

# NAVARPLUMA

## Haizatzen utzi ez dituzten lumak

Maialen Huarte



**IZAN TA ESAN**

009 | 2019ko urria

**MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

# NAVARPLUMA

## Haizatzen utzi ez dituzten lumak

### AURKIBIDEA

---

1. BELDURRETIK ELKARTASUNERA.....	3
2. 41 EGUN NEKAEZIN.....	5
3. HIZKETARAKO BORONDATEK EZ DAGOENEAN.....	6
4. LANPOSTUETARA DUINTASUNA ERAMATEKO BEHARRA.....	9
5. ESKUBIDEEN KONKISTA.....	13
6. ERRESISTENTZIA KUTXAREN GARRANTZIA.....	14
7. KANPOTIK JASOTAKO BABESA.....	17
8. GARAIPEN ERABATEKOAREN BILA.....	18

**Izan ta Esan, 9. zkia.**  
2019ko urria

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



**MANU ROBLES-ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

Fotokonposizioa: Edorta  
Inpresioa: Bilbograf

# 1 Beldurretik elkartasunera

Lanpostua prekarietatearen eta ia esklabutzaren sinonimo bilakatzen direnean kemena azaleratzen da. Horixe da Navarplumako langileek behar izan dutena euren borroka amaieraraino eraman ahal izateko. 2019ko otsailaren lehen egunean ekin zioten greba mugagabeari eta 41 egunen ondoren eman zuten amaitutzat. Ez dira nolana ere pasatzen horrenbeste egun lantokiaren atarian protestan. Luze doaz. Hotzari, euriari eta enpresako agintarien gutxiespenei egin behar izan diete aurre Navarpluman ari diren langileek. Guztira 38k osatzen dute lan-taldea, eta hamazazpik egin dute euren lanpostuen duintasuna berreskuratzeko borroka.

Langileek, eguneroko ogia eskuratzeko lanorduak egiten dituzten horiek, behar argia ikusi dute: denbora gehiegi eman dute ia eskubiderik gabeko lanpostuan aurrera egiten. Egun bat bai eta bestea ere bai. Ezin kexatu eta ezin dagokiena eskatu. Beldurraren estrategia erabili izan du askotan Navarpluma enpresako zuzendariak, Olivier Martinek, langileak deus egitera ausartu ez zitezen. Eta, hilabete askoan baliagarria izan zaio hori zuzendaritzari. Langile bakoitza, berea egiteaz arduratu, eta, inori hitz erdirik esan gabe ia burumakur itzultzen zen bere gainerako bizia egiten segitzera. Baina horrek ezin du betiko iraun, eta, kasu honetan ere, eztanda egin zuen egun batez.

Mehatxuak, langileen gehiegizko ikuskaritzak, justifikatu gabeko kaleratzeak, zigor zentzugabeak, azalpenik gabeko murrizketak ... horiek guztiak izan



***“Beldurraren estrategia erabili izan du askotan Navarpluma enpresako zuzendariak, Olivier Martinek, langileak deus egitera ausartu ez zitezen”***

ziren langileen artean eztanda-eragin zutenak. Sumatzen hasi ziren egoera hark ez zituela banan-banan erasaten, baizik, lan-talde osoari eragiten zion egoera orokorra zela. Horrek eraman zituen elkartzera, hitz egitera eta egoera jasangaitzari buelta eman nahi izateko indarrak batzera. Eta izan zen detonatzaile argi bat aurrera pausoa ematerako garaian: 2013an enpresan sartu zen manager berria. Ordura arte zituzten baldintzak erabat txikituak geratu ziren haren aginduz: gaueko txandei gehigarriak kendu zizkien, soldatak jaitsi zizkieten, produkzioagatik ez zizkieten pizgarriak ordaintzen, lizentziak ezeztatu zizkieten, opor egunak murriztu zizkieten... Adibide praktikora eramanda Viallek egindakoa, hauxe litzateke: lau urtean langile bat 800 euro gutxiago jasotzera iritsi zen, alegia, lantokira sartu zenean 1.800 euroko soldata bazuen, lau urte beranduago eta krisiaren aitzakiarekin 1.000 euroko soldata jasotzera iritsi zen.

Lehen egunak zailak izan zirela diote ELA sindikatuko afiliatu diren Navarplumako hiru langile-ordezkariek: Momar Diop, Amadou Diop eta Felix Gonzalezek. Beldurraren bideak indar handia hartu zuen eurengan eta biltzen hasteko lehen batzarrak isilpean eraman zituzten. Ohartu ziren arte, hori zela hartu beharreko bidea eta langileen gehiengoak bat egiten zuela haiekin. Lehen



harremanak hasi zituzten eta elkar ezagutzeko aukera zabaldu ziren. Lehenengo pausoa ematea erdietsi zuten laster: beldurrak albo batera utzi eta batzearen indarrak lagundurik euren esku zegoen guztia egiteko adorea hartu zuten. 38 langile dira guztira baina hamazazpik egin dute 41 eguneko borrokaren bidea: enpresako lantegikoak, garbitzaileak eta laborategiko langileak dira greba egin dutenak, ez ordea, bulegoetako eta zuzendaritza taldetik gertuen dauden langileek. Azken horiek ez dute ontzat jo grebaren bidea, duintasuna erdiesteko bazen ere.

Otsailaren lehen egunean greba hasi aurretik zenbait hilabete izan ziren langileak batzartzen eta egoera zein zen aztertzen. Argi utzi zituzten euren eskariak zein ziren. Dena ez zen soldata kontua. Lanpostuetako baldintzak duintzeko asmoz ekin zioten bideari. Egutegi zehatzak izateko, lan-baliabide egokiak erdiesteko, bakoitzaren eginbeharra argitzeko, tresna egokiak erabili ahal izateko... ez dira bakarrik diru kontuez aritu. Horiek guztiak zehaztuta, enpresariekin eta zuzendaritza taldearekin biltzeko ahalegina egin zuten behin baino gehiagotan baina erantzunik ez dute jaso. Borondaterik ez dute agertu eta ez dute intentziorik agertu langileen eskaerak, asmoak edo nahiak entzuteko ere. Horrek bultzatuta, greba mugagabea egitea adostu zuten.

## 2 41 egun nekaezin

Lantokiaren kanpoaldean jaima jarri eta hantxe hasi zituzten protestak. Lehen egunetik Arazuri-Orkoiengo lantokiko jarduna etetea lortu zuten. Zuzendaritza taldekoak eta bulegokoak baino ez ziren lanera joaten, eta horrek, dena geldiaraztea eragin zuen. Produktziorik ez zen aurrera ateratzen Navarpluman. Horrek indarra eman zien protestan ari zirenei, ikusirik, batzeak eta elkarrekin jarduteak bazituela lehenengo emaitzak: lantokia geldiaraztea lortu zuten denek bat egitearekin.

“Lantokiaren atarian piketean egotea ez zen batere erraza izan. Neguko egun hotzak tokatu zitzaizkigun”, gogoan dute langileek. Horrek baina, ez zituen

izutu. Beti bazen egiteko zer bait. Pankarta aldarrikatzaileak prestatzea, edota kafe beroa banatzea, oihu egitea. Dena dela, lehen hogeï egunetan ez zuten zuzendaritzarengandik mugimendurik sumatu eta horrek ezinegona eragiten zien langileei. Aitortu dute horrek egoera larritu zuela une zenbaitetan. Hala ere, ez zuten greba uzteko asmorik eta euren eskubideak jokoan zeudela zuten beti gogoan.

Goizetan, luma zekarten kamioilariak lantokira iristen ziren, euren eguneroko jardunean aritzen ziren banatzaileak. Lana pilatu baino ez zen egiten Navarplumako pabiloietan. Horrek larritzen zuen gehien noski, zuzendaria. Enpresaburua ahalegindu zen Aldi Baterako Enpresen bidez langileak kontratatzen eta zenbaitetan ere ikusi dituzte beharrean halakoak. Hori, greban ziren langileen ordezkatzeko argia zen.

“Egunak joan eta egunak etorri azkenean Olivier Martin zuzendariak ataka estuan ikusi zuen bere burua eta bereziki lantokiaren etorkizuna. Hasia zen konturatzen langileok greba egitearen aukera amaieraraino eramateko asmoa genuela eta zirt edo zart egiteko garaia iristen ari zitzaïola”, esan dute. Hala, otsailaren 21ean izan ziren zuzendariarekin lehen harremanak.

### 3 **Hizketarako borondaterik ez dagoenean**

Navarplumako arazoak atzetik zetozen. Urte askoan izan ziren langileak ia eskubiderik gabe. Eta 41 eguneko greba hasi aurretik ere luze joan zen langileen arteko adostasuna eta sindikatuan laguntza eskatzeko eman behar izan zituzten pausoen epea ere. 2017ko abenduan hasi ziren hariak mugitzen. Langileen artean ahapeka hitz egin eta giroa berotzen hasi ziren euren artean. 2018ko otsailean eman zuten lehen pauso garrantzitsuenetakoa: lehen asanblea egin zuten langileen artean. Sindikatuaren babes eta laguntza izaten hasi ziren, ELAren ordezkariak izan baitziren horretarako lanean. Bereziki industria atalean arduradun den Olivia Arevalorekin egin izan dute bidea.

## “ATZERA BUELTARIK EZ”

**Olivia Arévalo** - Nafarroako ELAren industria alorreko arduraduna



“Langileek ahalduz lortu dute. Beldurra albo batean utzi eta elkarrekin aritzeak erdietsi dezakeena ezagutu dute”, azpimarratzeko modukoa iruditu zaio Olivia Arévalori langileek erakutsi duten kemena. Asko atzerritarrak dira. Kultura eta pertsonen arteko harremanak ulertzeko modu desberdinak dituzte guztiek. Bertakoak zein kanpokoak izan. Beraien artean ez zuten apenas harremanik. Enpresak horretarako trikimailuak erabili izan ditu, euren artean gehiegi hitz egin ez zezaten. Batzuei hilabete oso bateko oporraldia eskaintzen zien zuzendaritzak, askori, euren herrialdera itzultzeko aukera ematen zien tarte horretan. Halakoekin zer lortzen zuten buruzagiak? Langileek pentsatzea euren aldeko jarrerak ere bazitu eta “nagusia gure laguna da” hitzak entzun ditut behin baino gehiagotan langile horien artean. “Faboreak” egiten zizkietela uste zuten, baina, langile batzuen eta besteen artean “piketa” sortzea baino ez zuten xede nagusiak. Lan handia egin dugu sindikatutik langileek begiak ireki eta benetan “fabore eta oporraldi” horien atzean zegoena ikusarazteko. Navarplumako langileen %85 atzerritarrak dira. Beste ohitura eta lan-motak ezagutzen dituzte eta horretaz ere baliaitu da enpresa azpikoetan aritzeko haiekin. Hizkuntzarekin duten zailtasuna batzuetan eta besteetan araudiaz

informaziorik ez dutela aprobeztatuta “ziria” sartzen zien.

Grebak, eta greba prestatzeak, lortu du haien arteko konplizitatea ahalbidetzea. Hori lortuta, lehen pausorik garrantzitsua emana zuten. Hortik aurrera enpresari aurre egitea baino ez zen geratzen: “Enpresa bat, zeinak 2018an 1.000.000 euro garbi irabazi zituen eta 8.000.000 euroko fakturaziotik %3 baino ez zuen bideratzen langileen soldatak ordaintzera”, azaldu du. Halako zenbakien aurrean lehenago langileekin negoziatzera ez esertzeak “harrokeria garbia” erakusten duela uste du sindikalistak. 41 eguneko greba horren bitartez baldintzak lortu dituzte langileek. Eta behin baino gehiagotan egin diote aurre enpresariari. Izan ere, egun horietan legezkoa ez den ekintzak egin ditu: Aldi Baterako Laneko Enpresen bidez langileak kontratatu zituen greban ari zirenak ordezteko. Hori dela eta, auzitara eraman zuten buruzagia. Eta ez hori bakarrik: lan taldearen duintasuna erakustea lortu dute jarrera eta jokaera batekin baino gehiagorekin. Enpresariari erakutsi diote ez direla beldur eta dagokiena eskatzeko gaitasuna badutela. Errespetatuak izan daitezela lortu dute euren lantokian. Bide berriari ekin diote: “Atzera bueltarik gabeko bidea markatu dute”.

Hasiera haietan ezer ez zen erraza izan. Beldur handia zegoen langileen artean. Kaleratuak izanen zirenaren beldurra zen batez ere sentitzen zutena. Langileen ordezkariak hautatzeko ere bide luzea egin behar izan zuten. Hala ere, hiruk aurrera pausoa eman eta laster hauteskundeak deitu zituzten lantokian. 38 langileren artean 23k eman zieten babes hiru ordezkariari. Alegia, bulegoetako eta zuzendaritza taldeko langileak izan ezik gainerako botoa izan zuten ELA sindikatuarekin zihoazen hiru ordezkariak.

“Ez zen erraza izan ordezkarien eta zuzendaritza taldearen arteko harremana sortzea. Hitz egiteko eta biltzeko proposamen idatziak eraman genizkien baina giza baliabideetako arduradunak baino ez zigun harrera egiten”, azaldu dute. Hark dena dela, langileek zituzten eskaeren inguruko solasaldirik izateko asmorik ez zuen agertu. Egoera ikusita, greba eginen zutela adierazi zieten. 2018ko urrian izan zen lehen ohartarazpena. Lanuzte horiek abian jarri aurretik enpresak mugimenduak egin zituen: enpresatik kanpoko pertsona bat bidali zuten langileekin akordioaren batera iristeko aukera gisan. Baina, horrek ere ez zuen fruiturik eman: langileen arazoez ez zuten hitz egiteko ahaleginik erakutsi. Dena dela, lehen pausu batzuk ematea erdietsi zuten: lantoki guztian barreiatuak zeuden segurtasun kamerak kenduko zituztela hitz eman zieten. Segurtasuna zaintzeaz baino langileak jazartzeko baliabideetat baitzituzten. Eta beste konpromiso bat ere hartu zuten: gaueko txandak egiten zituenari gehigarriak ordainduko zizkietela. Bi ekintza horiek abian jarriko zituztela eta berehalakoan enpresa hitzarmena adosteko prozesua martxan jarriko zutela. Horixe hitz emandakoa.

Hilabeteak joan eta hilabeteak etorri berehalakotasun hori luze egin zitzaion langileei. Hitz emandakoa betetzen ez zela ikusirik, harremana bitartekari edo negoziatzaile batekin egiten segitu ordez enpresako arduradunekin izatea nahi zutela jakinarazi zieten. 2019aren hasieran izan zen hori eta horrekin batera iritsi zen ohartarazpenik gogorrena: zuzendariarekin hitz egiterik ez bazuten greba mugagabeari ekiteko prest ziren. Egun haietan mugimendu zikinak izan ziren enpresako arduradunen aldetik. Ordezkari sindikalen gainetik gainerako langileekin saiatu baitziren negoziaketak eta eskaintzak egiten. Horrek ez-tandarazi zituen langileak eta horrek ikusarazi zien langileen batasunak hausten dituela norbanakoaren beldurrak.



## 4 Lanpostuetara duintasuna eramateko beharra

Otsailaren 1ean hasi zuten duintasuna lortzeko bidea. 41 eguneko borrokaldia izan zen. Aurretik egindako lana bezain garrantzitsua izan zen dena dela 41 egun horietakoa. Bidea zabaltzen hasi baitziren lehenago. Langileak elkar ezagutzen, biltzen eta bat egiten. Lehen egun haiek ez ziren batere xamurrak izan. Batzarrak isilpean egiten zituzten lehenbizi. Baten edo bestearen etxean. Bi edo hiru langile hasteko, eta gero, sumaturik jende gehiagok bat eginen zukeela eurekin sindikatuaren atea jotzea erabaki zuten.

ELA sindikatuarenera jotzea erdietsi zuten. Batzuk ibiliak ziren aurretik beste sindikatu batzuetan baina jendearengandik eta ahoz-ahokoak sortzen duen erakargarritasunengatik ELAra joateko iradokizuna iritsi zitzairen. Eta ez zen erraza izan lehen hartu-eman. Ez sindikatuagatik beragatik, ez ere industria alorraz arduratzen zen pertsonarengatik. Beldurra oraindik ez zegoen erabat garaitua langileen artean eta ez zituzten batzarrak, hitzorduak edota elkarrizketak erabateko lasaitasunarekin egiten.

Olivia Arevalok du ardura Nafarroako ELA sindikatuan 2014tik industria atalean. Lehendabiziko egunetik izan da beraiekin duintasunerako bidea diseinatzen. Eta ez du bidean langileez gainerako laguntzarik izan. Enpresan zuzendaritzak ez zuen ikusi ere egin nahi. Lantoki barrura sartzea eragotzi egiten zioten. Baina hala ere langileen konfiantza berehala eskuratu zuen eta hauteskunde sindikalak egitea ere lortu zuen. Hori bai, "normaltasuna" lortu ahal izateko hauteskunde horietan "estrategiak" jarraitu behar izan zituzten:



***“41 eguneko borrokaldia izan zen. Aurretik egindako lana bezain garrantzitsua izan zen dena dela 41 egun horietakoa. Bidea zabaltzen hasi baitziren lehenago. Langileak elkar ezagutzen, biltzen eta bat egiten.”***

hauteskunde-mahaia osatuko zela ziurtatzeko hitzordua eginda zuten ordua baino lehenago iritsi zen Arevalo Navarplumako lantokira. Sorpresaz harrapatu zituen bulegoetako langileak eta zuzendaririk edo arduradunik ez zenez iritsi, ez zuen arazorik izan barrura sartzeko. Iritsi zirenean hori bai, ahalegindu ziren hauteskunde-mahaia osatu ez zedin. Lan Ikuskaritzara deitu behar izan zuten halakorik ekiditeko. Eta oztopoak-oztopo hauteskunde sindikalak egin zituzten Navarpluman.

Nahikoa ez hauteskundeak egitearekin, eta, are, hiru ordezkari erdiesten baldin badira eta gehiengo nabarmena lortzen bada langileen aldetik ezin gehiago eska daiteke lehen pauso garrantzitsu gisan hartzeko. Garaipena hizki larritan: 38 langileetatik 23k eman zieten babesela ELAko ordezkari diren hiru langileei. Eta hori zartada itzela izan zen zuzendaritzarentzat, bereziki, Navarplumako arduradunarentzako.

Lehen kolpea emanda gainerakoak iritsiko dira gero. Enpresarekin langileen ordezkari gisan biltzeko ahaleginak etorri ziren ondoren. Hitz egiteko eta biltzeko proposamen idatziak eraman zizkieten. Erantzunik ez zen iristen eta beti bitartekarien bidezko harremana sortzen zen. Giza baliabideetako arduradunak baino ez ziren kasu egiten eta langileen benetako arazoez hitz egin baino nahiago izaten zuten bestelakoen bidez langileen nahia albo batean utzi.

Egoerak hala eramanda lehen greba abisua egin zieten Navarpluma enpresako arduradunei. Negoziaziorako biderik zabalderik ez zuten lortzen beste alternatibarik ez zuten aurkitzen. 2018ko urrian izan zen hori. Dena dela, lehen abisu horri berehalako erantzuna iritsi zitzaion. Langileek lehen planteamendu batean egiten zituzten eskaeretatik bi behintzat onartzeko konpromisoa hartu zuten enpresak eta horrez aparte, gainerako eskaerak aztertu eta negoziazio kolektiboa berehala abiatzeko konpromisoa ere bai. Konpromiso hirukoitz hori tarteko, greba ahalegina bertan behera uztea erdietsi zuten langileek.

Berehalakotasuna. Hitz hori erabili zuten Navarplumako zuzendaritza taldekoek negoziazio kolektiboa abiatu eta enpresa hitzarmena erdiesteko. Berehalakotasun hori 2018ko urrian ziurtatu zieten baina 2019ko urtarrilean oraindik ez zuten bestelako dei, hitz edo bilerarako proposamenik jaso. Enpresak bidalitako “negoziatzaileari” esan zioten zuzenean hitz egin nahi zutela zuzendaritzarekin, greba egiteko prest zeudela bestela langileak, ikusirik ez aurrera ez atzera geratua zela langileen lehenengo planteamendu hura.

Beldurrak oraindik bazirauen langileen artean. Ez zeuden guztiz ziur greba egiteko aukerarekin. Baina egoera beltza baldin bazen dagoeneko, are gehiago belztu zuten gerora iritsiko ziren gertaerek: enpresa arduradunak langileei esameska aritu zitzaizkien, batzuei besteen kontrakoak esanaz eta ordezkari sindikalak kontra eginez. Gezurretan ibili ziren batzuekin eta besteekin. Interes sindikalak zeudela tarteko, enpresa porrotera eraman nahi zutela ... eta halako hitzek eragin zuten benetan gertatzen ari zenaz jabetzera. Langileek batuta egon behar zutela argi ikusi zuten, enpresa saiatzan ari baitzen batzuen eta besteen arteko lehia areagotzen, baina, boterearekiko elkartasunez erantzuteak garrantzia izanen zukeela ulertu zuten.

Otsailaren 1ean hartu zuten erabakia. Greba mugagabeari ekinen zioten. Denok baturik eta beldurrak albo batean utzita. Langileek denok batera bultza eginez erdietsiko zuten eskatzen zituzten eskubideak eta horri tira egin zioten. 38koa da lantalde osoa, kontuan hartuta zuzendaritza, abokatuak eta gerentea. Horiek alboratuta 34 dira eta hamazazpik erabaki zuten duintasunaren bila abian jarritako borrokari eustea. Eta lehen fruituak berehala iritsi ziren, bai behintzat



sinbolikoak edo adierazgarriak: enpresaren produkzioa erabat etetea lortu zuten. Geldirik izan zen lantokia hasierako egunetatik.

Sinbolikoa eta adierazgarria izan zen enpresaren jarduna eten ahal izatea, baina, gainerako pausoak ez ziren berehala iritsi. Lehen hogeitau egunetan ez zuten enpresaren erantzunik jaso. Hitz bat bera ere ez. Foruzaingoak izan zituzten ondoan. Eta beraiekin baino ez zuten hartu-emanik izan. Hogeitau egun horietan kanpoko aginpideekin bai, horiekin ere izan zuten harremanik. Nafarroako Gobernuarekin hitz egiterik izan zuten. Egoeraren berri eman zieten ordezkariak. Presidenteorde ekonomikoarekin, Manu Aierdirekin eta haren departamentuko zuzendariarekin, Izaskun Goñirekin, izan zuten hitz egiterik. Parlamentuko atearak ere ireki zizkieten eta han ere lan saio baten bidez ezagutarazi zieten Navarpluman bizitzen ari ziren egoera.

Navarpluma enpresaren zuzendaritza Olivier Martinena bada ere beste bigarren jabe bat ere badu 2004az geroztik: Martiko. Greba egunetan garrantzitsua izan zen Martikoren parte hartzea, behintzat, hitz egiteko ahalegina erakutsi zuelako. 25 egun zeramatzen langileek greban eta momentu horretan hasi ziren mugimenduak izaten: Aierdik eta Martikok Olivier Martin behartu zuten bitartekari bat jartzera, Nafarroako Gobernuak izendatua, negoziazioa has zedin. Hitz egiten hasi ziren baina ez bide egokia hartuta: lehen hartu emanetan, alegia 2018ko urrian, aurkeztutako proposamen bat jarri zuten mahai gainean negoziatorako bide orri gisara. Baina dagoeneko langileak ez zeuden prest 25 egunen ondoren eta testuinguru horretan hasierako baldintza batzuen gaineko akordiorik erdiesteko. Ez daude prest minimoekin konformatzeko. Trabak baino ez zituzten jarri: hasteko, ehungintza sektoreko hitzarmena zegokiela ere ez zuen enpresak onartzen. Eta gauzak horrela, proposamen berri baten aurrean jarri ziren guztiak.

Martxoaren 12an sinatu zuten langileek hitzarmena ordura arteko bidea oztopoz eta trabaz betea izanagatik ere. Azken uneko ezustekoak ere tarteko: martxoaren 8rako prest zegoen hitzarmen berria baina enpresak zenbait baldintza moldatu egin zituen. Horretaz ohartu eta hitzarmena sinatu bezperan enpresaren atarian protestarik indartsuena egin zuten langileek: lantokira iristen ziren kamioilariak gerarazi, aldi baterako enpresen bidezko langileei sartzen ez utzi... modu horretan baino ez zuten lortu enpresaria eseri eta gertatutakoa onar zezan. Atzera egiterik baino ez zuen izan.

## 5 Eskubideen konkista

Hasieratik izan dute argi Navarplumako langileek: 41 eguneko borroka ez zen izanen bakarrik soldata hobeak eskuratzeko. Lan baldintza eta eskubide sorta zabala zegoen jokoan. Eta hori eskuratu arteko borrokaldia egiteko gai zirela bazekiten. Bost puntu garrantzitsu erdietsi dituzte bide honetan:

- Erdietsitakoak 2019-2020 urteetarako iraunaldia izatea.
- Azken lan erreformek jasoak dituzten elementurik atzeragarrienak ezabatu egiten dira. Ultra-aktibitate mugagabea itundu da, arbitraje boluntarioa eta Langileen Estatutuko 34.2 artikulua malgutasunik aplikatu ezin izatea.
- Soldataren igoera %10etik gorakoa. 2019rako soldata taulak berriak ezartzea, antzinakotasuna jasotzea, irabaziengatik ordaintzea eta gaueko ordu bakoitzeko gehigarria kobratzea. Horrez gainera, 2020rako Kontsumo Prezioen Indizearen arabera igoera soldatetan eta puntu bat gehiago topea %3an jarritz, salbuetsiz KPIa zifra hori baino altuagoa izatea. Kasu horretan Nafarroako KPI ezarriko da.
- Lan jarduna 24 ordu txikitzea eta hitzarmenaren sinaduratik aurrera igandetan lan egiteari uztea.
- Enpresak betebeharrak izanen du lan ordutegia finkatzeko urtero ezarritako lan-txandak inolaz ere molda daitezkeenak.

Langileak jakitun dira egindako eskaera ez dela oinarrizko eskubideak ziurtatzeko eta lan baldintzak duintzeko baino izanen. Alegia, eskaria bidezkoa, beharrezkoa eta dagokiena eskuratzeko izan dela. Oinarrizkoak eta ezinbestekoak beharko liritekeenak lortu dituzte.

## 6 Erresistentzia kutxaren garrantzia

Halako babes ekonomikorik ez dute sindikatu guztiek bermatzen. Eta beste lan-gatazka batzuetan gertatu izan den bezala Navarplumako langileentzat ere berebiziko garrantzia izan du ELA sindikatuak bere proiektuaren barruan duen erresistentzia kutxak ere.

Erresistentzia Kutxa ELAren elkartasunezko tresnen artean nagusia da. Afiliatu guztiek hileroko ordaintzen duten kuotaren %25 kutxa horretara doa, oraingo eta geroko grebei eusteko. Kutxak negoziazio kolektiboan duen eginkizuna funtsezkoa izaten da.

Navarplumako langileen kasuan ere gakoa izan da 41 eguneko grebari eutsi ahal izateko. Antolaketa eta afiliazioa ere izan dira gako. Horrek egin baitu are ahalmen handiagokoa erresistentzia kutxa bera. Langile guztiak (greban parte hartu dutenak) egin dira ELA sindikatuko afiliatu, eta beraz, denek jaso ahal izan dute soldataren ordezkoa.

Babes ekonomikoaz hitz egiten da. ELA sindikatuak ez du horretan bakarrik lagundu Navarplumako borrokaren bidean. Askoz ere gehiago eman die. Antolaketan, baliabideetan, harremanak egiterako garaian, bitartekaritzan, konpainian, segizioan... elementu askotan izan da bidelagun sindikatua.

# “41 EGUNEKO GREBA... ERREZ ESATEN DA”

**Amadou y Momar Diop, Felix Gonzalez ·**

Navarplumako ELAko ordezkariak

---

Ez dira horren erraz pasatzen egunak. Negu giroan harrapatu gintuen eta gogorrak izan ziren lehenengo egunak bereziki. Enpresaren atarian izan ginen. Gau eta egun. Txandaka. Lasai batzuetan, suminduta besteetan eta protesta gogorako gehienetan. Gure lan baldintzak duinak ez direlako iraun dugu greban. Arrazoi genuelako, elkarrekin izan garelako eta egoera irauli behar zelako egon gara borrokan.

## **Krudelkeria zenbait salatu dituzue**

Esplotaziotik gertu bizi izan gara. Prekariatatea izan da gure lanpostuetako eguneroko ogia. Zigorrek ezartzen zizkiguten txorakeriengatik: komunera “gehiegitan” joateagatik, mandarina bat aldageletan gosaltzeagatik, kamerak jarri zizkiguten egunerokoan kontrolatuak egon gintezen... presio handiarekin izan gara lan egiten. Gure lankide emakumezkoek esaterako, aldagelik ere ez dute. Pentsa!

Nik (Felix Gonzalez) urte batzuk daramatzat lanean Navarpluman. Hiru urtez aritu nintzen ahateen hankak lumetatik bereiziz ontzitxo baten laguntzarekin. Baliabide eta tresneria zaharkitua erabiltzen da

maiz. Urteotan ez dut bajarik hartu beharrik izan, zorionez. Baina, egun batez lanean, luma bat sartu zitzaidan begian. Sendatuta eta ongi garbituta lanean segitu nuen. Oraindik oso ongi ikusten ez nuenez, zailtasunak nituen eta gehiago kostatzen zitzaidan lan egitea. Horrek eraginda hein batean, hatza bihurritu nuen. Astebete izan nintzen medikuaren agiriarekin bajaran. Eta horrek zertan eragin zuen gero? Bada, esan zidaten ez nintzela emankorra, produktiboa eta beraz, ezin izanen nituela oporrak hartu.

Nahiz eta urte batzuk daramatzagun lanean inoiz ez dugu errekonozimendurik jaso: ez soldataren igoerarik ez eta kategorian aldaketarik. Peoi izaten segitzen dugu. Eta hori, kontuan hartuta, askotan, ez dagozkigun postuaren eginbeharrak gauzatzea egokitzen zaigula.

## **Zer nolako lan mota egiten da Navarpluman?**

Ahateen lumak prozesatzen dira gure lantokian. Luma horiek zikin iristen dira gurera. Guk prozesu oso baten bidez garbitu egin behar izaten ditugu eta ondoren sailkatu zakueta gorde ahal izateko. Prozesu hori guztia egiteko zazpi linea daude lantokian. Batzuek, pisu handiak mugitu behar

izaten dituzte. Luma garbitzeko eta sikatzeko makinetara sartu behar da eta kilo ugaritako kargak maneiatu behar izaten ditugu. Baita zakuak bete ahal izateko ere lumak garbi daudenean.

Linea desberdinetan dago banatua gure zeregina, esan bezala. Bakoitza, horietako batean aritzen da lanean. Astelehenetik igandera arteko txandak izaten genituen. Goizez, arratsalde edo gauez aritzen ginen. Urtean bi egunez baino ez zituen ixten ateak lantegiak: Gabon Gauean eta Urte Berrian. Bi eguneko atsedenaldiak izaten genituen, baina, gehienetan ez ziren jarraian izaten, egun solteak gehienetan. Askotan urte amaieran behar baino egun gehiago lan eginda genituela konturatzen ginen eta nagusiak opor egunen truke emanen

zizkigula esaten bazigun ere, ez ziren egun horiek inoiz iristen.

### **Nola irudikatzen duzue etorkizuna?**

Oraindik ez gaude %100 asebeteta baina badakigu kostako dela hitzarmenean jasotako guztia praktikara eramatea. Badago oraindik hobekuntzak egiteko aukera eta horiei helduko diegu enpresarekin izanen ditugun gainerako bilera eta negoziazioetan. Ez dugu nahi enpresak mehatxu gisara hartzea gure jarrera, gu ez gara haien etsai. Eskatzen ari gara ez da baizik oinarrizkoa. Langileak pozik izateak adieraziko du lantokiaren zeregina hobeki ateratzea eta denok irtetea irabazle. Hori da enpresariak ulertu beharko lukeena.



## 7 Kanpotik jasotako babesa

Ez da erraza izaten lan gatazka baten presentzia hedabideetan hedatzea. Ez behintzat hasierako egunetan. Tantaka iritsi zen baita Navarpluman gertatzen ari zenaren berri. Lehenengo egunetan informazio gutxi hasi zen ateratzen. Hedabide idatzietan bereziki. Baina, egunak joan eta egunak etorri indartzen hasi zen langileen eskakizunen presentzia komunikabideetan ere. Nafarroako tokiko hedabideek egin zieten kasu aldarrikapen eta protestei eta horrek asko laguntzen du arazoa plazaratzen. Langileei eurei ere ematen die nolabaiteko ahotsa eta nolabaiteko indarra. Albiste izateak eragiten du mugimendua sor daitekeela geldirik zeuden estamentuetan. Enpresariak eta zuzendariak nahiagoko lukete dena isilpean pasa izan balitz, baina, hori ere ez zuten berehalakoan lortu.

“Greba egiten ari dira Navarpluman hitzarmen bat exijituz”, adierazi zuen Noticias de Navarra; “Navarpluma: 22 egun greban duintasuna aldarrikatuz”, jaso zuen Euskalerrirratia.eus agerkariak; “Esplotazioa salatzen ari dira Nafarroako lantegi batean: langileen %70 beldurrez joaten dira lanera”, idatzi zuen navarra.com agerkariak; edo, “Navarplumako langileek hamabost eguneko greba daramate enpresaren hertsatze eta prekarietateari aurre eginez”, jaso zuen El Salto aldizkariak. Oihartzuna izan zuen 41 egunez grebak, bereziki, aurrera egin ahala irakur zitezkeen langileen eskaeren xehetasunak. Gertatzen zenaren berri ere bazuten hedabideek: jaso zuten nola enpresa ari zen Aldi Baterako Enpresen bidez langileak kontratatzen gainerakoek greba egiten zuten bitartean. Edo jasotzen zituzten zer nolako baldintzak zituzten lantokian: hamabi orduko lanaldiak, egutegi finkorik gabeko kontratuak, aldagela bakarra eta emakumeak gabe zeudela, segurtasun kamerak langileei zigorrak ezartzeko erabiltzen zituztela ... dena jasoa geratu da.

Erakundeetara ere iritsi ziren Navarplumakoen eskaera eta eskakizunak. Nafarroako Parlamentuan lan saioa izan zuten otsailaren 12an eta azaldu zieten, xehe, zein zen egoera: prekarietatea eta esplotazioa, langileak beldurrez joaten zirela lanpostura edota enpresak ez zuela hitzarmen bat adosteko negoziatorik abiatu nahi. Talde parlamentarioek babesa helarazi zieten egun hartan.

Egun batzuk beranduago presidenteorde ekonomikoaren, Manu Ayerdiren, hitzak ere jaso zituzten egunkariak. Navarplumaren inguruan, esan zuen, elkarrizketa ahalbidetzen ahalegintzen ari zirela bi aldeen artean, enpresaren eta langileen artean. Gerora, bitartekaritza eginen zukeen pertsona bat ere jarri zuen negoziaketetan gobernuak eta beraz, inplikazioa izan zuen borrokak iraun zuen egunetan.

## 8 Garaipen erabatekoaren bila

Bidean zailtasunak asko izan dira baina hitzarmena sinatzea lortu dute Navarplumako langileek. Oinarrizko lan baldintza duinak izateko aukera eskainiko die orain negoziazioaren bidez lortutako dokumentu horrek. Dena dela, ez da egun batetik bestera egi bilakatzen idatziz jasotako gutzia. Enpresak denbora tarte bat izaten du adostutakoa betetzeko eta Navarplumakoen kasuan sei hilabeteko epea jarri diote.

Aurrerapenak badoaz, poliki, baina badoaz. Langileak kontent daude egindako lanarekin, bereziki euren artean sortutako taldearekin, elkarlanarekin eta erakutsitako ahalmenarekin. Baina, kezka ez da guztiz desagertu. Hitzarmenean jasotakotik ez da dena berehalakoan txertatu eta horrek nolabaiteko sentsazio gazi-goza uzten die. Badakite pazientzia izan behar dela halakoetan, eta egoerak hobera baino ezin izanzen duela egin, baina, motelegi ez ote den mugitzen ari, hori ere sumatzen dute.

Segurtasun kamerak ez dituzte erabiltzen langileek jarraimendua egin eta zigorrak ezartzeko, adibidez. Presio txikiagoa sentitzen dute orain behintzat lanera doazenean. Fitxatzeak ere ez dira horren zuhurki egiten. Antolaketan nabaritzen dira zenbait aldaketa eta urte amaiera arteko egutegi finko bat ere badute eskuartean. Baina gabeziak ere izendatzen ahal dituzte: baliabide falta handia da oraindik, alegia, askotan lanpostura iritsi eta ez daude prest beharrezkoak dituzten tresnak edota oraindik ez dira ari txandakatzen langileen artean.

Langileek argi dute garaipen erabatekoaren bila segituko dutela. Eta ez dela epe motzean iritsiko. Baina argi duten bestea da, elkartasunean, indarrak batuta, beldurrak uxatuta eta elkarrekin tira eginez iritsiko direla eskatu dituzten guztiak erdiestera.

