lan-harreman neoliberalen nolakotasunaren irudi nahiko zehatz bat ematen digu. Lehenik eta behin, azpikontratazioak enpresariari lan-legeen eta Lanerako Eskubidearen printzipio juridikoen zati handi bat saihesteko aukera ematen dion lan-harreman mota ahalbidetzen du. Modu honetan, langileen eskubide eta bermeen zati nabarmen bat desegiten da. Bigarrenik, etapa neoliberallean zehar hedatzen joan den lan-harremanen indibidualizazioa enpresariarentzako abantaila argia da, honen bidez, langilearekin banaka negoziatu behar duenean oposizio askoz ahulagoa³ lortzen baitu. Behin-behineko kontratazioaren neurritz kanpoko erabilerak ez du soilik lan-kostuak produkzio beharretara egokitzea ahalbidetzen. Hortaz gain, kontratazio mota honek langileen menderatze intentsifikatua eragiten du, berriz deitzea nahi badute, jakin badakitelako men egitea komeni zaiela, gustatu ez arren. Langileek egoera honi buelta ematea



lortzen dutenean, kolektibo bezala mobilizatzea lortzen dutenean, dena dute irabazteko eta empresak asko du kezkatzeko.

Halako garaipenak lortu ahal izateko, langileen mesedera dagoen aparatu sindikal solido eta ondo antolatu baten funtsezko garrantzia ere azpimarratu beharra dago. Etapa neoliberalaren ezaugarri nagusienetako bat langileen antolakunde historikoak, sindikatuak, desartikulatzen saiatzea izan da (hortan arrakasta partziala izan dutelarik). Honek erakusten digu zein puntutaraino garrantzitsuak diren sindikatuak, kapitalak langile klasearekiko duen botere gero eta handiagoari aurre egiteko. Grebaren tresna ere, etapa honetan sindikalismoarekin batera mobilizazio-forma zaharkitu bezala aurkeztua izan da, uste sendodun eta ondo antolaturiko langileen eskutan dagoen tresna boteretsua izaten jarraitzen duen arren. Batez ere plantilaren zati nagusia afiliatua egonda eta, greba nahi adina luzatzeko, erresistentzia kutxa izanda.

Baina hala ere, bai kasu honetan zein besteetan, lortutako hobekuntzak ez dira zuzenean behin betiko garaipen bihurtzen. Izan ere, Eulen bezalako enpresek momentu jakin batean atzera egin eta langileei hainbat eskubide aitortu arren, adostutakoa era batean edo bestean ez betetzen, atzeratzen edo hainbat urte geroago zalantzan jarri edo bertan behera uzten saiatu ohi dira (langileak “erlaxatzen” direnean). Hori dela eta, akordioaren ondoren ere langileak adi eta baturik jarraitzearen garrantzia nabarmendu behar dugu, baita sindikatuek irabazitako hobekuntzen ezarpena hurbildik jarraitzearena, etorkizunerako bataila berriak prestatuz.

Amaitzeko, langileetako baten hitzak nabarmendu nahi ditugu, zeinek elkarrizketaren amaieran esateke geratu zaion zerbait gehitzeko aukera ematean, zalantzarik gabe hau baliatu duen plantilaren izenean eskerrik beroenak emateko: *“ELA-ri izan dugun babesagatik, nola tratatu gaituzten, beti denerako prest egon dira, baita euren egun libreetan ere; Iñaki Olideni, Joseba San Migueli, Mari Cruz Elkorori eta batez ere, Maite Leizegiri, beti gurekin egon baita!”*.

Oharrak:

- 1 Hainbat langilek –duintasun propioagatik–, enpresari eurretaz gehiago abusatzen ez uzteko, aldebakarreko neurriak hartzen hasiak ziren. Esaterako, bere lanorduetatik kanpo lan egiten ez geratzea erabakitzen zutenek lan gehigarria ematen zieten ordu gehigarriak egiteko prest zeuden langileei. Egoeraren azken arduraduna nor zen argi izan arren, honek langileen arteko tentsirik sortu zuen.
- 2 Montaketarako barne-plantila nahikoa ez baitzen.
- 3 Erresilientziarako aurre-disposizio handiagoa, erresistentziarekikoa beharrea.