

Enpresa
Kultura Berria,
Troiaiko Zaldi zaharra

XABIER MARTIN

Enpresa Kultura Berria, Troiako Zaldi zaharra

Sidenor Azkoitia kasu paradigmaticoa da Adegiren kudeaketa ereduaren beste egiak erakusteko

- 3 SARRERA
- 4 LOKATZETAN PLISTI-PLASTA
- 6 LANGILEEN ORDEZKARITZA ALBORATZEN
- 7 MANIPULAZIOAREN LOGIKAN LOTUAK
- 8 KARELETIK BEHERA MARINEL BAT
- 10 BOST URTEKO LUZAPENA OPORREN ATARIAN



Dokumentuak 43

2019ko otsaila

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

Enpresa Kultura Berria, Troiako Zaldi zaharra

Sidenor Azkoitia kasu paradigmakoa da Adegiren kudeaketa ereduaren beste egia erakusteko

Xabier Martin

SARRERA

Sidenor Azkoitiak jaso du Adegia patronalaren azken Enpresa Kultura Berria saria, Gipuzkoako enpresarioburuen arabera, hainbat balio gauzatzeagatik eguneroko jardueran: errespetua, konfiantza, elkar-lana, giza harreman etikoak eta gardenak, kudeaketa partekatua... Adegiren trainerua Sidenor Azkoitiaren uretan irmo doala kontatu dute egia alboratuta: azken hamarkadan, langileen batasunaren aurka prozesu oso bat gauzatu duela burdingintza fabrikako zuzendaritzak. Gaizki geratuko zen, nonbait, saria jasotzeko gala distiratsuan lan harremanen arloko trapu zikinak ateratzea; baina ezin da esan garbiak direnik Azkoitiko fabrikako zuzendaritzak isil-isilean gorde dituen sekretu txikiak. Horietako bat da Enpresa Kultura Berriaren saria jaso duen plantan kapitalismo zaharraren aje kaltegarriekin zigortu dutela men egin ez duen sindikatua: ELA.

Gardentasuna, izan bada, zuzendaritzaren transmisio katearen lanak bete dituzten sindikatuentzat izan da, CCOO, UGT eta USOrentzat. Kudeaketa partekatua ere haientzat, murrizketa gogorak zuritu dituztenentzat; harreman etikoak ez dituzte ikusi benetako negoziazioa gauzaten saiatu direnek. Konfiantza ere, beharbada, islatuko zen argi gutxiko geletan egingako negoziazio paraleloetan, zuzendaritza eta haren murrizketak behin eta berriro ahalbidetu dituzten sindikatu morroien artean.

Ez dago ulertzerik Sidenor Azkoitian jazotakoa xehetasunetan sartu gabe, eta berehala emango dira haien berri. Baina laburpen moduan esan daiteke konfrontazio sindikalaren behin-behineko porrot baten kronika osatzen dutela lerro hauek; alabaina, ELAko ordezkari sindikalen koherentziarena ere bai; eta azken egunek ekarritako albiste esanguratsu bat kontuan hartuta, koherentzia horren garaipenarena ere bai, ELA baita berriro lehen sindikatua Sidenor Azkoitian, urte amaierako hauteskudeen ondoren.

LOKATZETAN PLISTI-PLASTA

Baina gatozen enpresaren zuzendaritzaren urteetako jarduna aztertzea, Adegia patronalak ez baitu saritu Sidenor Azkoitia arrazoirik gabe. Ez da erratu, alegia. Langileen interesak benetan defendatzen dituzten sindikatuen bazterketa sustatu duen zuzendaritzak eraman du aitortza ez alferrik. Xantaia, mehatxua, beldur mezuen erabilera eta ezkutuko akordioak, bil-duma beltz hori baliatuz, langileen ordezkariaren gehingoaren gainetik pasatzea izan du helburu enpresak. Kanpora begira, Enpresa Kultura Berria ezartzeagatik lortu du saria Sidenorrek; barrura begira, aitortu dute sindikatuek negoziazio kolektiboa gauzatzeko duten gaitasuna ahuldu eta eraginik gabe uzteagatik. Hori baita benetan gertatu dena Sidenor Azkoitian, azken zortzi urteotan.

"2011n hasi zen zuzendaritza eta gure arteko harreman gatazkatsua. Lan hitzarmena berritu beharra zegoen, eta murrizketa galantak jarri zituzten mahai gainean". Jon Iturrikastillo ELAko ordezkari beteranoak Sidenor Azkoitiaren prozesua iltzaturik dauka oroimenan; "denetarik ikusi dut", dio penaturik. 2005ean, Gerdau talde brasildarrak Sabino Arrieta enpresarioari erosi zion Sidenor, 443 milioi euroren truke, eta konpainiak aldaketak ekarri zituen berehala langileekiko tratuan. 2008an hasitako krisiak azkartu egin zuen lan baldintzen aurkako estrategia. 2011n lehertu zen egoera. "Ez genuen onartu mahairatzen ari zirena; ez zegoen onartzerik, eta sindikatu guztiei plataforma bat osatzeko proposamena egin genien. Mobilizazioetarako atea zabaldu genuen, eta denok batera indar handiagoa egingo genuela pentsatu genuen".

Enpresa zuzendaritzak higitze estrategia bat jarri zuen martxan orduan, eta sindikatuen batasuna hautsi egin zen hilabete batzuen buruan. CCOO, UGT eta USO kezka handiak agertzen hasi ziren. Ez ote zen okerragoa izango konfrontazioa? Ez ote zuen ELAren aldeko emaitzak emango denak batera aritzeak? ELAk zituen ordezkari gehien, eta egoera horren aurrean atzera egiten hasi ziren gerora zuzendaritzarekin kolaborazio betean ariko zirenak.

"Giroa zeharo aldrebestu zen", kontatzen du Iturrikastillok. Zuzendaritzak erabakita zuen lanaldia handitu behar zuela, eta batera edo bestera lortuko zuela. "Guk garbi esan genien negoziatzen ere ez ginela hasiko lan baldintzak hain nabarmenki okertzea". ELA (5) eta LABen (2) baturak gehingo osatzen zuen artean, hamairu ordezkariak zazpi zituztelako. UGTk, CCOOk eta USOk sei ordezkari zituzten 2011. urte hartan, baina exijitu zuten langileen batzarrean bozkatzeko lanaldiaren luzapena onartu behar ote zen.

Langile batzordeak uko egin zion horri, ordea, ELAk eta LABek ezezko koherente bati eutsi ziotelako.

Sidenorreko zuzendaritzak, esan beharrik ez dago, beharginen beldurra hauspotzeko mezu zehatzak uzten zituen han eta hemen. "Oso garai txarrak datoz eta argi, itxiera ere ezin baita baztertu gauzak askoz gehiago okertzen badira". Halako batean mobilizazioak eten egin ziren, tartean lanuzteak. Zuzendaritzaren beldurraren estrategia fruituak ematen hasi zen. Azkoitiarena zen lan kargaren zati bat taldeko beste fabrika batzuetara eramaten hasi ziren, eta horrek eragin handia izan dezake langileen artean. "Gurera ere ekarri izan dute, berez, beste fabrikenak diren enkargu batzuk, beste lankide batzuk borrokan hasi direnean", esplikatzen du Iturrikastillok. Konpainia handiek sindikatuak mendea hartzeko martxan jartzen duten azpijokoa da, aski ezaguna.

Baina enpresaren Troiako Zaldia errelebo kontratuen eskaintza izan zen. Eskaintza horren eskutik lortu zuen enpresak lau urteko lan hitzarmena egi-tea eta bere murrizketa guztiak aurrera eramatea. Nola? Erretiroa hartzeko aukera tentagarriak hautsi egin zuen ordurako oso ahul zegoen batasuna langileen artean. CCOO, UGT eta USO zuzendaritzaren aldeko jarrera argia hartua zuten dagoeneko. Eta gutxiengoan egonda ere, errelebo kontratua-ren eskaintzaren olatuan, deitu zuten bozkatzera enpresaren hitzarmena-ren proposamena langile batzarrean. Bazekiten batzarraren gehiengoak itunaren alde egingo zuela, ez zelako txikia erretiroa hartzeko aukera zute-nen kopurua. Batzarraren emaitzak hauspotuta, CCOO, UGT eta USOk eragin mugatuko ituna sinatzeko prestatu ziren. Hori bera gertatu zen Ba-saurin aurretik. Jada, ez zegoen geratzerik maniobra hura, eta sindikatu ho-riek ez besteko behargin afiliatuak ez kaltetzeko (Basaurin gertatu zen bezala), ELAk falta zen botoa erraztu zuen eragin mugatuko ituna eragin orokorrekoa bihurtzeko. ELA kalteak minimizatzeke aritu zen, egoera pe-nagarri horretan.

Bederatzi hilabeteko prozesu gogor baten ostean, enpresak *ultimatum* baten moduan mahairatu zuen itun proposamen hura: 418 beharginen lan-postuak bermatuko zituen Sidenorrek hitzarmena onartzen bazen, lanaldia nabarmen handitzen zuen hitzarmena, alegia. Espainiako Gerdau-Sidenor-reko ordezkari kontseilariak berak eman zien azken proposamenaren berri sindikatuari. Inbertsioen iturria berriro zabalduko zela ere jakinarazi zien, Az-koitian inbertitu beharrekoa seko geratu baitzuen taldeak lan gatazkan era-giteko. "Eskaintza eskuzabalak" hamar eguneko epemuga zuen, eta ez zen negoziagarria. Urte batzuk geroago Adegiren Enpresa Kultura Berria saria

jasoko zuen zuzendaritzak lokatz zikinetan blai bukatu zuen hilabeteak iraun zuen prozesu negargarrian.

2011-2014ko hitzarmenak jaso zuen enpresak horrenbeste nahi zuen lanaldiaren luzapena. Lau egun gehiago lan egiteko derrigortasuna onartu zen, eta soldata igoyerak "oinarrizkoak" izan ziren, Iturrikastillok gogoratzen duenez. Malgutasunaren bide kaltegarrian pauso bat gehiago eman zen, beraz, Sidenor Azkoitian.

LANGILEEN ORDEZKARITZA ALBORATZEN

Bestalde, garrantzitsua da enpresak bere kartak nola jokatu zituen ulertzeko, aintzat hartzea sindikatuekin sari eta zigorren estrategia argia aplikatu zuel. Haien ordezkartzaren gainetik pasatu eta *Lerro zuzena ja* esaten dioten informazio-paperaren bidez, "propaganda" egin zuen, gainera. Sariak bere aginduak betetzen zituztenentzat izaten ziren, noski: aldi baterako langileek mugagabe bihurtzeko aukerak zituzten CCOOra, UGTra eta USOr a afiliatuz gero. Lantaldearen interesen alde konfrontazioan ari zen sindikatuentzat izaten zen zigorra, ELArentzat: haiengandik hurbil ari ziren langileak benetak o arriskua zuten kontratua ez berritzeko.

"Giroa asmo txarrez gaitzotu zuten, batzordeak zuen informazioaz harago, langileek hau eta hori zekitelako, ezer zehatzik jakin gabe. Mesfidantza erein zuten batasuna hausteko, eta hori ulertzea garrantzitsua da lan hitzarmen hori eta ostean etorriko zirenak nola onartu ziren konprenitzeko". Borja Gomez ELAko ordezkaria da Sidenor Azkoitian, eta eskuz esku aritzen da Iturrikastilloekin. "Langile batzordearekin behar duen interlokuzio ofiziala erabat ahuldu, eta zuzenean langileengana iristea zen enpresaren helburua, mehatxuak edota karameluak iristarazteko". Beldurra, hitz batean, beldurraren kartak jokatu zituen enpresak bere neurrira eraikitako langileen erreakzioa fabrikatzeko. "Negoziazio paraleloak egin zituzten CCOO, UGT eta USOrekin, gu kanpoan utzita, baita haiek gutxiengo izanda ere. Gero, bilera ofizialetan antzerkia egiten zuten aurretik lotutakoa jakinarazteko", dio Jon Iturrikastillok.

Kontua da 2008an egin zen lan hitzarmenaren baldintzak izugarri okertu zituela 2011ko akordioak. Enpresak nahitaez jarri nahi izan zuen bere alde, eta langileen bizkarretik, kapitalaren krisiak eragindako egoera, eta azpiko-koz lortu zuen. "Ordura arte negoziatzeko modua hautsi zuen. Lehen, ELAk zuen gehiengo LABekin, eta negoziazio baten ostean, izan mobilizazioaren bat edo beste, lan itun txukun bat egiten zen, hainbat hobekuntzekin. 2011koa beste gauza bat izan zen: akordioa okerra izanda ere, okerrera

izan baitzen hura gauzatu zedin enpresak martxan jarritako amarru bilduma".

MANIPULAZIOAREN LOGIKAN LOTUAK

Malgutasunaren izenean beharginak beren lan baldintzetan atzera pauso mingarri bat jasan berriak bazeuden ere, enpresak desoreka handitu behar zuela erabaki zuen handik gutxira. 2013. urtean presioa beste maila bat igo, eta Sidenor Azkoitian malgutasunean harago joan behar zutela jakinarazi zien sindikatuei. Lanaldiak luzatuko ziren, baina trukean hiru-lau belaunaldi aurre-erretiroa eskaniko zieten. Errelebo kontratuaren araudia aldatzera zihoan luze gabe, eta hura gauzatu aurretik jarri zuen mahai gainean enpresak eskaintza tentagarri hori. Troiako Zaldia berriro: batzuk jubilatzeko aukeraren truke, gehienen lan baldintzak are gehiago okertzea.

ELAk uko egin zion ituna berriro okertzeari, "hasteko, ez zelako garaia hura negoziatzeko". Iturrikastillok dio errelebo kontratuaren araudi aldaketaren aitzakian "di-da batean" nahi zuela aldatu akordioa enpresak, "lan baldintza are okerragoak inposatzeko". ELAk gehiengoaren oraindik ere batzordean LABekin batera, eta ezetz esan zion "xantaiari".

Baina berehala iritsi zen zuzendaritzaren nahiak betetzera batzordearen beste aldea: CCOO, UGT eta USO. Gutxiengoan sinatu zuten itun aldaketa, enpresaren aginduak betez, eta erretiroa hartu nahi zutenen txaloaz. ELAko ordezkariak uste zuten legearen aurkakoa izaki, itun hori baliogabea izango zela, langile batzordearen gehiengoaren babesa ez zuenez. Baina ituna aldikari ofizialean erregistraturik azaldu zela jakin zuten, eta presioak presio, ELA sindikatuak ituna salatu zuen epaitegietan, eta prozesu judizial bat abiarazi zuen urrats hark. Hauteskunde sindikalen oinarri demokratikoa zegoen jokoan. Zertarako hautatu ordezkariak gehiengoaren ez bada errespetatuko? EAEko Jusitizia Auzitegi Gorenak logikaren alde egin zuen, eta ELAri eman zion arrazoia. Ondorio argi bat eragin zuen horrek: ez zuen bide gehiagorik egin erretiroak jasotzen zituen itun aldaketak, lan baldintzak hainbeste okertzen zituen hark; bertan behera geratu zen, nahiz eta enpresak helegitea jarri eta auzia Espainiako Auzitegi Gorenera iritsi. Hark ere ELAren alde egin zuen.

Haatik, zauri sakonak utzi zituen horrek guztiak. Hainbat langilek aurretik erretiratzeko aukera galdu zuten, eta langileen arteko mesfidantzak goia jo zuen. Egoera horrek ia txikitu egin zuen langileen aldeko defentsan koherentzia eskatzen ari zirenen jarduna. "Bajak eduki genituen, gure afiliatu batzuk ere bazirelako erretiroaren aldekoak. Tentagarria zen oso haientzat, baina guk tinko eutsi genion langileen interes komunaren defentsari".

Ez zen denbora asko pasatu, ordea, koherentziaren prezioa zein izango zen jakiteko. 2014. urte bukaeran haustekunde sindikalak iritsi ziren, giroa erabat gaiztotu zuen erretiroen pasarte jazo eta urtebetera. ELAk bi ordezkari bat galdu zituen. Harrigarriena izan zen teknikoen esparruan betidanik ateratzen zuen ordezkaria izan zela horietako bat; "enpresak emaitza hori egon zedin maniobra ugari egin zituen".

USOK atera zituen boto gehien teknikoen alorrean, eta hark ez zuen inoiz ordezkari izan aurretik esparru horretan. "Orduan ikusi genuen enpresaren azpiko lana noraino heldu zen", dio ELAko ordezkari beteteranoak. "Atera kontuak: USOk ordezkari hori aldi baterako langile bat zen... ELAkoa izan balitz, luze gabe kaleratuko zuten ordezkari sartzeari". Emaita izan zen zuzendaritzaren neurri egindako batzordea: CCOO, UGT eta USOk gehiengo lortu zuten zazpi ordezkari esker. "Eta horrelaxe etorri da gero etorri den guztia. Enpresak esaten diena puntu eta koma guztiakin irensten dute; fabrika ondo doala esaten badie, ondo doa; txarto doala esaten badie, txarto. Guk datuak hartu, eta benetan aztertzen ditugu adituen bidez. Eta haiek esan digute ez direla egon benetako arazo larriak sekula ere".

Enpresa Kultura Berriaren gardentasuna ez dela hain gardena, alegia, datuak zuzendaritzak kudeatzen dituela, kopuruak hara eta hona mugi daitetzekeela kolore bat edo beste har ditzaten, eta Moiseses taulak prestatu ondoren, muturreko malgutasunak badituela zimenduak jarrita.

KARELETIK BEHERA MARINEL BAT

Ez dago esan beharrik ere: oztoporik gabeko bide bat aurkitu zuen aurrerantzean enpresa zuzendaritzak ELAk eta hark eragindako epai judizialek ekidin zutena gauzatzeko. Lan hitzarmena berritzeko garaia heldu zen, eta harekin batera antezlan penagarri bat taulartzeko unea. ELA eta LAB, guxtiengoan, benetako negoziatioetatik kanpo utzi zituzten. "Pasteleroa ikaragarria izan zen", dio ELAko ordezkari Jon Iturrikastillok; "enpresak mahai gainean jarritako guztia sinatu zuen langile batzordeak, CCOO, UGT eta USOren gehiengo berriarekin". Soldatak jaitsi egin zituzten, %5 baino gehiago 2016tik aurrera. 2015erako, berriz, izozturik geratu ziren. Lanaldia, ordea, berriro handitu zen, eta ez halamoduz, 40 ordu baizik 2016tik aurrera. 2018ra arte, hiru urtean, 1.500 euro handitu zen soldata (urteko) 40 ordu horien konpentsazio gisa, baina ordainsari hori bakarrik hiru urte horietarako adostu zen.

Emaita da aurrerantzean 40 ordu horiek ere lan egingo direla Sidenor Azkoitian, eta ez dela zertan jasoko konpentsaziorik. Itunak ez du derri-

gortzen enpresa. Malgutasunaren misterioak. Lan itun berriak mota guztietako lazeriak jaso zituen, edonola ere, lan gaisotasunekin lotuak, urteko lanaldiak luzatzeko enpresaren unean uneko nahiek in lotuak...

Beltza izanagatik, eduki hori guztia erakargarri egin daiteke kanpotik begiratzen duten begietara; behar bezalako mozorroa baizik ez da behar horretarako. Jarri hemen *konfiantza* hitza neonezko argiz; alboan *gardentasuna* hizki larriz; eta hirukoa osatu *partaidetza* biribilarekin. Sartu hirurak traineru batean, eta ikusi zeinen ondo sal daitekeen hilea hazteko pozima, lan baldintza gogor batzuek burusoil utzi ez dituztenen artean behintzat. Enpresa Kultura Berriaren utopia interesatuak, ordea, oso aurpegi beltza izan dezake, Sidenor Azkoitian frogatu dutenez: Arraunlari bat kareletik bota behar bada, eraman dezala itsasoak.

"Gure afiliatu bat lanpostu batetik beste batera aldatu zuten, 2016an", kontatzen du Borja Gomezek; "irakasle moduko bat jarri zioten zeregin berrian trebatu zedin. Bigarren eguna zuela, bezero batena iritsi zen behar ez zuen nahasketa bat. Akats larri baten gisa jo zuen zuzendaritzak, eta ikerketa bat ireki zuen gure afiliatuaren eta haren tutorearen testigantzak entzun eta erabakitzeko. Galderak hasi ziren, auzitegi baten bezala. Hasieran biak zeuden ados; biek zioten ez zekitela nola gertatu zen akats hura. Bana galdetzen hasi ziren ondoren, eta egun batzuetara erabaki bat bazutela iragarri zuten. ELAko afiliatua kaleratuko zutela jakinarazi zuten, nahita egin omen zuelako akatsa. Bigarren eguna lan berrian, eta nahita egin zuela... Haren irakasle lanetan zebilena, berriz, 2-3 eguneko zigorra jaso zuen. Bata ELAkoa zen eta bestea zuzendaritzaren gertukoa".

Kaleratze objektiboaren bultzada batez bota zuten kareletik behera langilea, eta trantze horretan aurkitu zuen esku lagun bakarra bere sindikatuarena izan zen: ELArena. "Salaketa jarri genuen, baina ez ginen epaitegira iritsi, zuzendaritzak atzera egin zuelako. Ez zitzaion komeni zarata ateratzea; ez zuen oso garbi epaiketa horretan zenbat trapu zikin aterako ziren", dio Iturrikastillok. Horiek horrela, hainbat hilabete egin zuen langabezian ELAko afiliatuak. Azkenean enpresak berriro hartu behar izan zuen, "baina kostu psikologiko handia eduki zuen".

Sidenor Azkoitiaren lan-jakak ez dira pasarte horren kolore ilunekoak, argiak baizik, urrutitik ikusteko modukoak; eta noiz-behinka ikusi izan dira Azkoitiko parkeren batean, enpresak herriari egiten dion opari gisa edo, segurtasun lanak egiten. "Udal langileak balira bezala azaldu izan dira, umeentzako parkeen segurtasuna handitzeko lanak egiten", dio Gomezek. "Enpresa herriarekin bat dela adierazi nahi dute, haren babesle dela. Ingurua irabazteko ahalegin nabarmena dago. Oso Gerdaurena da jokabide hori.

Jainagak hartu du lekukoa orain. Joan etxera eta azaldu zure bikotekideari greba egin behar duzula. Greba herriaren babeslearen aurka?".

Ardura soziala ulertzeko oso modu partikularra dauka Adegiren Enpresa Kultura Berriaren saridunak: beharginak estutu erabat alor guztietan malgutasuna ezarrita, eta gero parkeak konpondu, "edota futbol taldeak babestu". Garrantzitsuena da aurpegi ona erakustea enpresa harremanak erabat desorekatu, eta langileen urteetako lorpenak lurperatzen diren bitartean.

BOST URTEKO LUZAPENA OPORREN ATARIAN

2016. urteko udan utzi zuen Gerdauk Sidenor. Barruko zuzendari talde bati saldu zion burdingintza talde historikoa, eta haien buru Jose Antonio Jainaga enpresaria azaldu zen. Fase berria abiatu bezain laster, Jainagaren zuzendaritzak kezka eragin zuen Sidenor Azkoitiaren geroari begira, eta fabrika gipuzkoarra lehia batean sartu zuen Reinosako plantarekin (Kantabria). Giro horretan errazago eutsiko zitzaien murrizketei, eta errazago okertuko ziren berriro lan baldintzak. Jainagak berehala erabaki zuen aldi baterako erregulazio dossier luze bat inposatzea, "diziplina neurri gisa": bi urteko iraupena izan duen arren -2016ko abendutik 2018ko abendura arte-gaur arte apenas baliatu den, mehatxu sendo bat izateaz harago.

"Aurten bukatzen zen lan hitzarmen penagarri hori beste bost urtez luzatu dute CCOOk, UGTk eta USOk zuzendaritzaren aginduz", kontatzen du Iturrikastillok. Hauteskunde sindikalak atarian ziren, eta demokraziaren emaitza ezagutu aurretik, *statu quo*-a betikotzea erabaki zuten enpresak eta bere sindikatu kolaboratzaileek. "Oporretarako bi egun falta zirela sinatu zuten, langile batzarra alde batera utzita. Horrela egiten dituzte gauzak". 2018rako bukatzen zena 2023ra arte luzatu da, beraz. "Beste bi lan egun sartu dituzte, erosteko ahalmena berreskuratzeko aitzakian. Baina dena da produktibitatearen alde, malgutasunaren alde, hau da, enpresaren anean uneko beharren eta nahien alde".

Adegiren galan jarritako ikus-entzunekoan "governantza horizontala" eta beste hainbat kontzeptu entzun ziren Sidenor Azkoitiaren egunerokotasuna islatzeko. Ez daude ados ELAko ordezkariak. "Antzerkia da guztia. Saria eman diete beste inon baino gehiago estutu gaituztelako. Kanpora begira, herrira begira, ondo geratu eta atzetik nahi dutena egitea da ohiko jarduna. Gurean ez dago trainerurik, ezta Basaurin edota Gasteizen ere". Langileen parte hartzea, governantza horizontala, konfiantza, gardentasuna... soilik langile batzuekin gauzatzen dena da Enpresa Kultura Berriaren enpresa irabazlean. "Benetan erantzuten dutenekin, ezerrez".

Eta gauzak nola diren. Azaroaren 27an hauteskunde sindikalak egin dira Sidenor Azkoitian, eta traineruan doazenak itolarriak izan dituzte. Koherentziak irabazi du berriro urte askoan zigorturik egon den lantegian, eta ELAk lau ordezkari atera ditu (111 boto). LABek (75) aurretik zituen hiruei eutsi die, eta, hortaz, langile batzordearen gehiengoa daukate berriro bien artean. "Enpresa-enpresa den jendea sindikatu batzuen zerrendatan aurkeztu da, baita lan hitzarmenetik kanpo dagoen jendea ere, atera kontuak...", salatu du Iturrikastillok.

Eta orain zer? 2023. urte arte luzatutako hitzarmen penagarri bat dago, batetik, baina bestetik, beharginen benetako eskubideen aldeko konfrontazioa erdiesteko ordezkartzaren gehiengo bat ere bai. Adegiren Enpresa Kultura Berria saria jasotzeak ezin izan du saihestu ELAren garaipena Sidenor Azkoitian, ezta urte askoan haren aurka egindako zigor estrategia gauzatzeko ere. Agian, sustatu egin duela ere esan daiteke, bizitzen ari diren zurikeriari ezetz esan diotelako langile askok.

Azkoitiko lantegi historikoaren azken zortzi urteotako ibilbideak erakusten du garai berrietan ez dela ahuntzaren gauerdiko eztula duintasunari eustea langile borroka egitean. Amarru ezagunek beste aurpegi bat erakusten dutela, propaganda beste molde batzuekin zabaltzen dela langileen artean. Burdinazko eskua zetazko eskularruaren barruan baliatzen ari dira lan baldintzak eskasteko, lan kostuak txikitzeko, eta finean, beharginen bizkarretik mozkinak handitzeko. Enpresa Kultura Berria esaten diote.

