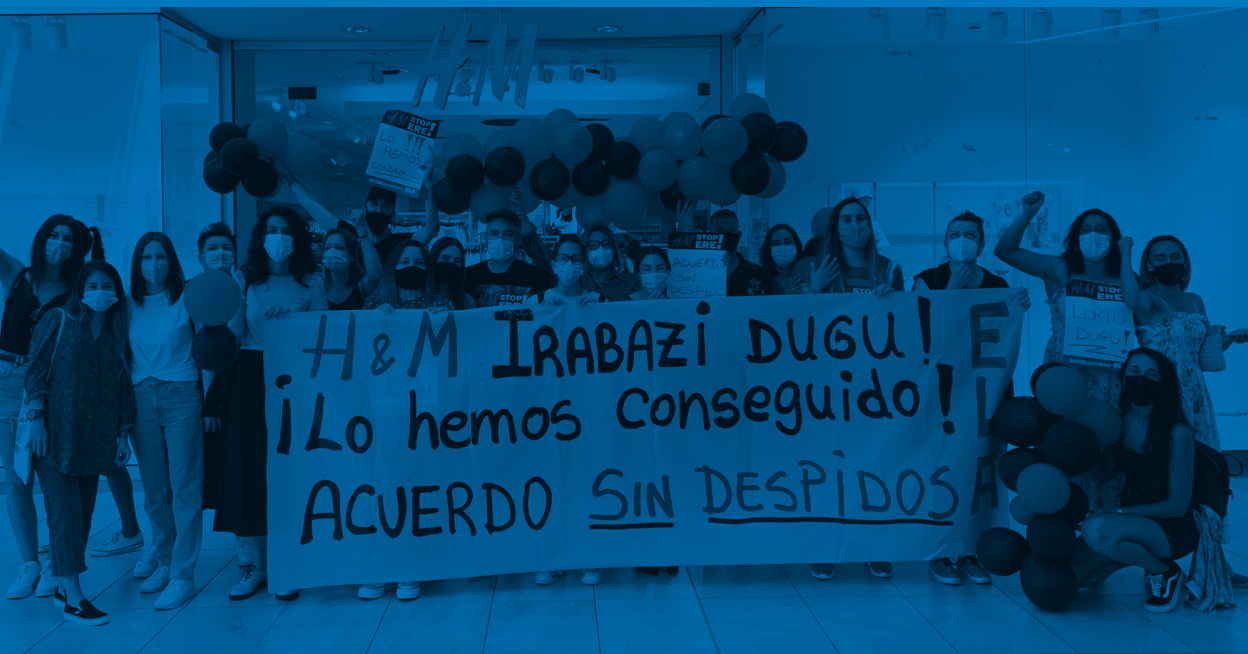


H&Mko greba, ispilu bat non begiratu

Gessamí Forner



IZAN TA ESAN

012 | 2021eko uztaila

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

H&Mko greba, ispilu bat non begiratu

AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. KONTZILIAZIO ESKUBIDEA	4
3. MADRILDIK EUSKAL HERRIRA	6
4. LANGILEAK ELKARTURIK	8
5. ALAITASUNAREN GARRANTZIA	13
6. ELAREN ORDEZKARITZA BAT EUSKAL HERRITIK KANPO	15
7. AZKEN AKORDIOA	16
8. ONLINE MERKATARITZA GEHIAGO, LANALDI GUTXIAGO	18
9. KRONOLOGIA	23

Izan ta Esan 12
2021eko uztaila

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



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotokonposizioa: Edorta
Inpresioa: Bilbograf

1 Sarrera

Grebak ez dira arrazoi objektiboengatik irabazten; arrazoia izatea ez da aski gatazka kolektibo batean. Kemenaren eta elkartasunaren bidez irabazten dira, eta kemena eta elkartasuna lankideekiko eta haiek ordezkatzeko dituen sindikatuarekiko konfiantzatik sortzen dira. Hego Euskal Herrian H&M eta COS dendetan lan egiten duten ELA sindikatuko langileek 50 eguneko greba mugagabearen eutsi zioten bizirik sentimendu horri, Suediako multinazionalaren eta Espainiako estatuko bi sindikatu nagusien aurkako borrokan soka tenkatuta. Eta bidezko garaipena lortu zuten, ezinezkoa zirudiena lortu zuten: Comisiones Obreras eta UGT sindikatuek izenpetutako EEE bat geldiaraztea.

Greba honek ezaugarri bereziak ditu, eta ez da erraza nondik hasi erabakitzea. Hauek dira bereizgarrietako batzuk: plantilla feminizatua, aurreikuspen guztiak gáindituko dituen elkartasuna langileen artean, amatasuna ardatz izatea –eta lana eta familia uztartzeko eskubidea erantzun–, online salmentaren goraldiaren ondorioz berregituratzen hasi den sektorea, eta Espainiako bi sindikatu nagusien eta Euskal Herriko zentral nagusiaren arteko buruz burukoa.



Apirilaren 6an hasi zen dena: H&M (arropa polita moduzko prezioan saltzen duen marka) eta COS (haren gama altuko marka) merkaturatzen dituen Suediako erraldoiak Enplegu Erregulazio Espediente (EEE) bat iragarri zuen Espainiako estatuko 1.066 langilerentzat (plantillaren %20), baita lan-baldintzen murrizketa nabarmena eta 30 dendaren itxiera ere. ELAn afiliatutako euskal langileek, ordea, aho batez baztertu egin zuten EEEa, eta bost eguneko geldialdia deitu zuten, negoziazio-mahaia abian jarri aurretik. “Hemen ez dago inor soberan, kontrakoa: eskuak falta dira!”, nabarmendu zuten.

Negoziazio-mahaia apirilaren 23an elkartu zen lehen aldiz, eta bertan hamahiru delegatu eseri ziren: Comisiones Obreraseko 7, UGTko 4 eta ELAko bat.

2 Kontziliazio eskubidea

Enpresak dokumentazioa sindikatuen esku jarri zuenean, ELAko langileek buru-belarri ekin zioten lanari, EEE proposamenaren hari-mataza askatzeko. Hariari tira eta etortzekoak ziren kaleratzeei izen-abizenak jarri zizkieten, susmatzen zutena berresteko: Suediako enpresak lanaldi osoa zuten langileak kaleratu nahi zituen, eta gehienak (%80 EAEn eta Nafarroan), lanaldi-murrizketen bidez, kontziliaziorako eskubidea hartua zutenak ziren.

Enpresak jardunaldi osoak jardunaldi partzial bihurtu nahi zituen, eta jardunaldi partzialarekin ezin da kontziliazio neurrik hartu.

“Partzialtasuna da saltzaileen artean gehien zabaldutako kategoria”, azaldu du Marige Fernandezek, Bizkaiko Merkataritzako arduradunak. “Gaur egun lanaldi osoa izatea luxutzat hartzen da sektorean”, gehitu du. “Enpresaren proposamena zen lanaldi osoak ezabatzea eta haien ordeztu partzialak jartzea, eta horrek are gehiago prekarizatuko zukeen sektorea, lehendik ere soldatak oso txikiak baitira. Lanaldi partzialen bidez, enpresak ordutegiak malgutzea nahi

izaten du; izan ere, nahieran molda ditzake ordutegi-tarteak, lanaldi horretarako ez baita beharrezkoa langilearen borondatea”.

Marige Fernandezek, ere, honoko ohartarazpena egiten du: “Partzialtasunak egiturazko prekaritatera kondentatzen zaitu bizitza osorako; izan ere, langabezia eta pensio prekarioak sortzen ditu, eta egiturazko prekaritate hori arrastan eraman behar duzu gero bizitza osoan”. Eta zehaztu du enpresaren hasierako proposamena 1.066 lanpostu suntsitzea zela, baina azkenik 920 izan direla. Eta aldi berean lanaldi partzialeko 440 lanpostu ere atera dituztela.

Proposamena defendatzeko, azken boladako aitzakia erabili zuten: pandemiak online salmentaren gorakada izugarri azkartu duela, alegia; 2020. urteaz geroztik, ehungintzako enpresa handiek eta bankuek behin eta berriro baliatu izan duten argudioa. Baina salmenta digitalak ez ditu etekin ekonomikoak murrizten; aitzitik, lan-beharrak aldatzen ditu, eta eginbehar batzuk areagotzen: paketatzea, dendetan eskaerak jasotzea eta aurrez aurreko itzulketak kudeatzea, adibidez. Arropa-salmentaren mozkinak lehengoak adinakoak edo handiagoak dira, ez dira gutxitu. Eta ez dira txikiak. H&Mk 1.265 milioi euro garbi eskuratu zituen 2019an, eta irabazi horiek 123 milioira murriztu ziren 2020an, osasun-krisiaren ondorioz munduko kontsumoa erabat gelditu zenean. Aldi berean, online salmentari esker lortu zuen multinazionalak fakturazioaren %12,7.

H&M katearen denda berriek gutxienez 2.500 m² dituzte, baina azalera egokiena 3.000 ingurukoa da, eta haietan batez beste 25 eta 30 langile artean aritzen dira lanean, arduradunak barne direla. Merkataritza-zentroetan kokatutako dendetan, ordutegia gaueko hamarrak arte luzatzen da. Zifra horiek guztiak aintzat hartuta eta EEERako proposatutako lanaldiek kontziliaziorako lan-eskubidea arriskuan jartzen zuela ikusita, Bizkaia, Gipuzkoa, Araba eta Nafarroako H&M eta COS dendetako ELAko afiliatuek erabaki zuten EEEda ez onartzea, eta maiatzaren 3an greba mugagabe bati ekitea. Azkenean, ekainaren 16ra arte eutsi zioten grebari.



3 Madrildik Euskal Herrira

Iñaki San Andrések 20 urte daramatza ELA sindikatuko aholkulari gisa lanean lehiaketa prozesalean eta Enplegu Erregulazioko Espedienteetan, eta H&Mko langileen ondoan egon da prozesu osoan zehar. “Argi utzi genuen EEEda inpugnatuko genuela, eta H&M jabetu zen arazo juridiko bat izan behar zuela diskriminazioagatik”.

Bere esperientzia zabalean oinarrituta, Espainiako sindikatu handiek zer jarrera hartuko zuten azaldu zien langileei: hasieran kaleratzeak egiteko arrazoirik ez zegoela esango zuten, eta gero, itxuratutako tirabira batzuen ondoren, iritziz aldatu eta diruaz hitz egiten hasiko ziren. Hau da, enpresarekin kalte-ordain onargarri bat negoziatuko zuten nahitaezko kaleratzeengatik, eta hala, azken akordioan bi sindikatuak onartu egingo zuten bazegoela nahikoa arrazoi EEEdako, nahiz eta berez ez horrela izan.

“Itxurakeria hutsa izan zen, antzezlan bat”, San Andresen hitzetan, CCOO eta UGT sindikatuak egin zuten negoziazio mota. “Ez badago kaleratzeak

egiteko arrazoirik, gure jarrera beti izango da kaleratze horiek ez onartzea”, azpimarratu du.

Dena dela, nabarmendu du, zalantza izpirik gabe, “oso-oso zaila” dela langile multzo bat estatuko EEE batetik ateratzea. “H&Mko kasuan, ordea, langileek erakutsi dute grebaren eta enplegatuen elkartasunaren bidez, irauli egin daitekeela enpresaren eta negozioazio-mahaiko 12 kideren artean izenpetutako akordio bat, non eta enpresa multinazional batean, gainera! Hori izan da prozesu honen berezitasuna”, adierazi du gogobeteta.

“H&Mri irabazi diogu pultsua, noiz eta kaleratze kolektiboaren kausak baliozkoak zirela jasotzen zuen akordio estatal bat sinatuta zutenean”, gehitu du. Garrantzitsua da alderdi tekniko horren ondorioak ulertzea, eta horregatik azpimarra hau egin du San Andresek: “CC OO eta UGT sindikatuek sinatutako akordioaren punturik larriena ez zen EEEak abalatu egiten zituela enpresak orain egin nahi zituen kaleratzeak, baizik eta horrek etorkizun ez oso luzera ondorio askoz okerragoak ekar zitzakeela”, azaldu du. “Akordioak tesi hau abalatzten zuen: internet bidez arropa gehiago salduta, merkataritza digitalaren etekin guztiak enpresara joango dira, eta ez soldatetara, eta, horren ondorioz, fakturazio digitalak berriro ere gora egiten duenean –eta horrela gertatuko dela aurreikusten da–, enpresak beste EEE bat aurkeztu ahal izango du arrazoi berberak argudiatuta”.

Eta soldatei buruz, anekdota hau ekarri du gogora: “Une jakin batean, H&Mko Giza Baliabidetako arduradunak galdetu zidan noiz arte iraungo zuen grebak. Erantzun nion gatazka konpontzen zen arte, eta gure sindikatuak erresistentzia-kutxa bat zuela greban zeuden langileentzako. Erantzun zidan ezin zuela sinetsi langileei ordaintzen genienik greban egoteagatik”. ELAko afiliatuen kuotaren %25 erresistentzia-kutxara doa, “tresna hori ezinbestekoa baita horrelako greba bati aurre egiteko”, gehitu du.

Nahiz eta eskarmentu handia izan, San Andrés gizon umila da: “Badakit nola negoziatzen den eta ezagutzen ditut alderdi juridikoak, baina oso gutxi nekien H&Mko enplegatuen lanari buruz. Elkar ezagutzea, informazioa trukitzea eta intentsitate handiko egoera ugari partekatzea funtsezkoak izan dira konfiantzazko harremana sortzeko, eta erlazio horretan guztiok eroso sentitzeko”, gehitu du, eta “langile guztien borroka” txalotu eta goraiatu du. “Berealdiko erakustaldia iruditut zait: elkartasuna, osotasuna, duintasuna eta egoten jakitea zer den erakutsi digute. Langile hauekin asko ikasi dut, eta txapela kentzekoa izan da”.

4 Langileak elkaturik

Erresistentzia kutxa eta Iñaki San Andresen aholkularitza hor ezeuden, bai, baina grebara joateko erabakia langileena zen. Eta, hain zuzen, puntu honetan hartzen du balioa guztiak. Ez du ezertarako balio aholkulari batek ondo funtsatutako iritzi bat izateak, baldin eta etxera ogia eramaten duen lanpostua kolokan badago. Eta are gutxiago, EEEdak zuzenean zuri eragiten ez badizu.

Zalantzaren aurrean, Hegoaldeko lau herrialdeetako ELAko delegatuek eta langileek bilera telematiko bat egin zuten (aurrez, bost greba egun ere eginak zituzten), zer erabaki hartu adosteko: edo greba mugagabera jo eta enpresari zein CCOO eta UGT sindikatuei aurre egin, edota susmoak betez gero bi sindikatu horiek sinatuko zuten kaleratze kolektiboa onartu. Eta erabaki zuten grebara elkarrekin joatea, baita EEEdaren eraginpean ez zeuden dendekek ere. Bederatzi dendak itxi egin zuten, eta batzuek ordu-tarte jakinetan zabaldu zuten, plantilla murriztuarekin eta piketeak atearen aurrean zituztela.

Onartezintzat jo zuten EEEda, eta, irudipena zuten, prozesua auzibidera eramanez gero, seguruenera, epaitegi batek bertan behera utziko zuela espedientea, baztertzaila zela iritzita, duela gutxi Alestis enpresak eginiko kaleratze kolektiboan gertatu zen moduan. Horretarako, elkaturik egon behar zuten, eta negoziazioa Madrildik Euskal Herrira ekartzea behartu behar zuten. Greba indartsua behar zuten. Arrastoa utzi, giharra erakutsi, jarrera irmoa agertu.

“COS Bilbao dendako plantilla osoak bat egin zuen grebarekin, nahiz eta haiei ez eragin, eta babes hori funtsezkoa izan da berotasuna sentitzeko, koreografiak egiteko eta 50 egun irauan duen gatazkari eusteko”, azaldu dute eskertuta Iratxe Pérez eta Leire Garatea Bizkaiko delegatuek. Gipuzkoan, “COS Donostiako hamalau langileek ez zuten zalantza izpirik izan”, gehitu du Mamen Irastorzak. “Erabaki zaila zen, eta kosta egin zitzaigun hartzea, baina hartu genuen, eta merezi izan du”, berretsi du gipuzkoarrak.

Nafarroan H&Mren bi denda besterik ez daude, biak tamaina txikiagokoak. Batean UGTk du ordezkaritza. “Bizkarra eman ziguten, gogorra izan zen lankide

izan dituzulako denbora luzean, baina bagenekien alde zuzenean ginela, eta bukaeraraino jarraituko genuela. Gure duintasuna berreskuratu behar genuen, aurrekari bat sortu, jendeak izan zezan ispilu bat non begiratu", azaldu du Amaia Ariztuk, ELAk Nafarroan duen delegatuak.

ELAk gehiengo zuen dendan, berriz, 16 langileetatik hamabik bat egin zuten grebarekin. Bi saltokiek irekita jarraitu zuten, eta hamabi afiliatuek Nafarroako piketea osatu zuten. "Hor egon gara, su-zelaian, bagenekien EAEn gure lankideak hor genituela, eta, nahiz eta egunerokoan ezin genituen sentitu, sumatzen genuen haien indarra.



Arabatik, faktore psikologikoa azpimarratzen dute, grebaren higadura emozionala. “Oso luzea izan da, eta psikologoak izaten ikasi dugu. Enpresarekin negoziatzea desastre hutsa zen: orain gauza bat esaten ziguten, eta, bost minutura, kontrakoa. Baina guk talde moduan eutsi diogu, eta lantalde hori indartuta eta lehen baino elkartuago atera da. Orain badakigu zer indar eta gaitasun ditugun etorkizunean berriro jendea kaleratzen saiatzen badira. Borroka egingo dugu eta ez dute lortuko gu garaitzea”, ziurtatu dute Carlota Gómez, Iratxe Villar, Mari Jose Rodríguez eta Esti Castellano delegatuek, ordezkaritza guztiekin izan dugun taldeko elkarrizketa telematikoa.

Gehitu dute, pandemiaren erruz, ezin izan zutela guztiek aurrez aurre elkartu lan-gatazkak iraun zuen denboran, eta horrek areago zaildu zuela erabakiak hartzeko prozesua, eta,aldi berean, elkarren konfiantza izateko behar handiagoa sortu zuela. Gogo bizia dute berriro denak elkarrekin geratzeko. Oraingoan, piketerik osatu gabe, mahai buelta batean eta otordu gozo baten aitzakian. Pandemiak horretarako aukera ematen duenean. Orduan emango dizkiote elkarri osasun-egoerak hala behartuta elkarri eman ezin izan dizkioten muxu eta besarkada guztiak.



H&Mko greba izan den guztia



Mari Cruz Elkoro · ELAko Zerbitzuak Federazioko Idazkari Nagusia

H&Mko gatazkak ELA sindikatuaren aspaldiko printzipio eta aldarrikapenetako asko laburbiltzen ditu, eta datozen urteei begira ere sindikatuak berriro planteatu dituen ildo estrategikoetan ardaizten dira aldarri horiek: negoziazio kolektiboaren estatalizazioaren aurkako borroka; lan-erreformen eta kaleratzeen aurkako borroka; sektore feminizatueta oso zabaldua dagoen lanaldi partzialaren aurkako borroka (horrek dakarren prekaritatea dela eta); negoziazioaren euskal esparruaren aldeko defentsa; negoziatio-mahaietan beharrea lantokietan, mobilizazioetan eta grebetan errotutako kontrabotereko sindikalismoaren alde egitea; sindikalismo bizia eta borrokalaria egitea eta genero-interesen arabera zehaztutako estrategia. Hori guztia izan da H&Mko gatazka.

Enpresak estatuko EEE bat planteatu zuelarik, ELAk estrategia bat diseinatu zuen, hainbat helbururekin. Lehena,

xake-taula eta jokoaren arauak aldatzea. Eta horretarako, Hego Euskal Herriko lau lurraldeetarako greba-deialdia egin genuen. Horrek beste era bateko negoziatio-mahaia eratu beharra ekarri zuen: mahai horretan, negoziatuko eta erabakiak hartuko zituena greba-batzordea zen, sindikatu deitzailearekin batera. Hau da, erabaki-eremua aldatu genuen. Bigarren helburua zen gaur egungo lanpostuei eustea, kaleratze bakar bat ez onartzea, eta etorkizuneko enpleguari ere eustea, enpresak planteatutako arrazoia ontzat eman gabe. Arrazoi horiek onartzeak esan nahi zuen online salmentaren gorakadak ezinbestean berekin dakarrela langileak kaleratzea, orain eta etorkizun hurbilean. Eta ez geunden eta ez gaude, inolaz ere, horrelako planteamenduak onartzeko prest.

Azken urteotako lan-erreformei esker enpresek erraztasun osoz kalera ditzakete langileak; hori dela eta,

ELAk jarraitzen du erreforma horiek indargabetzeko eskatzen. Irabazi milioi-dunak dituzten enpresei, H&Mri adibidez, onartzen bazaie prozedura erraz baten bidez langileak kaleratzea, eta gainera, EEE bat kudeatzea beste estrategiarik ez duten sindikatuen abala badute, guri, enpleguaren defentsaren alde egiten dugunoi, baliabide bakarra geratzen zaigu: mobilizazioa eta grebara jotzea. H&M kasua da horren erakusle. Gatazkarik eta grebarik gabe, eta erresistentzia-kutxarik gabe, ez zen lortuko lortu dena.

Merkataritzaren sektoreko enpresa handiak baliabide ekonomiko handiak ari dira inbertitzen eraldaketa digitaleko prozesuak deritzenak martxan jartzeko. Praktikan, prozesu horien eskutik enplegua suntsitzen eta lan-baldintzak prekarizatzen ari dira, batez ere lanaldi partzialeko kontratazio gero eta handiagoaren bidez.

ELA bi borroka hauek ari da planteatzen bere ekintza sindikalaren ardatz nagusitzat: prekaritatearen aurkako borroka eta soldata-arrakalaren aurkako borroka, arrakalarena soldatatik haragoko arazotzat ulerturik; izan ere, arrakala horrek beste alderdi batzuei ere eragiten die, hala nola kategorien segregazioari eta lanaldi partzialeko kontratazioari (kontratu mota

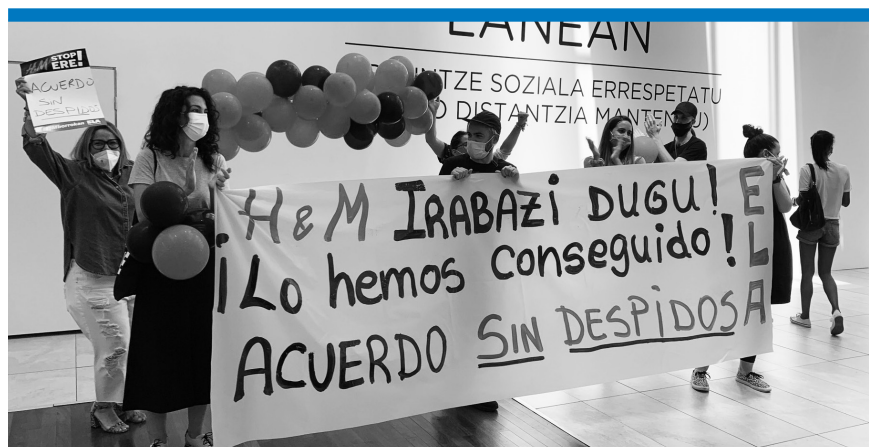
hau oso zabaldua dago sektore feminizatuetan).

Prekaritatearen aurka borrokatzea ez da publizitate-eslogan bat; hori lortzeko, behar-beharrezkoa da negoziazio kolektiboaren planteamenduak errotik aldatzea, hain justu, sektore feminizatuenetan, horietan lan egiten duten langileek jasaten baitute gehien prekarietatea. 900 euroko soldata batetik 1200 euroko soldata batera igarotzeko ez da aski KPI + 2 aplikatzea, hori baino askoz jauzi kualitatibo garrantzitsuagoa behar da, eta horra iristeko mobilizazio asko eta greba asko behar dira. %33ko soldata-arrakala ezabatzeke, lanaldi partzialeko kontratuak duintzeko eta diskriminazioak desagerrarazteko, kontua ez da aurkaria negoziazio-mahaian konbentzitzea hitz-jario oparoarekin eta argudio sendoekin; horretarako, indar-korrelazioa landu behar da lantokietan eta borroka aktibatu behar da. Eta enpresak eta estatuko sindikatuek sinatutako EEE bat iraultzea ez da “EEE bat kudeatzen” jakitea; EEE bati buelta ematea lortzeko, indarra behar da, borroka egin behar da, mobilizatu, grebara jo, erresistentzia-kutxaren babesa izan, eta, horretaz guztiaz gain, H&Mko langileek erakutsi duten elkartasuna agertu.

5 Alaitasunaren garrantzia

Desberdina al da emakumeen greba bat? Industria-sektoreko grebetara ohituta gaude. Kaleetan eta teleberrietan batez ere gizonen osatutako piketeak ikusten. Txalekoak, buzoak eta babesgarria duten bota gogorak, oinetan balizko lan-istripuen ondorioak leuntzeko. Beraz, begietara, greba hau desberdina izan da. Koloretsua, alaia, takoiduna, errimel urdinarekin eta begi-itzalekin. Langileek modaren heriotza irudikatu dute Bilbon, H&Mren garai bateko egoitzaren ateetan, beltzez jantzita eta musuko gorriak aurpegian. Estilo handiko piketeak eratu dituzte, eta, dotore baino dotoreago jantzita, hala eskatu diete H&Mren bezeroei: ez zezatela ezer erosi, greban zeudela, enpresak kaleratu egin nahi zituelako, itzulketa bat egiteko bazen, “ados, baina ez ezazue ezer erosi, mesedez”. Eta bezeroek blusa bat itzultzen zutenean eta besterik erosten ez zutenean, txalo jotzen zieten atetik. “Bezeroen erantzuna zoragarria izan da”, nabarmendu dute.

“Greba amaitzean, Bilboko Zubiarte merkataritza-zentroko izozki-saltzaileak bere postuan gordetzen zizkigun trasteak jasotzera joan ginenean, bi aldeetatik idatzitako orri bat eman zigun izen-abizen eta telefono zerrenda batekin. Greba noiz amaitzen zen eta, beraz, arropa eroztera noiz joan zitezkeen jakinarazteko eskatu zioten pertsonen zerrenda zen. Harrigarria izan zen”, azaldu dute Iratxe Pérez eta Leire Garatea Bizkaiko delegatuek. Izozi-saltzaileak pankartak gordetzen zizkien, eta hura ere ezusteko bidelagun bihurtu zitzairen borrokan. Beste ezusteko bat Donostiako Garbera merkataritza-zentrotik iritsi zen: “Beste dendetako saltzaileek ez ziguten ezer esan 50 egunetan. Baina greba amaitutzat eman eta biharamunean lanera joan ginenean, saltoki guztietatik atera ziren, puxikekin eta zoriontzeko pankartekin gu txalotzera. Oso hunkigarria izan zen”, oroitu du Mamen Irastorzak.



Greba mugagabe bat emozioen errusiar mendia da. Erabakiak modu kolektiboan hartzeko batzarretan parte hartzen duzu, lankide eta adiskideen ondoan egiten duzu etorkizunerako bidea, eta ez duzu soldatarik eramaten etxera, erresistentzia-kutxaren ekarpena baino ez, eta horri esker eusten diozu ekonomikoki halako mobilizazio luzeei. Erraza da horrelako erabaki bat hartzea EEEdak zuzenean eragiten badizu. Baina H&Mko eta COSeko langileek erabaki zuten, ia zalantza izpirik gabe, planto egitea eta grebara elkarrekin jotzea, nahiz eta zenbait herrialdetan eta dendatan kaleratze kolektiboak eraginik ez izan eta haietako askok ez elkar ezagutu. Eta erabaki hori ez zuten behin bakarrik hartu, birritan baizik, EEEtik ateratzen zituen akordioa lortu ondoren, uko egin baitzioten CC OO eta UGT sindikatuen sinadura zeraman akordio hura sinatzeari. Elkarrekin lortu zuten estatuko EEE batetik ateratzea, eta horrekin langile-klasearen kontzientzia izugarria erakutsi zuten.

Era berean, grebak iraun zuen egunetan, piketeen txandak ere antolatu eta bete behar izan zituzten grebalariek, grebarekin bat egin ez zuten langileekin partzialki ateak ireki zituzten H&Mren denden aurrean. Aldi berean, lan-gatazkaren berri eman zieten herritarrei, kalean eginiko antzezpen eta *performanceen* bidez, komunikabideak ekitaldi horietara deituta. Lema beraiek eraman zuten eta uneoro beraiek erabaki zuten zer urrats eman; eta sindikatuak laguntza eta babesa eman zien hartutako erabaki horietan.

Aipatu dugu Iñaki San Andresek estatuko negoziazio-mahaian eta greba-batzordean aholkulari moduan egin duen lana. Haren laguntzaz gain, Marige Fernández ELAko Bizkaiko Merkataritzako arduradunak izan duen rola ere goraiatu eta nabarmendu dute elkarrizketatutako langileek. “Biak gidari izan ditugu prozesuan eta gure ondoan egon dira, eta gainera, babes handia izan dira egunez egun animoak goratzeko. Marige irribarre betierekoa duen emakumea da. Beti pozik etortzen zen piketera eta batzarretara. Emakume honek ez ote du inoiz egun txarrik?”, galdetzen du bere baitarako Iratxe Pérezek, H&Mko Bizkaiko delegatuak. Gainerako delegatuek ere baietz egiten dute buruarekin, eta lan-gatazka batean alaitasuna zein garrantzitsua den azpimarratzen dute. Alaitasuna, gogoari goian eustea, lagunarteko giro ona elikatzea beheraldiak datozenerako, beti sortzen baitira halakoak... “Eta orduan iristen da Marige eta dantzan hasten da, edota greban diren Tubacexeko lankideek Whatsapp mezu bat bidaltzen dizute eta kemena ematen dizute. Xehetasun txiki horiek berealdiko hauspoa izan ziren”, oroitu du Pérezek maitasunez.

Marige Fernández hunkitu egin da, eta esker oneko malko batzuk irristatu zaizkio masailetan behera, elkarrizketa hau egin dugunean. “Nola ez nien, bada,

animorik emango? Begiratzen nien eta nire artean pentsatzen nuen: *Ai ene, mesedez, egiten ari diren esfortzuarekin, honek ondo atera behar du. Izan ere, greba batean, ia lortu duzula uste duzunean, arazo bat sortzen da, eta gero beste bat, eta ondoren beste bat. Erditze baten parekoa da: bultza eta bultza ari zara, baina haurra ez da nahi orduko jaiotzen. Baina emakume hauekin lan egitea gozamen hutsa izan da. Sindikatuarekiko sinesgarritasun eta konfiantza sentimendu hori izugarria izan zen. Uste dut ez direla jabetzen zer lortu duten, sekulako lantaldea dira, eta niretzat harrotasun handia izan da haiekin lan egitea”.*

6 ELAren ordezkari bat Euskal Herritik kanpo

Konfiantzaren sekretua informazio eta komunikazio argi, azkar eta zehatzean oinarritzen da. Iñaki San Andrés aholkulari juridikoa jakitun da horretaz eta, une oro, ahalegina egin zuen informazioaren jarioa arina izan zedin sindikatuaren, delegatuen eta langileen artean. Den-denek jakin zezaten une oro eta zehatz-mehatz zertan zen prozesua, bai estatuko negoziazio-mahaiarena bai Hegoaldean osatutako greba-batzordearena, eta senti zezaten aukera zutela zalantza guztiei buruz galdetzeko.

Alde horretatik, merezi du bi puntu azpimarratzeak. Lehena, lan-gatazka guztietan sortzen diren pasadizoei loturikoa da. ELAko delegatuetako bat Estatu osoko H&M eta COS dendetako Whatsapp talde bateko kidea da. “Taldean mila pertsona inguru geunden, eta batzuek txantxetan galdetu zidaten ea noiz zabaldu behar genuen ELAren ordezkari bat beraien lurraldean, informazioa gure bitartez jakiten zutelako, beren sindikatuen bidez jakin beharrean. Indargabe eta informaziorik gabe sentitzen ziren”, nabarmendu du Iratxe Perezek.

Bigarren ezaugarria enpresa-politika da. H&Mk korporazioaren bost balio irakasten dizkie langileei lanean hastean: “Badakigu zein diren kostuak, jarrera ekintzailea, sinesten dugu pertsonengan, talde-lana eta lerro zuzena”, azaldu dute enplegatuek. Lerro zuzenak esan nahi du langile batek sestraren bat baldin badu beste batekin, ez duela joan behar hirugarren batengana gertatutakoa

azaltzera; sestra izan duen pertsonarekin konpondu behar du zuzenean. Horrela lan egitera eta talde bat izatera ohituta, enpresak berak irakatsitako dinamikak H&Mrekin zuten lan-gatazkara bideratu zituzten langileek.

“Enpresek, oharkabeen, langileen ahalduntze-prozesuetan laguntzen dute, eta horrelako egoera bat bizitzea egokitzen zaizunean eta sutara egurra bota eta bota jarraitzen dutela ikusten duzunean, jendea ez da edozerrekin konformatzen”, aurreratu du Mari Cruz Elkorok, ELAren Zerbitzuak federazioko idazkari nagusiak, greba hau itxi duen azken kapituluaren eta izenpetutako akordioaren harira.

7 Azken akordioa

Hainbat aste greba mugagabeen egin ondoren, sindikatuaren erresistentzia-kutxaren sostenguari esker hein handi batean, azkenik, langileek lortu zuten beren helburua: enpresak onartzea estatuko EEEtik atera zitzala. Baina azken oztopo bat sortu zen: H&M zorretan sentitzen zen CC OO eta UGT sindikatuekin, eta, horrenbestez, enpresaren proposamena izan zen akordioa bi sindikatu horiekin ere sinatzea. Gatazka hartan ELAn afiliatutako langileak aritu ziren borrokan (Bizkaian LABeko hainbat afiliatu ere partaide izan ziren), eta zer eta azken akordioa CCOO eta UGTren arrakasta balitz bezala aurkeztu nahi zuten.

Une horretan, ordea, aurrekaria ezarri duen greba honen gidoiak beste jira bat hartu zuen: sindikatuak langileei jakinarazi zien lortu zutela, beraien lanpostuak salbu zeudela, eta akordioa sinatzea besterik ez zela geratzen; zapo txiki hori irentsi beharra zegoela, baina tira, horrekin itxiko zutela lan-gatazka. Uste guztien kontra –izan ere sindikatuarentzat lehentasuna lanpostu guztiak salbatzea zen–, langileak ez ziren ados agertu.

“Asko haserretu nintzen, negar egin nuen, ezetz esan nuen eta ondoren baietz, lagun eta lankideengatik sinatuko nuela akordio hori”, oroitu du Iratxe Perezek. Delekatuek indar handiagoz jasan behar izan zituzten CCOO eta UGTren hitz itsusiak eta iritzi bazter-nahastaileak; izan ere, bi sindikatuok eginahalean saiatu ziren aurrez aurre jartzen grebarekin bat egin ez zutenak eta grebalariak.

Amairan, eta uste guztien kontra, “batzar konplikatua izan zen, baina grebarekin jarraitzea erabaki genuen, eta orain oso harro gaude: hasieratik nahi genuena lortu dugu, greba amaierako akordio propio bat, estatuko EEEtik atera gintuena”. Enpresak, hainbat egunen buruan, onartu egin zuen.

“Enpresak onartu zuenean, oso berandu zen batzar bat deitzeko, baina nola gordeko genuen, bada, informazio hura? Bururatu zitzaigun Bizkaiko piketea zegoen lekura joatea, Zubiarte merkataritza-zentrora, eta *We are the champions* abestia jartzea”, azaldu du Marige Fernandezek, ELAko Merkataritzako arduraduna Bizkaian. “Akordioa eskutan genuela iritsi ginenean, ez ziguten sinesten. Malkoak izan ziren, poz beteko oihuak, izugarria izan zen. Greba askotan parte hartu dut, baina Merkataritzako arduradun moduan, horrelako unerik ez dut bizi izan nire laneko ibilbide osoan”, gehitu du Fernandezek.



ELAko Zerbitzuak federazioko idazkari nagusiak, Mari Cruz Elkorok, azpimarratu du “greba honen arrakastaren gakoa lau herrialdeen arteko elkartasuna” izan dela. Amaitzeko, adierazi du lortutakoa “oso konplikatua” izan dela, eta oinarri sendoak jarri direla “udazken beroari” aurre egiteko; izan ere, birmoldaketa gehiago espero dira ehungintzaren sektorean, online salmentaren pixkanakako gorakadaren ondorioz. “Enpresek esango dute jende asko soberan dagoela, baina online eraldaketak ez du ekarri behar etekin gehiago lehendik ere mozkin garbi izugarriak dituzten enpresentzat; aitzitik, kalitate handiagoa ekarri behar du langileentzat; hau da, denbora libre gehiago, soldata berarekin”.

8 Online merkataritza gehiago, lanaldi gutxiago

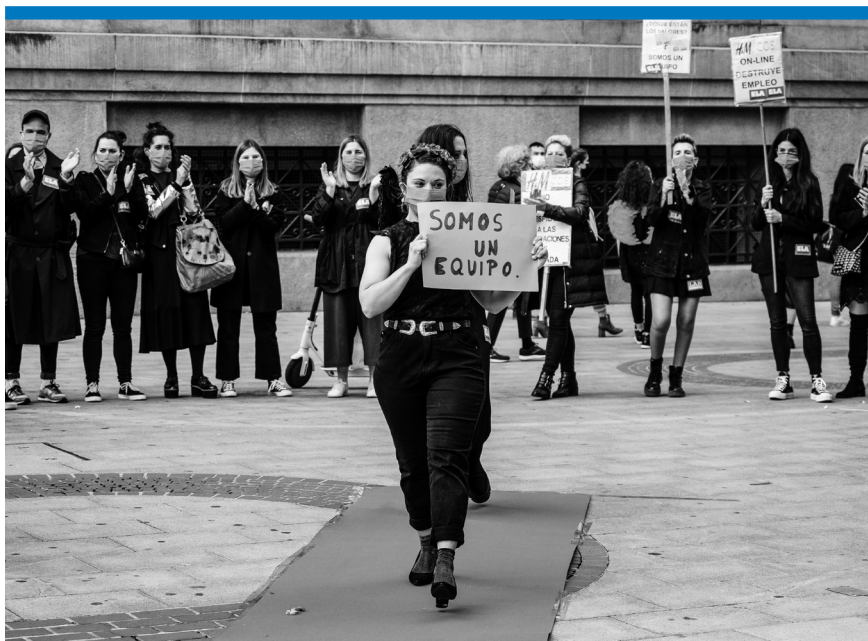
Izan ere, saltzeko modua aldatzen ari bada, lanaldiak ere aldatu egin behar baitu. Mari Cruz Elkorok, ELA sindikatuko Zerbitzuetako idazkari nagusiak, industria-iraultzarekin egin du konparazioa: "Makina berrien sorreraren eta langileen greben ondorioz, astean 40 orduko lanaldia lortu zen eta jarri zen indarrean. Orain iraultza digitala bizi dugu eta antzeko zerbait gertatu behar du. Ezin dugu onartu Inditex, H&M eta beste zenbait enpresa handik beren etekinak gehiago handitzea, are gutxiago langileen bizkar, lan-baldintzak prekarizatuz eta enplegua suntsituz".

Alde horretatik, proposamen argia egin du: "Digitalizazioaren ondorioz, Inditex, H&M eta beste zenbait enpresa handik planteatzen dute langileen soberakina dutela. Guk uste dugu ezetz, milioi askotako irabaziak lortzen dituztela enpresa horiek, eta, beraz, egin beharrekoa eta bidezkoena langileen lanaldia murriztea dela, soldata berari eutsiz".

Online salmenten portzentajea fakturazioaren %15etik gorakoa bada, ELAk proposatzen du urteko lanaldia 1.700 ordukoa izatek 1.600 ordutara murriztea. Eta online salmentak fakturazioaren %25era iritsiz gero, 1.500 ordutara.

Elkorok gogoratu du banku-enpresa handiek ere kaleratze kolektiboak planteatu dituztela 2021ean, nahiz eta irabazi izugarriak lortu; BBVak, esaterako, 1.210 milioi euro irabazi ditu lehen hiruhilekoan eta CaixaBankek, 4.786 milioi euro. Bankuek argudiatzen dute bulegoen beharra gero eta txikiagoa dela, eragiketarako bankuen app-en bidez egiten direlako gero eta gehiago. Yolanda Díaz Lan ministroak berak eskutitz bat bidali zien entitate horiei ohartarazteko, berez, bere ministerioak ezin duela kaleratze kolektiboetan esku hartu, 2012ko lan-erreformaren ondorioz, baina planteatutako kaleratze horiek ez dituela begi onez ikusten. Díaz bera prest agertu zen lanaldia astean 32 ordutara murriztearen aukera "esploratzeko", eta horrekin batera, "hitzarmen kolektiboen joera da lanaldia murriztea, baina baita malgutasuna areagotzea ere".

H&M-rekin akordioa sinatu eta egun gutxira ELA eta LABek greba deitu zuten merkataritzako sektorean 2021eko ekainaren 25ean. Enplegua mantendu eta babesteko eduki duinak dituzten hitzarmen kolektiboak eskatu zituzten. Agian uda aurretiko oroigarri bat izan zen, argi uzteko langileek badutela nahi duten hori lortzeko behar adina borrokarako gaitasun.



H&M, digitalizazioaren aitzakiaren kontra borrokatzeko lehen harria



Marige Fernández · ELAko Merkataritzako Arduraduna Bizkaian

H&Mko langileentzat, borroka honen arrakastaren historia bakarra eta desberdina da, hain zuzen, haiena delako eta haien larruan bizitzea egokitu zaielako. Denboraren poderioz soilik baloratuko dute lortu dutenaren meritua, bakarra eta desberdina izan delako. Eta bidea urratzen jarraitzen badute, beren esperientziaren berri eman ahala, errepikaezina ez izatea ere lor dezakete; hau da, beste emakume langile eta lankide askorentzat lehen bultzada izatea lor dezakete.

H&Mko grebak iraun duen 50 egunetan, hainbat gauza pasa zaizkit burutik. Greba mugagabea deitu genuenean, ez genuen uste gatazka hainbeste luzatuko zenik. Eguna joan eguna etorri, lortzen genuen enpresa greba-batzordearekin biltzea, baina ez genuen akordiorik ixtea lortzen. Orain, dena bukatu den honetan,

garrantzitsua da une horiek guztiak gogora ekartzea; izan ere, nire lan-ibilbideak zerbait erakutsi badit, horixe erakutsi dit: zenbat eta gogorragoa izan bidea eta handiagoa jomugara iristeko esfortzua, arrakastaren gozoa ere askoz gehiago estimatzen da.

H&Mko langileek lan egiten duten sektorea oso prekarioa da, aitortza sozial urrikoa, feminizatua eta multinazionalz bete. Konpainia handi horiek, gainera, jatorritik bertatik ustiatzen dute jendea, eta oso behean dute duintasunaren langa.

Errezeta horri guztiari erantsi behar zaio enpresa horiek jada estatuan ezarrita daudela. Aurreko merkataritza sektorialean, H&Mko langileek jaso zuten Inditexeko langileen ikasgaia, eta ikusi zuten zein erraza den enpresentzat estatu mailan langileen aurkako neurri

traumatikoak hartzea eta CCOO eta UGTekin adostea. Horretaz jabetzeak bultzada nabarmena eman zien autoestimuan, eta egoeraren mapa oso zehatz bat egiteko balio izan zien. Eta gerora, horrek asko lagundu die gatazkan. Inditex eta Douglaseko delegatuen kontakizunak begiak ireki zizkien, eta erakutsi zien zer gertatuko zen antolatzen ez baziren; era berean, borrokatzeko eta amore ez emateko argudioak ere eman zizkien.

Piketeetan hainbat ordu egin ondoren, mobilizazio horietan megafonoa eskuetan hartu eta aldarrikapen bakoitzerako koreografia irudimentsuak asmatu ondoren (“Con la venta on line, esto es lo que hay”, “Mira que detalle, nos echan a la calle”...), eta lorik gabeko 50 egun eta gauaren ondoren, H&Mko langileek beren historiaren berri eman dezakete, nekaturik baina irribarretsu. Enpresak berea ez egitea lortu dute, eta kaleratzeak eta lanaldi murrizketak saihestu dituzte.

H&Mk planteatutako EEEn oinarrian ez zegoen arrazoi ekonomikorik. Enpresak ez dio dirua irabazteari utzi, eta jendeak ere ez dio arropa erosteari utzi, EEEn ez zen planteatu arrazoi horiengatik. Aitzitik, pandemia aitzakia perfektua bihurtu da aspalditik pentsatuta zeukaten plana gauzatzeko. Langileak dendetatik kanporatu nahi zituzten

pixkanaka, online salmentaren gorakadaren bidez banaketako plataforma digitala bihurtu nahi zuten enpresa, eta poliki-poliki langile guztiak kale gorrira bidali nahi zituzten.

H&Mren arrakasta berezia izan da, langileek ezinezkoa zirudiena lortu dutelako. Gatazkari bizirik eusteko funtsezkoak izan dira langileek negoziazioa zuzentzeko sindikatuan jarritako konfiantza, eta langileek beraiek mobilizazioetan izan duten rol aktiboa eta alai: egun batean beltzez janzten ziren lanpostuak lurperatzeko, eta biharamunean txuri dotorez, San Fermi gatazka konpontzen lagun ziezaien eskatzeko... Ekintza horien bidez egunez egun gero eta gehiago elkartu dira, eta pixkanaka ahaldundu egin dira. Horren erakusle, Primark kateak Bilbon zabaldutako lehen dendaren irekieran, Teleberriaren protagonista beraiek izan ziren, argi eta ozen adierazi baitzuten zer-nolakoa den lan-prekaritatea merkataritzan. Sinetsi egin zuten gai zirela, borrokaren bidez, oztopo guztiei aurre egiteko, eta ez dakit egoskorkeriaz edo oharkabean, baina orain esan dezakete lortu dutela, harro esan ere. Hemen joan nahi izan dutenak bakarrik joan dira; izan ere, HEMEN EZ DAGO INOR SOBERAN.

Eskerrak eman nahi dizkiet aintzat hartu gaituzten guztiei, gatazka

konpondu arte denda horietan ez erostea erabaki duten bezero guztiei, eguna joan eguna etorri Gran Viatik pasatzen ginenean "animo neskek, lortuko duzue eta!" oihukatzen ziguten pertsoneri, eta, jakina, gatazkan guk baino denbora gehiago daramaten langile guztiei (Tubacex, Novaltia...). Ahaztu gabe, gogotik eskertu nahi dut ELAko EEE-en lantalde teknikoak eta Zerbitzuak federazioak eginiko lana, beste herrialdeetako langideek izan duten pazientzia eta eskualdeko batzordearen eta azpiegituraren babesa eta laguntza. Gatazka honek harrotasuna, hunkidura eta zirrara sorrarazi dizkit; izan ere, uste dut aurrerapausoak ematen ari garela sektore feminizatuak aintzat hartzeko. Administrazioak ez du horrelakorik erakusten, baina zorionez, ELAK bai, eta enplegua suntsitzen den bakoitzean eta antolatzeko gogo dagoen bakoitzean, indar eta kemen guztia ateratzen dugu, eta erresistentzia-kutxa baliatzen dugu, tresna funtsezkoa funtsezkorik bada, hori gabe ez ginateke eta hemen egongo langileen lan-baldintzen alde borrokatzen.

Oso harro nago une horiek guztiak emakume langile hauekin partekatuta; borroka, elkartasun eta duintasun aldetik ikasgai aparta eman didate. Gatazka amaitzean, garaikur ugari eman genituen (argazkilari onena, piketegile onena, maskota onena,

animatzaile onena, emakume borrokalariena, jarrera onena, paper jartzaile onena, saiatuena, greba car onena, megafonoko hizlari onena...), eta esan dezaket guztiek jaso zutela garaikurren bat, bihotz-arima borrokatu baitira gatazka honetan.

Delegatuek eginiko lana ere nabarmentzekoa izan da, borrokari ekin orduko banatu baitzituzten zereginak, eta dena errazagoa egin zuten. Batek negoziazio-mahaian parte hartzen zuen, besteak komunikabideei erantzuten zien inolako beldurrik gabe, beste batzuek psikologo lana egiten zuten eguneroko piketeetan, ibilgailu-karabanetan eta abarretan parte hartuz...

H&Mko gure borroka honen bidez, lehen harria jarri dugu digitalizazioaren aitzakian enplegu suntsiketa gehiagorik ez gertatzeko eta bidea urratzen jarraitzeko, baina eskatu nahi dizuet gure kontakizuna ez dadila izan gaur hasi eta bukatzen den zerbait, eta hau irakurtzen dugunok aintzat izan dezagula merkataritzako langileei babesa eta laguntza ematen jarraitu behar dugula, oso une gogorak baitatuz haientzat. Sindikatuan lanean ari gara antolatzeko eta sektore honetako langileak babesteko, eta, zalantzarik gabe, akordio hau mugarria izango da guztientzat.



9 Kronologia

Apirilak 6: H&Mk EEE bat proposatu zuen Estatuko 1.066 langilerentzat (plantillaren %20), baita lan-baldintzak nabarmen murriztea eta 30 denda ixtea ere. Apirilaren 23rako deitu zuten negoziazio-mahaiaren lehen saioa.

Apirilak 22, 23, 24, 29 eta 30: Negoziatio-mahaia deitu aurretik, Bizkaian, Gipuzkoan, Araban eta Nafarroan ELAn afiliatutako langileek geldialdiak deitu zituzten Hego Euskal Herriko dendetan.

Apirilak 23: Estatuko negoziazio-mahaia martxan jarri zen. Comisiones Obreras sindikatuko zazpi delegatuk, UGTko lauk eta ELAko batek parte hartu zuten.

Maiatzak 3: ELAko afiliatuek greba mugagabea iragarri zuten.

Maiatzak 22: CC OO eta UGT aurreakordio batera iritsi ziren enpresarekin.

Maiatzak 25: CC OO eta UGT sindikatuek akordioa sinatu zuten enpresarekin: nahitaezko 349 kaleratze adostu zituzten, baina ezkutuko beste kaleratze asko ere bai. Enpresak 401 hutsune eskaini zituen lanaldia murriztuta, eta beste 170 langileri lanaldi murriztua aplikatu zien.

Ekainak 15: Enpresak akordio-proposamen bat eskaini zien ELAko langileei. Ez zen nahitaezko kaleratzerik izango, ezta lan-baldintzen aldaketa nabarmenik ere; izatekotan, borondatezko irteerak izango ziren.

Ekainak 16: Langileek greba amaitzeko akordioa berrestea bozkatu zuten batzarrean.

Ekainak 17: Langileak beren lanpostuetara itzuli ziren. Guztiek eutsi zioten beren enpleguari.