



**ELAREN IRITZIA LEGE LABORALEN ETA NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOAREN ERREFORMARI BURUZ**

2012ko otsailaren 13a

Raxoiren gobernuak joan den ostiralean onartu zuen iragarritako lege laboralen eta negoziozko kolektiboaren erreforma; testua BOEn otsailaren 11n argitaratu da, "Lan-merkatuaren erreformarako neurri urgenteen Errege-Lege Dekretua" izenez.

Jokabide hau zeharo antidemokratikoa da, legea aurrez eztabaidarik eta berari buruzko informaziorik gabe sartuko baita indarrean. PPrene gobernuak honela Zapaterok behin eta berriz jokatu zuen moduan egin du. Raxoik propio edukiak ezkutatu egin ditu; hala islatzen dute bere adierazpenek ("erreforma greba orokor bat kostako zait"), edota Ekonomia ministroak esandakoak (Luis de Guindosek Europako Batzordeko Ekonomia komisarioari aurreratu zion erreforma "zeharo oldarkorra" izango zela).

Hilabeteko epean Errege-Lege Dekretua espainiar Parlamentuak berretsi behar du, eta hau bermatuta dago PPrene gehiengo absolutua medio. Gainera, iragarri dutenez erreforma legegai gisa tramitatuko da, eta horrek are gehiago okertzea eragin dezake, zuzenketen ondorioz.

I-ERREFORMAREN EDUKIAK

Onartu den erreformak eskubide laboralen murrizketa latza dakar. Etengabeko erreforma-prozesu batean beste urrats bat da (patronalak dagoeneko esan du gehiago nahi duela). Lan arloko esparruetan aldaketa handiak sartzen dira: kontratuak, kaleratzea, enpresa batek lanean ari direnekin egin dezaketena edo negoziozko kolektiboaren balioa. Hona punturik nabarmenenak:

a) Kaleratzea erraztu eta merkatu egiten da hainbat modutan

Enpresa dela kausa egiten diren kaleratzeen inguruko arauak (kaleratze objektiboak eta kolektiboak) berriz aldatu dituzte; enpresentzako kostua askoz txikiagoa izango da. Hain zuzen, orain arteko erreformek zergati enpresarialak duten kaleratzeak egiteko arrazoiak ugaltu dituzte. Adibidez, Zapateroren azken erreformaren ondorioz zergati enpresarialak dituzten kaleratzeak (zergati ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo produktiboak) 2010eko %34tik 2011ko %44ra gehitu ziren.

Raxoiren erreformarekin langileek duten babesa erabat gutxitzen da. Izan ere, kaleratzea hainbat bideetatik erraztu eta merkatzen du:

- Zergati enpresarialengatik egindako kaleratze bat bidezkoa izan dadin zergati ekonomikoak gehitzen dira. Aurrerantzean aski izango da salmenten jaitziera iraunkorra (eta, horrenbestez, kaleratzea objektiboa) dela uste izateko "hiru hiruhilekotan jarraian" gertatzea. Hau bidegabekeria da, baina gainera pikarokeriara bultzatzen du, enpresek kontuak manipula ditzaten. Zergati ekonomikoak dituzten kaleratzeetan zein zergati tekniko, organizatibo edo produktiboen ondorioz erabakitakoetan, enpresek frogatu beharrekoa asko lausotzen da eta, batik bat, ez da beharrezkoa izango zergati horien ondorioz enpresa edo

enplegua arriskutan egotea, ezta justifikatzerik ere kaleratzeek enpresaren lehiarako gaitasuna hobetuko dutela. Jakina, lan egindako urteko 20 eguneko kaleratzeak gehitu egingo dira, gehienez 12 hilabeteko mugarekin gainera.

- Kaleratze bidegabearen kalteordaina murriztuko da: kaleratze bat bidegabea jotzen bada, kaleratutako langileari emango zaion kalteordaina, erreforma indarrean sartu denetik igarotako denboraren arabera, urteko 33 egun izango da. Gehienezko muga, berriz, 24 hilabete. Erreforma berriaren aurretik ohiko kontratu mugagabe bat dutenentzat otsailaren 11rainoko denbora urteko 45 egun izango dira. Kalkulua eginda 24 hilabetetik gorako kopurua lortuz gero, hori izango da gehienezko muga (hots, erreforma onartu denetik igarotako denbora ez da zenbatzen), eta inoiz ezin da 42 hilabetetik gorakoa izan.
- Langileak galdu egingo du kaleratzearen eta hau bidegabe jotzen duen epaiaren arteko soldata jasotzeko eskubidea (tramitazio soldatak). Orain soldata hori kasu batean bakarrik ordainduko da, enpresarioak langilea berriz onartzen duenean, alegia.
- Enpresarioak ezin izango du kaleratu jakinik edo aitortuta kaleratze hori bidegabea dela ("express kaleratzea").
- Absentismoaren aitzakian langile bat modu 'objektiboan' kaleratzeko ezabatu egiten dira orain arte kaleratuaren ausentziaz gainera enpresa mailan eskatzen ziren gutxieneko absentismo portzentajeak; hots, kaleratze mota hau errazagoa izango da.
- Kaleratze kolektiboen prozedurei dagokienez (enplegu erregulazio espediente edo EEE bidezkoak), alde aurretiko baimen administratiboa ezabatu dute. EEE berrietan arau berria aplikatuko da: kontsulta aldia mantentzen da, gehienez 30 egun naturalez, eta 50 langiletik behera duten enpresetan 15 egunez. Kontsulta aldia igarota akordiorik ez badago, enpresak iraungitzeari buruz hartutako erabakia jakinaraziko du, baita kaleratzeak zein baldintzatan gauzatuko dituen ere. Enpresak iraungitze-EEEa aplikatzea erabakiz gero, gehienez 20 eguneko epea dago enpresak alde bakarretik hartutako erabakiaren aurka egiteko edo demanda sartzeko.
- Kaleratze objektiboaren aplikazioa arlo publikoan. Arlo publikoko erakunde, organismo eta entitateek lan-harremanak iraungi arazi ahal izango dituzte zergati ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo produktiboak argudiatuz.

b) Negoziazio kolektiborako eskubidea ahultzen da

Zapateroren negoziazio kolektiboko azken erreformak zentralizazioa eragin zuen, eta hitzarmenak berritzeko epea mugatu egiten zuen; ondoren arbitrajea ezartzen zen. Raxoiren erreformak urrats berriak egiten ditu, eta egoera zeharo okertzen du:

- Hitzarmenen ultraaktibitatea bi urtera mugatzen da. Hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu eta bi urtera beste bat adosten ez bada, edo laudo arbitralik ez badago, hitzarmena iraungi egingo da, kontrako itunik ezean, eta goragoko esparruko hitzarmena aplikatuko da, halakorik

balego. Orain arte, negoziazioan adostasunik iristen ez bazen hitzarmenaren ultraaktibitatea mugarik gabe sor zitekeen; orain hori soilik aldeek hitzartuz gero izango da (hots, posible da, baina inondik ez errealista).

- Zenbait gaitan enpresa-hitzarmenak erabateko lehentasuna du sektore-hitzarmenarekiko, eta zenbait gaitan baldintza apalagoak ezar ditzake. Enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzek lehentasuna izango dute sektore-hitzarmenekoekiko, funtsezko gaiei dagokienez: oinarritzko soldataren eta osagarrien zenbatekoa, aparteko orduen ordain edo konpentsazioa eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria, lanaldiaren ordutegi eta banaketa, txandakako lanaren erregimena eta oporraldien urteko planifikazioa. Zapateroren erreforman ez bezala, negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko akordio eta hitzarmen kolektiboak, edozein esparrukoak direla ere, ez dute atal honetan aipatzen den lehentasunik izango aplikatzerakoan.
- Enpresa hitzarmenetik salbuetsita geratzeko aukera errazten da. Orain salbuespena dagokion hitzarmen kolektiboari dagokio, "bera sektorekoa edo enpresakoa dela ere". Lehenago enpresatik gorako esparru batekiko hitzarmena errespetatu behar zuen. Eta aurreikusi den prozeduran, aurrez arbitrajearen menpe jarri edo arbitrajean amaitzen da. Hots, enpresak hitzarmena ez aplikatzeko asmoa badu langileekin adostu behar du ala arbitraje bat behar dezake azken kasuan. Orain arte, posible zen lanbidearteko akordioek desadostasuna ez konpontzea. Orain aukera bat gehitzen dute: "aldeetako edozeinek" desadostasuna konpontzeko jo dezake Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta-Batzorde Nazionalera, edota dagokion erkidego autonomiko mailako organora; hauek ebatzi ahal izango dute, organoak hartutako erabakiz edo berak izendatutako arbitro baten bitartez.

c) Malgutasun laborala enpresaren nahierara areagotzen da

Erreforma honetan berriro aldatu dute "enpresaren antolakuntza"ri dagokion esparrua; hain zuzen, enpresari erabakitzeko ahalmen handiagoa ematen diote. Adibidez,

- Mugikortasun funtzionala errazten da; orain arte zeuden mugak ezabatzen dira.
- Mugikortasun geografikoa ere aiseago erabaki ahal izango da; arrazoibidea errazagoa eta lausoagoa egingo dute, zergatiak lehiakortasuna, produktibitatea edo enpresa baitako antolakuntza teknikoa zein lanarena direlarik. Gainera, lekualdatzea gauzatzeko erabakia 6 hilabete arteko epean atzeratzeko lan-agintaritzaren ahalmena ezabatzen da.
- Lan-baldintzen funtsezko aldaketa erraztu egingo da. Lan-baldintzen aldaketa sakona erabakitzeko aukera ematen duten zergatiak -kontratu, hitzarmen edota itun kolektiboan jasota daudela ere- zeharo erlatibo bihurtuko dira, eta enpresak nahi badu praktikan askoz errazagoa izango da. Gainera, lan-baldintzen funtsezko aldaketak sartzeko gaien artean "soldataren zenbatekoa" ere gehitu dute.

d) Aldaketak kontratuetan

Erreforma berri honek kontratuak are prekarioago egiten ditu, eta enpresak diruz laguntzen jarraitzen du:

- Formaziorako kontratua.
 - Formazio-kontratuaren gehienezko iraupena 2 urtetik 3ra luzatzen da. Aldi baterako, gainera, langabezia tasa %15etik behera jaisten ez den artean, kontratua 30 urte bitarteko langileekin egin ahal izango da (orain arte legezko gehienezko muga 25 urtetan zegoen).
 - Formazio kontratua birritan egin liteke pertsona berarekin, jarduera laborala edo beharra desberdina bada. Formazio-kontratua iraungiz gero, lehenago ez zegoen beste bat egiteko aukerarik.
- Lanaldi Partzialeko Kontratuan aldaketak. Indarrean sartu berria den erreformak lanaldi partzialeko kontratua dutenei aparteko orduak sartzeko aukera ematen die; hau orain arte berariaz debekatuta zegoen.
- Ekintzaileei laguntzeko kontratu mugagabea sortzen da. Kontratu mugagabe mota berri hau 50 langile arteko enpresetarako izango da.
 - Kontratu honetan proba-epea urtebetekoa izango da, hots, kontratua egin eta lehen urtebetean kaleratzea libre eta doakoa izango da. Langileak soldatarekin batera langabezia prestazioaren %25a jaso ahal izango du.
 - Laguntza publikoak izango ditu: kenkari fiskalak enpresarentzat, eta enpresaren konturako gizarte-kotizazioetan onurak hiru urtez, urtean 1.000 eta 1.500 euro bitartean, kolektiboen arabera.
- ABLEen definizioa aldatu egingo da, enplegu-agentzia pribatu gisa lan egin ahal dezaten.

II- ELAREN IRITZIA ETA ALTERNATIBAK

1. Raxoiren gobernuak egin duen lan-legediaren eta negoziazio kolektiboaren erreforma eskubide laboralei egindako eraso latza da. Enpresarioek ez dute inongo sakrifiziorik egin behar. Gobernuak lan-harremanetako desoreka areagotzen du, indartsuaren aldera. Enpresarioei erabakitzeko ahalmen handiagoa ematen die, eta alderik ahulena, langileak, gero eta indargeago uzten du, hauei eskubideak moztuta. Zuzenbide laboralaren funtzio orekatzailea txikitzen ari dira erreformak egin ahala.
2. Erreformak langabezia eta pobrezia gehitzea ekarriko du. Oraingoan ere enplegua sortzearen aitzakiaz baliatzen dira halako erreforma gogorra zuritzeko. Haatik, begibistakoa da kaleratzea erraztu eta merkatzeak langabezia gehituko duela. Nabarmena den bezalaxe erabaki hauen guztien helburua defentsa kolektiboa ahultzea dela, eta langileak gero eta lan-baldintza okerragoak onar ditzaten makurraraztea. Soldatak gero eta gehiago murriztu behar dira, enpresei xantaia egiteko aukera eman eta kaleratzeko mehatxua erabil dezaten, mugikortasuna areagotu,

- hitzarmenetan ezarritako baldintzak ez ezartzea, etab. Hots, langileak gero eta txiroago egin, gutxiengo batek aberastasunaren zati handiagoa beregana ahal dezan.
3. Botere ekonomikoaren honelako erasorik sekula ikusi gabeak geunden; krisiaz baliatzen da ahal duen esparru guztietan bere posizioa hobetzeko. Botere politikoa bere esanetara dago erabat, herritar gehienen interesa baztertu duelarik, are kolektiborik ahulen eta prekarioenenena (emakume, gazte, immigrante, etab.). Klase politikoaren ordezkariak krisia egunez egun nabarmentzen ari da. Norentzat ari dira agintzen? Zer dela-eta erabiltzen dute gezurra, propaganda eta eztabaida eza ohiko tresna gisa?
 4. Negoziazio kolektiboa mamirik gabe uzten dute. Denboraren tresna, garrantzi handikoa, kendu egin digute. Ultraaktibitatea bi urteren buruan irautitzea erabateko perbertsioa da, denbora iragatea bera enpresarioarentzako indar bilakatzen baita (arbitrajeari edota hitzarmena desagertzeari lehentasuna ematen zaio). Arbitrajea ezartzeak negoziazioan immobilismoa indartzen du, arbitroaren etorkizuneko erabakia etorri bitartean beste aldeari mesederik ez egite aldera.
 5. Erreforma honen edukia CCOOek eta UGTk CEOE eta CEPYMEekin sinatutako akordioarekin bat dator. Sindikatuok 2012, 2013 eta 2014rako erosteko ahalmenean galera handia onartzen dute, baita enpresarioaren erabakiz malgutasun laborala gehitzea ere. Akordio horrek zein erreformak langile-klasea txirotu eta lan-harremanetan enpresen boterea areagotzen dute. Juan Rosell CEOEko presidentek argi adierazi du: Erreforma honetarako "oso lagungarria izan da urtarrilean gizarte-eragileok soldaten moderazioari buruz iritsi genuen akordioak. Sindikatuak ateak ireki eta urrats hori egitea ahalbidetu zuten". ELAren iritziz ez erreformak, ez akordio horrek, enpleguaren onerako ez dute ezer ekarriko. Egiten ari diren murrizketa eta erreformei soldata jaitziera gehituz gero, soldaten galera onartu ez ezik enplegua suntsitzen da. Sindikatua batek horrelakorik ez luke inoiz onartu beharko.
 6. CCOOek eta UGTk hautua egin dute, egoera latz honetan: ipar sindikala galdu dute, eta ez dira sinesgarriak, horren erabaki larriak babestuta. Lehengo ituna egin eta erreformari kargu hartzeak ez du ez bururik, ez hankarik, biak lotuta baitaude. Erreformari egindako kritika itxurazkoa da, ez baitaude bat ere eroso: Ekaitz honetan ezin diote "elkarriketa sozial" izeneko horri eutsi. Itxurak egiten dituzte, baina ezer ez hausteko moduan. Gobernuak badaki, eta horregatik sartu ditu erreforman lanbide-heziketarekin zerikusia duten atal batzuk; antza, gizarte-eragileen egitekoa "indartu" nahi du. Botere politikoak sail honen finantzaketa lotsarik gabe erabiltzen du, eta horrek ematen dio horren erreforma lazgarria ezartzeko aukera, bai baita bi sindikatu espainiar handiek ez diotela aurre egingo.
 7. Lan-legeen eta negoziazio kolektiboaren erreformak nabarmen utzi ditu Confebasken Mahaiko "negoziazio" horretan parte hartu dutenak. Confebaskekin izandako lehen hartuemanen ostean ELAk ez zuen joan nahi izan, helburua honakoa baitzen: negoziazio kolektiboaren egitura jorratzea (Raxoiren erreforma ondoren aplikatzeko inongo bermerik gabe, Confebaskek aurreratu zigun legez) eta malgutasun laborala

legeetatik haratago handitzea, indarrean ziren erreformak erreforma. Raxoik ezarritako erreformaren edukiak agerian utzi ditu Mahai hartan bildu direnak. Erreformak enpresei are tresna gehiago ematen die salbuespenak alde bakarreko erabakiz ezartzeko, edo arbitrajeak behartzeko, bederen (orain hobeto ulertzen da Confebaskek zergatik onartzen zuen negoziazio epea amaituta borondatezko arbitrajera jotzea, arbitrajerik ezean, hitzarmenik gabe geratzen zara). Patronalak erreforma honekin nahi zuen guztia lortu du, eta bazekien Raxoiek zer asmo zuen. CEOEko presidentek, erreforma aurrez ezagutzen ote zuen galdetu ziotenean, hau erantzun zuen: "Nik beti denekin hitz egiten dut". Hots, ezaguna zuen. Patronalak bazekien zer zetorren, eta Confebaskek bere Mahaiarekin bake soziala lortu nahi zuen, bere aldeko edukiez gainera.

ELAren alternatiba honakoa da:

1. Aplikatzen ari diren politikak goitik behera aldatu behar dira. Lan- eta negoziazio kolektibo-esparruan eskubide laboralak murriztu eta enpresen erabakitzeko ahalmena handitu ordez, kontrako norabidean joan behar da: Berme handiagoak, enplegu gehiago eta kalitate hobea duten lanpostuak. Azken urteetako erreformetan atzera egin behar da.
2. Enpresak sindikalizatzea. Erreforma honek aurrekoen ildoak sakontzen du eta enpresari erraztasun handiagoa ematen dio lan-baldintzak alde bakarreko erabakiz ezar ditzan. Enpresa baitako botere sindikala indartu ezean ezin izango da lan-baldintzen gainbehera geldiarazi, eta are gutxiago baldintza horiek hobetu. Langile-klasearen indarra indar kolektiboa da. ELAk onartu egingo du erronka hau. Indefentsioa hedatzearen eta banakako irtenbideak bilatzera bultzatzea nahi gaituen estrategiak alternatiba bakarra du: langileen defentsa kolektiboa indartzea. Enplegu duina soilik enpresa jakin batzutan izango da: langileok indartsu gauden tokietan, antolatzen garenetan eta borroka egiten dugun horietan. Inork ez digu oparirik emango, baina ez gaude borrokarik gabe amore emateko prest.
3. Mobilizazioa. Argi dago eraso hauei erantzun gogorra eman behar zaiela. Erasoak, gobernuak berak onartu duenez, latza da. Eta murrizketa gehiago iragarri dituzte (esaterako, Raxoik martxoan aurkeztuko dituen 2012rako aurrekontuetan). Otsailaren 25ean Bilbon egingo den manifestazioa, hainbat sindikatu eta gizarte-mugimenduk deitua, erreforma honen salaketa ozena izan behar da, eta politikak erabat aldatu daitezela exijitzeko oihua, deialdiko manifestuak dioen moduan. ELA prest dago dagoeneko eratu den espazio honetan aurrera egiteko, mobilizazio gehiago deituz, ezer baztertu gabe. Batetik, lan-legeen eta negoziazio kolektiboaren erreforman sartu dituzten neurri latzak salatzeko, eta bestetik, eskubide laboral eta sozialen aldeko politikak eskatzeko.