

Espainiako lan erreforma

# Eskubiderik gabe, lanpostuak merke

Espainiako Gobernuak onartu berri duen lan erreformak ondorio ikaragarriak ekarriko dizkio langileriarri. Euskal Herrian jada hasi dira kaleratzeak enpresetan, eta lan baldintzak kaskartzeko patronalaren presioa nabarmena da. Mobilizazioa beste tresnarik ez zaio geratzen herritarrari, eta sindikatuek martxoaren 29an deitutako greba orokorra gorriz jarri du askok egutegian.

URKO APAOLAZA



JUANAN RUIZ / ARGAZKI PRESS

Lan erreformak emakumeak gogor kolpatuko ditu, malgutasuna enpresariaren mesederako baita eta ez kontziliaziorako.

GUEÑESKO KONECTA telemarketing enpresan 260 lagunek egiten dute lan, gehienak Iberdrolak azpi-kontrataturik. Martxoaren 1ean hamaika emakume banan-banan pasarazi zituzten bulegotik, eta banan-banan esan zieten despedi-

tuak zeudela. Arrazoa? Azken bi hilabeteetan lanaldiaren %20 baino gehiago bajaran igaro dutela. Esku batean kaleratze gutuna eta bestean PPK onartutako lan erreforma, tamalez ohikoa bihurtuko den irudia da hori.

Langileen Estatutuaren 52. artikuluko kontratua amaitutzat jotzeko arrazoi objektiboak zehazten ditu eta horien artean da aldian aldiko laneko faltak lanaldiaren %20 baino gehiago izatea, nahiz eta justifikaturik egon –medikuaren agiriarekin,

adibidez—. Hori lehen ere bazioen arauak, baina PPK dekretu bidez artikulatu horretako esaldi oso bat kendu du orain: “Betiere lantaldearen absentismo indizeak %2,5 gainditzeko duenean”. Hau da, jadanik berdin du zure bajak ez badio enpresariari kalterik sortzen, ondo sendatu gabeko katarro bat nahikoa izan daiteke gutxieneko indemnizazio batekin kaleratua izateko. Konectako hamaika langileak urteko 20 eguneko kalte-ordainarekin bota dituzte.

Erreforma berriaren letra txikia titular handiena bezain garrantzitsua da, ezabatu edo gehitutako esaldi bakoitza aitzakia ederra izan daiteke kaleratzea erraztu edo merkatzeko. Beste adibide bat: Konectako beste 7 langileri Bartzelonara aldatzeko galdegin diete, onartu ezean kalera doaz, hauek ere urteko 20 eguneko kalte-ordainarekin. LABek salatu du “ezkutuko kaleratzeak” direla horiek eta bi delegatu gose greban daude Gueñesko kultur etxean lerro hauek idazteko unean.

Espainiako Gobernuak aurrera eramane dituen bederatzi lan erreformetan bortitzena da honakoa. Langileen Estatutuaren 96 artikuluetatik 28 aldatzen ditu, eta kasu

gehienetan aldaketa nabarmenak dira gainera. Haien bidez, enpresariak langileari soldata jaitsi ahal izango dio, kobratu gabe lan gehiago egitera behartu dezake, eta soldata prekarioekin langileak kontratatu ditzake. Erreformak egoera oso ezberdinetan dauden jendea eragingo die, berdin administrazio publikoan ari den finkoari, nola praktikakako kontratuarekin ari den diseinatzaile gazteari edo urte askotako antzinasuna duen eraikuntzako langileari. Baina batez ere, kaleratzea inoiz baino merkeagoa izango da: “Enpresa ugari erreformaren zain egon dira kaleratze masiboak egiteko”, Esteban Ceca abokatu ezagunaren hitzak dira, *Deia* egunkariari esanak. Euskal Herrian jada hasi dira lehen ondorioak nabaritzen.

### Kaleratzeak hasi dira enpresetan

PPren dekretua publikatu zela hila-bete eta erdi eskas igaro den arren, hainbat enpresatan jadanik hasi dira lan erreforma berriak ematen dituen tresnak aprobetxatzen eta euren lan taldeak murriztu, kaleratzeak egin edo langileen baldintzak aldatzen. Segidan adibide batzuk:

Caja Navarrak eta Espainiako Estatuko beste lau aurrezki kutxek osatutako Banca Cívica arazo handiak ditu defizitari aurre egiteko. Legea betetzeko 2.000 milioi euro lortu behar ditu etsi-etsian; besteak beste, pertsonaleko gastuetan 150 milioi euro murriztu nahi ditu eta lantaldearen portzentaje bat behin-behinean kalera bota nahi du txandaketa sistema bat erabiliz. Erreforma berriak kontratuak suspentitzeko aukera ematen dio enpresari administrazioen baimenik izan gabe. Horrez gain soldata jaitea ere aurreikusten du finantza erakundeak. Egundik 1.334 langile ari dira CANek Euskal Herrian dituen bulegoetan, horien %20ri eragin diezaioke murrizketa neurriek.

Gallardo Taldearen Corrugados Azpeitia lantegiko beste 60 langile kategorrian aurki daitezke ekainetik aurrera. Enpresak lehendik ere 100 langile bota ditu eta despido gehiago ez izateko akordio batera iritsi zen Eusko Jaurlaritzarekin eta Gipuzkoako Foru Aldundiarekin, kreditu eta hobarien bidez. Baina lan erreformak ekarritako aldaketa nagusietako batek atek ireki dio despidoari: 51. artikulua dio kaleratze kolektiboak egin ahal izango direla enpresak hiru hiruhilekotan diru-sarrerak gutxitzen baditu; krisiarekin enpresa gehienak daude egoera horretan. Gallardo Taldeak 2010 eta 2011 urteetan galerak izan ditu eta erreforma berria eskuan ez du inolako arazorik izango, behin ekainean EEEa (Enplegua Erregulatzeko Espedientea) bukatzen zaizenean, langileak kalera botatzeko.

Erreforma berriak kaleratzea merkatzen du, baina are larriagoa dena, langilea kaleratzeko aitzakia gehiago eskaintzen dizkio enpresariari.



ARGAZKI PRESS

m29

GREBA OROKORRA

LAN ERREFORMARI ETA MURRIZKETEI EZ!  
ZERBITZU PUBLIKOEN ALDE




## Lan eskubideen kontrako eraso basatia

Rajoyren Gobernuak onartutako lan erreforma lan eskubideen kontrako eraso basati baten parte da, eta inolako sakrifiziorik ezartzen ez zaien enpresarien zerbitzura dago. Eraso horrek langabezia eta pobrezia handituko ditu eta negoziazio kolektiboari berezko izaera kenduko dio, sindikatuak ahulduz. Alderdi nabarmenenak hauek dira:

- Kaleratzeak erraztu eta merkatzen ditu, bidezko despidoaren arrazoi ekonomikoak zabalduz –salmantetan murrizketa izatea azken hiru hiruhilekotan. Modu horretan, urteko 20 egun eta gehienez hamabi hilabeteko muga duten indemnizazioak ugarituko dira.
- Kaleratze bidegabeken indemnizazioa gutxiago izango da: urteko 45 egun eta 42 hilabeteko mugatik, 33 egun eta 24 hilabeteko mugara igarotzen da.
- Tramitazio soldatarik jada ez da izango. Hau da, kaleratua izan eta bidegabeko kaleratzea dela dioen sententzia jakinarazten den arte kobratzen dena.
- Kaleratze kolektiboentzako (EEEak) beharrezkoa zen administrazioaren baimena ezabatu egiten du erreforma berriak.
- Sektore publikoan kaleratze objektiboak egin ahal izango dira: sektore horretako parte diren erakun-

de, elkarte eta entitateek lan harremanak bertan behera utz ditzakete arrazoi ekonomikoak, teknikoak, produktiboak edo antolakuntzari dagozkionak argudiatzen badituzte.

Erasoak enpresaren antolakuntzari ere eragiten dio: zereginei eta lekuari dagokionez mugikortasuna errazten du eta lan baldintza nabarmen aldatzen ditu.

- Erreforma berriak kontratu prekarioagoak sortzen ditu eta egun erdiko lanaldia duenak ordu estrak sartzea baimentzen du, lehen guztiz debekatuta zegoen hori.
- Enpresariak hitzarmen kolektiboak utz ditzakete eta enpresa hitzarmenek lehentasuna izango dute.
- Erreforma honek atek ireki dizkio soldata jaitziera orokorrari. Enpresariak, lehiakortasun eta produktibitate arrazoiak medio, lan baldintzak alda ditzake eta ondorioz soldatak jaitzi. Nahikoa izango da enpresariak 15 eguneko aurrerapenarekin abisatzea. Langileak aldatetari uko egiten badio, urteko 20 eguneko indemnizazioarekin despeditu ahalko dute.

*Daniel Udalaiz*

Laudioko JEZ Sistemas Ferrovios lantegiko enpresa batzordeari (ELA, LAB eta Sartu) mehatxu egin dio zuzendaritzak, fabrikako 250 langileentzako murrizketak onartzen ez baditu. Bi aukera eman dizkie sindikatuei: hogei lagun kaleratu eta modu horretan soldatetan %5 aurreztu, edo soldatak %2 jaitzi langile guztiei. JEZeko langileak 2010etik daude behin-behineko EEE batean eta enpresak galera handiak izan ditu epe horretan. Hortaz,

bere esku legoke kaleratzeekin hasi ala ez.

Foruko Rinder automobilgintza enpresako langileek salatu dute urte bukaerarako enpresak atek ireteko intentzioa duela eta kalean gera daitzezkeela. 84 langile dira orotara, asteartetik ostegunera ari dira lanean eta soldata jaitziera nabarmena izan dute. Enpresa batzordearen aburuz lan karga ez da jaitzi, baina “akzionistek planta hiltzen utzi dute”. Oraingoz langile guztientzako urtebeteko EEE berri bat

egitea eskaini du zuzendaritzak eta langileek hori onartu ezean 30 lagun kalera joango lirateke; erreforma berriarekin enpresak ez luke inolako eragozpenik izango hori egiteko.

Joan den astean Cementos Portland-ek Euskal Herrian dituen bi plantetako bat ixtea pentsatzen ari dela iragarri zuen. Olatzagutian 160 lagun inguru ari dira lanean eta Lemoan beste 123. Azkeneko honetan ELA eta LAB sindikatuek bul-tzatuta hainbat lanuzte burutu dituzte langileek azken asteetan; enpresak

grebaorokorra  
demokrazia eta justizia soziala  
**m29**  
EUSKAL HERRIAK ERABAKI DU:  
INPOSAKETARIK EZ! **LAB**



MONIKA DEL VALLE / ARGAZKI PRESS



MONIKA DEL VALLE / ARGAZKI PRESS

**Bi irudi oso ezberdin: ezkerrean Konectako langileak euren eskubideak aldarrikatzen; eskuinean EAEko patronaleko ordezkariak, enpresarien interesak defendatzen.**

soldata jaitsiera, malgutasun gehiago eta langileak lekuz aldatzea proposatu die sindikatuari, baina hauen ezezkoaren aurrean 161 eguneko EEEda ezarri nahi dio lantalde osoari. Espedientea urtarrilean aurkeztu zion Portlandek Eusko Jaurlaritzari honek onartu zezan, baina bitarte horretan Espainiako Gobernuak lan erreforma egin du eta orain Portlandek ez du tramite hori pasa behar; EEEda martxoan honetan aplikatuko duela esan du.

Langilearen Estatutuaren 47. artikulua ezinbesteko jotzen zuen administrazioaren baimena izatea EEE bat aurrera eramateko; pasarte hori guztia ezabatu egin du PPren Gobernuak erreformarekin. Askoren ustez erregulazio espedienteak perretxikoak bezala ugalduko dira, eta hasi dira lehen sintomak: Nafarroan lan erreforma onartu ondoren go lehen hiru astetan 79 EEE jarri dira martxan enpresetan –ELAk jakinarazi duenez– eta joan den urteko otsailean 51 baino ez ziren izan.

### Hitzarmen kolektiboetan, patronala luzamendutan

Demagun Galdakaoko taberna bateko zerbitzaria zarela, eta normala denez, zure jabearekin ez duzula inolako enpresa hitzarmenik adostuta. Zure lan baldintzak eta soldata Bizkaiko ostalaritza sektoreko hitzarmenak zehazten ditu (1209 euro gehi estrak). Baina demagun egun batean nagusiak esaten dizula taberna ez doala ondo eta egoera berrira “egokitu” beharko duzula. Okerrenean jarrita, lanbide arteko

gutxieneko soldata (641 euro) kobratzen amai zenezake.

Horrelako egoerak egia bihurtu daitezke. Izan ere, hitzarmen kolektibotik ateratzeko aukera handiagoak ematen dizkio enpresariari lan erreforma berriak, nahikoa da “zailtasunak” dituela esatea. Horrek, milaka langile babesik gabe utziko ditu.

### Esku batean lan erreforma, eta bestean kaleratze gutuna. Tamalez ohikoa bihurtuko da irudi hori

Erreformatik hitzarmen kolektiboen negoziazio eremuan deabrukeria galanta egiten du. Lehen lurraldeko hitzarmena izaten zen langile gutxienezko aterkia, sindikatuen presioz gutxieneko baldintza duin batzuk ezartzen zituena; bada orain, enpresa hitzarmena lehenetsiko da, honek langilearen baldintzak okerragotzen baditu ere. Zentzu horretan, ez da harrizkoa Gipuzkoako enpresarien elkarteak, Adegik, *Hitzarmena* izeneko zerbitzua sortu izana berriki, bere intereseko enpresa hitzarmenak sustatzeko helburuz. Bestalde, ez enpresako ez lurraldeko hitzarmen akordiorik ez balego, Estatukoa aplikatuko litzaioke langileari, normalean Euskal Herrikoak baino baldintza kaskarragoak izan ohi dituen. Zer gehiago behar dute Adegik, SEAk eta gisakoek negoziazio mahaitik altxatzeko?

Momentu honetan hitzarmen kolektiboa berri gabe dute EAEko

352.000 langilek –Nafarroako datu-rik ez da inon publikatu– eta haien lan baldintzak hobetzea edo okertzea patronalaren borondatearen arabera dago. Patronalak balantza bere alde du, badaki nahikoa izango duela negoziazioa bi urtez blokatzea –arauak muga hori jartzen du– Estatu oinarriko legedi ahula *de facto* aplikatzeko. Horixe egiten ari da metalgintzan, Euskal Herriko sektorerik garrantzitsuenan –150.000 langile ari dira Hego Euskal Herrian–, luzamendutan ibili.

Nafarroan enpresariak diote ezzenatokia gututz aldatu dela erreformarekin, eta metalgintzan orain arte adostutako puntuei “aldaketak” egin behar zaizkiela; ondorioz elkarriketak bertan behera geratu dira momentuz. Bizkaian ELAk salatu du metalgintzako FVEM patronala Madrilgo erreforma erabiltzen ari dela hitzarmen “murriztu eta eduki gabeko bat” sinatzera behartzeko. Araban soldata izoztea izan da enpresarien proposamena eta Gipuzkoan Adegik denbora eskatu die sindikatuari erreformaren edukiak aztertzeke. LABk Gipuzkoako eta Bizkaiko metalgintzako hitzarmena “blindatzeko” klausula bat aurkeztu du, baina enpresariak egungo araudiarekin kontraesan dagoela esan dute. Berriz ere irudi bera: guraizeak esku batean, lan erreforma berria bestean.

### Emakumeak eta gazteak, berriz ere biktima

Erreforma dekretu bidez egin bada ere, nolabaiteko babes irudikatu nahi izan dute Espainiako Kongre-

INIGO URIZ / ARGAZKI PRESS



LANDER FDZ. ARROIABE / ARGAZKI PRESS



Hitzarmen kolektiboaren eredia hankaz gora jartzen du lan erreformak eta Euskal Herrian metalgintzan hasi dira zailtasunak nabaritzen negoziazioetan. Goian, sindikatuen bilkura eta manifestazioak hitzarmen duina eskatzeko.

suan bozkatur. PP, CIU, UPN eta Foro Asturiasen botoekin atera da aurrera. Bozketa martxoaren 8an egin zen, emakumearen egunean. Paradoxikoki, emakumeak dira erreformak gehien kolpatuko dituen jendarte taldea.

Lanaldi partzialean ari direnen artean emakumeak askoz gehiago dira eta 12. artikuluan egindako moldaketaren ondorioz ordu estrak egin ahal izango dituzte hemendik aurrera. Horrek kontziliaziorako zailtasun ugari ekarriko duela aurreikusi dute, malgutasuna enpresarioaren mesederako soilik izango delako. Bestalde, berdintasunerako neurri gehienak hitzarmen kolektiboetan jasotzen dira eta horiek ahaltsuekin batera, emakumeek irabazitako eskubide ugari ezerezean gera litezke. Egoera erraieraino da gogorra, kontuan izaten bada emakumeek egun lan arloan jasaten duten diskriminazioa: batez beste gizonezkoek baino 7.000 euro

inguru gutxiago kobratzen dute Hego Euskal Herrian.

Gazteak ere lazoan harrapatu ditu erreformak. Formaziorako kontratuei baldintza eta muga ugari kendu dizkie Gobernuak eta praktikan *zabor kontratuak*: enpresa batek nahi adina formazio kontratu –gehienez hiru urtekoak– egin diezazkioke gazte bati jarraian, gutxieneko soldataren %75 ordainduz. Gainera, gazte hori kontratuan zehazten ez diren beste lan mota batzuk egitera derrigor dezake nagusiak. Horrelako kontratuak egiteko adin muga igo egin du erreformak: lehen 25 urte arte zen eta orain 30 urte arte, harik eta Espainian langabezia tasa %15etik behera jaisten den arte. Horrek esan nahi du langile bat 33 urte arte aritu daitekeela enpresa berean 500 euroren azpitik kobratuz. Elkartzen kolektiboak 2012ko otsailean egindako azken kalkularen arabera, pertsona batek duintasunez bizi ahal izateko 963 euro jaso beharko lituzke.

Gurutze-bidea ez da hor amaitzen ordea. 50 langile baino gutxiago dituzten enpresek –Euskal Herrian enpresen %99a– kontratu mugagabeak eginez gero, urtebeteren buruan langilea bota dezakete inolako kostu eta indemnaziorik gabe. Despido librea alegia. Gainera, kontratatuak langabezia-saria kobratzeko eskubidea badu, sari horren %25 erabil dezake enpresariak. “Nolabaiteko umilazioaren aurrean gaude, langileari proposatzen baitzaio bere soldataren zati bat ordain dezala”, dio Koldo Irurzun EHUKo Lan Zuzenbideko irakasleak *Garan* egindako elkarrizketa batean.

Neurri horiekin matematika askorik behar ez duen ariketa bat egin nahi du Gobernuak: lehen langabetu bat eta *mileurista* bat zegoen tokian, orain bi *bostehuneurista* izango dira. Liberalismoaren kontuak dira. ■






[www.ela-sindikatu.org](http://www.ela-sindikatu.org)

