

ESPAINIAKO LAN ERREFORMA

2012 eta 2022: aurkitu zazpi diferentziak

Espainiako 2012ko lan erreforma derogatzeko baino, lege hori “berresteko” bozketa egin dute Espainiako Kongresuan –besteak beste Ciudadanosen aldeko botoekin–, hori salatu dute behintzat euskal sindikatu eta eragile ugari. Izan ere, duela hamar urte Mariano Rajoyren gobernuak onartutako testuarekiko hain da antzekoa oraingoa, bataren eta bestearen arteko diferentziak aurkitzea denbora-pasa bilakatu daitekeela.

URKO APAOLAZA ÁVILA

Otsailaren 3an Madrilgo kongresuan onartutako lan erreforma prozesu luze baten azken pausoa izan da, ezinbestean amaiera groteskoa izan duena –PPren diputatu baten akatsari esker atera da aurrera–. Yolanda Díaz Espainiako presidenteordeak hilabetetan zehar CEOE Espainiako patronalarekin eta CCOO eta UGT sindikatuekin negoziaturikoak, zeri guri gutxi du Unidas Podemosen eta PSOEren hauteskunde promesa nagusienetarikorekin: 2012ko Mariano Rajoyren lan erreforma basatia bertan behera uztea.

Erreforma martxan dago abenduaren 30ean Espainiako Gobernuak 32/2021 errege lege-dekretua aldizkari orokorrean argitaratu zuenetik, baina kongresuaren onepena behar zuen. Horretarako babes bila aritu da Díaz bere ohiko

bazkideen artean, tartean euskal alderdi abertzaleak, baina oraingoan EAJk eta EH Bilduk ezetz esan diote. Euskal lan esparrua ez errespetatzea eta kaleratze merkeak ahalbidetzen segitzea egozten diote testu berriari –ELA, LAB, Steilas, ESK, Hiru eta Etxalde sindikatuek ere gogorarazi duten bezala–.

Díazek ez du testutik “koma bat ere” mugitu, CEOEk argazkitik ateratzeko egindako mehatxuaren ondorioz. Keinu horrek adierazi dezake ondoen, noraino dagoen baldintzatua botere ekonomikoei. Rajoyren erreformaren muinak hor jarraitzen du: lan-hitzarmenen negoziazioan balantza enpresariaren alde dago nabarmen. Legeak aurrerapauso batzuk dakartzan arren, 2012ko lan erreformarekiko marrazkiaren antza oso handia dauka, eta kostako zaio irakurleari zazpi diferentziak ikustea. Ausartzen?





Formahoni ez!
SCO DE RELACIONES LABORALES

1 Ultraaktibitatea

Hitzarmen kolektiboen aurrera eragina berriz ere mugagabe bihurtzea da Espainiako Gobernuak egin duen lan araudia- ren aldaketa nagusietako bat. Neurri hori hartu izan dute ahotan gobernu- ko PSOE eta Unidas Podemos alder- diek eta CCOO eta UGT sindikatu es- painiarrek, 2012ko lan erreformari sakoneko aldaketak egin dizkiotela argudiatzeko. Rajoyren exekutiboak onarturiko legeak ultraaktibitatea ez- abatu zuen hasiera batean, baina gero urtebeteko aurrera eragina ezarri zen. Hau da, itun bat iraungi eta urtebete- ren buruan ez bazen beste bat adosten, Langile Estatutuen gutxieneko baldin- tzak ezarriko zituen enpresak.

Hori gertatu zen, esaterako, 2013an Balear Uharteetako ATESE zerbitzu eta garbiketa enpresako hitzarmena iraungi zenean: egun batetik bestera Lanbidearteko Gutxieneko Soldata kobratzen hasi ziren langileak. Baina afera Espainiako Auzitegi Gorenera iritsi zen 2014an, eta honek langileen alde egin zuen. Jurisprudentzia horrek praktikan ultraaktibitatea berrezarri zuen, eta hortaz, esan liteke oraingo neurriak aldaketa handirik ez duela ekarriko.

2 Mugagabeak gora

Obra-kontratuak desagertu dira, eta aurrerantzean ezin- go dira lan-kontratuak bata bestearen atzetik sinatu, langilea egoera zaurga- rrian geratu eta lege-iruzurra egiteko modu bat baitzen. Baina enpresak ja- rraitzen du behin behineko kontratuak egiteko aukera izaten, nahiz eta sasoiko lanak “aldizkako mugagabe” izatera igar- roko diren. Yolanda Díazen ministerioak behin-behinekotasunarekin amaitzea zuen lehentasun, “kontratazio muga- gabea finkatzea, eskubideak eta lan- egonkortasuna izango dituen etorkizun baten aldeko apustua egitea da”, idatzi zuen ministroak Twitterren, araudia Espainiako Kongresuan bozkatu bez- peretan, kontratu mugagabeak 2022an %9tik %15era igaro direla irudikatzen zuen grafiko batek lagunduta.

Baina kontratu mugagabeak dituzten langileak kalera botatzea lehen bezain erraz eta merke izango du enpresariak: lan egindako urte bakoitzeko 33 egu- neko indemnizazioa, 2012ko erreforma aurretik ezarrita zegoen 45 egunekoa beharrea. Gainera, tramitazio solda- tak ez dira berreskuratuko –kaleratze bat dagoenean enpresak beregain har- tu behar duen kostua, epailearen agin- duz langilea berriz onartu behar izanez gero– eta kaleratze kolektiboak lehen bezala egin ahal izango dira enplegua erregulatzeko espedienteak erabiliz.

3 Barne malgutasuna

2012ko lan erreformaren eztabaidaren erdian, orduan Adegiko presidente Eduardo Zubiau- rrek zera adierazi zion *Berría* egunka- rriari elkarrizketa batean: “Gustatzen zaigun eredu malgusegurtasuna da”. Hau da, enpresak erabakiak hartzeko malgutasuna edukitzearen truk langi- leak “segurtasuna” izango zuela bere lana mantentzeko. Urteotan guztiotan ikusi dugu hitz horren bigarren zatia jan duela errealitateak. Eta orain, lan araudi berriaz Espainiako patronaleko kideek konplexu gabe hitz egiten dute, CEOeko buru Antonio Garamanedik egin duen moduan: “Barne malgutasunerako me- kanismoak ez dira ukitu”, aitortu du.

Lan egunak, ordutegia, soldatak, mugikortasuna eta bestelako lan-bal- dintzak justifikazio handirik gabe al- datzeko aukera izaten segitzen dute enpresek. Bestetik, Aldi Baterako Erregulazio Espedienteak (ABEE) errazago ezarri ahal izango dituzte, testuinguruaren arabera; eta gainera, RED izeneko sistema sortu da, krisi ziklikoen edo sektorialen aurrean lan- harremana eten edo lanegunak mu- rritzeko gerri gehiago izateko.



LAB sindikatuko dozenaka kidek Adegia Gipuzkoako patronalaren egoitza okupatu zuten lan erreforma salatzen. / LAB

Lan erreformaren ondorioak

2012ko erreforman lan eskubideek murrizketa basatia ekarri zuen. Ordukoan, argudio nagusia zen lan-merkatua oso zurruna zela, eta lan-baldintzak ezin zirela egokitu egoera ekonomiko larrira. Baina hamar urteotan erreformaren ondorioak ikusiz gero, teoria antzua da, eta Kataluniako Taifa ekonomia kritikoaren seminarioak datu batzuk eman ditu hori erakusteko.

2008ko krisiaren ondoren, 2015 eta 2017 artean Espainiako Estatu-ko BPGa %3,8 eta %3 artean hazi zen, baina enpleguaren hazkundera motelagoa izan zen, %0,9 eta %2,7 artean. 2019an enplegu-tasa oraindik 2007koa baino %4,4 baxuagoa zen. Soldatei dagokienez, 2019an ordainsariei BPGren %46,3 suposatzen zuten, 2017an baino puntu bat gutxiago (%47,3).

Taifa seminariokoen ustez, ebidentziek erakusten dute kontratazio mugagabea sustatzea kaleratzeak merkatuz edo lanpostuen murrizketa saihestu nahi izatea “barne malgutasunarekin”, porrot egindako politika baten parte direla. “Inongo ikerketak ezin izan du erakutsi soldaten igoerak, kaleratzeen kostuak eta lan-baldintzen egonkortasunak pisu nabarmenik dutenik enplegua sortzearen kontra”.



4 Sektoroko soldatak

Rajoyren gobernuak duela hamar urte onartutako lan erreforman, enpresako lan-hitzarmenek lehentasuna zuten sektorekoen gainera. Orain, aldiz, sektoreko lehenetsiko da. CCOO eta UGTk azpimarratu dute horrek soldatetan hobekuntza nabarmena ekarriko duela -12.000 euroko aldea zenbait kasutan- enpresek ezin izango dituztelako euren hitzarmen partikularrak erabili ordainsariak jaisteko, zenbait zerbitzu konpainietan gertatzen zen bezala (garbiketakoak, segurtasun enprestatokoak...). Baina sektore hitzarmenen lehentasuna soldatetan baino ez da hitzartu, eta ez bestelako lan-baldintzetan. Gainera, Hego Euskal Herriaren kasuan, soldatak jadanik hobeak dira, Pello Igeregi ELAko Negoziazio Kolektiboko arduradunak *Hordago*-ri azaldu bezala: "Euskal Herriaren enpresa hitzarmenak ez dira erabili sektorekoak okertzeko, hobetzeko baizik, presio sindikala egon delako hori horrela izan zedin".

5 Azpikontratazioari mugak

Enpresen arteko azpikontratatearen eta lan-arriskuen sorleku nagusietako bat direla salatu dute behin eta berriaz langileen ordezkari eta eragile sozial ugariak. Euskal Herriaren 2020an lanean hildakoen %15 azpikontratatutako zeuden, sindikatuek kaleratutako txostenaren arabera. Aurten azken lan istripu larria Cementos Añorga gertatu da urtarrilaren 26an: azpikontratatutako migratzaile bat elbarri geratu da, gidatzen ari zen garabiak prebentzio neurri gokiak ez zituelako.

Yolanda Díazen lan erreformak azpikontratatutako langileen baldintzak hobetuko dituela esan dute bere defendatzaileek, baina testuaren orrazketak aldaketa nabarmen bakarria dakar, 42. artikuluan: azpikontratek errespetatu beharko dituzte "garatzen duten jardueraren" sektoreko itunak, bere helburu sozial edo forma juridikoa dena dela ere. Neurri horrek zerbitzu ugari eskaintzen dituzten konpainiei eragingo die, baina bakarrik soldatei dagokienez, beste lan-



PSOE eta Unidas Podemosi kritika zorrotzak egin dizkiete ezkerreko mugimenduek, 2012ko lan erreforma derogatzeko hauteskunde promesa ez betetzeagatik.

@GRAFISMO

baldintzak enpresak inposatu ditzake. "Ezin dugu onartu maila ezberdineta-ko langileak egotea; lan berdina egiten baldin badugu, lan eskubide berberak izan behar ditugu", azaldu dio *Hordago*-ri ESK sindikatuko Iratxe Alvarezek.



Enplegu mugagabea sustatzea helburu duen arren, lan erreformak ez ditu kaleratze merkeak eragotziko eta enpresek malgutasuna izango dute lan-baldintzak aldatzeko. Irudian, Lanbideko egoitza batean itxaroten.

FOKU / JAGOBA MANTEROLA



6 Estatalizazioa

Euskal lan harremanen esparrua errespetatzea izan da EAJK eta EH Bilduk egin dioten eskari nagusia Espainiako Gobernuari. Jeltzaleak otsailaren 3an lan erreforma onartu baino ordu batzuk lehenagora arte aritu ziren baldintza hori mahai gainean negoziatzen. Hala ere, araudi berriak estatuko itunak lehenetsiko ditu marko autonomikoaren gainetik.

2017an ELA, LAB, CC000-Euskadi eta UGT-Euskadi sindikatuek eta Confebasketik akordioa sinatu zuten, EAeko lurraldeetako lan hitzarmenak ezarri ahal izateko. Baina akordio horrek lan erreforman lekurik ez duenez, sinatuko diren lurralde hitzarmenek ez dute berme juridikorik, eta Madrilen borondate onaren menpe daude, "Estatuarekiko obediencia duten CCOO eta UGT bezalako sindikatuek inpugnatu" baititzakete, Carlos Etxeberri kazetariak *Noticias de Gipuzkoa*-an gogorarazi zuenez -ostalaritzako euskal esparru itunarekin halako zerbait gertatu da berriki-. Urtarrilaren 30ean lan erreformaren kontra Hego Euskal Herriko hiriburuetan egindako manifestazio jendetsuetan euskal gehiengo sindikalak ozen esan zuen, amaieran plaza-raturiko irakurketan: "Euskal langileon lan- eta bizi-baldintzen inguruko erabakiak Euskal Herrian hartu behar dira, eta ez Madrilén".

ELA, LAB eta ESK-ko ordezkariak EAJKo EBBko burukideekin bilduta, euren eskaerak azaltzeko. / EAJ

Lan egunak,
ordutegia, soldata,
mugikortasuna
eta bestelako
lan-baldintzak
aldatzeko aukera
izaten segitzen dute
enpresek



Ezkerrean, Cepyme eta CEOE patronaleko kideak, UGTko eta CCOOko idazkari nagusiak eta Yolanda Díaz Espainiako Gobernuko lehendakariordea, lan araudia negoziatzeko bileretako batean. / CEOE

7 Elkarrizketa soziala

Txikle baten antzera luzatu eta maneatu daitezkeen hitza izan da elkarrizketa soziala

lan esparrura eraman izan denean, eta kasu honetan ere ez da salbuespena izan. PPK 2012ko legea ateratzeko ez zuen adostasunik behar izan estatuko sindikatuen eta CEOE patronalaren artean. Sánchezen gobernuari, baina, Bruselak bi baldintza jarri dizkio europar dirufuntsak jasotzeko: behin-behinekotasuna jaistea, eta sindikatuen nahiz patronalaren artean adostea hori nola egin. Beraz, oraingoan akordioa lortu dute -lortu beharra zuten-, eta "elkarrizketa soziala" deitu diote horri.

Bistan da CEOEri lan erreforma negoziatzeko aukera gehiago eman dizkiela Espainiako Gobernuak EBrekin sinaturiko baldintzek, hogeita hamaika eskutik izateko adina. Eta askorentzat beto esku-bidea dena oso agerian geratu da, dekretutik "koma bat aldatuz gero" patronalak ez onartzeko egindako mehatxua eta gero. Azken batean, agian, ARGIA (2.764 zk.) Endika Alabort ekonomialariak esan bezala, honako hau Europar Batasunaren lan erreforma da. ●