

Arqueologia d'urgència, una realitat d'explotació laboral

per Lolo Quesada

Durant els anys noranta i la primera dècada del nostre segle, van proliferar les empreses privades que desenvolupen treballs arqueològics, són les conegudes empreses “d'arqueologia d'urgència”. Aquestes sobretot, han centrat la seva activitat en l'activitat urbana, i és precisament gràcies al boom immobiliari i a les contínues reformes urbanístiques on aquests ens han trobat el seu lloc per a desenvolupar la seva tasca. En aquest article no parlarem de les mancances metodològiques, o de la pràctica arqueològica en sí (aspectes que donarien per a un llibre sencer). En aquest cas, ens volem centrar en les pràctiques empresarials, les condicions laborals dels i les arqueòlogues que, per qüestions diverses, han acabat guanyant-se la vida en aquest sector.

És de sobres conegut que, en aquest context de crisi capitalista i de esfondrament de les dinàmiques de remodelació urbanística l'activitat d'aquestes empreses s'ha vist fortament reduïda. I no només això, com a la resta de

sectors econòmics, aquesta “crisi” ha estat excusa per la rebaixa de les condicions laborals de les treballadores. En aquest article parlem, sobretot, de la lluita que han dut a terme durant els últims mesos les treballadores de l'empresa Codex S.C.C.L. una de les més grans i que, encara, continua viva. És més, no diem cap mentida quan afirmem que és precisament per les pràctiques mafioses i d'atac constant a les seves treballadores que aquesta, a diferència d'altres, continua existint. Que les treballadores, a dia d'avui, continuïn sense cobrar les nòmines, confirma aquesta afirmació.

L'organització del treball en aquestes empreses, i també en el cas concret de Codex, es regeix per la lògica empresarial del màxim benefici, que moltes vegades entra en contradicció, i preval sobre els criteris arqueològics. L'estructura de Codex, basada en una forta jerarquia determinada per favors personals i “amiguismes” més que per paràmetres formatius de les arqueòlogues (a

mode d'estructura gremial), que impedeix una acció unitària per part de les treballadores en defensa dels seus interessos objectius i que estableixen divisions i (falses) dicotomies entre treballadores que afecten tant a l'àmbit material com a l'ideològic. Pel que fa al primer, existeix una diferència bàsica entre la plantilla d'auxiliars –que gairebé sempre són eventuals– i els diferents tipus de tècnics, coordinadors i directores. Aquesta diferència rau en la dissimetria salarial entre uns i altres, que oscil·la entre el 31% i el 52%. Evidentment, aquest fet genera una disparitat d'interessos segons l'escala de la piràmide que s'ocupa, que es manifesten, per exemple, en la forma d'afrontar les contínues rebaixes salarials o impagaments de les nòmines. D'aquesta forma, aquestes rebaixes es pateixen amb més intensitat entre les treballadores amb menys recursos i, conseqüentment, genera més respostes entre aquest sector de la plantilla. Les diferències en l'àmbit ideològic (que nosaltres pensem provenen de la materialitat de la realitat de cadascú i de la seva participació i justificació d'aquesta al conflicte existent) són potser més complexes i difícils de definir. Així, entre les pràctiques empresarials que Codex ha posat en marxa durant

els últims anys n'hi ha, a banda de les rebaixes salarials i els augments dels horaris laborals, tàctiques de pressió contra determinades treballadores amb l'objectiu de que aquestes marxessin de l'empresa sense rebre un cèntim, o altres, com aïllar les treballadores “problemàtiques” enviant-les al local a netejar material o siglar, o la tàctica posada en pràctica des dels primers dies de vaga, que consistia en portar els socis de l'empresa al jaciment per a fer la funció de policia –política i laboral–, que comportà un increment considerable de les sancions a les treballadores i de les situacions d'estrès i pressió que patiren, quasi exclusivament, els escalafons més baixos de l'empresa: les auxiliars i les oficials. En aquest escenari, mentre una part de les auxiliars i oficials cercaven fórmules per fer a front a aquesta ofensiva de l'empresa, la majoria de tècnics –i amb ells també una part dels auxiliars– cercaven excuses, generant un discurs de legitimació a aquestes pràctiques d'assetjament constant a les treballadores. Aquesta actitud però, no sorprèn en tècnics i coordinadors, en la mesura en que la seva posició dins l'empresa, com hem dit abans, ha estat aconseguida per favors (molts cops a costa de vendre als

propis companys) i per tant, la seva situació de “privilegi” depèn en última instància de la pròpia supervivència de l’empresa. S’entén doncs que el seu interès sigui el manteniment d’aquesta actitud de submissió acrítica davant l’empresa i una actitud paternalista i justificadora amb les treballadores que estan per sota. El que sí que ens sobta, el que sí considerem un problema greu, és l’assumpció per part de les capes més precàries de l’empresa del discurs legitimador i acrític dels tècnics i directors, el que és en definitiva l’assumpció del discurs empresarial i la defensa dels seus interessos, doncs d’aquesta manera els i les arqueòlogues no només claudiquen en la defensa dels seus drets laborals davant els interessos empresarials, sinó que a més fan un flac favor a la disciplina; primer, perquè d’aquesta manera continuen prevalent els criteris capitalistes davant els arqueològics, i segon, per que permeten el deteriorament dels llocs de treball que, en definitiva, ens pertanyen al conjunt dels i les arqueòlogues.

Aquesta dinàmica però, seria incomprendible sense entendre el paper que han jugat, i que de fet encara hi juguen, els delegats de CCOO. És important saber que aquesta secció sindical es va for-

mar en el transcurs de les vagues per aconseguir el conveni del 2008 i, a Codex, va tenir des d’un primer moment l’objectiu de frenar les demandes de CNT i de la plantilla mobilitzada, esdevenint d’aquesta forma una eina fonamental de l’empresa pel control de les treballadores i les mobilitzacions i reclamacions d’aquesta. Aquest és el paper que encara avui continua desenvolupant la secció sindical de CCOO, de la qual –la pràctica ens ho ha mostrat inequívocament– els seus delegats, especialment el de Barcelona, en són completament conscients. Aquesta pràctica antiobrera és bidireccional, s’ha basat d’una banda en un control de la plantilla i la transmissió d’informació dels delegats als socis gerents de l’empresa, de forma que qualsevol indici de protesta és comunicat a l’empresa i aplacat quasi instantàniament. D’altra banda, l’estratègia que ha seguit amb les treballadores és, d’una part, incentivar i potenciar la diferenciació entre tècnics i auxiliars, entre fixes i temporals, i de l’altra, desorientar completament la plantilla i frenar les demandes i actituds de lluita d’auxiliars i oficials mitjançant la burocratització dels processos i la utilització de la informació d’una forma elitista, esbiaixada i parcial.

La lluita de les treballadores de Codex, com hem dit comença amb la lluita pel primer conveni del sector de l'arqueologia. Però aquest 2012 ha tornat a revifar per les contínues rebaixes salarials i l'impagament de les nòmines a les treballadores. Així, tenim una rebaixa salarial del 5% al maig del 2012, que va ser acceptada per la plantilla a canvi d'un suposat "pla de viabilitat" de l'empresa. Una viabilitat que era mentida, o que almenys, passava per no pagar els salaris de les treballadores, doncs ja a l'octubre, se'ns devia encara la nòmina de l'agost. Aquestes protestes van generar l'alarma entre la secció sindical de CCOO que ràpidament va voler capitalitzar-la i dur-la pels camins burocràtics que caracteritzen aquesta central sindical. Les protestes van obligar als delegats sindicals a convocar assemblees de treballadors, a les que assistien membres de CCOO de Barcelona, aliens a l'empresa, com a figura "d'assessors", els quals colze a colze amb els delegats estenien el discurs de la por i de la inutilitat de la mobilització i la lluita. De fet, un dels assessors plantejava la total inutilitat de lluitar per un conveni col·lectiu del sector (com es va fer el 2007/2008), doncs el que calia segons ell, era lluitar per un conveni

d'empresa, curiosament tot el contrari del que deien pels mitjans de comunicació els seus secretaris generals respectius. En aquestes assemblees però, va guanyar l'opció d'anar a la vaga davant l'impagament dels salaris, obligant als delegats de CCOO a buscar altres mecanismes de contenció, com per exemple suposades equivocacions involuntàries en la convocatòria formal d'aquestes vagues, o referències a "aspectes legals" que eren simplement falsos.

Les aturades parcials van començar, gràcies a la gestió de CCOO gairebé vuit mesos després, al maig del 2013. En un primer moment l'empresa va pagar els sous a les treballadores però degut al deute que la mala gestió de l'empresa havia provocat, simplement es va fer impossible que aquests pagaments es regularitzessin. No saltres entenem que les aturades parcials són mesures de pressió contra l'empresa, no són pas una posició de força, i amb l'incompliment dels acords per part de l'empresa enteníem que el que calia era que les treballadores diguéssim prou, i ens plantéssim, ara sí, en una posició de força, és a dir, anar cap a la vaga indefinida i el boicot. El fet que no s'hagués solucionat el conflicte amb aquestes

mobilitzacions ens duia a pensar que havíem de plantejar altres vies d'acció, i aquesta era la que ens semblà més adient. Però evidentment, això no és el que pensaven els tècnics i directors que, val a dir, la majoria d'ells no van respectar la decisió de l'assemblea. Aquets van optar per frenar les mobilitzacions i instal·lar-se en el discurs del "es lo que hay", del "no hi ha res a fer". Això però, ho vam preveure, com dèiem més a dalt, aquesta actitud responia a la seva posició al si del conflicte i a que, en definitiva, la gent que cobra més pateix de forma diferent aquestes rebaixes i impagaments.

El que no vam preveure va ser l'assumpció d'aquests discurs per part de les auxiliars. I pensem que aquesta és una de les qüestions fonamentals, que donen raó també a aquest article. La divisió entre les treballadores va provocar un ambient tens a l'excavació fins al punt de que els individus més proclius a la lluita van ser aïllats, no per l'empresa, sinó pels propis companys, doncs aquests, suposadament, posaven en perill els llocs de treballs de la gent que "volia passar de tot". Diem que això és un aspecte crucial, primer per que no vam anticipar-nos a aquest fet, i en certa manera això

va provocar no només la desorientació de les persones més decidides a lluitar, sinó i sobretot, un trencament de la unitat entre la plantilla d'auxiliars que, en definitiva, érem la majoria dels qui treballàvem al sol de l'estiu i al fred de l'hivern al jaciment i que fèiem entrar diner líquid a l'empresa. No vam saber tampoc contrarestar el discurs hegemònic del "no hi ha res a fer" entre les nostres companyes, o el que és el mateix, no vam saber/poder evidenciar la utilitat de la mobilització i la lluita. Un altre aspecte en el que pensem que hem de fer autocrítica és el que fa referència a l'extensió del conflicte. En aquest sentit, la pròpia dinàmica interna de conflicte i discussió amb les companyes va fer-nos oblidar que, sovint, les victòries de la classe treballadora han estat gràcies a una extensió del conflicte fora de l'empresa. No vam saber/poder portar aquest conflicte al si dels sindicats dels quals participàvem, ni tampoc a col·lectius socials del territori que fessin un cop de mà des de fora i que ens ajudessin a que aquest conflicte laboral esdevingués un conflicte mediàtic i de caire social.

La mida de l'article ens impedeix profunditzar tot el que voldríem en determinats aspectes, però pensem que hi ha prou elements per

a la reflexió, sobretot per aquells i aquelles que, d'una manera o altre, estan vinculades al món de l'arqueologia o es guanyen la vida en aquest sector. Així mateix, pensem que pot servir també per a la reflexió en altres àmbits aliens a la disciplina, doncs aquesta dinàmica de retallada de drets laborals, d'assumpció del discurs hegemònic dels interessos del ca-

pital i de lluita laboral i social és, avui dia, un fenomen generalitzat.

Finalment, dir que, en l'últim moment de la redacció d'aquesta notícia, un company de la CGT ha guanyat una demanda per acomiadament improcedent contra Codex, fet que ens demostra que res no és impossible, i que malgrat tot, no són invencibles.

EL PROGRAMA APADRINA UN MONUMENT,

per Anna Bonet Pelàez

Què és? El Projecte Educatiu Apadrina un Monument (PAEM) és un eina educativa innovadora que permet apropar dos sectors com l'educatiu (coneixement i aprenentatge) i el cultural (històric i arqueològic). A Catalunya, els impulsors d'aquest projecte ha estat el Centre d'Estudis del Patrimoni Arqueològic de la Prehistòria (CEPAP).

Un dels pilars principals d'aquest projecte és fomentar el treball en xarxa entre els centres educatius, entitats locals i les institucions culturals amb l'objectiu difondre i dinamitzar el patrimoni cultural d'una determinada zona, creant vincles identitàris i valors socials que permetin als infants i joves desenvolupar la sensibilitat envers el seu territori i les dinàmiques socials que l'han creat.

Qui hi participa? Els centres educatius i el centres territorials (ajuntaments, consells, associacions o entitats culturals) que tenen la funció d'elaborar, planificar i executar el projecte conjuntament.

Com es realitza? El primer pas és escollir un monument per adoptar sobre el que es treballarà. Dins d'aquesta conceptualització, un monument no és només un edifici singular i emblemàtic sinó que són

també conjunts urbans o rurals, edificacions senyals, jaciments arqueològics i les relacions amb el seu entorn.

Posteriorment, es realitza una recerca bibliogràfica i didàctica sobre el monument escollit i es dissenya el pla didàctic i les activitats que realitzaran, així com la difusió i el producte final. Aquestes tasques les realitzen les escoles, assessorades pels centres territorials. A partir d'aquí es genera el treball en xarxa que implica el contacte entre entitats del territori i administracions locals amb les escoles. D'aquesta manera s'aconsegueix que el projecte estigui inserit dins de les dinàmiques curriculars de l'escola.

Durant tot l'any, el professorat juntament i els centres territorials fan formacions, generals i específiques, per a donar els continguts que maquin així com, un seguiment i orientació per avaluar el projecte. La durada d'aquest projecte la determina cada centre escolar.

Per saber-ne més, conèixer quins centres hi participen i els projectes que ja s'han tirat endavant podeu consultar aquesta pàgina web:

<https://sites.google.com/site/peamadopcionuments/>