

BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA

Grebaren artea



BILBOKO ARTE EDERREN MUSEOA

Grebaren artea

Aurkibidea

- 4** 1 Baretasunaren tenpluan
- 5** 2 Gatazkak eztanda egin aurretik
- 12** 3 Ixiltasunarekin hausten denean
- 14** 4 Bi erraldoi aurrez aurre
- 18** 5 Hiperrealismoa, jalgi hadi plazara
- 20** 6 Erakunde publikoen biraketa

Editorea: Manu Robles-Arangiz Institutua
www.mrafundazioa.eus
Twitter: @mrafundazioa
Fotokonposizioa: Bilbograf
Inpresioa: Bilbograf



Izan ta Esan, 5. zkia
2017ko ekaina

ManpowerGroup Solutions
Bilboko Arte Ederren Museoa
41 egunez atek itxita
2016/06/07tik 2016/07/19



2016ko ekainaren 7an, Bilboko Arte Ederren Museoa Hiperrealismoa izeneko erakusketari atek ireki behar zizkion egunean bertan, langileek antolatutako greba mugagabeak museoaren atek itxiarazi zituen. Museoan lan egiten duten arren, ez dira zuzenean museoaren langileak, *ManpowerGroup Solutions* enpresa multinazionalarentzat baizik. Beste behin ere, azpikontratatu eta ondorioz, prekarizatu egiten den zerbitzu publiko baten aurrean gaude.

Grebalariak museoko atek itxi arren Hiperrealismoa kalera atera zuten eta greba mugagabeak iraun bitartean urteetan bizi izan duten Prekarietatea salatu dute. Eredugarria izan den borroka honen testigantzak jasotzeko haietako batzuekin egon gara eta jarraian aurkezten dugun dokumentuan bildu ditugu.

1 Baretasunaren tenpluan

Museoak baretasun eta gogoeta tenplu dira. Inoiz erakusketa bat ikusten ari zinetela sentituko zenuten zelan eraikitzen den kosmos berezi bat artelanaren, artistaren, espazioaren eta zuen artean, nola sortzen den sentsazioz beteriko mundu intimo bat. Unibertso horretan, tenpluan murgilduta gaudenean, bakarrik gauden sentipena izan dezakegu sarritan.

Bakarrik diot? Ez, ez gaude bakarrik. Aretoetan lan egiten duten pertsonak paisaia horretan ezkutatuta, sarritan ikusezin dira guretzat, ikusleontzat. Sarritan, ozta-ozta sumatzen ditugu. Bilboko Arte Ederretako Museoak ere horrelako atmosferak sortzen ditu.

34 pertsona ari dira lanean bezeroarenganako arretan; museoko dendan, areto laguntzaile, harrerako leihatilan edota trebakuntzan. Pertsona hauek guztiak izatez museoan lan egiten duten arren, ez dute museoarentzat lan egiten, ez dira museoaren soldatapeko. Edo zehatzago esatearren, museoak azpikontratatuta daude. Prekarizatuta.



Zerbitzua *ManpowerGroup Solutions* multinazionalaren esku dago eta berau da soldata eta lan baldintzak finkatzen dituen. Ondotxo dakigu azpikontratazioa eta prekaritatea elkarren eskutik joan ohi diren bikotea direla. Saldutako prezioan finkatzen ditu enpresak lan baldintzak; merke. Horra, zerbitzu publiko itxuran mozorrotzen diguten arren, pribatizatuta eta prekarizatuta dagoen beste zerbitzu bat. Atzean, Eusko Jaurlaritzak, Bilboko Udalak eta Bizkaiko Foru Aldundiak osatutako patronatua dago.

Museoko aretoetan txintik esan gabe edo harreran irribarre batekin agurtzen gaituzten pertsona horiek, uniformeaz jantzita doazen pertsona hauek guztiak, tenpluaren baretasunaren parte dira. Baretasunak irauten duen bitartean. Harik eta 2016ko martxoan lan baldintza eta etengabeko umiliazioek nazkatuta, uniformeak erantzi eta isiltasunarekin haustea erabaki zuten arte. Hona hemen beraien istorioa.

2 Gatazkak eztanda egin aurretik

Juanjo Capetillo areto laguntzailea da eta ELAko ordezkaria izan da museoan 10 urtez baino gehiagoan. Berak azaldu digu lan baldintzak Madrilan sinatutako estatu mailako hitzarmenak araututa datozela, eta horrek hutsaren hurrengo esan nahi duela; 40 orduko lan-asteak, jai-egunetan lan egin beharra eta guzti hori lansari irrigarrien ordainean. Garraio eta jantziengatik gehigarri guztiak kontuan hartuta ere, gehien irabazten zuen pertsonak 800 euroko soldata jasotzen zuen, 12 ordainketatan. Baldintza kaxkarrei, museoko arduradunen aldetik nozitzen duten mespretxua gehitu behar zaie. “Ez zarete ezinbestekoak. Horregatik irabazten duzue hain gutxi” gisako astakeriak aditu dituzte.

Korapiloak askatuz

Herri Ekimen Legegileak (HEL)

ELAk subrogazioa ardatz duen Herri Ekimen Legegileak (HEL) aurkeztu ditu Hegoaldeko bi legebiltzarretan; proposamenak EAEko 110.000tik gora eta Nafarroako 14.000tik gora herritarren sinaduren babesarekin iritsi ziren instituzioetara. Funtsean hiru gauza nagusi aldarrikatzen dira HEL honetan:

- Subrogazioa (langile batek bere lanpostua eta baldintzak mantentzea azpikontrataturako enpresa aldatzen bada ere).
- Hemen adostu diren hitzarmenak aplikatzea.
- Bi oinarri hauek betetzen ez dituen enpresari santzioak jar-tzeko ahalmena.

Zentzuzko aldarrikapenak hirurak ere, baldintza minimoak beharko luketenak izan aspalditik. Ikus dezagun HELak bi lurraldeetan izan duen ibilbidea:

Euskal Autonomia Erkidegoan

Euskal Autonomia Erkidegoan oztopoz beteriko ibilbidea izan zuen HELak. Tramitera ozta-ozta onartu zen 2013ko urriaren 29an, aldeko 38 botorekin (EH BILDU, PSE, UPyD) eta 37 abstentziorekin (EAJ-PP). Gobernuak informe negatiboa egin zuen; Parlamentuak halako legerik garatzeko eskuduntzarik ez zuela baliatuz. Bi urte pasa ziren Batzorde Arbitralak gure aldeko erantzuna eman zuen arte. Hau da, Legebiltzarrak badauka HEL lege gisa garatzeko ahalmena.

Gai korapitsu honetak korapiloak askatzeko, Joseba Villarrealekin egon gara, ELAako Negoziazio Kolektiborako arduradunarekin:

“Gure ustez hau ez da eskuduntza arazoa, borondate politiko falta baizik. Non kokatzen dira gure gobernuetako arduradunak? Ados

gaude milaka eta milaka langileei beraien baldintzak ikaragarri hobetzen laguntzeko erabakiak hartzeko? Ados gaude diru publikoarekin ordaintzen diren azpikontrataturiko zerbitzuen gaineko erantzukizuna administrazioena dela? Ados gaude diru publikoarekin eta langileen lan baldintzen kontura negozioa egitea ez dagoela ondo, ez dela bidezkoa?"

"Politikariek bere hautua egina dute enpresen alde eta esleipen publikoetan kostuak aurreztearen alde. EAJko parlamentari batek esan zigun, HEL onartuz gero ezingo lituzketela 80 milioi euroko obrak 60 milioitetan esleitu, eta aurrezten duten diru hori oso ondo datorkiela beste gauza batzuetarako"

HELaren ibilbidea 2016eko otsailean amaitu zen; EAJ-PSOE alderdiek lege bat adostu zuten ELAren lege proposamena edukiz erabat hustu zuena. Hasiera batean PSEek aurkeztutako emendakinek erakutsi zuten bazutela borondatea gure HEL hori bere horretan onartzeko, baina EAJrekin akordioa egin zutenean, atzera egin zuten horretan. Beste behin ere, problematika honen aurrean gobernuaren jarraera garbi geratu da; prekarietatearen aurka borroka egin ordez, langileen kontura negozioa egiten jarraitzea aukeratu dute.

Zergatik esaten dugu EAJ-PSOEren akordioak HEL proposamena edukiz hustu egin duela? Ez duelako bermatzen subrogaziorik, ezta bertako hitzarmenak aplikatuko direnik. Hau da, dagoeneko indarrean dauden legeek ezartzen dituzten baldintzez gain ez du baldintza gehigarrikerik bermatzen.

"EAJ-PSOEren akordioak azken batean duela hiru urte geunden leku berean uzten gaitu. EAJko parlamentari batek onartu zigun legea hobea izan zitekeela, baina ELAri sekula horrelakorik emango ez ziotela"

Legebiltzarrean gertatutakoa ikusita, erkidego mailan lortu ez duguna udalez-udal borrokatzen ari gara, eta ELA akordioak sinatzen ari da EAEko hainbat udalekin. Horien artean ditugu adibidez, Durango, Zalla edota Balmaseda.

HEL Nafarroan

2015eko urtarrilean Nafarroako Parlamentuak aho batez onartu zuen Kontratu Publikoen Lege Forala eraldatzeko proposamena. Bide honetatik, ELAren lege proposamenean eskatzen genituen hainbat klausula sozial lege bidez bermatu dira. Sektoreko hitzarmenaren aplikazioa enpresako hitzarmenaren gainetik, zenbait klausula sozial, eta baldintza hauek betetzen ez dituzten enpresei santzioak jartzeko ahalmena. Baina aldiz ez du HELaren edukietako bat bermatzen: subrogazioa. Hau da, ELAk bere proposamenean lege mekanismoak aurkeztu zituen langileen subrogazioa kasu guztietan bermatuta gera zedin, baina Nafarroako Legebiltzarrak, proposamen horiek legeditik kanpo utzi ditu emendakinen bitartez. Beraz ezin esan erabateko garaipena denik eta une honetan, legea osatze aldera, subrogazioa legean sartzeko negoziazio prozesuan murgilduta gaude.

Ordutegiak, bizitza normalizatu batekin bateraezin

Museoko beste bi langilerekin ere solasean izan gara, Saioa Cobo eta Izaskun Zabalarekin hain zuzen. Lehenak museoko dendako eta areto laguntzaile lanak egiten ditu, eta bigarrena, harrerako leihatilan eta areto laguntzaile gisa ere aritzen da. “Hibrido” izenez ezagutzen den formula-rekin, aldi berean bi lanpostu eta bi kontratari eusten diote. Lanpostu bakarrarekin dagoeneko konplexua baldin bada bizitzak normaltasunez antolatzea museoko ordutegi eta egutegiak direla eta, bi kontratu gainjartzen direnean, ia ezinezkoa bilakatzen da lan ordutegi “eramangarri” bat izatea.

Kultura (ere) azpikontratatu egiten da

“Museora etortzen den jendeak uste du funtzionarioak garela. Ez dute irudikatu ere egiten, gure lana azpikontratatuta dagoela eta prekarioa denik” dio Saioak. *“Ez dakite Kultura ere azpikontratatu egiten dela”*. Lankideen artean ere, nolabait lanpostuaren prekarietatea onartzeko edo, askok lanpostuaren aldibaterakotasuna aipatzen dute gaitz guztien errudun gisa. Baina Izaskun Zabala ez dator bat ideia horrekin *“Gu ez gaude ados, museoak jendea trebatua nahi eta behar badu, gure lana ez da aldibaterakoa, eta beraz baloratuak izan behar gara.”*

Lan baldintza prekarioez gain, Capetillo ELAko ordezkari izan den heinean lan sindikala egiteko oztopoekin topatu izan da. Ordezkari ardurak hartu zituenean bere burua basamortu baten aurrean topatu zuen; aurreko ordezkari sindikalak hautsak harrotuta alde egin zuen eta lankidetzarako bat ere emankorra ez zen giroa utzi zuen.

Elkarlanerako gogorik ezean, bakarka aritzea egokitu zitzaion Capetillori ordezkari gisa ibilitako lehen urteetan. Lankideek nahiago izaten zuten nagusiengana banako jo, noizbehinka hobekuntza txikiren bat eskuratu ahal izateko. Saioa Cobo eta Izaskun Zabalak ere, Capetilloren



kontakizunarekin bat eginez, azaldu digute grebara eraman zituen egoeraren aurretik, museoko langileak “lozorroan” bizi zirela, eta erabat otzanduta zeudela.

Antza denez, museoko arduradunetako batek abilezia handia zuen langileak maneiatzen; bazekien langile bakoitzari zer eman, desadostasun indibidualak lasaitu asmoz. Estrategia horrek funtzionatzen du haserre kolektiboa baretzeko.

“Langile guztion presiorik gabe, gehiago lortzea ezinezkoa zen, bakar- bakarrik nengoen”

Gauzak horrela, delegatu moduan akordio partzialak eskuratu ahal izan ditu baina, pausu txiki-txikitan azken hamar urteetan. Bitarte guzti horretan, Capetillok aitortu digu, bidean enpresako arduradun ezberdinekin gurutzatu dela eta behin baino gehiagotan bera erosten saiatu direla. Aldarrikapenekin jarraitu ez zezan taldeko-arduradun berrizendatuko zutela, eta laneko ordutegiak hobetuko zizkiotela ere aginduz.

Bakarkako ibilbide horretan eskuratutako aurrerapausoen artean, esate baterako, jai lokalak gozatzeko zuten eskubidearen gauzatzea dago. Izan ere, urtean 14 jai lokal gozatzeko eskubidea, lan hitzarmenak jaso jasotzen zuen arren, ez zen betetzen. Kasua epaitegietara eraman behar izan zuten eta auzitegiaren atarian lortu zuten akordioa: aurrerantzean, lan egin behar zuten jaiegunetan gehiago kobratuko zuten (orduko %75 gehiago) eta trukean beste jai egun bat hartzeko aukera izango zuten. Gainera, jai-egunetan lan egiteko aurrerantzean zerrenda baten bidez kudeatuko zuten, era horretan, inposatua izan ordez, langileek beraiek erabakiko zutelako zein jaiegunetan lan egiteko prest zeuden.

“Berez, hobekuntza hauek ez dira inolako garaipena, hori emana zegoelako, hitzarmenaren hutsune bat zen. Zerbait gehiago lortu nahi bagenuen, presio handiagoa egin beharra zegoen”

Korapiloak askatuz

Subrogazioa

Euskal Autonomi Erkidegoan, 45.000 bat pertsonak lan egiten dute administrazio publikoak azpikontrataturako enpresetan. ELAtik salatu izan dugu Eusko Jaurlaritzak lizitatutako obra publikoetan, azpikontratazioaren bidez enpresek langileei ezarritako lan baldintza bortitzak; 5 euro orduko eta 12 orduko lanegunak.

Subrogaziorik gabe, zerbitzua lizitatuta duen enpresa nagusiak enpresaz aldatzea erabakitzen duenean, langileen lanpostu eta esku-bideak airean geratzen dira. Subrogazioa beraz garantia bat da, enpresa aldatzen denean langileak lanpostu berean jarraituko dutela bermatzeko eta enpresa berriak langileen lan baldintzak okertzea eragozteko.

Aurrerago beste hiru urrats esanguratsu eman ziren. Batetik, opor hila-beteetan oinarritzko soldata bakarrik kobratzetik, zegozkien gehigarriak kobratzera (hau da, garraioa eta jantziak) pasatu ziren. Bigarrenik, zapa-tengatik gehigarri bat kobratzeko eskubidea eman zitzaion eta azkenik %1,5eko soldata igoera jaso zuten.

Baina hobekuntza horiek ez ziren nahikoa, ez langileen desadostasunarekin amaitzeko behintzat. Halaxe janarazi zion ordezkariak enpresari: urrats txiki horiekin ezinezkoa zela bake soziala bermatzea eta %1,5eko soldata igoera koxkorra zela horrelako ezer agintzeko.

“Barneratuta dugu museoko langileak izanik, jaiegun askotan lan egitea egokituko zaigula, baina guzti hori nolabait konpentsatu beharra dago”

3 Ixiltasunarekin hausten denean

Zaila da zehaztasunez jakitea egoerak noiz egin zuen eztanda, baina badira langileen haserrea piztu zuten bizpahiru gertaera esanguratsu. Den denak enpresaren aldetik langileekiko erabateko mespretxua erakusten duten portaerak izan ziren: batetik, enpresak ezezko borobila ematen zion uniformeak berritzeko kostua konpentsatzeari. Bestetik, kokoteraino zeuden irainak entzuteaz.

“Lana duzue behintzat eta ez zaitezte kexatu” esaten zieten.

Giroa nahikoa tenkatuta zegoen enpresako arduradunekin Madrilen izandako batzar baten ostean lankideei ekarritakoa azaldu zienerako. *ManpowerGroup Solutions* txarto zihoala eta bi langile kaleratzearekin batera, gainontzeko langile guztiak finko izatetik finko-eten izatera pasatzeko mehatxu egin zuen enpresak. Finko-eten izateak enpresak lan kargaren arabera langileak langabeziara bidali ditzakeela esan nahi du eta aurrerago pertsona hauen “beharra” dutenean atzera deitzea. Beste era batean esanda, deialdi bidez edo okupazio bidez lan egiteak langileentzat ezegonkortasuna dakar, eta lana eta bitzita pertsonala bategiteko zailtasun gehigarriak. Enpresarentzat, lan kostuak aurrezteko beste trikimailu bat. Erakusketa bat amaitu eta hurrengo egunetan ohikoena da museoan lan gutxi izatea, erakusketa berria iritsi bitartean, eta adibidez, horrelako tarteetan langile kostuak murrizteko erabili daiteke figura hau. Praktikan iruzurra handia da eta sarritan enpresaren kapritxoaren arabera lan kostuak murrizteko tresna bat da. Langileen erantzuna irmoa izan zen, ezezko borobila finko-eten bilakatzeari eta ultimatuma: 30 egun ematen zizkieten enpresari uniformeak berritzeko.

Saioa Cobo eta Izaskun Zabalak argi ikusten dute: *ManpowerGroup* beraren jarrera izan zen antolatzen lozorrotik esnatu eta antolatzen eramanean zituena. Enpresaren aldetik jasotako beste mehatxu batek ere izugarri sumindu zituen: informatikari bat ekarriko zutela museoan langileen lana era arrazional batean baloratu, eta efizientzia irizpidearen arabera zein langile kaleratuko ziren erabakiko zuena eta horretaz gain soldata

Greba 2 hitzetan

Mikel Etxebarria • ELA Bilboko arduraduna



“Artista handiak dira”

ManpowerGroup Solutions bealako enpresak, Estatuko Enpresa Hitzarmenekin datoz. Hitzarmen hauek, askotan Langileen Estatutua baino okerrago dira. Hauek dira hoteletan solairuetako zerbitzariak dituzten berberak, garbitzen duten gelako 3 euro baino gutxiago ordaintzen dutenak. Edozein sektoretan sartzen dituzte atzaparrak, baita publikoak ziren zerbitzuetan ere, noski. Gehienak multinazionalak izaten dira edota IBEX35ean presentzia duten enpresak dira. Ezagutzen ditugu munstro hauek.

Museoko grebalariak artista finak

izan dira. Borrokak iraun bitartean antolatu dituzten ekintzak berritzaileak izan dira, ikusgarritasun handikoak. Artistak izan dira, gai izan direlako gauza berriak eginez gatazkak behar zuten oihartzuna sortarazi eta jendar-tean enpatia pizten. Mezua helaraztea lortu dute. Bide horretan, ezinbestekoa izan da prentsak emandako jarraipena. Izan ere konponbidearen giltza patronatuak zuen, eta Bilboko udalak, Bizkaiko diputazioak eta Eusko Jaurlaritzak ardura bere gain hartu zezaten, derrigorrezkoa zen oihartzuna prentsa bidez hedatzea. Arazoa gizarteratu beharra zegoen.

gehiago “doituko” zitzaiela. Haserreak piztuta, langileak, inoiz egin gabeko asanbladak egiten hasi ziren. Ez zuten beste biderik ikusten, borroka egitea baino. Ez zutela ezer galtzeko; baldintza okerragoetan lan egiten jarraitu ala kalera; beraz hobe zen borroka egitea. Zentzu horretan beldurra galdu zutela kontatzen digute, eta erraza, berezkoa egin zitzaiela antolatzen hastea.

Grebaren ideia dagoeneko langileen buruan zegoen une horretan, denbora kontua baino ez zen. Zerbait berria ere ekarri zuten egoeraren tentsioak: langile asanbladak maiztasunez ospatzen hasi ziren. Capetillok hasieran basamortu gisa deskribatzen zuen zorua emankortasun seinaleak ematen hasi zen.

4 Bi erraldoi aurrez aurre

Grebalariak zeinen aurrean egon diren gogoratzea funtsezkoa da borroka honen kasuan. Manpowerrek lehiaketa bidez irabazi zuen 2018 urte hasiera arte Bilboko Arte Ederretako Museoa eramateko. Gisa honetako lehiaketak prezio merkean esleitu ohi direla jakinik, langileen soldata igorera muga handi batekin topatzen dira: enpresak ez du marjina nahikorik soldata miserable direnak duin bilakatzeko. Arazoa erakunde publikoena da eta honenbestez haiei dagokie ardura. Hau da, Patronatua da Manpower enpresa pribatuari nahikoa ordaintzen ez diona, eta hori langileek badakite. Horretxegatik grebara jo aurretik langileak inoiz baino ozenago patronatua interpelatzen hasten dira, erakunde publikoei beraien den ardura beren gain har dezatela exijituz. Borroka beraz, bi munstrori aurka egin behar izan diete:

- *Manpower Group Solutions* enpresa multinazionala da. Iñaki Olidenen (Bilbo eskualdeko Zerbitzuak federazioko arduraduna) hitzetan era honetako enpresak “*Aldi baterako laneko enpresen (ABLE/ETT) , mamuak dira*”. Izan ere, funtzionamendu esparru berbera dute eta eskulan merkea eskuratzea dute helburu nagusietako bat. 1994 urtean Aldi baterako laneko enpresak legez arautu ziren, langileei gutxienerako batzuk bermatuta geratu zitezten; ETT bidez kontratatuko langileek gutxienez enpresa nagusiko langileen baldintza berdinak izan beharko zituzten aurrerantzean soldata eta lanaldi terminotan.

Baina *ManpowerGroup Solutions* modukoek legeari burla egiten diote eta dagoen hutsuneaz baliatzen dira beren atzaparrak edozein jarduera ekonomikotara luzatu ahal izateko. *Outsourcing* modalitatearen bitartez, ABLEek egiten zuten berdina egiten dute baina araudia betetzeko beharrik gabe. Horrela, enpresa nagusiko plantillakoak baino lan baldintza gogorrago eta soldata baxuagoan azpikontratatzan dituzte langileak.



Sektore pribatuan, ostalaritzaren sektorean geroz eta gehiago errepikatzen den praktika da hau; solairu-zerbitzari lanak azpikontratatzea. Horien artean ditugu NH, Barcelo Nervión, Hotel Abando, Holliday Inn (Bilbo), Accor (Barakaldoko Ibis Hotela adibidez), azpikontratatziora jotzen duten adibideak. Sektore hauetan antolatu beharra dago, eta antolaketa eta borrokaren emaitzak jaso dituztenak baditugu esate baterako, Abando Hotelak (2014uztaila), edota NH hotela, greba mugagabea hasteko ziren 2017ko urtarrilaren 23an, eta bezperako egunetan akordio oso ona lortu dute, subrogazioa eman diete.

Sektore honetan bertan, Occidental hotelean berrikiago gertatutakoa azpimarratzea ere komenigarria da. Occidental hotelak azpikontratatzuten zuen enpresa aldatzera zihoala eta, langileak kalean geratzeko puntuan zeudela, greba abiatu zen martxoan. Sei eguneko grebaren ondoren, garaipen pozgarria eskuratu genuen;

galdutzat eman genitzakeen lanpostuak bermatuta geratu ziren subrogazioaren bitartez.

- Azpikontratazioaren atzean Eusko Jaurlaritzak, Bizkaiko Foru Aldundiak eta Bilboko Udalak osatutako patronatua dago. Hau da, *ManpowerGroup Solutions* enpresari esparru publikoan muturra sartzeko giltza erakunde publikoek eman diote. Museokoa ez da kasu isolatua, gure gobernariak funtzionatzeko duten modu deliberratua baizik, eredu ekonomiko jakin bati erantzuten diona. Ezinbestekoa da azpimarratzea, azpikontratazioa erakunde publikoek geroz eta gehiago erabiltzen duten amarrua dela. Honela, esparru publikoan kokatzen diren zerbitzu bat edota obra publiko bat azpikontratatzeko dutenean, hautu argi bat egiten dute: prekaritatearen aurka lan baldintza duinak bermatu ordez, enpresei ematen diete aukera lan baldintzen kontura negozioa egiteko. Praktika horren adibide dira TMB Arraiz, Gipuzkoako Errepideak, Bizkaiko Erresidentziak, kiroldagietako zerbitzuak...



Greba 2 hitzetan

Iñaki Oñider • ELA Zerbitzuak Bilbo



“Inflexio puntu bat izan da”

Gatazka honetan lanpostuak bermatzeko subrogazioa behar genuen eta hori ez dizu enpresak ematen, atzean dagoen patronatuak baizik. Gure kasuan, amaiera aldera, jaurlaritza eta udala akordiorako prest zeuden, eta Diputazioa izan da traba gehien jarri dituen. Hasteko, zerbitzu bat azpikontratu ostean, berdin izaten zaio langileen baldintzak zeintzuk diren. Bestalde, ez zuten akordio on bat emanez aurrekaririk sortu nahi.

Finean, azpikontratatuta dauden beste zerbitzu batzuetan kutsatze-efektua saihestu nahi zuten.

Arrakastaren atzean, bereziki langileen artean saretutako elkarlana dago, lidergo on batek gidatuta. Bestalde denborak oso ondo markatuta egon dira. Urteetan egon dira lanean, eta inoiz ez dakizu noiz etorriko den aukera, baina inflexio puntu bat egoten da, eta asmatu dute.

Lehen abisua, atek itxita

2016ko maiatzaren 16a egun historikoa izan zen museoarentzat, lehen aldiz itxi zituelako bere ateak. Erakusketa bat amaitu eta hurrengo egunetan ohikoena da museoan lan gutxi izatea, erakusketa berria iritsi bitartean. Horrelako une bat aprobetxatu zuten langileek lehen abisua eman eta egun bateko greba deialdia egiteko. Maiatzaren 16an mezu argia bidali zieten Patronatuari eta *ManpowerGroup Solutions*-i. Patronatuak beste behin ere eskuak garbitu zituen, arduraren berriena ez zela argudiatuz. Enpresak berriz, bere jarreraren irimoi segitu zuen: soldadak %1,25 igo ahal izateko, beharrezko baldintza zen langile finkoak, finko-eten izatera pasa zitezkeen.

5 Hiperrealismoa, jalgi hadi plazara

Eskultura hiperrealista: 1973-2016 izeneko erakusketak ateak ireki behar zituen egunean bertan 2016ko ekainaren 7an, ekin zioten greba mugagabeari. Museoaren aretoetan Hiperrealismoa erakutsi beharrean, eta langileek eguneroko lanean bizi zuten prekarietatea erakustea erabaki zuten, Hiperrealismoa kalera ateratzea. Enpresaren aldetik saiatu ziren greba oztopatzen, zerbitzu minimoak eskatuz, baina Museoko plantillakoak eta segurtasunekoak lanean zeudenez, ez zen zerbitzu minimoak aktibatzeko beharrik egon.

Egunero egunero 20 metroko pankarta luzatzen zuten museoko kanpoaldean eta bai bertan eta bai Aldundiaren aurrean ere, sinadurak biltzeko mahaiak zeuzkaten. Pasadizo bat baino gehiago dute kontatzeko. Sinadurak biltzen ari ziren egunetako batean, Bizkaiko Erresidentzietako langileak manifestazioan heldu ziren Aldundiaren atarira. Indartsu eta animatuta zetozen emakumeak, eta museoko langileen protestarekin bat eginez, bozgorailuak hartu eta haien aldeko leloak oihukatzen hasi ziren.

Beste batean, Museoaren kanpoaldean protestan ari zirela, gizon bat hurbildu zitzaien esanez *“Etxean seme-alabei zuen borroka hitz egiten diet, eredu gisa. Zuen borroka eredugarria da. Gazteok mugitu beharra duzuela jakin dezaten. Zorionak”*.

Baina eguneroko protesta horiez gain, museok itxita iraun zuen 41 egunetan zehar protesta andana antolatu zuten langileek:

- Museoen Gau Beltza (ekainak 18 eta 22)

Urtero ospatu ohi den Museoen Gau-Zuria (ekainak 15) baliatuz, ekainaren 18an Gau Beltza antolatu zuten museoaren kanpoaldean. Beltzez eta arropa dotorez jantzita, sorbalden gainean hilkutxa bat garraiatu zuten. Prekarietatearekin amaitzeko, prekarietatea lur ematen ziotela antzetzu zuten. Erabilitako leloen artean, “Museoko prekarietatea lurperatu dezagun!” “Lortuko dugu Prekarietatearekin amaitzea” modukoak erabili zituzten. Enterruaren arrakasta ikusita, lau egun geroago, ekainaren 22an ostera lurperatu zuten Prekarietatea, oraingoan Bizkaiko Foru Aldundiaren ateetan.

- Museo Bizia (ekainak 23)

Ekainak 23an *Museo Hiperrealista* edo *Museo Bizia* antolatu zuten museoaren kanpoaldean. Jendeari ikusarazi nahi zioten museoan bizi zuten prekarietatea.

- Zirkua (ekainak 30)

Astebete beranduago Bilbo osoan zehar Zirkua antzeztu zuten. Zirketako karpa eta guzti, pailazoz eta bestelakoz mozorrotuta ibili ziren. “Museoko nominak Show bat dira!” eta “Arte Ederretako museoa Zirkua al da?” gisa-ko leloez baliatu ziren.

- Hondartza (uztailak 14)

Uztailaren 14an hondartza muntatu zuten tunbona, izozki-postu, eguzkitako, flotagailu, txiringito eta guzti. “Patronatua oporretan joan eta museo itxita utzi dute!” lelopean, beste behin ere bisitari eta turisten aurrean aldarrikatu zen, erakunde publikoek Kulturari dagokion errekonozimendua emateko duten ardura. Erantzukizun horrek inplikatzeko du, Kulturaren esparruan lan egiten dutenei lan hitzarmen bat ematen.

- Sare sozialak:

Grebalariak “Stop Precariedad Museo BBAA Bilbao” izena zuen Facebook orria jarri zuten abian. Horretarako ELAko Naroa Elortzaren trebakuntza eta laguntza jaso zuten. “*Erabiltzen jakin egin behar da, baina benetan ideia aparta izan da. Prentsak jarraipen ona egin digun, baina Facebookeko gure orriaren bitartez ahotsa geurera da. Geu gara lehen pertsona kontatzen dugunak.*”

6 Erakunde publikoen biraketa

Jaurlaritza ardura bere gain hartzen hasi zenean unea inflexio-puntu esanguratsua izan zen; arbitro huts izatetik “hitzezko mandatari” izatera pasatu zen. Une garrantzitsua dela diogu, hasiera-hasieratik exijitzen zen zerbait zelako, egoeraren erantzuleak patronatua osatzen duten hiru erakundeak zirelako (Bizkaiko Foru Aldundia, Bilboko Udala eta Eusko Jaurlaritza)

“Gure soldata baxu horiekin jendeak bat egitea oso erraza zen. Gobernuarekin bilduta geundela, 1200 euroko soldata eskatzea astakeria zela uste zuen inor egon ezkerro jaiki zedila esan nuenean, inortxo ez zen altxatu. Hori emana ziguten”

Gobernuarekin akordatu beharrekoa hurrengoa zen; nola egikaritu eskatzen ziren soldata igoerak Manpower-ekin zuten kontratua amaitu bitartean. Hau da, 2018 urte hasierara arte zerbitzuaren gestioa multinazionalaren esku dagoen bitartean, soldata igoera partzialak adostu beharra zegoen behin kontratua amaituta, 2018tik aurrera, soldata igoera osoa eman ahal itzan aurretik.

Akordiaren edukiak

Akordioak langileen eskaera guztiak jasotzen ditu, eta honela bildu ditza-kegu eduki garrantzitsuenak:

- Lau urteko iraunaldia du hitzarmenak (2016-2019 bitarte) eta subrogazio eskubidea bermatuta geratzen da.

Greba 2 hitzetan

Naroa Elortza • ELA Komunikazioa



“Greba oso bisuala izan da”

Komunikatiboki, lan handia egin dute. Sare sozialak, esaterako, beren kabuz eta modu aktiboan erabili dituzte, "teoriak dioen" moduan. Argazkiak atera dituzte, elkarbanatu, ekimena zabaldu, gizarteratu, irudi muntaiak sortu dituzte... Guzti hori jarraikortasunez eta aliatuak bilatuz. Egia da komunikabideak alde izan dituztela, eta horrek asko lagundu du. Baina beraien aldetik asmatu egin dute berain ekintzei merezi zuten

ikusgarritasuna ematen. Izan ere, eskura zituzten tresna guztiak aprobetxatu ez balituzte, ez zen erraza izango.

Langileek kalean egoteko konpromisoa hartu zuten eta konpromiso hori oso modu bisualean eraman dute aurrera. Egin zituzten ikuskizun originalez (manifestazioak, kontzentrazioak...) baliatu dira turistak ere erakartzeko eta sinadura bilketa bidez haien babesa eskuratzeko.

- Soldata igoera mailakatua izango da, 1200 garbietako 14 pagatara iritsi arte.
- Konpentsazioak jasoko dituzte horregatik, *ManpowerGroup Solutions*-ekin kontratua indarrean dagoen bitartean soldata igoerak muga bat dutelako.
- Antzinasunak, hirurteko bidez ordainduko dira eta puntu garrantzitsua da hau ere; izan ere langileek batez beste 10 bat urte darabate lanean museoan.
- Hitzarmena lan erreformaren aurrean blindatuta dago.

Adibide gisa, 2019.urtean sala-laguntzaileen urteko lansaria 20.500 eurotakoa izango da, uneko 10.400 euro eskasen aldean. Hirurtekoak kontuan hartuta, kasurik gehienetan %100a gaindituko duten soldata igoerak izango dituzte langileek.

Arrakastaren zergatia

Hain nomina baxuekin beraien kausarekin bat egitea oso erraza izan da. Gatazka gizarteratu den heinean, jendaratean enpatia piztu dute berehala. Eta hori, gobernua negoziatzera eseri duen faktoreetako bat izan da duda gabe. Bestalde, gatazkak iraun bitartean ELAren sostengu eta inplikazio osoa jaso dutela gogoratu eta eskertzen du Capetillok.

Baina garaipenaren atzean dagoen beste arrazoietako bat, zalantzarik gabe, lankideen artean piztu eta indartu zen elkartasuna izan da. Denak bat eginda aritu dira borrokak iraun duen denboran zehar. Hain izan dira lotsagarriak eta krudelak museoko arduradun batzuen eta erakunde publikoetako beste ordezkari batzuen adierazpen publikoak, hasieran geldi zeuden langileak ere borrokarekin bat egitera animatu zirela.

Capetillok Superheroien taldea deitzen die greban ibili diren kide guzti hauei. Sortutako konplizitate eta talde-indar hori, garaipenarenugar izatearekin batera, garaipenarekin jasotako uzta ere izan da. Izan ere, batasun hau beraienzat irabazi dute zerbait da, gatazkaren konponbidearekin agortu ez dena.

Aurrez aurre bi erraldoi izan dituzte, *ManpowerGroup Solutions* multinazionala eta hiru administrazioek osatutako hirukoa. Bi munstro hauen aurrean, taldearen txikitasunetik abiatuta oztopoak gainditzeko gai izan dira, eta garaipenarekin batera hazi egin dira. Superheroiak haien buruak aurkitzeko gai izan dira eta haien batasunaren indarrak konturatu dira.