

66 Nadie nos
va a regalar
nunca nada, y
mucho menos
de forma uni-
lateral y por
gusto 99



En un centro comercial lleno de luz y color pesado, en Itaroa (Uharte, Nafarroa), hay letreros que han destacado aún más que los carteles de neón permanente: las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras de la sala de cine de Yelmo, plasmadas sobre pancartas. Por encima de los rápidos sonidos y ruidos del centro comercial, en el año 2019 se han escuchado los gritos y exigencias de los trabajadores, con un mensaje claro: la defensa de unas condiciones laborales dignas y la ansia por la lucha. Los trabajadores del cine han escrito en la historia de Itaroa la primera huelga que se ha producido allí, y han hilado una dulce cicatriz en todas las butacas y rincones de la sala de cine.

Axier Núñez (Barañain, 1998) es un empleado de la sala de cine de Itaroa que ha estado y participado en el nacimiento de la lucha. El año pasado consiguieron sacar adelante dos convocatorias de huelga, entre otras cosas, para reclamar un aumento salarial. Todos los trabajadores de base, en su mayoría jóvenes, se sumaron a las convocatorias. Ahora, dicen que tienen por delante un largo camino por recorrer.

Para empezar, háblanos de Axier. ¿Dónde creció y cómo se integró en la dinámica del trabajo asalariado?

Me crié en Barañáin (Iruñerria, Nafarroa). Cuando terminé los estudios de bachillerato, la situación económica de la familia me obligó a buscarme un cuarto antes de entrar en la universidad. Me atraía el sector del cine, que *a priori* parece un sector bastante cómodo, y en cuanto al perfil de los trabajadores, con un perfil bastante joven. Así que decidí dedicarme a eso. A los 18 años, nada más hacer la selectividad empecé a trabajar en el cine de Itaroa, hasta hoy. Llevo tres años y medio aquí, y soy el segundo trabajador más antiguo.

Han pasado años desde que empezaste en este trabajo. ¿Cuál ha sido la realidad que has vivido aquí y cuál ha sido su evolución?

En el año 2016 empecé a trabajar en la sala de cine que entonces se llamaba Cines Itaroa. El cine era una empresa



del centro comercial Itaroa; una pequeña empresa creada para que el cine prosperara en tiempos de crisis. Porque un centro comercial sin cine no tira, se queda vacío. La sala de cine es una garantía para mantener la zona abierta sí o sí. Entonces éramos pocos trabajadores, todos nos conocíamos, y también teníamos una relación bastante buena con los responsables. Las condiciones laborales eran similares en cuanto a salario, pero especialmente en lo que se refiere a permisos, vacaciones y ambiente del centro de trabajo, la situación anterior era mucho mejor.

Al inicio de 2017, sin embargo, el cambio fue bastante notable. La Navidad fue una locura, hubo mucha gente en la sala, hubo días en los que tuvimos que acoger hasta 6.000 personas. Para ello, el centro comercial puso en marcha una estrategia, como la venta de entradas a un euro, casi regaladas. La intención de la dirección del centro comercial era vender la empresa que gestionaba el cine, y así nos sentimos

nosotros en ese momento: vendidos. Lo único que querían era hacer más dinero y para ello querían hacer visible el volumen que tenía o podía tener el cine, para que alguna gran cadena se fijara en Itaroa. Y así fue.

La multinacional Yelmo compró el cine, y entró en marzo de 2017. Es la segunda empresa a nivel estatal y forma parte de la cadena Cinépolis, segunda potencia mundial en el sector. Estamos hablando de una empresa que agrupa a 45.000 trabajadores, con salas en 17-18 países. Nosotros nos sumergimos en un momento de transición con la repentina intervención de Yelmo.

¿Cómo recuerdas ese momento de cambio?

La multinacional entró en Itaroa con muchas exigencias. Cambiaron las condiciones laborales, cambiaron las exigencias, cambió la gente; despidieron a los antiguos responsables y empezaron los nuevos, que fueron elegidos a dedo por la dirección, para que enderezaran

la situación. Ante el empeoramiento de la situación, varios trabajadores abandonaron el lugar y comenzaron otros. Ese cambio lo vivimos en nuestra piel, y ese fue el punto de partida para empezar a moverse. Los trabajadores empezamos a enfadarnos; empezamos a darnos cuenta de que cobrábamos una miseria, sobre todo teniendo en cuenta el volumen de trabajo que teníamos sobre nosotros. Vimos que nos toman el pelo de muchas maneras. Así, decidimos hacer elecciones sindicales; presentamos candidatos, en mayo del año 2018 hubo elecciones, y nos pusimos en marcha.

¿Cuál es exactamente la problemática que vivís en vuestros puestos de trabajo? ¿En qué condiciones trabajáis?

Suelen ser trabajos temporales y con esta idea comienzan los trabajadores de base; con la idea de que será algo transitorio. En la mayoría de los casos, las personas que recurren aquí necesi-

tan ahorros y tienen que salir adelante de alguna manera, sobre todo los estudiantes; si tienes que compaginar estudios y trabajo, sólo puedes trabajar los fines de semana. Cuando los alumnos empiezan a trabajar aquí, están de lunes a viernes en la universidad y luego pasan aquí las tardes de los fines de semana, con todo lo que ello conlleva. Respecto a la vida social, es difícil que todas esas condiciones sean complementarias. Si a toda esta carga se suman las condiciones de trabajo y el tipo de trabajo, la situación puede estallar. Quema.

Las condiciones laborales son nefastas, las más básicas, no tenemos ni convenio laboral. Existe un tipo de marco normativo que está en vigor, que es del año 1999 y de ámbito estatal, y que es una copia del estatuto de los trabajadores. Es significativo que yo, teniendo sólo 21 años, sea uno de los trabajadores que más tiempo lleva aquí entre los 36 de base. Esto está totalmente relacionado con el perfil y

tipo de trabajo, por lo que suele haber mucha rotación. En tres años y medio he visto tres o cuatro veces cómo cambiaba el 80% de la plantilla. Cuando pueden, la mayoría buscan otra cosa.

¿Influye esta movilidad en la organización de los trabajadores?

La rotación que vivimos en nuestro lugar de trabajo dificulta mucho la lucha sindical y la organización de los trabajadores. Para llevar a cabo huelgas u otro tipo de dinámicas es necesario hacer grupo, crear grupo, y eso es muy difícil cuando un día hay 20 personas reunidas en asamblea y un mes después la mitad ya no están. Es como volver a empezar de cero la próxima vez; hay que intentar volver a explicar y situar las cuestiones, crear conciencia, hacer ver que tenemos que mover las cosas, que nadie nos va a regalar nada. Cuando sacamos adelante las dos convocatorias de huelga del año pasado, los trabajadores habían pasado un tiempo mínimo trabajando en la sala, al menos

dos o tres meses. Basta ese tiempo para ver qué tipo de trabajo es el nuestro y que hay razones para la lucha. Pero cuando se cambia de nuevo el personal, ocurre lo mismo; vuelta a lo mismo. Es un círculo.

Sin embargo, la gran movilidad también tiene sus puntos fuertes; lo que tiene de malo, también lo tiene de bueno. La parte mala es la dificultad para hacer efectiva nuestra lucha y crear grupo. Pero la parte buena es que constantemente entra gente joven y es el primer trabajo asalariado para muchos. Dentro del mercado laboral, no es un trabajo especial el de este cine, es similar a los trabajos que podemos encontrar en cualquier otra gran cadena de otros sectores, como tiendas o grandes cadenas de comida; pero además, peor pagado. Entonces, los que empiezan aquí piensan que, realmente, todo está perdido para cuando entran, y que no van a perder mucho más. Así, puede ser más fácil crear conciencia. Les decimos a los compañeros: "Mira, en el mercado



laboral tendrás alternativas parecidas, mejor pagadas, pero aquí estamos ahorra y aquí vamos a luchar". En este tipo de trabajos, a muchos no se les cae el mundo encima al perder el trabajo, porque, por desgracia, encontrar semejantes suele ser más fácil. Ese es un factor que intentamos aprovechar.

¿Cómo nació entonces la lucha de los trabajadores del cine de Itaroa? ¿Cómo lo pusisteis en marcha?

Hicimos unas elecciones sindicales hace tres años, para empezar a abordar la problemática de aquí y hacer frente a un trabajo precarizado. Hace dos años, en agosto, intentamos llevar adelante una huelga, pero la empresa nos la metió doblada. Pecamos de inocentes y principiantes, fuimos demasiado ingenuos. Recordemos que estamos ante una multinacional; que tiene un equipo jurídico completo, un grupo de relaciones laborales, un grupo de recursos humanos. Convocamos una huelga en

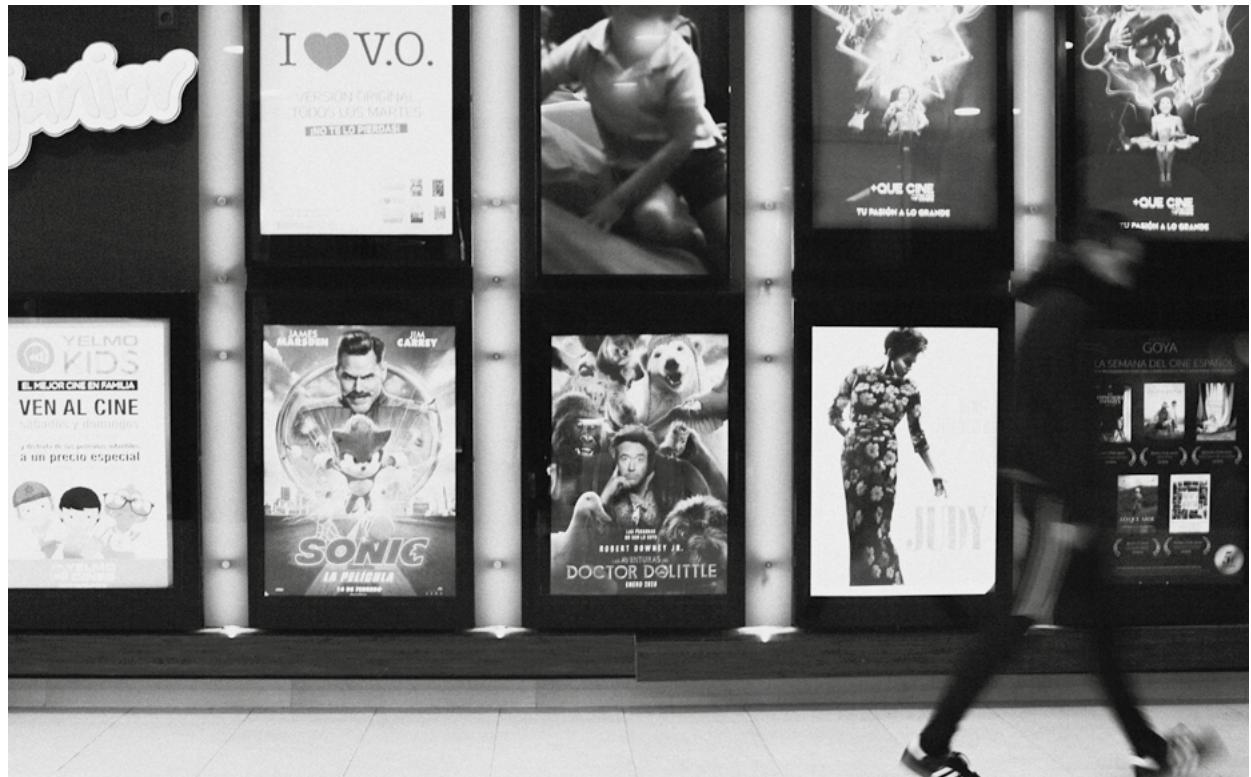
defensa de unas condiciones laborales dignas y desde la empresa nos dijeron que si desconvocábamos la huelga se sentarían con nosotros y abrirían la negociación. Así que decidimos rechazar la convocatoria de huelga.

Pasó casi un año, y no se pusieron en contacto con nosotros. En abril del año pasado, volvimos a recurrir a la huelga, y lo hicimos. Fue histórico para nosotros, ya que en Itaroa nunca se ha hecho huelga o se ha llevado a cabo una dinámica similar, menos aún en el cine. Fue una huelga fuerte, que coincidió con un gran estreno del año. Este momento lo elegimos estratégicamente porque sabíamos que acudiría mucha gente, cerca de 4.000 personas al día. Conseguimos hacer mucho daño.

A partir de ahí, intentamos volver a hablar con la empresa, pero fue igual. Si estas personas tienen algo de sobra son dinero y recursos, y nos mandaron por ahí desde el principio. Pasaron los meses y supieron que empezábamos a movernos de nuevo. Nosotros también

“Los que empiezan aquí piensan que, realmente, todo está perdido para cuando entran”

“En abril del año pasado, volvimos a recurrir a la huelga, y lo hicimos. Fue histórico para nosotros, en Itaroa nunca se ha hecho huelga”





“La sociedad tiene tan interiorizado el discurso de lo poco que sirve la lucha obrera, que romper con ello es siempre una lección y una enseñanza”

queríamos eso; que llegase a sus oídos la posibilidad de que nosotros hiciésemos otro plante. Movieron los hilos y durante meses estuvimos negociando. Nosotros hablamos con el área de recursos humanos de la empresa y tratamos de alcanzar una especie de acuerdo local, un cierto pacto de empresa. Como las posibilidades de acuerdo a nivel nacional o estatal son muy limitadas, intentamos llegar a un pacto que incluyera varios puntos de urgencia, como son los salarios, los permisos, los días festivos, en beneficio nuestro y de nuestras condiciones laborales.

Estuvimos un mes negociando y nada. No llegamos a pactar ningún punto; nos plantamos cuando rechazaron una condición que para nosotros era mínima. A pesar del incremento del Índice de Precios de Consumo, nuestros salarios no han subido. Estamos por debajo del índice, un 17% por debajo. La empresa sólo nos ofreció subir nuestros sueldos un 3%. Por lo tanto, intentamos avanzar en las conversaciones, tocando otros temas, pero nos dijeron que teníamos que cerrar primero la cuestión del salario. Estuvimos un mes con la disputa, y no llegamos a ningún acuerdo. Más que aumentar el porcentaje sobre el salario, pretendíamos sacar varios complementos del Salario Mínimo Interprofesional, como la antigüedad o la nocturnidad. Así, si aumentábamos el salario mínimo, podíamos tener al-

gunos suplementos. Nos lo negaron rotundamente. Así que convocamos la huelga para otro estreno gordo, el 19 de diciembre. También entonces todos los trabajadores de base nos unimos a la huelga.

¿Qué habéis aprendido a lo largo de este proceso de lucha?

Antes de reunirnos en el cine, cada uno por su lado, teníamos unos cuantos conocimientos previos. Hay gente que ya ha sido militante antes de trabajar aquí y esa base ha sido un gran apoyo para nosotros, sobre todo cuando se ha intentado llevar adelante el grupo, cuando se ha hablado con la gente, o cuando se han tenido que tomar decisiones para encauzar la lucha. Por ejemplo, yo milité en Ikasle Abertzaleak desde muy joven y allí pasé años. Ahora me doy cuenta de todo lo que aprendí en esa época al trabajar en la militancia de base. Interiorizas el sentido, el sentimiento y la intención de mover las cosas y de llevar a cabo luchas. Esa trayectoria ha tenido una gran influencia en mí.

En la lucha de Itaroa, en concreto, creo que tiene especial importancia el desarrollo y el apoyo de un sindicato de clase y de gente que se lo curra mucho y sabe trabajar en la base. En los últimos meses, me ha sorprendido que, siendo compañeros de todo tipo, de diferentes familias y procedencias, de diferentes escuelas, de diferentes trayec-

torias -muchos no han tenido ningún contacto previo con la lucha sindical o con cualquier otro tipo de movimiento-, al final, la mayoría diga que están adquiriendo cierta conciencia con estos procesos de lucha y que se han dado cuenta de que se pueden enfrentar a los problemas. Ven que se han involucrado en cuestiones en las que de ninguna manera se meterían hace poco tiempo, y con un grado de implicación que les resultaba impensable, además.

La sociedad tiene tan interiorizado el discurso de lo difícil que es hacer las cosas y lo poco que sirve la lucha obrera, que romper con ello es siempre una lección y una enseñanza. Estamos demostrando que a través de la unión, del trabajo, de la conciencia, podemos sacar muchas cosas adelante; cosas y luchas realmente eficaces. Sería tremendo que los trabajadores del resto de los cines vieran lo que estamos haciendo en Itaroa y que fuera un ejemplo.

Yelmo subió recientemente un 5% nuestros salarios, y los de la empresa dijeron que lo hicieron de forma unilateral. Pueden decir que han tomado la decisión de forma unilateral tantas veces como quieran, pero nosotros sabemos de sobra que la medida ha sido consecuencia de la presión ejercida por los trabajadores. Nadie nos va a regalar nunca nada, y mucho menos de forma unilateral y por gusto. Queda mucho por hacer, aspiramos a mucho más aún. /