

SU TXIKIAN

Jantoki pribatuetako
sukaldaritza sektorearen
25 urteko borroka



IZAN TA ESAN

016 | 2026ko iraila

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

SU TXIKIAN

Jantoki pribatuetako sukaldaritza sektorearen 25 urteko borroka

AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. SEKTORE FEMINIZATU, AZPIKONTRATATU ETA PREKARIZATUA	6
3. JANTOKI PRIBATUETAKO LANGILEAK “EZINBETEKOA DA BABES KOLEKTIBOA, HORI DA SINDIKATUA”	9
4. HEZKUNTZA PUBLIKOKO SUKALDEETAKO LANGILE AZPIKONTRATATUAK “GURE SEME-ALABEK IKASTETXEA UZTEN ZUTENEAN, LANA GALTZEN GENUEN”	15

Izan ta Esan 16
2026ko iraila



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

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

Fotokonposizioa: Edorta
Inpresioa: Bilbograf

1 Sarrera

Borrokatzek merezi du ez da eslogan huts bat. Euskal Autonomia Erkidegoko jantoki pribatuetako 5.300 langile baino gehiagok —ikastetxe pribatuetako jantokietan, adinekoen egoitzetan, ospitaleetan eta enpresa pribatuetan aritzen direnek, 'kolektibitateak' ere deitutakoek— ondo dakite hori: erresistentzia, lana eta borroka kolektiboa lorpen bihurtzen ikasi dute.

Hogeita bost urte, ordea, behar izan dituzte prekarietateari eta diskriminazioari mugak jartzeko eta hitzarmen kolektibo batekin bidegabekeri ikusezin batekin amaitzeko: sektore feminizatu honetan, sektore pribatuko langileek hezkuntza publikoko jantokietako lankideek baino soldata txikiagoa eta lan baldintza okerragoak zituzten, lan berdina egin arren.

Oztopoz betetako urteak izan dira. Soldata eta lan baldintzen diskriminazioaz gain, beste oztopo bat gaineratu baitzitzairen 2014an. Urte hartan, patronalak eta estatuko CCOO eta UGT sindikatuek baliatu zuten Jose Luis Rodríguez Zapaterok 2011n bultzatutako negoziazio kolektiboaren erreforma, eta kolektibitateetarako estatu mailako hitzarmen bat sinatu zuten. Hitzarmen harekin bidea ixten zitzairen aldarrikapenei, non eta Hego Euskal Herrian, borrokak indar handiagoa zuen lekuan; negoziazio kolektiboaren bidez langileei galarazi nahi zitzairen eskubide berriak lortzea.

Erreforma horren eta estatu mailako hitzarmenaren ondorioz, indargabetu ziren ordura arte aplikatzen ziren ostalaritzako lurralde hitzarmenak, eta langileen baldintzak arautzen hasi ziren estatu mailako hitzarmen horren arabera. Ondorioz, soldata eta lan baldintza negargarriak ezartzen hasi ziren.

Inposizio hark ez zituen soilik bizi baldintzak gogortu soldata txikiagoekin eta lanaldi luzeagoekin. Esparru horretan euskal gehiengo sindikalak ordezkari izaren %84 baino gehiago izan arren, eta ELAk gehiengo, gure lan baldintzak hemen erabakitzeko eskubidea mugatzeko helburua ere bazuen.

Zailtasun guztien gainetik, baina, sektoreko langileek erakutsi dute hormarik sendoena ere pitza daitekeela borondate kolektiboak indar aski badu.

Zapateroren erreformaren ondorioak bertan behera uzteko beharrezkoa izan da urte luzeko borroka: pedagogiarekin, lantokietara bisita asko eginez, mobilizazioekin eta batez ere lan askorekin lortu da. Esaterako 2021ean, ELAk lan erreformen kontrako kanpaina egin zuen enpresetan eta kaleetan, erabaki ahalmena Madrildik atera eta Zapateroren erreformaren ondorioak indargabetzeko. Kanpaina hura amaitu zen beste lan erreforma batekin, eta baliabide juridikoez gain, berreskuratu genuen erabakitze ahalmena, negoziazioaren giltza Hego Euskal Herrira ekartzeko eta hemen negoziatzeko eta erabakitze.

Erreforma harekin, funtsezkoa zenari bidea ireki zitzaion berriro: sukalde pribatuetako langileek aukera zuten hitzarmen propio bat negoziatzeko, eduki onekin, hemen sustatua, negoziatua eta erabakia.

Baina hori ez zen posible izango borrokarako indar nahikorik gabe, eta batez ere, antolakuntzarik gabe.

Antolatzea ez zen erraza, ordea. Sektorean ez zegoen langileak elkartzeko lantoki edo gun e handirik, ezta langileak elkartzeko plantilla egonkorrik ere. Errealitatea bestelakoa zen: sakabanatutako lantokiek osatzen dute sektorea, zatikatutako plantillak, eta azpikontratazioaren ondorioz enpresak etengabe aldatzen dira. Elkartzeko edozein saiakera zailtzeko diseinatutako mapa bat dirudi sektoreak. Horixe baita azpikontraten eta sektore feminizatu eta prekarioen errealtate gordina.

Eta, hala ere, antolatzeko modu berriak eta hurbilagoak bilatu eta lortu ziren. Langileek espazio komunak sortu zituzten eta antolakuntza sindikala eguneroko bihurtu: pertsonaz pertsona, zentroz zentro eta bisitaz bisita ehuntzen zen sare bat osatzeraino.

Talde lanak, gertutasunak, zailtasunak zailtasun langileengan iristeko konpromisoak, antolakuntza planek... forma eman zioten ahalegin indibidualen batura baino askoz handiagoa zen zerbaiti: komunitatea sortu zuten.

Eta komunitate horrek ekarri zituen afiliazioa, ordezkaritza eta negoziazio anbiziotsu bat bultzatzeko beharrezko indarra. Ez zen negoziazio erraza izan; mobilizazioak eta grebak ezinbestekoak izan ziren. Baina, egoera nekeza izanda ere, langileek ziurtasun osoa zuten elkarrekin indartsuagoak zirela eta inongo inposizioek ez zituela geldiaraziko.



KOLEKTIBITATEAK
20 URTE OSTEAN,
EAEko LEHEN HITZARMENA

LORTU DUGU

GENERO ARRAKALA EZABATEN
SÚBIDA SALARIAL DEL 35%

HEMEN LAN EGIN,
HEMEN ERABAKI

ELA

Lan esparruko halako borroka feministak funtsezkoak dira emakumeen eskubideak lortzeko. Izan ere, milioika emakumek, beren ahalegin eta konpromisoaren bidez, gizarte osoarentzat bidezkoagoak, berdinzaleagoak eta errespetuzkoagoak diren lan esparruak eraikitzen dituzte. Ekarpen hori aitortu behar da. Sukaldaritza pribatuetako sektoreko langileen borroka ere bada ekarpen txiki bat borroka zabalago horretan.

Langileak antolatzen direnean, borrokak emaitzak ematen ditu. Eta kasu honetan, emaitza argia da: Euskal Autonomia Erkidegoko sukaldaritza kolektiboko lehen hitzarmena lortu dute, hogeita bost urteko lan baldintzen desberdinkeriarekin amaitzeko.

Orain borrokak aurrera jarraitu behar du.

Mari Cruz Elkoro
Manu Robles Arangiz Fundazioko kidea

2 **Sektore feminizatu,** **azpikontratatu eta prekarizatu**

11.500 bat langilek dihardute sukaldaritza kolektiboaren sektorean, bai arlo publikoan, bai pribatuan. Sektoreak sexuaren arabera langileen banaketa paraitzen du, eta soldata arrakala areagotzen dituen hainbat ezaugarri ditu. Hala nola, besteak beste, lanaldi partzialeko kontratuak hedapen handia dute (sektore feminizatuetan oso ohikoa dena), soldata txikiak eta egiten den lanari balio urria aitortzen zaio. Dena den, sukaldetako langileen aldarrikapenak ez dira soilik soldata eta lan baldintzei begirakoak. Euren eginkizunen artean daude janaria zerbitzatzea, baina baita ikasleei jaten irakastea eta elikadura intolerantzia posiblei arreta berezia jartzea ere, esaterako, eta horrek erantzukizun handia suposatzen du.

Ikastetxeetako jantokien kasuan, hasieran eta sektorearen zati batean, ikasleen amek hartzen zuten beren gain jantokien ardura. Batzuetan lan hori borondatez egiten zen, eta beste batzuetan, ordainsari baten truke; zenbait kasuetan kontratua eta soldata ere zuten. Egoera guztietan, borondatezkoa zein soldatapekoa izan, ama horien jarduna amaitzen zen seme-alabek ikastetxea uzterakoan.

Bestetik, ikastetxeetako jantokiez gain, langileak ere aritzen dira adinekoen egoitzetako jantokietan, enpresetakoetan, ospitaletakoetan, kafetegietan eta sukalde zentraletan. Beraz, sukaldari, sukaldeko laguntzaile, office-langile eta jantokietan bertan monitore lanak egiten dituzte, azken hori batez ere ikasle txikienekin. Kasu gehienetan, langileak azpikontratatuta daude Auzolagun Taldea, Aramark, Eurest Colectividades, Gastronomía Cantábrica, Gastronomía Vasca, Tamar, Aibak, Sodexo edo Serunió bezalako enpresen bidez, besteak beste.

Enpresa berberentzat lan egin arren, 2003tik aurrera lan baldintza desberdinak zituzten langileek. Izan ere, urte horretan sinatu zen Hezkuntzako ardurapeko sukaldeetako langileentzako hitzarmena, eta ondorioz, aplikatu beharreko hitzarmena lantokiaren arabera zen, ez azpikontratatuaren enpresaren



araberakoa. Hau da, honako hitzarmena aplikatzen zitzaien ikastetxe publikoetako jantokietako azpikontrataturako langileei: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren menpeko eskola jantokietako kolektibitate enpresen kudeaketa zuzeneko hitzarmena (Zuzeneko kudeaketako langileak ere deitzen zaie horregatik). Aldiz, ikastetxe pribatuetako, ikastoletako, enpresa pribatuetako jantokietako, sukalde zentraletako edo ospitaleetako jantoki eta kafetegietako langileei aplikatzen zitzaien Arabako, Bizkaiko edo Gipuzkoako ostalaritzako hitzarmenak, lantokiaren lurraldearen arabera.

Egoera horrek ondorio larriak zituen lan baldintzetan: Hezkuntzako langile subkontrataturak urtean 1.592 orduko lan jarduna zuten, eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ostalaritza hitzarmenenean zioten urtean 1.723 eta 1.746 ordu artean egin behar zituztela lan, lurraldearen baitan. Soldatetan, hitzarmen horien arteko aldea %50-31koa zen, kategorien arabera.

2003an, sare publikoko eskola jantokietarako sektore hitzarmena sinatu zenetik, langile guztien lan baldintza parekatzearen alde azaldu ziren ikastetxe pribatuetako jantokietako, sukalde zentraletako, ospitaleetako jantokietako, adinekoen egoitzetako edo enpresa pribatuetako sukaldeetako langileak. Kudeaketa Zuzeneko hitzarmenak arautzen zituen baldintzak eskatzen zituzten, funtzio berak egiten zituztelako, kategoria berak zituztelako eta enpresa berberentzat egiten zutelako lan, baina baldintza askoz okerragoekin.

2014an, EAErako hitzarmen propio bat negoziatzeko izapideak hasi zituzten ELAk eta LABek, lan baldintzak sare publikoko lankideekin parekatzeko. Baina, aukera hori zapuztu zuen Espainiar estatuko Food Service España patronalak eta CCOOek eta UGTk sinatutako estatu mailako hitzarmenak: zehazki, Euskal Autonomia Erkidegoan hitzarmen propio bat negoziatzea debekatzeko klausula bat zuen.

Ondorio larriak izan zituen. Alde batetik, ostalaritzako hitzarmena aplikatzen zitzaienei estatukoa ezarri zitzaien, eta horrek bi ondorio izan zituen: negoziatzeko eta erabakitzeo aukera eta esparrua mugatu zitzaien hemengo langileei, eta atzerapausuak izan zituzten lan baldintzetan. Ondorioz, are gehiago handitu zen jantoki publikoetako lankideekin zuten aldea, eta azpikontrataturako eta zuzeneko kudeaketako langileen arteko arrakala. Izan ere, estatuko hitzarmenaren ondorioz zuzenko kudeaketako lankideek baino 200 ordu baino gehiago egiten zuten lan, eta soldatan ere tartea nabarmen handitu zen.

Hala ere, ELAn antolatutako langileek ez zuten amore eman, eta etsi beharrean, borrokan jarraitu zuten. Prozesu luze eta korapilatsu baten ondoren, 2026ko otsailean, helburuak bete dira. ELAk, ordezkaritza %43,53rekin, Euskal Autonomia Erkidegoko Sukaldaritza Kolektiborako lehen hitzarmena sinatu du. Hitzarmen horrek 2025eko urtarrilaren 1etik 2032ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du, eta pixkanaka lanaldia murriztu eta soldatak handituko ditu, ikastetxe publikoetako jantokietan aplikatzen den Kudeaketa Zuzeneko hitzarmenarekin erabat parekatu arte.

3 Jantoki pribatuetako langileak “Ezinbetekoa da babes kolektiboa, hori da sindikatua”

Araceli Lopez eta Mari Luz Rodriguez ELAko militanteak eta Gastronomía Cantábrica (Bizkaia) eta Askora Plus (Gipuzkoa) enpresetako ordezkariak dira jantoki pribatuen eremuan, hurrenez hurren. Urte hauetan guztietan helburu oso argi batekin aritu dira lanean: lan baldintzak hobetzeko hitzarmen kolektibo bat lortzea sukaldaritzako sektorean dauden desberdintasunekin amaitzeko.

Bere egiten dute sindikatuan hainbestetan errepikatutakoa, borrokatzeak merezi duela eta borroka feministaren parte ere badela eurena. Izan ere, beste hainbat sektoretan bezala, lanaren sexu banaketaren ondorioak pairatzen dituzte: emakumeei bereziki eragiten dieten kontratu partzialak ugari dira sektorean, soldata txikien ondoriozko prekaritatea, eta ez zaie aitortzen egiten duten lanaren balioa. Horregatik, soldata eta lan baldintza hobeak borrokatzeaz gain, hezkuntza sistemaren parte ere badirela aitortzeko borrokatu dute; janaria zerbitzatzeaz aparte, adingabeei jaten irakatsi eta elikadura intolerantzien kontrol berezia bermatu behar izaten dute, horrek dakarren erantzukizunarekin.

Ia 25 urtez egindako bisitek, bilerek eta asanbladek emaitzak eman dituzte, prozesua oso luzea eta zaila izanagatik ere. Garaipen errazik inoiz ez baitago, baina are zailagoa da lanaldi murriztagoak dituzten sektoreetan; horrek bisitak zailtzen ditu, eta enpresek ehunka langile izan arren, askotan langileek ez dute elkar ezagutzen. Hori da azpikontratazioaren errealitatea: sektore feminizatueta, diskriminazio egoereekin gutxi ez, eta antolatzeko zailtasun handiagoa dute.

25 urte behar izan dituzue hitzarmen propioa lortzeko.

Araceli: Prozesua oso luzea eta konplexua izan da. Hainbeste urte, hainbeste oztopo eta zailtasun bidean aurkitzen dituzunean, batzuetan dena uzteko gogo duzu. Ez da erraza halako borroka bati denboran eustea, lankideei etengabe animoak ematea eta baietz, posible dela esatea. Zu higitzera jokatzan du parekoak, eta denboran luzatzeak langileen kontra egiten du, itxaropena ahultzen delako.

Mari Luz: Gure oinarri nagusia lankideak izan dira beti. Ezinbestekoa da babes kolektiboa; horixe da sindikalismoaren funtsa: kolektiboa eraikitzea, komunitatea sortzea. Horixe da feminismoa ere: elkarri laguntzeko, elkartasunerako eta parte hartze kolektiborako espazioak sortzea, berdintasunarekiko konpromisoa partekatzen dugun pertsonen artean. Ordezkarien artean sareak ehuntzen joan gara, esperientziak partekatzeko, arazo komunak identifikatzeko, askotan arnasa hartzeko eta bidea elkarrekin eraikitzeko.

Denon artean lortu dugu, eta zoriondu egin behar dugu geure burua horregatik. Basamortuko zeharkaldi hau erraza izan ez bada ere, lan bikaina egin dugu. Hitzarmena lortu dugu, baina baita elkarrekin gai garela erakustea ere. Eta borrokak jarraituko du.

Zein izan zen zuen aldarrikapenaren jatorria?

Araceli: Sufritzen genuen diskriminazioa izan zen bide hau abiatzera bultzatu gintuen arrazoia. Denok antzeko enpresetan egiten genuen lan eta lan berdina egiten genuen arren, lan baldintza desberdinak genituen. Gainera, Hezkuntza-ko jantoki publikoetako lankideek jada borrokatu zuten euren diskriminazioarekin amaitzeko lantokietan bi kolektibo bereizita zeudelako: administrazioak zuzenean kontratatutakoak eta azpikontrataturakoak. Haien borrokak emaitzak eman zituen, eta administrazioako langileen baldintzekin parekatzea lortu zuten azpikontrataturakoek. Guretzat erreferentzia garrantzitsua izan zen borroka hori eta lortutakoa, eta bide beretik jarraitzera animatu gintuen. Guk ere haiek lortutakoa nahi genuen, eta haien laguntzarekin eta esperientziarekin, denok batera lanean hasi ginen.

2014ko udan enpresei negoziatzeko asmoa jakinarazi zenieten. Zer gertatu zen negoziazio hori gauzatu ez zedin?

Mari Luz: Estatuan Sukaldaritza Kolektiboaren lehen hitzarmena sinatu zen. Espainiako patronalak sinatu zuen CCOOrekin eta UGTrekin batera, eta gure lan baldintzak are gehiago okertu eta prekarizatu ziren: miseriazko soldatak ezarri zituzten eta lanaldia 1.800 ordura handitu. Gainera, Jose Luis Rodriguez Zapaterok bultzatutako Negoziazio Kolektiboaren Erreformatz baliatuta, klausula bat sartu zuten estatu mailatik beherako negoziazioak debekatzeko. Klausula horrek negoziazio kolektiboa bahitzen zuen, estatu mailako monopolioarekin. Antidemokratikoa zen, gure sektorean EAEn %16ko ordezkaritza zutenek

lan baldintzak inposatzen zituztelako, nahiz eta hemen ELAk eta LABek %84ko ordezkaritza izan.

Araceli: Horrek 20 urteko atzerapausoa ekarri zuen sektoreko lan baldintzetan. Patronalak lortu zuen negoziazioa gatazka sindikalik ez zegoen eremu batera eramatea, enpresa handiek ordaindutako liberatu ugari zituzten ordezkari otzaneekin.



Zein izan zen zuen erantzuna?

Araceli: Borroka hainbat frontetan abiatu genuen. Alde batetik, diskurtsoa landu genuen gure lan baldintzak hemen erabakitzeko gaitasuna kentzen zigun hitzarmenaren aurka; ordezkaritza sindikala ukatzen zuen, negoziazio propio bat abiatzeko aukera ukatzen zigun eta lan zein soldata baldintzetan atzera egitera behartzen gintuen. Mobilizatzen hasi ginen, asanbladak egiten.

Mari Luz: ELAk beste fronte bat ireki zuen esparru juridikoan. Auzitegi Nazionalak enpresen eta Espainiako sindikatuen alde egin zuen; gure ustez, nazionalismo espainolaren ondorioz egin zuen hori, argudio juridikoengatik baino gehiago. Eta ebatzi zuen sukaldaritzako hitzarmenak lehentasuna zuela ostalaritzako hitzarmenaren gainetik.

Egoera horren aurrean, EAerako Ostalaritzaren lehen Esparru Akordioa bultzatu genuen. Ondoren etorri zen EAerako lehen Lanbidearteko Akordioa. Akordio horietan blindajea ezarri genuen, lurraldeetako hitzarmenek estatuko en aurrean lehentasuna izateko. Kolektibitate enpresentzako atal espezifiko bat ere sartu zen, sektorean ostalaritzako hitzarmenak aplikatzen jarraitzeko. Hala ere, Euren, Aramark, Sodexo eta Seruni3n enpresek, hau da, Espainiako patronalean eragin handiena zuten enpresek ez zuten akordioa errespetatu.

Araceli: Ez ziren akordioa ez aplikatzearekin konformatu. CCOO erabili zuten Espainiako Sukaldaritzako Patronalaren joko zikina egiteko, eta beren nazionalismo espainolaren izenean, nahiz eta horrek EAEn lan egiten genuenoi kalte egin, Ostalaritzaren Esparru Akordioa inpugnatu eta auzia judizializatu zuen. Epaiak ez zuen ebatzi zein esparruk izan behar zuen lehentasuna, estatu mailakoak ala erkidegokoak. Erdibideko irtenbidea eman zuen: lehenengo sinatutako hitzarmena aplikatuko zela esan zuen, hau da, estatukoa, indarrean zegoen bitartean.

Kontua zen indarraldia inoiz ez zela amaitzen, Espainiako patronalak eta sindikatuek sistematikoki hitzarmena luzatzen baitzuten amaitu aurretik. Helburua zen gure aldarrikapenatarako ate guztiak ixtea, hitzarmen propio bat egiteko aukera erabat eragozteko.

Negoiazio kolektiboa espainolizatzeko estrategia horrek beste sektore batzuei ere eragin zien.

Mari Luz: Bai. Gure sektorean erabili zuten estrategia izan zen oldarkorrena, inolako lotsarik gabe debekua ezarri baitzuten. Beste sektore batzuetan sotilago jokatu zuten. Gai batzuk estatu mailarako erreserbatzen zituzten. Adibidez, garbiketean esan zuten subrogazioa ezin zela estatu mailatik kanpo arautu. Gauza bera gertatu zen eraikuntzan, segurtasun pribatuan edo lorezaintzan.

Horren aurrean, ELAren estrategia izan zen auzia maila politikora eramatea. Asko zegoen jokoa. Sindikatu bati negoziazio kolektiborako gaitasuna kentzen bazaio, zer geratzen zaio? Sindikalismo aldarrikatzailea desagerrarazten bada, zer etorkizun izango du langile klaseak?

Horregatik, ELAk kanpaina bat abiatu zuen. Hemengo alderdi politikoeekin bile-rak egin ziren eta 'Ez gaitazue Madrilen saldu' lelopean mobilizazioak antolatu

ziren; alderdi abertzaleen botoak behar zituen Espainiako Gobernuak. Kanpaina hark emaitzak eman zituen: Langileen Estatutuan egindako lan erreformak behin betiko argitu zuen auzia eta erkidegoetako hitzarmenei lehentasuna aitortu zien, estatuko hitzarmenen aurrean.

Aldaketa hori ezinbestekoa izan da zuen aldarrikapenak jasotzen dituen hitzarmenaren bidea irekitzeko.

Araceli: Bai, erabat. Presioak eta mobilizazioak egoera irauli zuten, eta hortik aurrera berriro heldu genion gure hitzarmen propioaren helburuari.

Zergatik aldatu zuten enpresek ere jarrera eta zergatik onartu zuten EAE-ko hitzarmen bat negoziatzea?

Araceli: Enpresa guztiek ez zuten negoziatzeko prestutasuna erakutsi. Aipatutako Espainiako enpresek blokeatzeko jarrerari eutsi zioten. Baina, gure ostalaritzako hitzarmenak onartu eta aplikatzen zituzten hemengo enpresek lehia 'desleiala' sufritzen zuten, enpresa horien merkatua oso mugatua delako: bezero berberengatik lehiatzen dira. Lan baldintza desberdinak aplikatuta, Espainiako enpresak abantailan zeuden. Egoera horrekin amaitzeko modu bakarraz zen gehiengo sindikalaren eta patronalaren babesak izango zuen hitzarmen bat negoziatzea, enpresa guztientzat derrigorrezkoa izango zena.

Mari Luz: ELAk gehiengoa du sektorean, oso antolatuta gaude, helburuak oso argi ditugu eta mobilizatzeko nahiz grebara jotzeko prest gaude. Horregatik, 2025ean negoziazio mahaia berriro eratzea bultzatu genuen, eta hemengo sukaldaritza enpresen jarrerak —hitzarmen baten aldekoak zirenek— mahaia osatzea ahalbidetu zuen.

Azpimarratu behar da CCOO-k bere jarrerari eutsi ziola eta aurreneko bileretan esan zuen negoziazioaren aurka zegoela. LABek, berriz, negoziazioari ekiteko gure planteamendua babestu zuen.

Nola gauzatu zen negoziazio prozesua?

Araceli: Esan behar da mahaia eratzeko ELAk eta LABek enpresak presionatu eta mobilizatu egin behar izan genituela. Gehiengo absolutua genuen. Gainerako sindikatuak ez zeuden, eta ez ziren agertu ere.

Mari Luz: Helburua oso argia zen: ikastetxe publikoetako jantokietan lan egiten duten lankideekin parekatzea gure lan baldintzak, hau da, Kudeaketa Zuzeneko hitzarmenarekin parekatzea. Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako ELAko militanteok oso modu koordinatuan egin dugu lan; plantillak informatu ditugu, bisita ugari egin ditugu eta lantokietan asanblada asko antolatu, beharrezkoa izanez gero greba aktibatzeko. Urte askotako lana izan da, baina emaitza oso positiboa.

Otsailean, EAEko kolektibitateetarako lehen hitzarmena sinatzea lortu genuen. Hasierako urteetan soldata igoera oso handiak eta lanaldiaren murrizketa nabarmenak jasotzen ditu, eta, gainera, pertsona bakoitzarentzat gutxieneko lanaldi bat ezartzen du; hori oso garrantzitsua da partzialtasunak gogor zigortutako sektore batean. Parekatzea pixkanaka egingo da, 2032ra arte.

Borrokak aurrera jarraituko du orain erreleboa hartu dizueten lankideekin. Orain hurrengo helburua zein da?

Araceli: Bai, orain gure lankideei dagokie borrokarekin jarraitzea. Honako helburu hauek dituzte, besteak beste: estatalizazioaren aurka borrokatzen jarraitzea, negoziazioari hemen eusteko eta erosahaltenaren galera gelditzeko. Beraz, norabide horretan borrokan jarraitu beharko da, antolatzen eta sektore honetan oso garrantzitsua dena, sindikalizatzen. Jendeak badu kontzientzia hori.

Mari Luz: Gure lan baldintzak eta lanaldiak hobetzen jarraitzea, KPlaren gainetik dauden soldata igoerak lortzea eta oso gai garrantzitsu bat mahai gainean jartzea: ratioak ezartzea. Horixe da oraindik lankideen artean dagoen aldeetako bat. Sare pribatuan, egoitzetan, ospitaleetan eta enpresetan ez dago gure lan kargak arautzen dituen ratio sistemarik, eta hori izango da hurrengo negoziazioaren helburuetako bat. Erreleboa hartu digutenek jarraitu beharko dute bide hori urratzen.

4 Hezkuntza publikoko sukaldeetako langile azpikontratatuak

“Gure seme-alabek ikastetxea uzten zutenean, lana galtzen genuen”

Lutxi Puertas eta Noemi Etxebarria 1995ean hasi ziren lanean hezkuntza publiko sareko jantokietan (kudeaketa zuzenean). Garai hartan eskola jantokien antolaketa ez zen homogeneoa. Zentro batzuek beren sukaldeak eta Eusko Jaurlaritzako langile propioak zituzten; beste batzuetan, berriz, ez zegoen sukalderik eta zerbitzua ‘garraiatutako janaria’ deitzen zen sistemaren bidez egiten zen, hau da, azpikontratatuak enpresek prestatzen zituzten otorduak, eta gero ikastetxeetan zerbitzatzzen ziren.

Ondorioz, sektore horretako langileek, lan bera egiten bazuten ere, lan baldintza desberdinak zituzten. Egun, 6.100 langile baino gehiago dihardute eremu horretan.

Zuek ez zineten Eusko Jaurlaritzako langileak. Nolakoa zen zuen egoera?

Lutxi: Gure baldintzak oso desberdinak ziren elkarren artean. Batzuk lan egiten genuen Eusko Jaurlaritzako langileak ere zituzten ikastetxeetan, eta beste batzuk halarik ez zegoen sukaldeetan. Gu ikasleen amak ginen, eta gure harremana Guraso Elkartearen (GE) bidez gauzatzen zen; haiek erabakitzen zituzten gure lan baldintzak.

Batzuetan zuzenean antolatzen zuten jantoki zerbitzua, eta beste batzuetan azpikontratatu egiten zuten hori. Horregatik, zentroaren eta Guraso Elkartearen erabakien arabera, batzuek lan kontratua eta Gizarte Segurantzza genuen, eta beste batzuek ez genuen ez kontraturik, ez kotizaziorik.

Ordainsariei dagokienez, ez geunden inolako hitzarmenen menpe; gratifikazio moduan hartzen ziren. Eta, noski, gure seme-alabek ikastetxea uzten zutenean, guztiok galtzen genuen lana eta, beraz, baita diru sarrerak ere.

Noiz hasi zen egoera aldatzen?

Noemi: 1999an hasi zen trantsizioa. Eusko Jaurlearitzak martxoaren 22ko Agindua argitaratu zuen, Hego Euskal Herriko unibertsitatez kanpoko ikastetxe publikoetako eskola jantokiak arautzen zituena derrigorrezko hezkuntzarako eta haur hezkuntzako bigarren ziklorako.

Agindu horren bidez, Jaurlearitzak bere gain hartu zuen jantokien kudeaketa eta erabaki zuen kudeaketa lizitazio publikoen bidez egingo zela, zerbitzua enpresa pribatuen esku utzita. Esleitutako enpresek bere gain hartu gintuzten une hartan jantokietako monitore eta office-lanak egiten genituenok.

Zer ondorio izan zituen egoera horrek?

Lutxi: Gure egoera erregularizatu zen, baina bi ondorio oso garrantzitsurekin. Lehenengoa, Eusko Jaurlearitzak kudeaketa bere gain hartzean bi kolektibo gutiz bereizi sortu zituela, lan baldintza oso desberdinekin: alde batetik administrazioko langileak, eta bestetik gu, azpikontratatuak langileak. Lan bera egiten genuen, baina soldata txikiagoak, lanaldi luzeagoak eta baldintza okerragoak genituen.

Bigarren ondorioak zerikusia zuen gure lana ulertzeko eta aitortzeko moduarekin. Ordura arte, hezkuntza sistemaren parte gisa hartzen ziren Guraso Elkar-teen menpe geunden jantokietako langileak. Ez gara janaria zerbitzatzen duten pertsonak bakarrik; haurrei jaten irakasten diegu. Ikasturte hasierak, batez ere txikienekin, oso konplexuak dira; bakoitzak ikasle kopuru jakin baten ardura dugu, eta haien intolerantziak eta elikadura arazoak kontrolatu behar ditugu.

Bada, erregularizazioarekin hori aldatu egin zen. Gure baldintzak ostalaritzako hitzarmenen bidez arautzen hasi ziren, eta 'zerbitzari' kategorian sartu gintuzten. Horregatik, gure aldarrikapenak ez dira soldatetara eta lan baldintzetara mugatu; gure lanpostuen eta eginkizunen aitortza bera egon da jokoan.

Noiz hasi zineten antolatzen eta zein izan ziren lehen urratsak?

Noemi: Lehen unetik hasi ginen antolatzen. Egoera bidegabekoa iruditzen zitzaigun. Lan kontratuak izatera igaro ginen, baina kasu batzuetan gure soldatak txikiagoak ziren. Gure lana ez zela modu berean baloratzen sentitzen genuen.

Lutxi: Gure helburua oso argia zen: hitzarmen propio bat nahi genuen, Eusko Jaurlaritzako sukalde eta garbiketako langileen antzeko baldintzekin. Funtzio berak egiten genituen eta bidegabera iruditzen zitzaigun diskriminazio hori jasatea. Soldatetan urtean 6.000 euro inguruko aldea zegoen Jaurlaritzaren langileen eta gure artean, eta gure lanaldia 1.800 ordukoa zen; haiek 1999ko grebarekin lortu zuten 1.592 orduko lanaldia izatea. Gainera, gure kontratuak lanaldi partzialekoak ziren.

Noemi: Kontuan izan behar da ez zegoela ia sindikatu antolakuntzarik. Enpresa gutxitan egiten ziren hauteskunde sindikalak, kasu askotan ez zelako aurretik lan harremanik existitu eta ez genuelako hauteskundeak egiteko beharrezkoa zen sei hilabeteko antzintasuna. Pixkanaka mugitzen eta antolatzen hasi ginen.

Lutxi: 2000. urtean ia inork ez zuen mugikorrik. Horregatik, telefono gidak erabiltzen genituen eta faxak bidaltzen hasi ginen lantokietara, gure etxeetako telefonoak emanez langileek deitu eta informazio bilerak egin ahal izateko. Bilera horiek gure aisialdian egiten genituen, arratsaldeetan, lanik ez genuenean.

Begoña Morezuelas lankidea, hauteskunde sindikalak zituen enpresa bateko ordezkaria, autobusez ibiltzen zen egun osoan lantokiz lantoki, informazioa ematen.

Noemi: Ez genekien nola egin behar zen, baina argi genuen ostalaritzako hitzarmena ez zen beste hitzarmen bat nahi genuela; Eusko Jaurlaritzako langileen baldintzen antzekoa izango zen bat nahi genuen, eta hezkuntza sistemaren parte gisa aitortuko gintuena.

Gure bai inuzenteak, gutunak bidaltzen hasi ginen Hezkuntza Sailera bilerak eskatzeko, baina erantzuna argia izan zen: ez zirela langileekin banaka elkartzen erantzun ziguten.

Zein izan ziren hurrengo urratsak?

Noemi: Konturatu ginen bakarrik ezin genuela eta sindikatuaren antolakuntza behar genuela. Gutako batzuk ELAko afiliatuak ginen aurreko lanetatik, eta erabaki genuen lehenengo urratsa enpresak sindikalki antolatzea zela. Horregatik, hauteskunde sindikalak lantzen hasi ginen.

Lantokietara bidalitako faxek aukera eman ziguten zentro desberdinetako jantokietako langileekin harremanetan jartzeko. Hasieran Ezkerraldeko eta Eskuinaldeko langileekin konektatu genuen, eta Begoñak autobusez jarraitzen zuen Durangaldeko, Busturialdeko eta Gernikako zentroak bisitatzen. Pixkanaka asanbladak egiten hasi ginen eta gero eta jende gehiago bildu genuen. Geroago antolakuntza eredia Gipuzkoara eta Arabara ere zabaldu genuen.

Lutxi: Taldea gero eta handiagoa bihurtu zen. Azpimarratu behar da taldearen batasuna ikaragarria zela; oso argi genuen zer lortu nahi genuen. Era berean, bagenekien ez zela erraza izango eta borrokarako prestatu behar genuela. Horregatik, sindikatuan afiliatzearen beharra planteatzen hasi ginen; mobilizatorik eta grebarik gabe, ez genuelako ezer lortuko.

Gatazka aktibatzeke asanblada ugari egin behar izan genituen, zentroz zentro. Esan behar da sektore honetan etengabekoa izan dela CCOOren oposizioa. Asanbladetan inozoak ginela esaten ziguten, «zer lortuko duzue zuek?», eta bilerak boikotatzen saiatzen ziren. Baina jendeak argi zuen zer nahi zuen, eta lehen kontzentrazioak berehala etorri ziren. Batzuk egin genituen, baina ez zen nahikoa izan, eta handik gutxira bi greba egun deitu genituen ikasturtea amaitzean.

Mobilizazio horiek emaitza onak izan zituzten.

Noemi: Oso onak. 2003an lehen hitzarmena sinatu genuen. Hitzarmen propio bat izan zen, soldatetan eta lanaldian Eusko Jaurlaritzako langileen baldintzen %95era parekatzen gintuena, eta astean 35 orduko lanaldia ezartzen zuena. Bost urte eta erdiko indarraldia izan zuen, 2008ko ekainera arte.

Kontuan izan behar da denbora horretan Eusko Jaurlaritzako langileek soldata igoerak izan zituztela, eta gure parekatzeak, aldiz, 2003ko soldatak hartzen zituela erreferentziazat.

Hurrengo hitzarmena gehiago kostatu zen.

Noemi: Bai. 2011n bizi izan genuen greben unerik gorenena. Grebek 400 ikas-tetxeri eragin zieten, eta 90.000 ikasleri ematen zitzaien zerbitzua. Lau aste baino gehiago egon ginen greban.

Komunitatearentzat funtsezkoa den zerbitzua ematen dugu, eta gutxieneko zerbitzuak ezartzen dira; gure kasuan, askotan erabat gehiegizkoak. Paradoxa da: normalean azpikontratutako eremuetan emakumeok gara neurri handiagoan funtsezko zerbitzuak egiten ditugunak, baina administrazioak zerbitzu horiek esku pribatuetan uzten ditu.

Garai hartan Hezkuntza Saila PSOEren esku zegoen, Isabel Celaá sailburu zela, eta publikoki ohartarazi zigun, gure eskakizunekin jarraituz gero, mahai gainean zeuden eskaintzak kenduko zituztela.

Zein emaitza eman zituzten grebek?

Lutxi: Greba aldi horren ondoren sinatu genuen bigarren hitzarmena. 2008ko ekainetik 2014ko ekainera arteko indarraldia izan zuen. Une hartan, sukaldeko langileen %100eko parekatzea lortu genuen lehen egunetik bertatik, eta monitorean kasuan %98ko parekatzea modu progresiboan.

Parekatze hori urtero Eusko Jaurlaritzako jantokietako langileentzat onartzen ziren soldaten taulen arabera egiten zen. Lanaldi partzialeko langileentzat beste lorpen garrantzitsu bat ere izan zen: kontratuetan ordu gehiago lortzea. Horri dagokionez, urtean 24 ordu gehiago eskuratu genituen prestakuntza lanetarako, zerbitzua hobetzeko, txostenak egiteko eta bete behar genituen administrazio lanetarako.

Ordu kopurutik harago, horrek esan nahi zuen gure lana ez zela mahaiak zerbitzatzea soilik, baizik eta hezkuntza funtzio bat ere badugula aitortzen zen.

Noemi: Ondoren, hitzarmenaren indarraldia hainbat aldiz luzatu zen, soldaten homologazioaren irizpidearekin. 2016-2023 hitzarmenean, langile bakoitzaren lanaldia beste 24 ordutan handitu zen, zerbitzua hobetzeko eta prestakuntzarako.

Hala ere, ELAk ez du 2024-2030 Kudeaketa Zuzeneko hitzarmena sinatu. Zergatik?

Lutxi: Funtsezko desadostasunak ditugu sektore honetan. ELAk ez du onartzen gure muga izatea Eusko Jaurlaritzako langileekin homologazioa, eta arrazoia oso sinplea da: azken urteotan, administrazioko langileek erosahalmena galdu

dute pixkanaka, soldaten igoerak ez direlako KPlaren parekoak ere izan. Gainera, administrazioaren soldatak Estatuko Aurrekontu Orokorretan erabakitzen dira, eta horrek de facto negoziazio kolektiboaren estatalizazioa suposatzen du. Ulertezina iruditzen zaigu LABek hori onartzea, eskola jantokietako langileen soldata igoerak Espainiako Estatuan erabakitzea.

Noemí: Gainera, homologazioa ere ez da aplikatzen; soldata igoera 2027ra atzeratzen da, lizitazio berriak egiten direnerako. Gainera, ikasle bakoitzeko ratioen auziak ere ez die langileen aldarrikapenei erantzuten. Haur eta Lehen Hezkuntzako ikasleentzat soilik aldatu dira, eta oso gutxi; ez dira aldatu Bigarren Hezkuntzako jantokietan lan egiten duten monitoreentzat, ezta office-langileentzat ere.

Lutxi: Gainera, larria iruditzen zaigu hitzarmena mobilizazioak oso indartsuak ziren une batean sinatu izana, asanbladetan adostutako helburuak lortu gabe.

Orain zuek borrokaren lema beste lankide batzuei pasa diezue. Baina zein helburu ditu orain sektoreak etorkizunera begira?

Noemi: Gure lankideei dagokie orain lema hartu eta borroka egitea, bai. Baina etorkizunera begira, mahai gainean dauden gaien artean, aipatu behar da ez dugula onartzen gure negoziazioaren estatalizazioa, ezta erosahalmenaren galera ere. Beraz, norabide horretan borrokan jarraitu behar dugu. Antolakuntza lanak eta sindikalizazioak beti izan dute garrantzi handia sektore honetan, eta gaur egun indar korrelazio oso sendoa dugu; jendea oso kontzientziatuta dago.

Lutxi: Sektoreko arazo handienetako bat oraindik ere bada kontratuen partzialtasuna; soldata txikiegietara kondenatzen gaituzte. Horregatik, ezin dugu ontzat eman sektoreko soldatak urtez urte erosahalmena galtzen joatea. Lankideek lanean jarraitu beharko dute hori lortzeko eta lan karga onargarriak bermatuko dituzten ratioak lortzeko; horrek, gainera, zerbitzuaren kalitatea hobetuko du. Talde indartsua izaten jarraitzen dugu, belaunaldien arteko erreleboa egina dago eta beraiek hartuko dute lekukoa borroka aktibatzen jarraitzeko.