

FERROVIAL ARAIA

Karga mandoek nahikoa dela esan dute

Aiala Elorrieta Agirre



IZAN TA ESAN

011 | 2021eko ekaina

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

FERROVIAL ARAIA

Karga mandoek nahikoa dela esan dute

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	3
2. IBILBIDE SINDIKALA DUEN PLANTILLA ETA MULTINAZIONAL BI AURREZ AURRE	4
3. HITZARMENA NEGOZIATU ASMOZ	6
4. ZAMA-MANDOEK NAHIKOA DELA ESAN DUTE	7
5. PLATAFORMA IRMOA.....	9
6. GREBAREN EGUNEROKOA	11
7. ZAILTASUNAK	13
8. NOLA IRISTEN DA AKORDIOA?.....	14
9. AKORDIOA.....	15
10. GARAIPENA, ZERI ZOR?	19
11. ETORKIZUNEAN ZER?	21
12. GARAIPENAREN INDARRA	22

Izan ta Esan 11
2021eko ekaina

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



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotokonposizioa: Edorta
Inpresioa: Bilbograf

1 Sarrera



Aguraingo plaza bateko arkupeetan aterperatuta, Ferrovial Aariatik etorritako hamaika langilerekin bildu ginen maiatz hasierako goiz batean. Kaleko giro freskoak kontraste egiten zuen osatu genuen korroko epeltasunarekin. Gertutasun handia sumatzen zen langileen artean eta haien arteko harreman estua nabaria zen. 37 egunez eutsi ostean, garaipen oso esanguratsuarekin amaitu zuten grebari buruz hitz egiteko elkartu ginen. Segurtasun distantziek ez zuten bertaratu ginenon arteko tartea guztiz urruntzen.

Solasaldi animatua izan zen; testigantza eta kontakizunarekin batera, barreak, txaloak nagusitu ziren. Greba aurretik eta greban zehar bizitakoak partekatu zituzten gurekin, gatazkaren eta konponbidearen nondik norakoak. Bide guzti horretan, emozioek ere bere bide propioa izan zuten, goranzko eta beheranzko joerekin. Ezinbestean emozio haietako asko agerian geratu ziren arkupeetan.

Maiatzeko saio hura miresmen eta esker oneko hitzekin abiatu genuen era berean, jarraian datorren kontakizunari ekin aurretik greban aritutakoei eta, bereziki, gurekin solas egitera etorritakoei eskerrak ematea ezinbestekoa da. Garaipena haientzat garrantzitsua izateaz gain, eredugarria da langile klasearentzat bere osotasunean, baita sindikatuarentzat ere. Gatazka honek duen balio handia mahaigaineratu nahi dugu, lehen pertsonan parte hartu zuten protagonistei ahotsa emanez. Goazen ba!

2 Ibilbide sindikala duen plantilla eta multinazional bi aurrez aurre

Michelin multinazionalarentzat lan egiten dute, beste inorentzat ez. Araia almagazena Michelin enpresarena da eta, bere garaian, komunikabideen aurrean inauguratu zuen Ibarretxe lehendakariak. Bertan ari diren langileen artean "aginteko administrariak" baino ez daude Michelin erraldoiaren plantillan. Gainontzeko 90 bat langileak azpikontratatu daude, Ferrovial Araia-Turismo enpresaren bitartez. Azpikontratatu dauden langile hauek egiten dute lanaren zatirik handiena eta gogorrena, eta, gainera, enpresa nagusikoak baino baldintza prekario eta kaxkarragoetan.

Michelin-Gasteiz-etik heltzen diren kamioetatik, gurpilak hustu, neumatikoak almagazenean sartu, eta helmuga desberdinak dituzten kamioiak berriz ere kargatzen dituzte. Hitz gutxitan esateko, logistika lanak dira: neumatikoak jaso, almagazeneratu eta banatu. Azken urteetan hobekuntzak egon diren arren, denuntziak tarteko, urte askotan zehar langileak lanean lehertu egin dira. *"Gurpilak banan-banan sartzen ziren, almagazenean ezpazioa azken milimetroraino neurtuz, gurpilak kideen buruen gainetik jaurtitzen ziren"*. Gordintasun honekin deskribatzen du Roberto Pardok (ELAko Gasteiz eskualdeko industriako arduraduna) langileen zama-lana. Edota Jose Maria Ricok (Txino izenez ezagunago den enpresa-batzordeko presidentea) dioen moduan, *"urteetan langileak zama-mando gisa tratatu dira"*.

Jatorri anitzeko gizon-emakumeak daude plantillan. Eskualdeko jendeaz gain, asko jatorriz magrebiarrak edota Saharaz hegoaldeko herrialdeetatik migratutakoak dira: Mali, Nigeria, Benin, Togo, Mauritania, Gana... eta gutxi batzuk Hego Amerika eta Kubatik etorriak.

Plantillak bere ibilbide sindikal propioa jorratu du azken zortzi urteetan. Langile gehienak, ETT bidez lanean hasitakoak, Enpresa Hitzarmen batetik zetozen. Baina hitzarmenak ez zien langile guztiei eragiten, eta kanpoan zeudenei "Salgaien garraioko hitzarmena" aplikatzen zitzaien.

Atal sindikalean beti gehiengoa izan du ELAk, “batez ere atal sindikalaren lanari esker, eta Txinori esker bereziki, zortzi urtetan zehar, egunez egun, langileek atal sindikalarekiko konfiantza handia hartu zuten. Eguneroko detaile txikietan, atal sindikalak plantillaren errespetua bereganatu zuen: langileek zerbait behar zutenean, haien esku zeuden. Afiliazioa ondo sartu izan da, hauteskundeak beti ondo landuak izan dira, eta beti izan dugu gehiengo sindikala ELAkook” azaldu digu Pardok. “Ez dago beste sindikaturik. Greba aurretik, %80 bueltan zegoen afiliazioa eta orain, %90etik gora gaude”.

2016ean eskuratu zuten lehen hitzarmena eta, horri esker, hainbat hobekuntza lortu zituzten, bereziki soldata eskala bikoitza ezabatzea. Horrela, azpikontratatako langileak enpresa nagusiko baldintzetara gerturatzeko lehen urratsa eman zuten. 2019 urtea amaitzearekin batera, hitzarmena iraungitu zenean, abian jarri zituzten hitzarmen berria negoziatzeko mugimenduak.

Aurrez aurre dituztenak ez dira nolanhiko enpresak: enpresa nagusia Michelin erraldoia da eta azpikontratata dagoen Ferrovia bera, ere, 15 herrialde baino gehiagotan jarduten duen enpresa transnazionala dugu. Michelinek geroz eta zerbitzu gehiago azpikontratatzeko ditu, beti aukera merkeena lehenetsiz, eta azpikontratatuak langileen baldintzak bost axola zaizkio. Ferrovia-ek, ere berean, antzerako trikimailuak baliatzen ditu, ahalik eta langile gehien hitzarmenetik kanpo gera daitezkeen. Hitzarmenetik gabe eta baldintza kaxkarragoetan.

Ferrovia Araiaiko almagaren parean bigarren almagaren bat dago. Bigarren honetan ere neumatikoekin ari dira, baina motorrenak dira. Bata Ferrovia Araia-Turismo, bigarrena Ferrovia Araia-Moto. Biak ala biak, Michelin gurpilak almagaratu arren, banatuta daude. Ferrovia Araia-Moto Aldi Baterako Laneko Enpresa gisa eratu zen Ferrovia Araia-Turismo-ko hitzarmena ez aplikatzeko helburuarekin, nahiz eta %99ko titulartasuna beraiena izan. Multinazional hauek lan merkatuaren prekarizazioan kokatu irabazteko martxan jartzen duten estrategia da hau. Helburua argia da: ahalik eta langile gehien hitzarmenetatik kanpo uzteko, zerbitzuak azpikontratatu, eta atomizatu...

3 Hitzarmena — negoziatu asmoz

Greba deialdeia ez da gaueetik egunera eratzten den zerbait: Araiako langileak hamairu hilabete luzez ahalegindu ziren enpresarekin hitzarmena berritzen. Aurreko hitzarmenean aurrerapausuak eman ziren arren, langileak oso esplotatuta sentitzen ziren: behin-behinekotasun maila handia, soldatak enpresa nagusiaren oso azpitik, lan osasunaren arloan kezka eta beldur handiak... *“Hamabi ordutako txandetan lan egiten dugu, beharko genukeena baino zama gehiago mugitzen”. “Egunean 30.000 kilo mugiaraztea ez da ahuntzaren gauerdiko ezstula”. “Gure lanaren errekonozimendua eskatu behar genuen, baldintza hobetoak plantilla osoarentzat”, azaldu digute.*

Horretaz gain, enpresa langile zaurgarrietaz aprobetxatzen zela salatu du kide batek baino gehiagok: migratutako langileen egoera bereziki ahulaz probetxua ateratu zuen Ferrovialek. Begok hitza hartu du: *“Hasieran, lanik gogorrenak langile migratuei egokitzen zizkien gerenteak, haien behar egoeraz aprobetxatuz. Ez da jatorria, baizik eta langile hauen zaurgarritasuna. Eta zaurgarriago direnez, enpresak lan gehiago, lan gogorragoak inposatzen zizkien. Bizirauteko behararen esplotazioa da. Azpikontratek egiten dute, eta Michelinek lagatzen du”. Bidegabekeria honekin ados ez, eta lanpostuak rotatzeko eskaera egin behar zuten.*

“2020ko abenduaren 17rako greba egun bat deituta genuen, baina enpresak nolabaiteko mugimendua egin eta jarrera aldatu zuen sentsazioa eman zigunez, bertan behera utzi genuen deialdia”. Enpresa, grebaren aurreko hilabeteetan zehar jende berri asko trebatzen aritu zen. “Bazirudien estrategia batekin jokatzeko ari zirela: greba deialdi bat aurreikusita, grebari eutsi ahal izateko langile berriak prestatzeko ari zirela”. “Gure greba baliogabetzeko prestatzen ari zirela susmatzen hasi ginen: ez zutela gurekin negoziatzeko inongo borondateirik”. Egoerak eztanda egin zuen 13 hilabete iragan ostean, enpresako gerenteak, nagusikeriaz, bota zuenean: “gu ez gara gehiago mugituko”.

4 Zama-mandoek nahikoa dela esan dute



Gerentearen erantzun mingarri horrek piztuta, langileek asanblada egin eta %90ak greba onartuta, grebarako deialdia egin zuten. Lelo probokatzaile honekin abiatu zuten greba 2021eko otsailaren 3an: Zama-mandoek nahikoa dela esan dute.

Erraz esaten da %90ak grebaren alde bozkatu zuela, baina sostengu hori izateko, lanketa handia dago atzetik. Nola animatu grebara behin-behinekoa zarenean? Nola esan bai grebari hilabetero jatorrizko herrira dirua bidali behar duzunean? Nola irten kalera, greba egitera, hizkuntza eta eskubideak ere ondo ezagutzen ez direnean?

Karim-ek hitza hartu zuen, hunkituta: *“gaztelaniz ez dakien jendea, erresistentzia kutxa zer den ez dakien jendea, kalera atera zen. Zer dela eta? Atal sindikalean erabateko konfiantza zutelako. Eta frantsesez edo arabieraz azaldu genielako: greba egiten ez badugu, ez dugu ezer lortuko”*. Oso harro hitz egin zuen: *“hizkuntza ulertu gabe kalera atera diren horiek miresten ditut. Seme-alaba asko dituztenak, eta diru gutxi. Hona lan egitera etorri dira egoera hobetzeko eta, bapatean, lanik egiteari utzi eta grebara? Plantillaren erdia migratuak gara, eta gehienak eredugarriak izan dira. Eskertzekoa da. Jateko dirurik izan ez, eta greban eutsi dute”*.

Kideek bere hitzak sostengatu dituzte: atal sindikalarekiko konfiantza. Eta argudio horri, nola ez, Erresistentzia Kutxa gehitu diote. Aurrerago ikusiko dugun moduan, grebaren giltzarrietako bat.

Gora munduko langileria!



Unai Martínez - ELAko Industria eta
Eraikuntzako Idazkari Nagusia

Nire aita Araian jaio zen, 8 seme-alabako familia pobre bateko txikiena. Gerra galdu zutenen aldekoak zirenez, pasatako mixeriak 3 anai-arreba eraman zituen aurretik. Amak, berriz, askotan kontatu du bere aiton-amonak Idaho eta Nevada aldera egin zutela, bizi berri baten bila. Pobrezia eta migratzaileak.

Urteak pasata Araian, greba luze batek elkartu ditu Ferrovialeko langileak. Hamaika jatorrietatik sortuak, elkar besarkatuta lortu dute garaipena. ELAko kide bezela, hunkituta idazten ditut lerro hauek. Gora munduko langileria, gure miwesmena migratzaileei, batez ere klase nortasunarekin bidaia luze hori egin dutenei.

5 Plataforma irmoa

Aurkeztutako plataforma ausartak bazuen bertute bat: enpresako kolektibo desberdin guztientzat onurak biltzen zituen. Gainera baldintza batekin, Pardok esan zigun: *“Aurreko hitzarmenean bezala, plataformak kolektibo guztientzako hobekuntzak jaso behar zituen. Engaiamendu irmoak eusten zuen plataforma: kolektibo guztientzat onurak lortu arte, ez genuen amore emango. Horrela, denok bilakatu ginen grebaren parte, eta denok genuen zerbait jokoan, inor kanpo utzi gabe. Garbiketa lanetan aritzen diren emakumeak, esate baterako, ez zeuden grebara deituta, beste enpresa batentzat lan egiten dutelako. Salgaien Garraioko Hitzarmena aplikatzen zitzairen, eta guk, haientzako, hobekuntzak ere barneratu genituen plataforman.”* Hitz gutxitan: langileak bateratuta mantentzeko gaitasuna eta konpromiso sendoak zituen plataformak. Ezaugarri horrek bideratu du langileen adostasuna grebak iraun bitartean, eta baita akordioa onartzeko orduan ere.

Aipatutako kolektiboen artean zeuden garbikuntzako emakumeak, ETT bidez kontratatzen diren langileak, behin-behinekoak eta, behin-betikoen artean, kategoria ezberdinak: morroi espezializatua, tokiko gidariak, bigarren mailako administrariak eta lehen mailako ofizial eta agintariak. Kategoriak haien artean berdintzea ere helburu garrantzitsua zen, lehenagotik urrats batzuk emanak baziren arren.

Ferrovial eta Michelin multinazionalentzat lan egitearen neurriko soldata exijitu behar zuen plataformak: enpresa kontratatzailearentzat (Michelin) zuzenean lan egiten duten pertsonen baldintzetara iritsi gabe, baina gerturatzeko jauzi garrantzitsua emanez.

- **Kontratazioarekin lotuta:**

- Kontratu partzial guztiak lanaldi osoko kontratu bihurtzea.
- Langileak baldintzak betez gero, erretiro partziala hartzeko eskubidea izatea (txanda-kontratu).

- Aldi baterako laneko enpresetako langileek Ferrovialen zuzenean lan egiten duten langileen baldintza soziolaboral berberak izatea.
- Lantokian lan egiten duten langile guztiei, nahiz eta enpresako plantillatik kanpo egon, hitzarmena aplikatzea.

- ***Eskaera ekonomiko gehiago:***

- Oinarrizko soldatan hitzarmen-plusa eta errendimendu-plusa sartzea.
- Plusak ordaintzea familia-bizitza bateratzeko zailtasunengatik, txanda berezietan lan egiteagatik, hala nola, laugarrenean eta bosgarrenean.
- Hobekuntzak antzinakotasunean eta gauez lan egiteagatik plusen ordainketan.
- Soldata igoera: 909,02 euroko urteroko igoera langile bakoitzarentzat.

- ***Bestelakoak:***

- Norberaren erabilpenerako ordaindutako 8 ordu 2021erako, 12 ordu 2022rako eta 16 ordu 2023rako.
- Gaizki ordaindutako hilabete bakoitzeko 50 euroko zehapena edo, bestela, erreklamazioak egiteko epea 24 hilabetera luzatzea.
- Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, soldataren %100 kobratzea.
- Istripu edo gaixotasun arruntaren kasuan, oinarri arautzailearen %85a.
- Plantillako ordezkariekin adostutako berdintasun-plana.
- Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak “gai ez den pertsona bat” dela uste badu, zuzendaritza pertsona hori birkokatzera behartuta egotea.

6 Grebaren egunerokoa

Almacenaren kanpoaldean egurrezko etxola bat eraiki zuten, enpresaren kanpoaldean zeuden grebalariai bertan elkartu ahal izateko eta gatazkari ikusgarritasuna emateko. *“Hotza egiten zuen egun haietan eta sua ere pizten genuen beroago egoteko”,* kontatu digu Begok. Izan ere, almacenaren kanpoaldean kontzentrazioak egiten ziren egunero, eta bertan egiten ziren ere asanblada gehienak.

Karim-ek dio *“oso intentsoa izan zen hasiera, gogorregi hasi ginen. Egunero etortzen ginen txanda guztietako langileak. Matxakatu egin ginen, hotz egiten zuen. Lehen astea pasatakoan, behea jo genuen”. Trini, argitu zigun bere ustez “lehen egunetan hori zen egin behar genuena, denok atean egon”.*

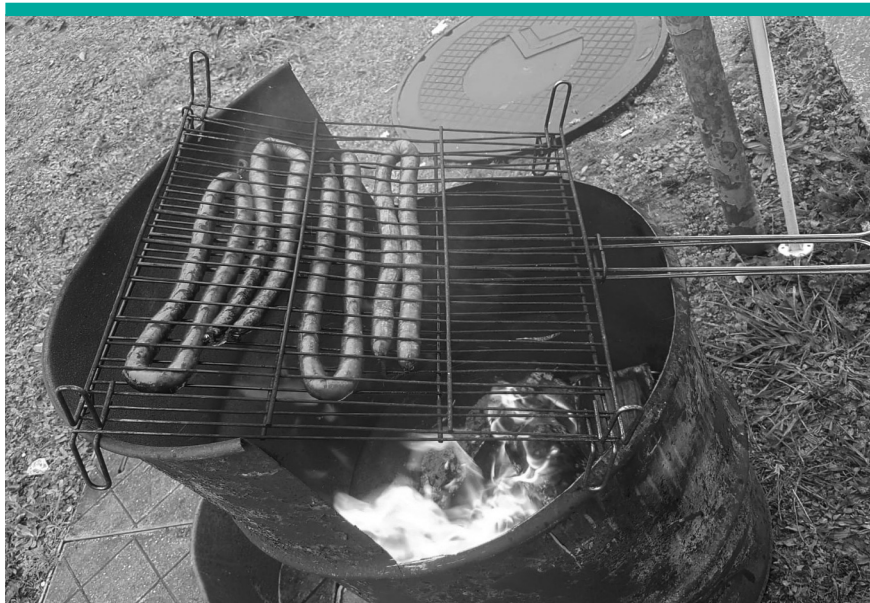
Josebak txanda hartu eta testigantza garrantzitsua partekatu du: *“Zaugarria nintzela ikusi nuen, ahula nintzela. Indartsu nengoela uste nuen, baina grebako lehen larunbatean, hondoa jo nuen. Gehiegi eskatzen ari ote ginen? Eskerrak kideak ondoan izan nituen, haiei esker animatu nintzen, eta parrillada bat egin*



genuen egun hartan". Trini ere egun horretan animoz baxu egon zen eta "ez nuen planteatzen greba uztea baina sentsazio txarra nuen, zer egiten ari ote gara? Elkar animatu genuen egun horretan. Irabazi arte!"

Lehen astea pasa zenean akituta zeuden eta txandaka antolatzea erabaki zuten. *"Bakoitza bere laneko txandan etortzen hasi zen, bestela ez genuke erritmoa jasango"* dio Begok. Etxolak pisu sinboliko handia hartu zuen eta pasadizo asko bildu ziren bertan: haizeteak etxola apurtu zuenekoa eta berriz konpondu zutenekoa... Txandak antolatu zituzten denerako: kanpoaldean egoteko, sua egiteko, egur bila joateko...

Sarri egin zituzten elkarretaratzek Michelin-Gasteiz kanpoaldean (otsailak 5, otsailak 10..., beste behin Michelin-Araiaren aurrean, eta, larunbat batez, manifestazioa antolatu zuten Gasteizen, otsailaren 27an. Egun horretan, greban zeuden langileak, haien senide eta gertukoak eta sindikatuko jendea ere egon zen. *"Pandemia girela kontutan hartuta, jendetza elkartu ginen"*, azaldu du Begok.



7 Zailtasunak

Plantillaren aldetik traba berezirik ez zela egon uste du Pardok. Egotekotan, alderdi ekonomikoan zeuden oztopoak, eta langileek beraiek konpondu zituzten. *“Grebalaria gehienek Erresistentzia Kutxatik %100a jasotzeko eskubidea zuten, baina beste batzuk, berriki afiliatu zirenez, %60a jasoko zuten. Egoera horrek kezka sortu zuen: hilabete bukaeran larri eta estu ibiliko ziren. Langileek eskatu ziguten sistemaren bat diseinatzeko genezan grebalaria guztiek berdin kobratu zezaten. Atal sindikalak egoera aztertu, kalkuluak egin eta honakoa proposatu zuen: %100a kobratzeko eskubidea zutenek, hilean 90 eurori uko eginez gero, denek berdin kobratuko zuten hilabete bukaeran”,* kontatu zigun Pardok.

Langileek ere harrotasunez azaldu ziguten: *“Solidaritate barne-kutxa egin genuen. Bazegoen erreziboak ordaitzeko zailtasun handiak izango zituen jendea, eta erabaki genuen dirua ezin zela greba egiteko oztopo izan. Taldea lehenetsi dugu”.*

Alegia, erresistentzia-kutxa langile klasearen arteko solidaritate tresna garrantzitsua bada, plantillako langileek sortutako bigarren tresna honek solidaritate hori biderkatu egin zuen.

Honenbestez, enpresen aldetik etorri dira oztoporik esanguratsuenak: *“Ferrovial, Michelin, arma asko dituzten munstro bi dira”* azaldu zuen Txinok. *“Greba aurrera zihoala ikusita, beraien trikimailuekin hasi ziren, Michelinetik irteten zen produkzioa beste almazen batzuetara desbideratuz (Illescasera, Arandara...). Baimendutako altuera gainditzen zuten kamioiak ere erabiltzen hasi ziren... Jokabide horiek ikusita geuk ere gure eskura zegoena egin genuen. Kamioien kasuan esaterako, Ertzaintza abisatu genuen, bertaratu ziren eta kamioiak deskargatu arazi zituzten. Dirutza izan zen hori enpresarentzat. Beste almazen batzuk erabiltzen ari zirela jakitean ere, gure jokaldia egin genuen”.*

Aparteko kapitulua izan zen produkzioa Gasteizko XPOra bideratuko zutela jakin zutenean. Kamioiek ez zeukaten aparkatzeko baimena ordainduta eta, nola ez, grebalaria horren aurrean mobilizatu egin ziren.

Espazio falta zen arazo nagusia: *“Espazio falta zuten eta beste toki batzuk erabiltzea oso garestia zen. Egurrezko palet gabe ere geratu ziren. Almazenean erretiratuta zeuzkaten palet zahar eta erdoilduak erabili behar izan zituzten. Milaka. Oraindik ere palet horiek batzen ari gara. Grebak pixka bat gehiago irauin izan balu, paletik gabe geratuko ziratekeen!”*

Egunen batean, ere, Ertzaintza deitu behar izan zuten. *“Greba batzordekook egunero 3 aldiz sartzen ginenalmazenean, txanda bakoitzean barruan egoera zein zen ikusteko. Asteburuetan gerenteak ez zigun atea ireki nahi izaten”*.

8 Nola iristen da akordioa?

Enpresako abokatuaren deia jaso zuten mediazioa sartu nahi zutela esateko. Pardoren arabera *“mediazioa ez dugu gustoko, nahiago dugu kontziliazioa. PRECO-ra deitu gintuzten eta grebalariei azaldu behar izan genien gu han azaltzearen garrantzia: fede onez negoziatzeko jarrera erakutsi behar dela, bestela, greba bertan behera utz diezaguketan”*. Kontziliazio lanak egiteko emakume bat aukeratu zen, enpresaren gogoz kontra. Kontziliatzaileari esker negoziazioa erraztu zen: gerenteak bileratan erakusten zuen jarrera harroa, kontziliatzailearen aurrean gorde beharra zuen.

Une horretan mugimenduak hasi zirela kontatzen digu Pardok. *“Guk eskaintza bat egin genuen Plataformak eskatutakora asko hurbiltzen zena. Aldaketa bakarra, eskatzen genituen igoerak denboran geuk nahi baino motelago izango zirela, enpresak nahi zuenera zertxobait gerturatzeko. Gure sorpresarako, etenaldi bat egin eta itzuli zirenean, eskatutako guztia onartu ziguten”*. Akordioa grebaren 37. egunean heldu zen, eta greba 40. egunean amaitu zen: martxoaren 14ean.

Kontziliazioak akordioa bide onetik eraman zuela onartuta ere, bistakoa da enpresa ere bere mugetara iristen ari zela: Michelin-ek arazo geroz eta larriagoa zuen neumatikoak gordetzeko, eta greban zehar beste almatzen batzuk erabili zituzten arren, egoera denboran sostenga ezina zen.

"Diru asko gastatu zuten grebak iraun bitartean produkzioa ez oztopatzeko. Michelinek, bere azpikontratari presioa sartu ordez langileekin arazoa konpon zezan, grebaren efektuak leuntzeko baliabideak erabili zituen. Dirutza hori ez dakigu nork ordaindu zuen, edo zer zuten hitz eginda haien atean, baina dirutza izan zen".

9 Akordioa

Bost urteko iraupena duen hitzarmenak (2020/2024) plataformak eskatzen zuenetik gehiena lortu du. 2016-2019ko hitzarmenean soldata eskala bikoitza ezabatu zen eta, honekin, enpresa nagusiko baldintzetara hurbiltzeko urrats garrantzitsuak eman dira.

- Kontratu partzial guztiak, lanaldi osoko bihurtu.
- Urtean 14 ordu ordainduta, *libre disposición*.
- Hobekuntzak "plus"etan.
- Laugarren eta bosgarren ekipoa abonatzea.
- Laneko bajak %100ean ordainduta, edozein delarik ere gradua.
- *Bajas comunes*: hobekuntzak 4. egunetik aurrera.
- Lan poltsa bat arautua, behin-behinekoak eta ETTkoak baldintza berdinetan egon daitezen.
- Baldintza soziorabialak berdindu ETTkoentzat.
- Diru kopuruak erreklamatzeko epea 24 hilabetera luzatu da.

- Klausula bat: mediku errebisioan norbait "ez-gai" definitzen bada ere, ezingo da kaleratu.
- Berdintasun plana.

Lorpen hauek lehen bistakoan begiratuta, greba aurretik ideatu zuten moduan, kolektibo guztientzat hobekuntzak lortu direla ikusten da: behin-behinekotasunari aurre egin, ETTkoentzat lan-poltsa, 4-5 txandentzat hobekuntzak, hobekuntzak plus-etan... Ez hori bakarrik, hobekuntzak plantillaz harago iritsi ziren: aurrerantzean garbiketa lanak egiten dituzten emakumeei Arabako garbiketa sektoreko hitzarmena aplikatuko zaie. Lorpen honek, solidaritate ariketa bat erakusten digu eta, era berean, bereziki prekarizatua eta feminizatua den sektore bat balioan jartzea.

Lan osasunaren eskaerek eta beste lorpenek pisu nabarmena dute greba honetan. *"Aurrerapausu garrantzitsuak dira"* azaldu digu Txinok. *"Hemendik urte gutxira langile asko ez-gai kontsideratuko dira, eta orduan zer? Hitzarmenean lortu dugu langile hauek Ferrovial-eko beste lan-zentro batzuetan birkokatuko diren bermea edota, ezinezkoa balitz, legeak eskatzen duena baino kalte-ordain altuagoa jasoko dutela. Bestetik, laneko bajak %100ean ordain daitezen lortu dugu. Salgaien Garraioko Hitzarmenaren arabera, mutuaren esku geratzen da zenbatekoa. Soilik mutuak "oso-larritzat" jotzen duenean kobratzen da %100, eta hori oso gutxitan egiten du".*

Horrekin batera, enpresa greban ari ziren langileak beldurtzen ere aritu da. Samiouk kontatu digu, nola behin gerenteak bere bi herrikide telefonoz deitu zituen: *"lanera etor zitezela, bestela enpresa itxi beharko zuela"*. Beninetik datozen bi grebalariek garbi zeukaten eta batek horrela erantzun zion gerenteari: *"Atal sindikalean konfiantza osoa dut. Egin greba batzordeak eskatzen dizuna, eta nik orduan egingo dut lan"*. Ez da gazteleraz hitz egiten jakin behar langile kontzientzia erakusteko.

Elkartasuna Ferroviai Araiako borrokan gorpuztu zen



Jone Bengoetxea · ELAko Berdintasun Arloa

Sektore maskulinizatueta, industrian esate baterako, lortzen diren garaipen sindikalek ba al dute eraginik generoan? Emakumeak eta gizonak modu berean bizi eta borrokatzen ote ditugu lan-gatazkak eta grebak? Ferroviai-Araia enpresa multinazional industrialaren garaipenaren kasuak arrastoak ematen dizkigu: kontakizunak eta erreferenteak ematen dizkigu, egungo eta etorkizuneko borroka soziosindikalei begira. Baita ikuspegi feminista batetik ere.

37 eguneko greba nekeza, funtsean Aiaraldeko langileak, Saharaz hegoaldeko eta Magrebeko langile asko, eta, nola ez, gutxiengoa izan arren gatazkaren eta borrokaren parte diren emakumeak. Eta ez bakarrik gatazkaren

barruan eta lantokian, baita atzealdean, etxeetan eta grebaren egunerokoan ere, emakumeak hasieratik egon ziren bertan.

Oro har, lanaren sexu- eta arraza-banaketaren eskema kasu honetan ere aplikatzen da: gizonak gehienbat ekoizpen-postuetan kokatzen dira, eta emakumeak gehiengoa dira garbiketalanetan, beste lan baldintza eta hitzarmen batekin. Nabarmentzekoa da garbitzaileek lortutakoa: grebara deituta ez egon arren, hitzarmenak hobekuntzak jasotzen ditu haientzat ere, Arabako garbiketa-hitzarmena aplikatuko baitzaie. Horrela, grebaren eta langileriaren elkartasunaren kate-efektua benetakoa eta nabarmena da.

Lan-arloko konkista garrantzitsuez gain, bada funtsezko elementu bat: protagonistek gatazkaren aurretik, bitartean eta ondoren praktikan jarri dituzten zaintzak. Mugimendu feministak historikoki aldarrikatutako zaintza lanak eta kapital-bizitza gatazka agenda politiko eta sozialetan sartzen ari dira apurka-apurka. Gatazka mota hauek eta horien protagonistek gorpuzten dituzten balioak altxorra dira: zaintza kolektiboak, eguneroko elkartasuna, gure lan-harreman eta -borroketatik harago doan elkartasun hori, pertsona eta bizitzak erdigunean kokatzea... Eta bai, Ferrovial-Michelin bezalako multinazionalen aurrean ere halako gatazka bat egin daiteke.

Ferrovial Araiaren lan-gatazka eta grebaren kasu zehatzari esker, protagonisten ahotan ikusi eta entzun ahal izan genuen zer gertatzen den sindikatuaren erresistentzia-kutxatik haragoko minak, atsekabeak, pozak eta babes ekonomikoa partekatzen direnean; zer gertatzen den beldurrak,

ahuleziak eta segurtasunik ezak argi eta garbi azaltzen direnean. Are gehiago, aniztasun nazionala, kulturala eta genero-aniztasuna ez dira oztupo izan kolektiboa indartzeko.

Elkartasuna Ferrovial Araiaren borrokan gorpuztu zen, eta horrek hobekuntza material pentsaezinak ekarri zituen, a priori ezinezkotzat jotzen zen bataila batean. Horrelako konkistak ez dira errazak, eta, horregatik, argi dago etorkizunean ere borrokan jarraitu beharko dela.

Eskerrak eman behar dizkiegu, besterik gabe, lorpen eta garaipen sozial eta sindikalen beharrean gauden garai honetan, ezinbestekoak diren pertsona eta kolektibo erreferente horiei. Gure herriko eguneroko langileen epikaren parte dira, eta aniztasuna adosten dute generoaren, arrazaren eta klasearen aldetik, lan-arloko praxi sindikal zehatzean.

Zorionak eta mila esker bihotzez!

10 Garaipena, zeri zor?

Garaipena bereziki bost zutaberen inguruan eraiki da, elkar elikatzen duten bost zutaberen inguruan: lankideen arteko batasuna eta harreman sendoa, atal sindikalarekiko konfiantza, afiliazio altua, ELA sindikatuak langileen eskura jartzen duen Erresistentzia Kutxa, eta azkenik, langileen artean antolatutako solidaritate-kutxa. Bost zutoin hauek elkarren artean erlazionatuta daude eta elkar elikatzen dute.

Langileen arteko elkartasuna, solasaldia egin genuen egunean ere, sumatzen zen eta kontakizunean zehar oso presente egon da. *“Enpresak ez zuen espero gure artean hainbesteko elkartasuna egon zitekeenik. Eta, jatorri anitzeko lankide asko egoteagatik ere, ez zuten irudikatzen borrokan luze iraungo genuenik. Baina, denok batuta iraun dugu”*, azaldu digu Begok. Elkartasun keinu asko ekarri dituzte gogora: elkarri animoak ematea esate baterako, edota greba egunetan almazenera kotxez joateko gasolinan dirua gastatzeko ez zuen lankideak kontatu ziguna: *“kide batek ekartzen ninduen egunero, ez neukan dirurik gasolinan gastatzen ibiltzeko... Esfortzuak merezi izan du”*. Argi daukate, enpresak ahultasun gisa ikusten zuena, hau da, behin-behineko langile asko eta migratu asko egotea, indargunea izan da grebalarientzat.

Atal sindikalak urte askotako lana du atzean eta plantillak beragan konfiantza osoa badu, urte guzti horietan lana ondo egingo zelako izango da. Gainera, konfiantza hori indartu egiten du ELAren gehiengo sindikalak: bost delegatuetatik bostak dira ELAkoak. *“ELAkoen laguntzarik gabe, hau ez genukeen egingo. Roberto Pardo giltzarria izan da, beti izan dugu laguntzeko prest”*, esan digu Mikelek. Bestalde atal sindikalari esker mantendu da plantilla batuta hein batean: *“atal sindikalak etorkinak laguntzen egin duen lana handia izan da, lan gogorrenak beti haiei jar ez ziezazkieten, eskubideak azaltzen... atal sindikala gure alde izan dugu beti eta haiek gabe, banatuta geundeke, enpresak nahi bezala”*, esan digu Txinok.

Afilizio tasa altua zen grebaren aurretik, %80 ingurukoa eta grebak bultzatuta afiliatu zirenekin %90a gainditu zen. Bistakoa da horrelako afiliazio-tasa handia

ezinbestekoa dela grebak aurrera egiteko. Gainera afiliazio tasa altu honek ere oso era nabarian indartzen ditu beste faktoreak: atal sindikala indartzen du, langileen arteko elkartasuna sendotu dezake eta, nola ez, Erresistentzia Kutxa sostengatzen du.

Erresistentzia Kutxa kontrabotereko tresna garrantzitsua dela erakutsi digu, beste behin ere, praktikak. Balioan jarri behar da ELAko afiliazio osoaren solidaritate tresna den kutxa hau. ELAren eredu ekonomikoa autofinantzaketan oinarrituta dago; afiliatuen kuoten bidez finantzatzen da sindikatuaren aurrekontuen %93a. Horregatik, neurri handi batean, greba hau posible izan da sindikatuak 100,000 afiliatutik gora dituelako eta hauek askok urteak daramatzatelako kuotaren bitartez autofinantzatzen den sindikatu bat sostengatzen eta Erresistentzia Kutxa elikatzen. Ferrovialeko langileek Erresistentzia Kutxaren beharra azpimarratu dute: *“Bestela ezinezkoa da jendea 40 egunez kalean izatea... jende askok dirua bidali behar du jatorrizko herrialdeetara, Afrikara, esaterako. Langileen arteko harremana oso garrantzitsua izan da, baina Erresistentzia Kutxarik gabe hau guztia ez litzateke posible izango”*, laburbildu digu Pardok. Bide batez, Erresistentzia Kutxak zenbait langile-kategorien artean dauden distantziak murriztu ditu: *“administratibo eta gidariak morroiengana gerturatu egin dira, nolabait, greban elkarrekin aritzeagatik”*.

Azkenik, langileek eraturako **barne-solidaritate kutxa** ere aipatu behar dugu. *“Esfortzu bat egin genuen, %100a kobratzeko eskubidea genuenok, denok berdina kobra genezan. Denok ados egon ginen”*, azaldu zigun Begok. Trinik, Begok esandakoa eusten du: *“egin beharreko gauza bat zen”*. Ederra da haiek hain argi zutela ikustea, baina haiek natural ikusten dutena ez da ohikoena: jokabide honek elkartasun maila izugarri handia islatzen du, kapitalismoak elikatzen duen indibidualismoaren aurrean.

11 Etorkizunean zer?

Akordioa beteko dela bermatzeko gertutik jarraitu beharko dute: elkarrizketak egin eta egun gutxitara diziplinazko kaleratze bat egon zela jakin genuen. Bestalde, greba eta gero, oraindik zereginekin diskriminazioak irauten du eta horren gainean egon beharko dute.

Garrantzitsua da mezua zabaltzea: *“Gu bezala, esplotatuta dauden beste langileei batu daitezen, hori esango nieke. Elkarrekin aritu daitezela, antolatuta. Beldurrak kendu ditzatela”*. Beste kide batek gehitu zuen orduan, *“beldurrak kendu ez. Beldurra izatea normala da. Baina hobe da zerbait egiten saiatzea, beldurragatik geldi geratzea baino”*.

Samiouk argi dauka: *“Oraindik asko dago hobetzeko. Bai guk, bai beste langileek beste lan zentroetan. Denok gaude izorratuta. Pentsatzen dute, herrialde pobretuetatik etorri ginenez, hemengoarekin konformatu behar dugula. Eta bai, herrialde txirotuetatik gatoz, baina hona hobetzeko asmoz etorri ginen. Eta hobetzeko, ikusmira ez dugu Afrikako herrialdeetan jartzen. Hobetzeko, hemen, lan egiten dugun herrialdean baino hobeto dauden herrialdeetara begiratu behar dugu. Guri hitza kendu nahi digutenak badaude, baina guk asko hitz egin behar dugu. Beti dago zer hobetu, eta gure lana ez da hemen amaitu”*.

12 Garaipenaren indarra

Langileentzako hobekuntza nabarmenak izan dira gatazka honen emaitza nagusia. Baldintza ekonomikoak hobetzearekin batera, lan osasunaren arloan emandako aurrerapausuak oso garrantzitsuak dira. Behin-behinekotasunaren aurrean ere kokka garrantzitsu bat irabazi da, behin-behineko kontratu guztiak behin-betiko bihurtuz. Gainera, ETT eta behin-behineko langileentzako osatu den lan poltsaren lorpena ere hor dugu.

Lan osasunean emandako urratsak, enpresa nagusiko baldintzetara hurbiltzen joateak... guzti horrek oso gogor esplotatua izan den plantilla balioan jarri du eta, horrek, onura emozional eta psikologikoak ere badakartza. Ekintza sindikalaren emaitzak, Araiako langileen autoestima, talde-identitatea, boteretzea... ekarri ditu.

Baina gatazka honen emaitza, Araitatik harago doa. Greban erabilitako leloetak batek *“azpikontratetako lan-esplotazioari, nahiko!”* zioen. Neoliberalismoaren praktikak dakarrena horixe baita: langile azpikontratatua, langile esplotatua. Azpikontratatuta egoteak, enpresa nagusiko eskubide, baldintza edota segurtasun neurrien azpitik egotea esan izan nahiko balu bezala. Gatazka honek erakutsi du posible dela jauzi kualitatiboak ematea azpikontratatuako enpresen hitzarmenetan. Eta ez dutela enpresa nagusian baino baldintza okerragoetan egon behar.

Langileetako askok jatorria eskualdetik kanpo dute: bereziki Magreb eta Saharaz azpiko herrialdeetatik datoz. Migratutako langile hauek, era nabarmenagoan dira zaugarri, eta migratutako langile hauek sindikatu baten inguruan antolatu, eta baldintza hobeak merezi dituztela defendatzeak, argi eta garbi, sindikalismo antiarrazistaren eraikuntzan urrats bat irudikatzen du. Bai, migratuak, azpikontratatuak bezala, badute aukera beraien baldintzetan hobekuntza handiak emateko.



Sarri esaten dugu ELAk praktikatzen duen sindikalgintza gatazka konkretuen bidez gauzatzen dela. Eta hala da, sindikalismo feminista bezala, sindikalismo antiarrazista ere, borroka zehatzen bidez eraikitzen da. Lan munduan bizi dugun errealitateak, ezinbestean garamatza norabide horretan: langile prekarioenak, askotan emakume direlako, askotan migratuak direlako, askotan pobre direlako, derrigorrean exijitzen digu prekaritatearen inguruan antolatzea.

Kapitalismoa eta neoliberalismoa etengabe eraberritzen dira bizitza erasotzeko. Bizitza, eta lan munduaren kasuan, langile klasea era gordinagoan esplotatzeko, edota zapaltzeko era berriak topatzeko. Horren adibide dira azpikontratazioak, Aldibaterako enpresa elkarteak, enpresa bakar batek aurrera daramatzen produkzio-lanak atomizatu eta banatzea... denak batera, ahalik eta langile gehien hitzarmenetatik at usteko, langileak banatzeko, azpitaldeak sortuz indarrak murrizteko... Bada, neoliberalismoaren neurri askotariko hauei aurre egiteko ere gaitasunik badu sindikalismoak. Ferrovialeko langileen gatazkak kolektibo ezberdinen hobekuntzak jasotzea helburu izan du hasieratik,

eta horixe izan da bere ekarpen garrantzitsuetako bat: garbikuntzako langileei garbikuntza sektoreko hitzarmena aplikatzea lortu du, ETTkoentzat hobekuntzak... eta parez pare duen beste almagazenteko emaitza sindikaletan ere eragina izan du. Zapla, zapla, eta zapla!

Praxiaren bitartez gauzatzen da sindikalgintza, bai, feminista, baita antiarrazista ere. Eta ahaztu gabe, edozein borroka antolatu, gatazka edo garaipena, herrigintzaren praxia ere badela.