

**ERREFORMA LABORALEKO ERREGE LEGE-DEKRETUARI
BURUZKO IRITZIA
(2010EKO EKAINAREN 16KOA)**

ELA, 2010eko ekainaren 17a

0- SARRERA

Espainiako gobernuak ekainaren 16an onartu zuen erreforma laboraleko Errege Lege-Dekretua. Hau aztertzen hasi orduko gogoeta batzuk egin beharrean gaude:

- **Egin den elkarrizketa sozialaren prozesua onartu ezinekoa da.** Elkarrizketa prozesua ilunpeko zerbait izan da, ezkutuan egin dena, betiere herritarrek benetan eztabaidatu denaz informaziorik izan ez zezaten. Prozesuaren helburua, gizartea desmobilizatzea, haren emaitza jakina zelarik: lan-eskubideak murrizteko erreforma bat.
- **Gobernuak eztabaida demokratiko, politiko eta soziala saihestu nahi du.** Gobernu espainiarrak Errege Lege-Dekretua parlamentuan ekainare 22an berrestea nahi du. Honela, arlo publikoko soldatak murriztu eta pentsioak izozteko egin zuen moduan, salbuespenezko bidea behar lukeena hautatzen du, errege lege-dekretua, erabaki batzuk berehala eta eztabaida politiko eta sozialik gabe aplikatu ahal izateko, funtsezko gai batean, lan-eskubideen erregulazioan alegia. Honek ere agerian uzten du gobernu honen kutsu demokratiko eskasa.
- Erreforma hau aurrerago legegai gisa tramitatzeak ekainaren 16ko testua are gehiago gaiztotuko du. Salatu egin behar da lan-eskubideekin horrela jokatzeko, salgai bilakatu baitituzte. Badirudi lehia batean sartu direla, eskubide gehien nork murrizten duen, horrela elite ekonomiko eta finantzarioen bedeinkapena lortzeko. Deitoratzekoa da langileen bizkarretik honela jokatzeko.

I- PUNTU NAGUSIAK

Gobernuak onartu duen Errege Lege-Dekretuaren osagai nagusiak hauek dira:

1. Kaleratzea, errazago eta merkeago

Errege Lege-Dekretuak kaleratzea are gehiago erraztu eta merkatzen du, hiru bidetatik:

- **Orain arte bidegabekoak ziren kaleratzeak bidezko bihurtu.** Kaleratze objektibo bidezkoaren kalteordaina urteko 20 egun dira, eta gehienez 12 hilabete adina. Bidegabekoa (justifikaziorik gabea) librea da, baina ez debaldekoa (urteko 45 egun, gehienez 42 hilabete adina). Kaleratzeak objektibotzat jotzeko aukera zabaldu egiten da. Idazkera berriak aukera gehiago ematen du kaleratzeak egiteko, zio ekonomiko zein tekniko, antolakuntzako edo produktiboak direla ere. Gainera zio horiek justifikatzerakoan enpresen betebeharrak txikiagoak dira. Aski izango dute "justifikatzea kaleratzeko erabakia arrazoizkoa dela uste izateko gutxienezko zantzu bat".
- Kaleratze objektiboa aurrez iragartzeko epea 30 egunetik 15era murriztuko da.

- Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua (KFSK) hedatzea, ohiko kontratu mugagabea gutxiago erabil dadin. Honekiko puntu berririk nagusia, KSFK aldi baterako kontratuak finko bihurtzeko erabili ahal izango dela, baita 30 eta 45 urte bitarteko gizonetakoak kontratatzeko ere (oso salbuespen txikiekin). Honela, aurrerantzean ohiko kontratu finkoa hau litzateke, ez orain arte erabili dena. Zein da desberdintasuna? KFSKren kalteordaina, kaleratzea bidegabekoa denean, urteko 33 egun dira (orain arteko kontratu finkoaren 45 egunen orde), gehienez 24 hilabete adina (42, orain arteko kontratu finkoarekin). Gainera, enpresentzako hobariak izango ditu.

2. Negoziazio kolektiboari egindako erasoa, enpresei erraztu egiten baitzaie hitzarmeneko baina soldata txikiagoa ordaintzea, eta sustatu egiten baita laneko baldintzetan funtsezko aldaketak hitzartu gabe egitea.

Erreforma atzerakada handia da negoziazio kolektiboaren balioari dagokionez; helburua argia da, enpresak erabakitako lan-malgutasuna areagotzea.

1994ko erreforma laboralak soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula ekarri zuen; horrela sortu zen alderdiak adostuz gero hitzarmena soldatei dagokienez ez betetzeko aukera. Orain beste urrats bat urrunago joan nahi dute: hitzarmeneko gutxieneko edukia izango baitira "soldata-erregimena ez aplikatzea negoziatzerakoan sor daitezkeen desadostasunak benetan konpontzeko prozedurak...". Horrela behartzen da soldata-erregimena ez aplikatzea.

Gainera, asmoa da, enpresaren eta ordezkari sindikalen artean adostasunik ez dagoenean enpresentzat lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea errazagoa izan dadin. Horretarako alda daitezkeen puntuen artean "ordutegia eta lanaldiaren banaketa" sartzen dute (orain arte "ordutegia" aipatzen zen soilik; aurrerantzean lanaldi erregularretik irregularrera aldatzeko aukera errazten da, baita aurrez hitzartutako lanaldiaren banaketa irregularra ere). Bai aldaketa hauek egiteko, bai soldata-erregimena ez aplikatzeko, "hitzarmen kolektiboan edo lanbidearteko akordioan ezarritako bitartekaritza prozeduretara jo beharko da. Hitzarmenek eta lanbidearteko akordioek bitartekaritzarekin adostasunik lortzen ez denerako ezarri ahal izango dute aurretiazko konpromiso bat, bete beharreko arbitratzea onartzea..."

3. Kaleratzeak egiteko diru-laguntzak

Kaleratzea beste bide batetik ere merkatuko dute. Zapateroren gobernuak onartu duenez, aurrerantzean kontratu mugagabe bat sinatzen duten langileen kaleratzea diruz lagundu nahi du. Horretarako Fogasak urteko 8 egun ordainduko ditu kontratu mugagabe berrien bidezko kaleratzeetan. Honela, hemendik aurrera enpresak kontratu mugagabea duten langileak kaleratzen dituenean, objektiboak badira, 12 eguneko kalteordaina emango du; kaleratze objektiboa askoz errazagoa izango da.

Baina hortaz gainera, 'langileentzako kapitalizazio funtsa' eratuko dela iragarri dute (enpresek kotizazio sozial gehiago ordaindu beharrik gabe); nola arautuko den ez dute argitu. Funts hori enpresak kaleratzean ordaindu beharreko kalteordaina gutxitzeko erabiliko da.

4. Irabazi asmoko enplegu-agentzia pribatuen sarrera eta ABLEen jarduera esparrua zabaltzea

Azken urteotan enplegu-bitartekaritza gero eta gehiago negozio bihurtzeko urratsak eman dira. Enplegu-zerbitzu publikoen monopolioa baztertuta, hainbat entitate sortu da prestakuntza eta enplegu-bitartekaritzarekin dirua irabazteko asmoz.

Erreformarekin norabide hortan harago doa Gobernuak, irabazi asmoko enplegu-agentzien jarduna onartzen biatu. Legeak aldatu egiten dira (besteak beste, Enpleguaren Legea) eta esparru guztietan parte hartuko duten entitate lankide bihurtzen dira. Adibidez, langabeek entitate hauetatik egiten zaizkien eskariak aintzat hartu beharko dituzte, eta berriro gogoratu nahi dugu dirua irabazteko sortu direla.

Bestalde, ABLEei buruzko EBko zuzentarauaren transposizioa baliatzen da haiei jarduteko esparru berriak irekitzeko, batik bat bi bidetatik:

- Orain arte galarazita zeuzkaten sektoreetan. ABLEek soilik oso kasu gutxi eta jakinetan ezin izango dute sartu. "Lanbidearteko negoziazio kolektiboak edota eraikuntza jardueretako zein aire zabaleko edo lurpeko meatzaritzako estatu mailako sektore negoziazioak" mugatu ahal izango du langileak enpresen esku jartzea "2010eko abenduaren 31 baino lehenago". 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, ABLEek jardun ahal izango dute negoziazio kolektiboan ezarritako mugak aintzat hartuz, gutxieneko baldintza batzuk betetzen dituztela.
- Xedapen gehigarri batek dioenez, "bertan behera geratzen da ABLEek langileak uzteko kontratuak egiteko egun indarrean dagoen muga edota debeku oro". Honela eragin legalik gabe uzten dituzte legean eta gainontzeko sektore edo enpresetako negoziazio kolektiboan ABLEen jardura mugatzeko edo galarazteko egon zitezkeen puntuak.

5. Prozedura kolektiboetan (enplegua erregulatzeko espedienteak, EEE) arrazoi ekonomikoen ondorioz kontratua eten eta lanaldia murrizteko aukera erraztea

Kontratua zio ekonomikoak medio eten daiteke... (Langileen Estatutuko -LE- 47. art.). Prozedura iraungipen kolektiboa da, baina aurrerantzean kasu guztietan aplikatu ahal izango da, plantillaren tamaina eta eragindako langileen kopurua edozein dela ere.

Erreformaren ondorioz, lanaldia ere murriztu ahal izango da (orain arte LEko 47. artikuluan ez zegoen halakorik). Murriztea %10 eta %70 bitartekoa izan liteke,

oinarritzat eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia hartuta; bere hortan jarraitzeko ez dago gehienezko eperik.

Enpresentzako hobaria handitzen da (%50etik %80ra), baina langabezi-babesa ez da hobetzen, formula hau aukeratu behar duen langilearen kaltetan doan arren. Hobaria handitzeko eragindako langileei prestakuntza eman behar zaie. *Prestakuntzak* garrantzi handia hartzen du Gobernuaren testu guztian.

6. Ustezko helburuak: Aldi baterako kontratuak gutxitzea eta kontratu mugagabea sustatzea

Erreformak mugatu egiten du obra edo zerbitzuko kontratua erabiltzeko aukera, eta aldi baterako kontratuak bata bestearen ondoren lotzea eragotzi nahi du, baina kontuotan legea baino areago arazoa beste bat da, aldi baterako kontratuetan egiten den iruzurra; horrenbestez, oso zalantzazkoa da neurriok zinezko aurrerapenik ekarriko ote duten.

Obra-kontratua amaitzerakoan jasotzen den kalteordaina gehitzea –lan egindako urteko 8tik 12 egunera– mailaka ezarriko da: egungo 8 egunen orde 9 izango dira 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta urtero egun bat gehituko da; beraz, 12 egunera ez da 2015era arte iritsiko.

7. Gazte eta langabeentzako enpleguaren inguruko neurriak

Orain arteko irizpideei eutsiko zaie:

- Kuota hobariak kontratu mugagabeetan
- Kuota hobariak prestakuntza kontratuetan
- Babestutako kontingentzien artean langabezia sartzen da

Gainera, prestakuntza kontratuetan aurrerantzean ere lehen urteko soldata lanbidearteko gutxieneko soldata (LGS) baino txikiagoa izan daiteke, hitzarmenean besterik finkatuta ez badago. Bigarren urtean LGS pareraino "hobetuko" da. Bestalde, ezarrita zegoen adin muga (16 eta 21 urte bitartekoak) 25 urteraino zabaltzen da behin-behinean (2011-12-31ra arte).

Praktikatako kontratuak titulua lortu ondorengo bost urteetan izango dira posible (orain arte, lau urte).

II- ONDORIOZTAPENAK

Gobernuaren Errege Lege-Dekretuak zer dakar:

- **Eskubide laboralentzako atzerakada larria.** Aurreko atalean egindako azterketaren ondorioa da hau. Gainera, antza, parlamentuko tramitearen emaitza are okerragoa izango da.
- **Negoiazio kolektiboaren eta lan-harremanen mamiaren kontrako erasoa.** Erreformatik negoziazio kolektiboa ahuldu egiten du, bere xedea baita enpresaburuei funtsezko gaietan –soldata, lan-baldintzak– hitzarmenak aintzat ez hartzeko aukera ematea.
- **Krisia baliatzea enpresaburuen boterea areagotzeko.** Erreformatik krisi ekonomikoa baliatu nahi du lan-harremanetako indar-erlazioa ugazaben aldera makurtzeko; horrela alderik ahulena, langilea, are okerrago geratzen da.
- **Lan-kostuen murrizketa.** Onartutako neurriekin enpresen lan-kostuak jaitsi egingo dira, eta kalitatezko enplegua langile prekarioekin ordezkatzea errazagoa izango da.
- **Botereek -ekonomia, finantza eta hedabideetakoek- etengabe plazaratu izan dituzten eskariak asetzea.** Hankaz gora jarri dute errealitatea, politika kapitalaren esanetara baitago, eta baztertu egiten dituzte justizia soziala bermatzen duten politikak, beharrezko eta egingarri direnak.

Aurrez etorri ziren beste erreforma guztien bide beretik doa hau ere. Oraingoan, ostera ere, bi aitzakia erabiltzen dituzte, biak ere faltsuak, izan ere:

- **Erreforma laboralak ez du enplegurik sortuko.** Herritarrei sinetsarazi nahi diete erreforma laboralak enplegua sortuko duela. Baina aurreko erreforma batek ere ez du halakorik lortu, eta honek ere ez. Aitzitik, ondorio argi bat izango du: kaleratzea errazagoa eta merkeagoa izatea.
- **Erreformatik ez du prekarietatea gutxituko.** Beste erreforma guztietako argudioa izan da aldi baterako enplegu tasa jaistea. Baina prekarietatea etengabe gehitu da, eta erreforma hau aurrekoen tankerakoa da; ez da sinesgarria bestelako eraginik izango duenik. Izatez erreformatik enplegua dutenen lan-baldintzak okertuko ditu, eta ondorioz prekarietatea askoz handiagoa izango da. Aldi baterako kontratuak gutxitzeko dagoen iruzurrari ekin behar zaio, baina administrazioa ez dago hau egiteko prest.