

LAN ERREFORMAREN BALORAZIOA

SARRERA

Erreforma laboralaren behin betiko testua joan den irailaren 9an onartu zen Espainiako Kongresuan. Prozesuari dagokionez gogoeta batzuk egin beharrean gaude:

- **Herritarrek desinformatzen saiatu dira, baita erreformari buruzko eztabaida demokratiko, politiko eta soziala saihesten ere.** Lehenik, Zapateroren gobernuak Errege Lege-Dekretu bat onartu zuen ekainaren 16an, eta hau biharamonean sartu zen indarrean. ELAk, gehiengo sindikaleko beste sindikatuarekin batera, dekretu hori arbuiatzeko greba orokor bat deitu zuen. Orduan esan genuen ere erreformaren edukia parlamentuko tramitean okertu egingo zela. Tramite hau kongresuan uztailera azken astean egin zuten (batzorde batean, osoko bilkurarik deitu gabe). Senatuak gaiari abuztuaren 25ean heldu zion. Azkenik, Kongresuak irailaren 9an onartu zuen behin betiko testua. Gauzak oporraldi betean egin dituzte; garai hau baliatu dute dekretazoren testu txar hura are okerragoa egiteko.
- **EAJk erreformari babesa eman dio.** Errege Lege-Dekretua Kongresuan EAJren eta CiUren abstentzioa medio berretsi zen. Bi taldeotako batek ezezko botoa eman balu, dekretazoa bertan behera geratuko zatekeen. Gauza bera gertatu zen Kongresuan uztailera, erreforma aragotatu zenean. Beraz, erreforma indarrean sartzearen ardura politikoa PSOE, EAJ eta CiU dago-kie, hirurek ekarri baikaituzte egoera honetara, baieztatzeko botoak edo abstentzioak.
- **Ezin da onartu egin duten gizarte elkarrikeria prozesua.** Hau iluna izan da, ezkutuko negoziat-zioa oinarritzat hartuta, eta xedea betiere herritarrek ez jakitea benetan eztabaidatzen ari zena. Prozesu honen helburua gizartearen desmobilizat-zea izan da, eta emaitza jakina zen: eskubide laboralak murrizteko erreforma bat. Deigarria da CCOO, UGT eta CEOEk uztailaren 28an bilera formala egin izana, Kongresuko bilkuraren bez-peran alegia, negoziat-zio kolektiboaren errefor-

marako elkarrikeria bizirik zegoela adierazteko; izan ere, gaur ere indarrean dago hartueman hori.

ELAk eman zuen jada Errege Lege-Dekretu hari buruzko iritzia, eta hau eguneratu egin dugu agiri honetan, irailaren 18ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen behin betiko testuari egokitze-ko.

I. PUNTU NAGUSIAK

Irailaren 17ko 35/2010 Legeak lan-merkatua errefor-matzeko premia-ko neurriak jasotzen ditu, eta hauek dira bere osagai nagusiak:

1. *Kaleratzea errazagoa eta merkeagoa izango da, eta enpresak diruz lagunduko dituzte horretarako*

Erreformak honakoak egiteko aukera ematen du:

- **Orain arte bidegabekoak ziren kaleratzeak bidezko bihurtu.** Kaleratze objektibo bidezkoaren kalteordaina urteko 20 egun dira, gehienez 12 hilabete adina. Bidegabeko kaleratzea (justifi-kaziorik gabea) librea da, baina ez debaldekoa (urteko 45 egun, gehienez 42 hilabete adina). Kaleratzeak objektibotzat jotzeko aukera zabaldu egiten da. Idazkerak zabaldu egiten ditu kalerat-zeak egiteko zioak, ekonomiko zein tekniko, antolakuntzako edo produktiboak direla ere. Gainera zio horiek justifikatzerakoan enpresek aski izango dute “egoera txar bat” argudiatzea, esaterako “galerak, unean-unekoak edo etorki-zun direnak, edota diru-sarrera mailaren jaitsiera iraunkorra”. Nahikoa da “kaleratzeko erabakia arrazoizkoa dela uste izateko gutxienezko zantzu bat”.
- **Kaleratze objektiboa aurrez iragartzeko epea 30 egunetik 15era murriztuko da.**
- **Lanera ez agertzea kaleratzeko zergati gisa.** Erreformaren arabera, ez agertzean kaleratzeko lantokiko plantillaren absentismoak %2,5etik gorakoa izan behar du, eta orain arte %5a zen.

- **Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua (KFSK) hedatzea, ohiko kontratu mugagabea gutxiago erabil dadin.** 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 dira.
- **Kaleratzeko kalteordainetik Fogasak urteko 8 egun bere gain hartuko ditu,** kontratu finko berrien kasuan. Honela, enpresek 12 eguneko kalteordaina besterik ez dute ordainduko.

Gainera, Langileentzako Kapitalizazio Funtsa delakoa sortuko da (honetarako enpresek ez dute kotizazio sozial gehiago ordaindu behar izango). Kaleratzeko kalteordainetik kendu egingo da funts horretan langile bakoitzak duen zenbatekoa, enpresak hainbeste gutxiago ordain dezan.

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

Erreforma negoziazio kolektiboari egiten zaion eraso gogorra da. Bi puntu nabarmendu behar dira:

- Enpresak erabakitako lan-malgutasuna areagotzen da, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiterakoan.
- Are gehiago indartzen da hitzarmeneko soldata ez ordaintzeko klausula.

Bi kasuetan esaten da estatu- edo autonomi-esparruko lanbidearteko akordio bidez “desadostasunak behar bezala konpontzeko” prozedurak ezarri beharko direla, aplikazio orokor eta zuzena izango dutenak, “desadostasunak arbitraje baten menpe jartzeko aurretiazko konpromisoa barne”. Honekin batera prozedura hauek hitzarmenetako ezinbesteko eduki gisa gehitzen dira (Langileen Estatutuko 85.3 artikulua).

Eta ez da hori guztia negoziazio kolektiboari dago-kionez. Espainiako Gobernuak hitza ematen du negoziazio kolektiboa erreformatzeko beharrezko diren lege-ekimenak bultzako dituela, 2010-2012

epealdirako enpleguari eta negoziazio kolektiboari buruzko Akordioan hitzartutakoaren baitan.

Aldebiko negoziazioan akordio batera iristen ez badira, erreforma indarrean sartzen denetik 6 hilabeteko epean espainiar Gobernuak “beharrezko ekinbideak erabakiko ditu besteak beste honako puntuen definizioa jorratzeko: negoziazio kolektiboa antolatzeko prozedurak; NKaren egitekoa lan-baldintzak finkatu eta enplegu-politikak erabakitzerakoan; NKa langile, enpresa eta sektore produktiboen beharrianetara eta produktibitatearen hobekuntzara moldatzeko gaitasuna...”

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

Erreforma laboral berrian inoiz baino nabarmenagoa da enplegu-bitartekaritza gero eta gehiago negozio bihurtu dela.

Irabazi asmoa duten enplegu-agentziei erakunde publiko bailiran jarduteko aukera ematen diete. Legeak aldatzen dira (besteak beste Enpleguaren Legea) agentzia horiek erakunde lankide gisa hartzeko, eta horrela enplegu-politika aktiboen esparru guztietan parte hartuko dute.

Bestalde, ABLEei buruzko EBko zuzentarauaren transposizioa baliatzen da haiei egiteko zabalagoak emateko, (CCOO eta UGTk estatuko hitzarmena sinatzean eskatzen zen bezala) batik bat bi bidetatik:

- **Orain arte galarazita zeuzkaten sektoreetan jarduteko aukera emanez.** ABLEek soilik oso kasu gutxi eta jakinetan ezin izango dute sartu.
- **Laugarren xedapen gehigarria erantsi dute: Honekin 2011ko apirilaren 1etik aurrera “bertan behera geratzen da ABLEek langileak uzteko kontratuak egiteko egun indarrean dagoen muga edota debeku oro, arlo publikoko kontratuak barne, funtzionario publikoei dagozkien eginbeharrak salbu”.** Gobernuak finkatuko ditu arlo publikoan ABLEen jarduneko irizpideak, Herri-Administrazioen negoziazio-ko Mahai Orokorrean eztabaidatu ostean.

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

Erreformaren ondorioz, kontratuen iraungipen kolektiboa 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 gehieneko eperik.

Enpresentzako hobaria handitzen da (%50etik %80ra), eta langabezi-babesa partziala izango denez, sortutako prestazioak orduka ahituko dira, ez egunka; ahitzen den langabeziaren ehunekoa baimendutako lanaldi murrizketaren araberakoa izango da.

5. Gazte eta langabeentzako enpleguaren inguruko neurriak

Orain arteko irizpideei eutsiko zaie (kuota hobariak kontratu mugagabeetan, kuota hobariak prestakuntza kontratuetan) eta babestutako kontingentzien artean langabezia sartzen da.

Azpitarratzekoa da langabeek eta prestazio edo laguntzaren bat jasotzen dutenek, enplegu-zerbitzuetan izen emanda dauden heinean, jarduera konpromiso bat hartzen dutela. Hots, enplegu-eskaintza egoki bat onartu beharko dute eta lanbideratzeko ibilbidean ezartzen diren enplegu-politika aktiboetan parte hartu beharko dute. Jarraipena egingo zaie eta araua betetzen ez denean komunikatu egingo da.

Lanbideratzeko proposatutako edozein ekintzari uko egiteko epea murriztu egin da, ordaina jasotzen deneko lehen 100 egunetatik 30era.

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, epea lau urte ziren).

6. Aldi baterako ezintasuna

35/2010 Legeak gertakari arruntek eragindako aldi baterako ezintasun (AE) prozesuak kontrolatzeko aukera erraztu eta indartu egiten du. Besteak beste, honela:

- Gertakari arruntetako kotizazioak gutxitu egingo dira enpresentzat kasu hauetan: AEen kostuak ezarritako muga azpitik mantentzen badituzte; lan-baldintzak aldatu eta hobetzeko planak finkatzen badituzte; gaixotasun arrunta duten beharginak lanpostuz aldatzeko aukera malgutzen badute, edota justifikatu gabeko absentismoa kontrolatzen badute.
- Gizarte-Segurantzako lan-istripu eta gaixotasun profesionaletako mutualitateek beren gain hartuko dituzte "gertakari komunek eragindako baja prozesuak beharrik gabe luzatzea saiheste aldera" egindako froga diagnostikoak, tratamenduak eta berreskurapen funtzionalerako prozesuak.
- Ikuskatzaile medikuek AE hasieratik 12 hilabete igaro baino lehenago senda-agiria eman dezakete, eragin guztietarako. Senda-agiria INSSek edo ISMk eman badute, hurrengo 180 egunetan soilik erakunde horiek eman ahal izango dute baja patologia bera edo antzekoa medio.

II. ONDORIOZTAPENAK

Erreforma laboralak zer dakar:

- **Atzerakada larria eskubide laboraletan.** 'Erreforma' delako horrek eskubide laboralen murrizketa bat moztarotzen du benetan; hau da aurreko atalean egindako azterketaren ondorioa. Aldaketek langile guztiei eragingo diete (lanean eta lanik gabe daudenei; kontratu mugagabea zein aldi baterakoa dutenei).
- **Negoiazio kolektiboaren eta lan-harremanen mamiaren kontrako erasoa.** Erreformak negoziazio kolektiboa ahuldu egiten du, enpresaburuei aukera ematen baitie akordiorik gabe hitzarmenean finkatutako soldatak ez aplikatzeko edota lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiteko.

- **Enpresaburuen botere areagotua.** Indar-erlazioa patronalaren aldera lerratzen da, eta alderdi ahulena are egoera okerragoan uzten dute.
- **Lan-kostuen murrizketa.** Onartutako neurriekin lan-kostuak jaitsi egingo dira, eta kalitatezko enplegua langile prekarioekin ordezkatzeari errazago izango da enpresentzat.
- **Botereek -ekonomia, finantza eta hedabideetakoek- etengabe plazaratu izan dituzten eskariak asetzea.** Politika kapitalaren esanetara jartzen dute, eta baztertu egiten dituzte justizia soziala bermatzen duten politikak.

Aurrez etorri ziren beste erreforma guztien bide beretik doa hau ere. Prozesuak ez du bukaerarik; aldaketen norabidea bezain garrantzitsua da nola gauzatzen diren. Orain ukitu dituzten gaiak lehenago ere erreformatu zituzten. Etorkizunerako ez dago inongo egonkortasun bermerik; aitzitik, agerikoa da orain aldatutakoari berriro heltzeko borondatea.

Erreformaren zergatiak azaltzerakoan esaten da asmoa “lan-merkatuko dualitatea” murriztea dela, “enplegu egonkor eta kalitatezkoa sortzea sustatuz”. Erreforma gauzatzea posible egin dutenek (PSOE, EAJk eta CiUk) ondo asko dakite hau:

- **Erreforma laboralak ez du enplegurik sortuko.** Ez aurreko erreforma batek ere, ez honek ez dute halakorik lortu. Aitzitik, ondorio argi bat izango du: eskubide laboralak murriztuta, kale-ratzea errazagoa eta merkeagoa izatea. Gobernuak kide esanguratsuek, esaterako

Corbacho ministroak, aitortu dute erreformaren ondorioz enplegua ez dela gehituko.

- **Erreformak ez du prekarietatea gutxituko.** Kontrara, erreformak enplegua dutenen lan-baldintzak okertuko ditu, eta ondorioz prekarietatea handiagoa izango da. Aldi baterako kontratuak gutxitzeko dagoen iruzurrari ekin behar zaio, baina administrazioa ez dago hau egiteko prest. Horrenbestez, ezin dugu espero mugagabeko kontratuen tasa haziko denik.

Azkenik, ELAk nabarmendu nahi du onartu den legean konpromiso bat jaso dela, epe laburrean (gehienez 6 hilabeteren buruan) negoziazio kolektiboa erreformatzekoa. Gai hau CEOE, CCOO eta UGT ezkutuka ari dira lantzen, gobernu espainolaren bedeinkapenarekin. Jakinekola da erreforma honekin batetik negoziazio kolektiboa zentralizatu nahi dutela (lurralde mailako sektore-hitzarmenak desagerraraziz edo zeharo murriztuz); bigarrenik, enpresa esparruko hitzarmenetan sektorekoetan baino baldintza okerragoak jasotzeko aukera eman, eta azkenik, iraupen aldia amaitua hitzarmenen edukia indarrik gabe eratuko direla ezarri.

Erreforma hau eta 2010 amaierako iragarri duten pentsioen erreforma Hego Euskal Herriko langile-ontzat borrokarako ardatza izango da; gure bizi- eta lan-baldintzei buruzko erabakiak bertan hartzea nahi dugu. Negoziazio kolektiboaren beraren iraupena dago jokoan, eta honi buruz badugu zer esanik.