

2019ko Lan
Erreforma

EGOERAREN AZTERKETA



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

1.- LAN ERREFORMAREN TESTUINGURUA

2018ko ekainaren 1ean Pedro Sanchez Espainiako gobernuburu hautatu zuten. ELAk dagoeneko egiaztatu du aldaketa honek ez duela funtsezko alternatibarik ekarriko Alderdi Popularrak egiten zituen politiketikiko. Ez daukagu esperantza handirik, ez herri, ez langile klase garen aldetik.

Nolanahi ere, litekeena da aurreko Gobernuaren legerik polemikoenetan azaleko erreformak egiteko aukera sortzea. Balizko aldaketa hauen artean dago 2012ko lan erreformarena (3/2012 Legea, uztailaren 6koa).

Langileen Estatutuaren balizko erreforma honen abiapuntua kezkatzekoa da ELArentzat, hiru arrazoirengatik:

*Bere jatorrian dago duela gutxi Gobernuak CCOO eta UGTekin sinatu duen akordio bat, non ontzat eman duten azken lan erreformaren aldaketa partzial bat egitea. Gogoratu beharra dago krisi ekonomikoan hiru lan erreforma pairatu ditugula, bi Jose Luis Rodriguez Zapateroren agintean, 2010 eta 2011n, eta beste bat Mariano Rajoy gobernuburu zela, 2012an. Hiru erreformen xedea berbera zen, lan-baldintzak devaluatzea eskulan merkea izan zedin krisia gainditzeko lehiakortasun faktore nagusia, moneta devaluatzea ezinezkoa zelarik, beti ere kapitalaren etekin tasei eutsi beharra zegoen beheraldi ekonomikoan. Bada, CCOOekin eta UGTekin sinatutako akordio horrek ez du 2010 eta 2011ko lan erreformako punturik aldatzen, eta ez du betetzen PSOEn promesa, 2012ko erreforma indargabetzea.

*Akordioak 2012ko erreforman aldaketa puntualak besterik ez ditu aurreikusten, eta gainerako artikulua ontzat ematen ditu, hauek langileen eskubideei eraso ezin larriagoak eragin badizkiete ere.

*Negoziazio kolektiboko IV AENC akordioak (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva) Pedro Sanchezen diskurtsoa erraztu du, finkatu baitu aldaketa nagusi bakarra azpikontratazioan gertatu behar dela; ondorioz, Estatuan UGTren eta CCOOen aldetik ez da izango mugimendu sindikalik eztabaida publiko handiagorik sortze aldera.

ELAren ustez premiazkoa da Langileen Estatutua osorik eztabaidatzea, batik bat negoziazio kolekti-

boaren egitura, hau gakoa izan baita lan-baldintzak okertzerakoan. Horretarako sektoreko lan-hitzarmen probintzialen lehentasuna kendu zuten, negoziazio kolektiboaren estatalizazioari atea irekiz. Horregatik, sektoreko hitzarmenaren lehentasuna defenditzea, era berean estatuko hitzarmen kaskarren lehentasuna zalantzan jarri gabe, soldaten devaluazio estrategiari eustea litzateke.

Sanchezen gobernu bere gutxiengo parlamentarioaz baliatzen ari da 2012ko Lan Erreforma erabat ez indargabetzeko, ez EAJk, ez PDeCATEk ez baitute erreforma handiagorik onartuko. Benetan gertatzen dena da PSOEn Gobernuak erabaki du ez dituela hartara estutuko, bat baitator PPrekin azken lan erreformaren mamiari dagokionez. Nolanahi ere, estatalizazioari dagokionez ere datoren abagunea interesgarria izan daiteke, Ciudadanos eta PP ziurrenik erreformaren aurka agertuko direnez edozein aldaketa aurrera ateratzeko ezinbestekoak izango baitira EAJren, EH Bilduren, nazionalista katalanen edota Unidos Posemosen botoak. ELAren iritziz egoera honek negoziazio kolektiboaren estatalizazioari aurre egiteko aukera ematen du.

2.- ANALISIA: EGUNGO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EGITURA

Egungo negoziazio kolektiboaren egitura sortu zen, esan bezala, soldata devaluatzeko, non eta patronalak ustez langile antolaturik topatuko ez duen bi eremu nagusietan:

***Enpresa:** Rajoyren Gobernuak 2012an iritzi zion eremu honetan sindikatuek antolatutako langilerik ez zegoela eta, bestalde, enpleguemailearen eragin eta presio ahalmena handiago dela. Negoziazio kolektiboaren egungo egiturak eremu honetan nagusiki bi bidetatik erasaten die lan-baldintzei:

- **84.2 art.:** Enpresa-hitzarmena oinarrizko gaitan (soldata, aparteko orduak eta ordu-tegiak) lehentasunez aplikatzean sektoreko hitzarmenetan jasotako baldintzak kaskartzeko aukera ematen du.

- **82.3 art.:** Enpresak sektoreko hitzarmenaren aplikazioan salbuespena ezartzeko, zergati ekonomiko, tekniko, organizatibo edo

produktiboak medio (halakoak lirateke enpresen lehiakortasun, produktibitate edo antolakuntza teknikoari eragiten diotenak). Honi zegokionez berritasun nagusiak izan ziren derrigorrezko arbitrajearen ezarpena, zeinak langile antolatuei eragotzi egiten dien enpresaren presioari aurre egitea, eta lan-agintaritzaren eginkizunetako bat kentzea, hain zuzen ebaztekoa prozedura hauek legearen arabekoak ziren ala ez. Horrela oinarritzko gaitan baldintzak kaskartu daitezke (lanaldia, ordutegia eta txandak, lan-sistemak, funtzioen berdefinizioa edo borondatezko hobekuntzak). Gainera, murreraino eraman zen zergati ekonomikoak baliatzeko aukera, enpresek galerak izatearekin batera "aurreikusitakoak" ere onartzen baitziren, eta areago, aski zen bi hiruhilekotan sarrerak jaitsi izana, aldi berean etekinak lortuagatik ere.

Gainera, enpresa-hitzarmenik ez izan arren sektore-hitzarmenarekiko hobekuntzak aitortu dituzten enpresetan, itun bidez edota enpresen alde bakarreko erabakiz, Estatutuaren 41. artikulua aplikatu daitezke lan-baldintzen funtsezko aldaketa eragiteko eta baldintzak dagokion sektore-hitzarmenaren pareraino murrizteko.

***Estatuko sektore-hitzarmena:** Negoziazio eremu hau guztiz burokratikoa da; zentzua izan dezake gutxieneko arau-marko bat ezartzeko antolatutako errealitate sindikal edo patronalik ez dagoen probintzietan, baina eskala horretako sindikatuen ahuleziaren eta langileak aldarri batzuren inguruan biltzeko ezintasunaren ondorioa da lan-baldintza penagarriak izatea. 2011ko lan erreformak negoziazio eremu hau indartu zuen:

- **84.4 art.:** Estatuko sektore-hitzarmenerako gordetzen dira beste eremu batzutan negoziatu ezinako gaiak. Betidanik erreserbatuta zeuden gaiez gainera (frogaldia, kontratu motak, sailkapen profesionala, diziplina erregimena, lan osasuneko gutxieneko gaiak eta mugikortasun geografikoa), 2011n erantsi zitzaion urteko gehieneko lanaldia, hots, eztabaida sindikalean oinarri-oinarritzko gaia.

- **83.2 art.:** Negoziazio kolektiboa estatu eta autonomia erkidego mailan egituratuko

duten akordioak egiteko aukera ematen da; beraz, eremu hauetan gaiak 84.4tik harago erreserba daitezke, beste eremu negoziialei ebatsiz, batik bat lan-hitzarmen probintzialesi. Kontutan izan behar da negoziazio eremu erreala probintzia mailan izan ohi direla; horrenbestez, estatuko egitura-akordioek ez dute benetako oposiziorik. Baina EAEko ordezkari gehieneko sindikatuek eta Confebask 2017ko urtarrilaren 18an sinatu zuten Lanbidearteko Akordioa legegileak espero ez zuen anomalia bat izan da. Edonola ere, egituraren inguruko edozein akordio 84.4aren mugak aintzat hartu behar ditu. Gainera, egitura akordio bat baino gehiago suertatuz gero, ez dago gatazka bideratzeko modu argirik; beraz, irakurketa ezberdinak egin daitezke, eta hauek zalantzan jar ditzakete edozein unetan Lanbidearteko Akordioaren balio juridikoa:

*Irakurketa posible bat, EAEko Justizia Goi-Auzitegiak egin zuena, da prior tempore potior iure printzipioa aintzat hartzea, hots, akordio batek eremu bat lehenik hartzen badu ondorengo akordioei gailentzen zaizkiela.

*Beste interpretazio bat izan daiteke lanbidearteko akordioak sektoreko akordioaren ginetik daudela. Hau defenditu zuen ELAk CCOOek eta UGTk 2017ko Ostalaritzako Egitura Akordioa inpugnatu zutenean: gure ustez EAEko Lanbidearteko Akordioa Estatuko Ostalaritzako Egitura Akordioaren ginetik zegoen, eta bide batez balioa ematen zion EAEko Ostalaritzako Egitura Akordioari.

*Egin litekeen azken irakurketa bat litza-teke esatea bi negoziazio-eremuen arteko gatazka sortzen denean estatuko interesa beste errealitateei gailentzen zaiela, eta ondorioz estatu mailako akordioak autonomikoen ginetik egon daitezkeela.

Araubide honen ondorioz hitzarmen probintziala bideitsu batera eraman zuten. Egungo araudiarekin, desagertzear dagoen negoziazio eremua da, edukirik gabe uzten dituzten estatuko hitzarmenak sinatu ahala edota patronalek baldintzak enpresa mailan okertzeko estrategiaren baitan, baldin eta alternatibarik ez badago, esaterako gure Lanbi-

dearteko Akordioa (hau baliagarria dela aitortzekotan).

3.- KONTZEPTUEN AZALPENA

***Zer da negoziazio kolektiboaren egitura?**

Hau aipatzen dugunean esan nahi dugu zein eremutan (enpresa, probintzia, autonomia erkidegoa edo estatua) negoziatzen den eduki bakoitza. Esaten dugunean estatuko hitzarmen batek negoziazio kolektiboa egituratzen duela adierazten ari gara Estatu mailan erabakitzen dela zein eduki negoziata daitekeen enpresan, zein probintzian eta zeintzuk gordetzen diren Estaturako. Adibidez, Sukaldaritza Kolektiboko estatuko hitzarmenak beretzat bakarrik gordetzen ditu eduki guztiak eta debekatu egiten du beste edozein eremutan negoziatzea. Hartara estatuko hitzarmenen egituratzeak aukera ematen du sindikatu estatalak gutxiengo diren lurraldeetan negoziazioa galarazteko, eta aukera hau baliatzen ari dira.

****Zer gertatzen da sektore berean negoziazio eremu ezberdineko -enpresa, probintzia, estatua- lan-hitzarmenak pilatzen badira?**

Kasuotan Langileen Estatutuko 84. artikuluko konkurrentzia arauak aplikatzen dira:

-84.2: egun gai batzutan enpresa-hitzarmenak erabateko lehentasuna du (esaterako, soldata, ordutegiaren araubidea edota aparteko orduak).

-84.4: Gai batzuk soilik estatu mailako sektore-hitzarmenetan negoziata daitezke (sailkapen profesionala, lanaldia, lan osasuneko gutxieneko edukiak...).

Estatu eta autonomia mailako hitzarmenek zer egituratzen duten, beste gaietan zein eremuko lehentasuna duen defini dezakete. Estatuko hitzarmenek ez badute berariaz aipatzen, lehenago sinatzen den hitzarmenak lehentasuna izango du.

***Lotuta al daude negoziazio kolektiboaren egitura eta greba eskubidea?**

Jakina, erabat. Hitzarmen bat lortzeko greba soilik dei daiteke konkurrentzia arauen baitan hitzarmenik indarrean ez badago. Indarrean dagoen hitzarmen baten aurkako greba legez kanpokoa da. Esaterako, estatuko hitzarmenek gai guztiak erre-

serbatuko balituzte, modu eskusiboan, legez kanpokoa litzateke greba deitzea probintzia edo enpresa mailako hitzarmen bat lortzeko.

4.- GURE NEGOIZAZIO KOLEKTIBO PRAKTIKAN

a) Gure negoziazio eremua babesteko Lanbidearteko Akordioa

2017ko urtarrilaren 18an sinatu zen Negoziatio Kolektiboko Egiturari buruzko Lanbidearteko Akordioak lehentasuna ematen die EAEn sinatutako hitzarmen guztiei, hala probintzialesi nola autonomikoei, estatuko sektore-hitzarmenekiko. Nolanahi ere, muga beti 84.4 artikulua ezartzen du.

Akordio hau indarrean den artean eta estatuko legedia aldatu ezean, EAEn sektore-hitzarmenak negoziatzeko ahalmena izango genuke; muga bakarra litzateke, noski, langileak antolatzeke gure gaitasuna eta lortzen dugun indarren artikulazioa.

Edonola ere, nabarmendu beharrekoa da akordio honen balio juridikoa birritan zalantzan jarri dutela. Denboran alderantzizko ordenean, Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS) elkarteak Lanbidearteko Akordioa inpugnatu zuen baliogabetzeko asmoz, uste baitzuen estatuko Ostalaritzako Egitura-Akordioak lehentasuna zuela gure Lanbidearteko Akordioarekiko. Zorionez, patronala demanda erretiratzera bultzatu ahal izan genuen, auzi-saioa izan aurretik. Nolanahi ere, etorkizuneko auzi honi buruzko zalantza izango dugu, eta edozein unetan enpresario-elkarteren batek, CCOO, UGT edo enpresa batek pentsa dezake komeni zaiola inpugnatzea.

Bestalde, CCOO eta UGTk EAeko Ostalaritzako Egitura-Akordioa inpugnatu zuten, zeina Lanbidearteko Akordioaren aurreko egunetan sinatu baitzen, eta eskatu zuten Estatuko Egitura-Akordioari (ALEH) aitortzea lehentasuna. Hau erabateko kontraesana da Lanbidearteko Akordioa sinatu izanarekin.

EAeko Justizia Goi-Auzitegiak erabaki zuen, prior tempore printzipioaren arabera, ALEHek lehentasuna zuela gure Ostalaritzako Egitura-Akordioarekiko, hura lehenago sinatu zela eta, baina esan zuen ere gure akordioa indarrean sar zitekeela

ALEHen iraunaldia amaitzen zenean, 2018ko abenduan; horregatik ez zuen EAEko Ostalaritzako Sektore-Akordioa indargabetu. Nolanahi ere, ELAk esaten zuen Lanbidearteko Egitura-Akordioak lehenetasuna zuela sektore-akordioarekiko, baina EAEko Goi-Auzitegiak ez zuen honi buruz ezer ebatzi nahi izan.

Berariaz ebatzi ez izanak ELAren irakurketari eustea zilegi egiten du, hots, Lanbidearteko Akordioaren lehenetasuna. Eta, dena den, prior tempore interpretazioak aukera ematen du estatuko edozein egitura-akordio sinatuz gero, gure Lanbidearteko Akordioaren ondoren izan bada, EAEn eraginik izan ez dezan; halaber, Lanbidearteko Akordioak espazioa beteko du aurrerantzean ere aurrez zeuden estatuko egitura-akordioak iraungi ahala.

Edonola ere, EAEko Justizia Goi-Auzitegiaren interpretazioa ez da oraino Auzitegi Gorenean eztabaidatu, eta ondorioz segurtasuna ez da erabatekoa, ez baitago konkurrentzia arau argirik Lanbidearteko Akordio, Sektore-Akordio eta Lan-Hitzarmenen artean, eta espainiar patronalak, CCOOek eta UGTk euskal akordioen aurkako jarrera oldarkorra dutelako.

Horrenbestez, gaur tresna bat badaukagu EAEn hitzarmen autonomiko eta negoziatzen jarraitzeko, betiere tresna horrek 84.4 artikulua ezarritako mugen barnean. Halaber, marko honek balio du Akordioa auzitegiek indargabetzen ez duten artean; badaezpadako egoera honek derrigortu egingo gaitu hitzarmenen balioa mobilizazio bidez defenditzera, Lanbidearteko Akordioak finkatutako negoziazio-markoa zalantzan jartzen den aldioro.

Nafarroan, berriz, patronalak, CCOOk eta UGTk ukatu egin dute EAEn sinatutako antzeko akordio-rik negoziatzea; hau koherentea da sindikatu estatalak Espainia mailako negoziazioan egiten ari direnarekin. Nafarroan bezalaxe erantzun diete CCOOk eta UGTk Galizan egin zaizkien eskariei. Ondorioz, Nafarroan ez daukagu defentsa orokorrik estatuko egitura-akordioen bidez erreserba daitezkeen gaien inbasioa geldiarazteko. Bestalde, lurralde bakarreko autonomia erkidegoa izateak aukera ematen digu negoziazio kolektiboa egituratzeko sektore-hitzarmen probintzialen bidez, beti ere lehenago gai horiek berentzat erreserbatu dituen estatuko hitzarmenik ez badago.

b) Estatuko hitzarmenen inbasioa

1980ko Langileen Estatutuko jatorrizko 83. artikulua estatuko hitzarmenei beta ematen zien negoziazio kolektibo guztia egituratzeko. Haatik, aniztasun sindikalak, zeinak sindikatu guztiak derrigortzen zituen legitimitatea irabazteko langileen aldarriei erantzutera eta negoziazio eremu errealean bideratzera (hala enpresetan nola probintzia mailako sektoreetan), eta orduan zegoen gatazka giroa medio (mobilizazioa egiten da lan aldarrikapenak praktikan gauza daitezkeen eremuan, inoiz ez estatu mailan) legediak ez zuen garapen praktikorik izan.

90etako hamarraldi hasieran CCOO eta UGT bultzatzen hasi ziren estatu mailako sektore-hitzarmenek eremu txikiagoetan negoziatzea zitezkeen gaiak murrizten zituzten eta, bide batez, finantziario iturriak ematen zizkieten formazio edota lan osasunaren bidetik. Alabaina, 84. artikulua 1994ko erreformak, zeina ELAk sustatu zuen EAJren laguntzaz, estrategia uniformatzaile hori gauzatzeko modua zeharo baldintzatu zuen.

2011ko erreformaren ostean CCOOk, UGTk eta espainiar patronalak estatuko hitzarmenak bultzatzeko erabakia hartu dute. Inbasio honek bi ezaugarri ditu:

***Adosten diren lan baldintzak negarriak dira.** Estatuko sukaldaritza kolektiboan ezarritako soldata Bizkaiko Ostalaritzako hitzarmeneko baina %50 txikiagoa da. Kopuru hau ez da anekdota hutsa, baizik estatuko negoziazioak eskaintzen duen errealitatea. Beraz, honelako hitzarmenak sinatzea estrategiko bihurtzen da lan baldintzak okertu nahi dituztenentzat. Baten batek botatzen duen teoriaren arabera, lan baldintza txar horiek sinatzen dira enpresa-hitzarmenetan debalutzeko arriskua dagoelako, baina hau aitzakia hutsa da, zeinarekin ezkutatu nahi duen negoziazio eremu honetako ahulezia sindikal izugarria.

***Negoizioko gaiak 84.4 artikulua gaindituz bereganatzen dituzte,** hots, estatuko lan-hitzarmenei negoziazio kolektiboa egituratzeko ematen zaien aukera baliatzen da erabat husteko sektore-hitzarmen auto-

nomikoak, eta bereziki probintzialak. 2018ko lehen seihilekoan sinatutako 16 estatuko sektore-hitzarmenetatik 12tan jaso ziren negoziazio gai eskusiboak 84.4 artikulitik haratago zihozten.

Aipatu beharra dago erabaki honetan egundoko eragina izan dutela CCOO eta UGTko estatu mailako federazioek, hots, bi sindikatuetan negoziazio kolektiboaren arloko benetako botereek. Estatalizazioaren garapena norantza bakarrean doa, baina erritmoa ez da berdina, federazioek ez baitute indar bera jartzen kasu guztietan.

Ondorioa argia da: lan baldintzak okertzeko helburua garatzeko esparru oso erosoak aurkitu dute, estatuko sektore-hitzarmena, eta CCOO zein UGT esparru horretaz baliatuko dira Negoziazio Kolektiboa goitik behera monopolizatzen saiatzeko. Prekaritatea uniformatu eta hedatzen da; hori da estatuko hitzarmenek eskaintzen duten zinezko identitate-lehia.

Horregatik, testuinguru honetan, EAeko Lanbidearteko Akordioa auzitegiek noiz baliogabetuko balute edota legedia aldatuko balitz estatuko negoziazio eremua areago indartzeko, argi izan behar dugu ahal duten negoziazio gai gehien bereganatuko dituztela, eta horrek pobretzea hedatzeko arrisku orokorra dakar berarekin.

c) Hitzarmen probintzialak, blokeotik suspertzera

Euskal patronalak erabat blokeatuta izan du negoziazio kolektibo probintziala urte honetararte. ELAk bi baldintza jarri ditu edozein hitzarmen negoziatzeko, 2012ko erreformatik hona: Batetik, oinarri gisa, exijitu dugu bi alderdiren artean negoziatzen dena ez dadila aldatu bien arteko akordiorik gabe, eta bestetik, gure sinadurak ez duela soldaten devaluazioa estrategia lagunduko.

Estrategia hau garatzeko negoziazio guztietan eskatu izan dugu sar zitezela negoziazio kolektiboaren alde biko izaera mantenduko duten klausulak, batik bat salbuespen edo inaplikazioei dagokienez. Bestalde, krisi ekonomikoa izan den bitartean ez dugu baztertu lan baldintzak hobetzeko aldarririk.

2017ra arte patronalak sektoreko negoziazio kolektiboa soilik bultzatu du bere estrategian lagun izan dituen sindikatuekin. Ondorioz, negoziazio kolektiboa blokeatuta zegoen ELA nagusi zen eremuetan, baina blokeoak ez du eragin lan

baldintzak areago okertzerik indarrean ez zegoen hitzarmena zeukaten sektoreetan. Adibide gisa, zergen diru-bilketa datuek erakusten dute Nafarroako batez besteko soldata-sarreraren bilakaera okerragoa izan dela EAekoena baino, Nafarroan patronalak UGT eta CCOO izanagatik ere sektore-hitzarmenak indarrean jarrai zezaten eta EAEn negoziazioa blokeatuta egon bada ere.

Edonola ere, 2018an joera aldatu egin da eta ELAk eskatutako baldintzak dituzten sektore-hitzarmenak gehitu egin dira. Sinatu ditugun sektore-hitzarmen guztien ultraaktibitatea mugagabea da, eta hitzarmenaren inaplikazioa, ez eta derrigorrezko arbitrajera jotzeko erabakia ere, ezin da aldebakarrekoa izan. Halaber, soldatak eguneratu ditugu eta lan prekaritatearen aurkako klausula oso positiboak ezarri ditugu, batik bat azpikontratazioaren eremuan. ELAk honelako 12 sektore-hitzarmen sinatu ditu, eta honek adierazten du joera aldaketa handi bat gertatu dela, baina baita oraindik ere sektoreko negoziazio kolektiboaren zati handi bat berreskuratzeko dagoela, gehienbat Gipuzkoan.

d) Enpresa hitzarmena arma da, baina segurtasun sarerik gabea; outsourcingaren salbuespen larria

2012ko lan erreformatan enpresa negoziazioari soldatak jaitziazteko xedea egotzi bazitzaion ere, praktika sindikalean eremu horretan kokatu ditugu gure aldarrikapenak sektore-hitzarmenak blokeatuta zeudenean eta hauen aurrean antolatatu ezin izan dugunean ugazaben borondatea mugiarazteko mobilizazio-alternatiba indartsurik.

Beraz, gehienetan enpresa-hitzarmenak negoziatzeko aukera gure eskuetan arma bilakatu da. Eztabaida manikeoa sortu izan da negoziazio eremurik egokiena zein ote zen erabakitzeko, enpresa edo sektorea, eta ELAri leporatu izan zaio enpresa negoziazioaren alde egin izana. ELAk negoziatzen du lan baldintzak hobetze aldera jendea antolatu eta ugazabaren presioari aurre egiteko prest dagoen eremuan. Halaber, negoziatu nahi dugu negoziatu eta gero aplikatuko dela ziur gauden lekuetan. Sektore batzutan negoziazio eremua probintzia da, beste batzutan enpresa, eta batzutan lantokia bera, zentro anitzak dituzten enpresetan. Kasu bakan batzutan, esaterako Eusko Jaurilaritzaren ardurapeko zenbait sektoretan, negoziazio autonomikoa artikulatzeko benetako aukera dago.

Egia da sinatu nahiko genukeen enpresa-hitzarmen kopurutik oso urrun gaudela, baina ELAren presentziak Estatu mailan salbuespeneko egoera eragin du: Lan Harremanen Kontseiluak (LHK) emandako datuen arabera, EAEn orain indarrean diren edota iraupena luzatu zaien ia 1.000 enpresa-hitzarmen daude, eta ia 100.000 langileri ematen diete estaldura. Kopurua oso handia da, baina erakusten du oraindik ere hobetzeko tarte handia dagoela, hau izan baita sektore oso garrantzitsuetako negoziazio estrategia, esaterako Metalgintzakoa.

Horrenbestez, 2012ko lan erreformak egoera zailan jarri gintuen, ordutik aurrera enpresa mailako negoziazioa sektore-hitzarmenak eskaini zezakeen sarerik gabe egin baikenuen. Hau da, erreformaren ostean enpresa-hitzarmena balia zitekeen sektore-hitzarmenean baino baldintza okerragoak ezartzeko. Baina era berean ez geneuzkan lehenago erasorako negoziazioari ekiteko zeuden mugak, eta ez genuen itxaron behar sektore-hitzarmenen iraunaldia amaitu arte negoziazioa komenigarri jotzen genuen lekuetan has-teko.

Edonola ere, irakurketa honek salbuespen garrantzitsu bat du, estatuko enpresa-hitzarmenak. Estatu guztian ezarritako enpresetan enpresa-hitzarmenaren lehentasuna baliatu ahal izan da hitzarmen miserableak adosteko. Honek eta azpikontratazioaren fenomenoak esplotazio egoera oso larriak eragin ditu. Besteak beste, aipatu beharrekoak dira multizerbitzu edo outsourcing enpresetan inposatutako baldintzak. Debaluazio estrategia hau supermerkatu edo saltoki handien taldeetan ere ezarri da. LHKren datuen arabera, EAEn 33.000 pertsonari eragiten diete estatuko enpresa-hitzarmenek; horien artean, enpresa handientzat lan egiten dutenak. Akaso enpresa-hitzarmen hauek ez dira guk nahi genukeen bezain onak, baina horiek ezartzea ez da sistemaz soldatak jaitziazteko bidea izan (Iberdrola, Kutxabank...).

e) Prekaritatea eta lantokiko negoziazioaren linboa:

Lege-aldaketen helburua izan da batetik lan baldintzak merkatzea, lehiakortasun faktore nagusi gisa, eta bestetik, lan-errentei kendu eta kapital-errentei emateko. Lege-aldaketa horiek eragin

dute prekaritatearen hedapena lan merkatuan gero eta handiagoa izatea.

Prekaritatea aipatzen dugunean gogoan dugu bizi-modu duina izateko diru-sarrerak nahikorik ez duen jendea, kontratu edo lan-harreman motaren ondorioz gutxieneko bizi-baldintzarik ez dituenak, edota zuzenean langileen osasunerako kaltegarri diren lanak.

Fenomeno hau eskrupulurik gabeko enpresa-rirentzako diziplina-tresna lazgarria da. Lan segururik ez duenak nekez eskatuko du soldata igoera bat. Soldata kaskar batekin ozta-ozta biziraun ahal duenak ezin du hori ere arriskuan jarri.

ELAn argi daukagu lantokia dela batik batik prekaritatearen aurkako borrokarako eremua. Prekaritatea legeditik haratago ezartzen da; zapalkuntza fenomeno bat da, botere auzi bat, zeina gauzatzen den baita legeak debekatzen duenean ere, enplegu-emaileak badakielako inork ez duela ezer erreklamatu. Horregatik, hari aurre egiteko lehen urratsa da esplotazio hau pairatzen duen jendea ahalduntzea eta, gero, pertsona hauen aldarriak eskari konkretu bihurtzea (aldi baterako langileak finko egitea, lanaldi partzialak osatzea, prebentzio arloko neurriak...). Hau guztia egiteko ezinbestekoa da egoera konkretuari heltzea esplotazioa gertatzen ari den lurraldean, non jendea antola daitekeen horri aurre egiteko: lantokian. Hemen datza gure sindikatuarentzako erronka estrategikoa, baldin eta prekaritatearen aurkako borrokan baliagarri izan nahi badugu.

Eremu batean lantokia eta enpresa bat bera direnean, gure negoziazioa enpresa-hitzarmenera eramanez daiteke. Haatik, zentro ugari dituzten enpresetako lantokietan kontua askoz ere konplexuagoa da. Negoziatio kolektiboaren egungo egiturak ordezkariak sindikal guztiari ematen dio negoziatzeko legitimazioa; horregatik, soilik enpresa mailan ordezkariak sindikal handiak badaukagu ekin diezaiokegu zentroko gure aldarrikapenak gauzatzeari. Kontutan izanik gainerrako sindikatuek erabaki dutela honelako negoziatioak blokeatzea, auzi hau erabakigarria da prekaritateari aurre egiteko.

5.- TESTUINGURU POLITIKOA

Pedro Sanchez ezustean gobernura iritsi izanak azken lan erreforman aldaketak egiteko aukera sortu du. Gobernuaren eta Unidos Podemosen arteko aurrekontuen inguruko akordioak ideia hau indartu du, bi alderdiek agindu baitzuten 2018an indargabetu egingo zituztela “2012ko lan erreformaren alderik kaltegarrienak”. Aipatzen dituzten gaien artean ez dago negoziazio kolektiboaren egitura, baina badakigu Langileen Estatutuko 42. artikulua aldatzeko lege-proposamena baliatuz 83. eta 84. aldatzeko hainbat zuzenketa aurkeztu dela. Halaber, Gobernuak CCOO eta UGTekin hitzartu du enpresa-hitzarmenaren lehentasuna kenduko duela, baina beste ezein oinarrizko gai aldatu gabe.

ELAk bere proposamenarekin itzuli egin nahi dio sektore-hitzarmenari enpresa-hitzarmenarekiko aplikazio lehentasuna. Praktikan, hartzen den erabaki bakarria enpresa-hitzarmena aplikatzearen lehentasuna bada, estatuko eta autonomia mailako sektore-hitzarmenek negoziazio kolektibo guztia egituratzeko aukera izango lukete.

EAEEn horren aurrean defentsa bakarria geratuko litzateke, gure Lanbidearteko Akordioa, betiere baliola izatekotan. Nafarroan, berriz, hitzarmen probintzialek -autonomikoak ere badirelako- bermatuko lukete negoziatzeko ahalmena, kontutan izanik prior tempore irizpidearen ondorioz ezinbestekoa dela aurrez estatuko sektore-hitzarmenek espazio hori bereganatu ez izana.

Estatuko egiturarentzako alternatiba legalik ez balego gatazkak ugaltu egin beharko genituzke, hori bailitzateke berme bakarria negoziazio eremu ezberdinei eusteko eta eztabaida kokatuz eremu horietan non enpresarioek gatazka saihesteko borondatea izan lezaketen, gure aldarrikapenak gauzatzeko helduleku juridiko sendorik gabe. Kontutan izanik, era berean, greba eskubidea muga-

tuta geratuko litzatekeela estatu mailako negoziazio egituraren ondorioz.

Nolanahi ere, lan erreformak gehiengo oso handia eskatzen du, gutxienez 171 boto behar dira ziurrenik PPK, Ciudadanosek, UPNk eta Foro Asturiasek emango duten ezezkoa gainditzeko. Horregatik, PSOE, Unidos Podemos, ERC, PDeCAT eta EAJren botoak ezinbestekoak dira, hots, talde hauetakoren batek ukatuz gero edozein lan erreforma arriskuan egon daiteke.

Aritmetika politikoak aurreikusten dugun arriskua aukera ere bihur dezake, negoziazio kolektiboaren egitura egun dagoenarekiko oso ezberdina izan dadin.

Eztabaida azkartzen ari da, eta ziurrenik epe laburrean ixtea nahi dute datozen hauteskundeetara “lorpen” itxuraz sozial batekin joan ahal izateko.

1994an, testuingurua oso antzekoa, baina negoziazio kolektiboaren errealitatea oso ezberdina zela, EAJrekin lan egin ahal izan genuen, baita baliatu ere bere botoak beharrezkoak zirela Langileen Estatutua aldatu eta estatuko egituran salbuespena ezartzeko; honek 2011ra arte eragin zuen negoziazioa “enpresa baino goragoko eremu jakin batean” gailendu izana estatuko sektore-negoizazioari, orduko 84.3ak erreserbatutako gaietan izan ezik.

Lan ministroarekin eta Madrilgo talde parlamentarioekin (PSOE, Podemos, ERC, PdeCAT, EAJ eta EH Bildu) izandako bileretan ez da gure argudioen kontrako posizioirik agertu. Areago, gehienek onartu dute gure proposamenarekin demokrazian sakontzen dela eta lan baldintzak hobetzeko beta ematen duela, baina CCOOk eta UGTk jar ditzaketen eragozpenez ohartarazi ziguten.

6.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EGITURA BERRIRAKO OSAGIAK

a) Erreformatarako printzipio orokorrak:

ELAren iritziz negoziazio kolektiboaren egiturak oinarritzko bi printzipio hartu behar ditu aintzat:

*Lan baldintzen hobekuntza:

Negoiazio kolektiboaren egiturak lan baldintzak hobetzeko aukerak hobetsi beharko lituzke. Ondorioz, negoziazio egitura malgua nahi dugu, antolatze prest daudenei aukera emango diena beren aldarrikapenak adierazteko hautatzen duten eremuan, muga bakarrarekin: goragoko negoziazio eremuetan ezarritako lan baldintzak ezin dituzte okertu, krisi garaian izan ezik (betiere mekanismo adostuen bidez, eta arrazoia argi dagoenean).

*Sistema demokratikoa:

Guk nahi dugu gehiengo sindikal eta patronalak dauden lekuetan bi alderdiek adosten dutena lan-hitzarmen batean jaso ahal dezatela, betiere goragoko eremuetan hitzartutako lan baldintzak baino okerragoak ez badira. Horregatik, ez dugu onartzen negoziazio eremu orokorretan beste eremu batzuetako gehiengo errepresentatiboek negoziazioa galaraztea.

b) ELAren ustez oinarritzkoak diren kontuak:

Guk nahiko genuke eztabaidan honako kontuak aintzat hartzea:

*84.4 artikuluan erreserbatutako gaiak desagertu egin behar dira, batez ere urteko gehienezko lanaldiaren aipamena.

*Sektoreko negoziazio probintziala, edota dagokionean autonomikoa, lehenetasunez aplikatzea enpresa negoziazioarekiko, enpresakoak sektoreko baldintzak hobetzen baditu salbu.

*Negoiazio sistema bat non eremu bat edozein unetan ireki daitekeen, tartean denuntziarik edo goragoko hitzarmen baten iraungitzerik izan gabe. Nahi dugun muga bakarra da beheragoko eremuetan lan baldintzak okertzeko aukerarik ez izatea.

*Lanbidearteko akordioak sektoreko akordioei gailendu behar zaizkie, eta autonomia mailakoak, estatukoei. Hots, gure Lanbidearteko Akordioaren indarraldi absolutua bermatu behar da.

*Salbuespenerako egungo erregimena eta Langileen Estatutuaren 41. artikulua honako puntuetan aldatzea nahi dugu:

-Lan-hitzarmenetan jasotako albuespenerako baldintzak lehenasuna izan behar dute prozedura legalarekiko. Legeak soilik bermeak (informazio eskubidea, benetako babes administratibo eta judiziala, albuespenerako zergati neurtuak...) eskaini behar dizkie langileei prozesu horietan.

-Derrigorrezko arbitrajearen aukera desagertu egin behar da.

-Salbuespena kasu guztietan adostua izan behar da. Salbuespen legaleko aukeraren bat arbitratu behar izanez gero, legean albuespena egiteko zergatiak oso xehe neurtu behar dira. Edonola ere, galera ekonomiko kontsolidatuak dituen enpresa batean albuespena egiteko administrazioak albuespenaren zergatiak onartu beharko ditu eta auzitegira jotzeko aukera ere izango da.

-Enpresek ezin dute baliatu lan baldintzen funtsezko aldaketaren bidea sindikatuen eta enpresen arteko Itunak saihesteko.

-Halaber, kendu egin behar da lan baldintzen funtsezko aldaketak egiteko aukera Itunean edota Lan-Hitzarmenean jasotako gaiei buruz; edozein kasutan, urteko gehienezko lanaldiari edota soldataren zenbatekoari buruz.