

# 2012KO LAN ERREFORMARI BURUZKO TXOSTENA

Lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzko  
otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretua

---



2012ko otsaila



## AURKIBIDEA

0. SARRERA.....	4
1. MERKEAGO KALERATZEKO ERRAZTASUN GEHIAGO.....	6
- Kaleratze bideagabeagatik eman beharreko kalte-ordainaren jaitsiera.....	6
- Lan agintaritzaren esku-hartzerik gabeko EEKak.....	7
- EEKak Administrazio Publikoan.....	8
- Absentismoagatik kaleratze objetiboa.....	9
2. KONTRATAZIO PREKARIOAGOA.....	10
- Kontratu prekario berria enpresa txiki eta ertainentzat: "lan kontratu mugagabea ekintzaileei laguntzeko".....	10
- Prestakuntzarako kontratu prekarioa.....	10
- Protagonismo handiagoa ABLEentzat eta enplegu zerbitzu publikoen pribatizazioa.....	11
- Aldi baterako kontratuak mugarik gabe kateatzea.....	12
- Aldi baterako kontratua aparteko orduekin.....	12
3. MALGUTASUNA = ENPRESARIEN ALDEBAKARTASUNA.....	13
- Mugikortasun funtzionala.....	13
- Lan baldintza indibidual eta kolektiboen funtsezko aldaketa.....	13
- Lanaldiaren banaketa irregularra printzipio orokor bezala eta %5, horren kontrako ituna egon ezean.....	14
- Kontratua etetea eta lanaldia aldi baterako murriztea.....	14
4. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA AHULTZEA.....	15
5. PERTSONA LANGABEEN KOLEKTIBOA, SUSMOPEAN.....	16

## 0. SARRERA

*“Lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei”* buruzko errege lege dekretuaren bidez onartutako eta 2012ko otsailaren 11n argitaratutako lan erreforma, horren osteko egunetik aurrera indarrean dagoena, iragarrita egon arren eta espero genuen arren, langile-klasearen aurkako erosotzat jo behar da eta ondorio larriak izango ditu. Gainera, behar bezainbeste mekanismo ezarri dira beraren efektuak ez daitezen kontratazio berrietara mugatu; hori baino gehiago, eragina izango dute langile guztiengan.

Errege dekretua indarrean dago honezkerok; hala eta guztiz ere, orain parlamentu-tramitazioan sartuko da eta hor bada aukera aldaketak egiteko, baina ez dirudi aldaketa onuragarriak egongo denik, kontuan hartuta PPren gobernuak gehiago osoa duela Madrilen.

Lan erreforma honek muturrera eramaten ditu aurreko erreformetan arian-arian ezarri diren oinarriak; gainera, aurreko erreformek bezala, askotan errepikatu arren benetakoa ez den baieztapen bat hartzen du abiapuntutzat, alegia, lan merkatuaren arazoa beraren zurruntasuna dela, eta, hortaz, malgutasuna beharrezkoa dela enpresak egokitu ahal izan daitezen krisiak sortutako egoera berrira. Ondo dakigunez, orain arte bata bestearen ostean egin diren lan erreformek legezko mekanismo garrantzitsuak jarri dituzte enpresen eskuetan; izan ere, kausarik gabeko kaleratzeak erraztu dituzte, gero eta kalte-ordain txikiagoekin, iruzurra bultzatu dute aldi baterako kontratazioan, soldatei buruzko klausula ez aplikatzeko bidea ematen diete enpresariei, eta baita lan baldintzak funtsean aldatzeko bidea ere... Langabeziari eta lan merkatuan orain dagoen lan prekarietateari buruzko datuak horren froga garbiak dira.

Erreforma aurreranzko ihes bat da, beren eraginkortasunik eza behin eta berriz erakutsi duten neurriekin, hau da, enpleguaren suntsipenari eta lan prekarietateari aurre egiteko balio ez dutela erakutsi duten neurriekin. Oraingoan, erreformaren eragileek berek aitortu dute ez dela baliagarria izango enplegua sortzeko, ezta lan merkatuan dauden arazoak ere konpontzeko. Orduan, zergatik egiten ote da erreforma hau?, eta, batez ere, zertarako balio du erreforma honek? Aztertzen dugun neurria zeinahi delarik ere, guztiek ondorio berberera eramaten gaituzte: enpresariei botere handiagoa ematea langileak kaleratzeko, soldatak jaisteko eta hitzarmen kolektiboen aginduak ez betetzeko.

Krisia ez da erreformaren kausa, baizik eta patronalaren posizioetan aurrera egiteko koartada. Hala, patronalak ikusten du nola bere eskakizunak betetzen diren, bere neurriak egindako lan

erreforma bat ezartzearen bidez. Erreforma hori, gainera, ez da ez koiunturazkoa ez iragankorra, baizik eta erreforma estruktural bat, betikotzeko asmoz datorrena.

Krisiaren ondorioak langile-klaseari ordainarazteko erabakiak erreformen jomugan jarri du negoziazio kolektiboa; aurrena, 2011ko ekainean, PSOEn gobernua erreforma izan zen, eta orain PPren gobernuak azkendu egin du. Bai oraingo erreforman eta bai lehengoan, helburuak garbiak dira: negoziazio kolektiboaren eta borroka sindikalaren ahalmena indargabetzea; lortu nahi dena da hitzarmen sektorialik ezin lortzea gure eremuan, zeren hitzarmen horiek funtsezko tresnak izan baitaitezke lantokietako lan baldintzak arautzeko eta hobetzeko.

Patronalak aspalditik lortu gobernuek beren interes eta komenientzia bakarraren alde jartzea lanaren legedia. Orain, kontua da hitzarmen sektorialak ere baliagarriak izatea helburu horretarako, edo behintzat, ez oztopatzea. Horri begira, geroago azalduko dugun bezala, hartutako neurriek badute eragina negoziazio kolektiboaren elementu nagusietan: negoziazioaren eremuak, negoziazio kolektiboa batez ere eremu estatalean eta enpresaren eremuan kokatuz, eta, beste alde batetik, bidea ematea hitzarmen kolektiboak ez aplikatzeko.

CONFEBASK eta CEN euskal patronalek gogo onez txalotu dute erreforma hau, eta baita beraren bitartez lan harremanetarako ezartzen den sistema "*agintaria*" ere. Badakite, ondo jakin ere, ezinezkoa dela ekonomia suspertzea barneko eskaria suntsitzen bada, soldatak eta prestazio sozialak murriztearen bidez, langileak pobretuz eta, azken batean, euskal gizarte osoa pobretuz. Madrildik ezartzen diren neurriei modu itsuan jarraitzeak espainiar Estatuak gaur egun duen egoera berdineran eramaten gaitu.

Madrilen inposaketek modu txarrean bizitzera kondenatzen dituzte euskal langileak, bai lanean eta bai langabezian, eta, gainera, gure erabaki propioak hartzeko behar ditugun tresna legal eta instituzionalak ukatzen dizkigu. Eskuak lotuta uzten gaitu.

Gaur egun, ez dugu lanaren eremuko erabakitze-ahalmena Euskal Herriari aitortzen dion esparrurik, hau da, lan harremanen eta babes sozialaren esparrurik, eta aitortzaren falta horrek babesik gabe uzten gaitu Estatuak bata bestearen atzean ezartzen dituen inposaketen aurrean, euskal errealitate sozio-laboral, sindikal eta ekonomikoa ukatuz.

Horregatik, LABen uste dugu beharrezkoa dela mobilizazio sozial, sindikal eta politiko bat egituratzea, Euskal Herria atera ahal izan dadin kinka larri honetatik eta gure etorkizunaz erabaki ahal izateko, sortzen dugun aberastasunaren banaketaz eta gauzatu beharreko politika publikoez erabaki ahal izateko. Lan harremanen euskal esparruaren alde euskal langileek egiten duten errebindikazioa are garrantzitsuago eta beharrezkoago bilakatzen da oraingo krisiaren testuinguruan.

Jarraian, erreforman biltzen diren neurri nagusiak azalduko ditugu, geroago azterketa sakonago bat egiteko beharra baztertzan ez badugu ere.

## 1. MERKEAGO KALERATZEKO ERRAZTASUN GEHIAGO

Kaleratzearen erregimena bi bidetatik aldatu da: alde batetik, kalte-ordaina jaitsi egin da; eta, bestetik, prozedurak eta justifikazio-arrazoiak arindu egin dira.

### - **Kaleratze bidegabeagatik eman beharreko kalte-ordainaren jaitziera.**

Izaera orokorrez, kaleratze bidegabeari dagokion kalte-ordaina jaitsi da: lehen, 45 egun ordaintzen ziren lan egindako urte bakoitzeko, 42 hilabeteko soldata gehieneko muga izanik; erreformaren ostean, berriz, 33 egun ordainduko dira lan egindako urte bakoitzeko, eta gehieneko muga 24 hilabeteko soldata izango da. Gainera, kalte-ordain hori langile guztiei aplikatuko zaie, orokorrean; hau da, gaur egun lan merkatuan daudenei ere. Horri dagokionez, pertsona horiek eskuratutako eskubideen errespetua defendatzen da, era honetan: erreforma indarrean sartu arte (2012/02/ 12) lanean emandako urte bakoitzeko, 45 eguneko soldataren adinako kalte-ordaina ematen da, eta egun horretatik aurrera 33 eguneko soldata urte bakoitzeko. Benetan gertatzen dena da ez direla errespetatzen langileek eskuratutako eskubideak, zeren kalte-ordainaren kalkulari 720 eguneko muga jartzen baitzaio, salbu eta kalte-ordainak zenbateko hori gainditzen badu erreformara arte. Hori gertatuz gero, zenbateko hori izango da gehieneko kalte-ordaina.

Dena dela, aldaketa bakarra ez da kalte-ordainaren jaitziera, zeren eta, horrez gain, tramitazio soldaten ordainketa ezabatu baita, hau da, enpresak langilea kaleratzea erabakitzen duen unetik kaleratzea bidegabea dela erabakitzen duen epaira arte pasatzen den denborari dagozkion soldatak, enpresak langilea berriz ez onartzea erabakitzen duen kasuetarako. Era horretan, pizgarri bat gehitzen da enpresak erabaki dezan langilea berriz ez onartzea. Lege dekretuaren sarrerak berak aitortzen duen moduan, asmoa da "*kaleratze espres*" deritzana ezabatzea –kasu horretan, enpresa "behartuta" zegoen kaleratzea bidegabea zela aitortzera eta horren kalte-ordaina ematera, tramitazio-soldatak ere ordaindu behar izatearen arriskuaren aurrean, baldin eta epaileak kaleratzearen aurka erabakitzen bazuen-. Ezkutatzen dena da kaleratze hori irabaziak zituzten enpresek erabili dutela, edo kausa legalik gabe eta

komenientzia hutsagatik langileak kaleratzea erabaki duten enpresek, dagokion kalte-ordainaren ordainketa onartzuz, eta horrek agerian uzten du kaleratzearen kostua ez zela, inola ere ez, esaten zuten bezain garestia.

Geroago azalduko dugun bezala, oraingo helburua da “kaleratze espresaren” ordez “EEE espresa” jartzea, izaera orokorrez 20 eguneko soldata jartzeko kalte-ordain gisa, lan egindako urte bakoitzeko, urtebeteko soldata horren gehieneko muga izanik. CEOEren arduradun nagusiak esan zuenez, kaleratze bidegabea “hondarrezkoa” izan behar da.

#### - **Lan agintaritzaren esku-hartzerik gabeko EEEdak.**

Kaleratzeak justifikatu ditzaketen arrazoiek –ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak eta ekoizpenaren alorrekoak- aldaketak izan dituzte beren formulazioan, bata bestearen ostean egindako lan erreformen bidez, eta horren ondorioa izan da arrazoiek zorrotasuna galdu dutela gero eta neurri handiagoan.

Enplegua erregulatzeko espedientei (EEE) buruzko lan legediaren erregulazioak azken urteotan egin duen ibilbideak eraldaketa gordina ekarri du; izan ere, zailtasun ekonomikoari eta bideragarritasun arazoei aurre egitera zuzendutako ohiz kanpoko tresna izatetik enpresarien komenientzia hutsagatik modu arruntean aplikatzen den tresna izatera pasatu da. Horrek esplikatzen du, neurri handi batean, zergatik ugaltu diren hainbeste EEEdak azken urteotan.

Oraingo erreformak lehengo lepotik du burua, hau da, bide hori berretsi eta kaleratzeak justifika ditzaketen arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak eta ekoizpenaren alorrekoak birformulatu ditu berriz. Orain, beste arrazoi bat gehitu da arrazoi ekonomikoengatik kaleratu ahal izateko, alegia, aski izango dela “diru-sarreraren edo salmenten maila modu iraunkorren jaistea. Edonola ere, kontsideratuko da jaitsiera iraunkorra dela hiru hiruhilekoz jarraian gertatzen bada”. Horrela, irabaziak dituzten enpresetan kaleratzea ahalbidetzeaz aparte, diru sarrera edo salmentei buruzko datuen informazioa ez da lan zentroetan ezagutzen, eta gainera, enpresak emandakoek, baliteke aipatu egoerarekin zerikusirik ez izatea. Gainera, legeak lehen egiten zuen aipamen bat ezabatu da, hots, beharrezkoa zela justifikatzea egoera ekonomikoak “eragina izan dezakeela enpresaren bideragarritasunean edo enpleguaren bolumenari eusteko ahalmenean”. Azken batean, beraz, enpresarien komenientzia hutsa legeztatzen da, behin betiko, kaleratzearen

bidezkoztatunaren arrazoi bezala.

Lan Agintaritzaren esku-hartzea ezabatzen da EEEen inguruko erabakian. Orain, ordezkari-tza sindikalarekin kontsultatzeko aldiaren ostean, erabakia enpresaren eskuetan geratzen da. Erreformak mugatzen du lan agintaritzaren esku-hartzea: *“bere zeregina da kontsulta-aldia benetan egiten dela bermatzea; hala, egokitzat joz gero, ohartarazpenak eta gomendioak helaraz diezazkieke alderdiei, baina horrek ez du inoiz ere prozedura geldiaraziko edo etengo”*.

Horrenbestez, erreformak patronalaren interesak defendatzen ditu, zeren eta, orain arte, kalte-ordain handiagoak negoziatu “behar” izan baititu ordezkari-tza sindikalarekin, lan agintaritzari aurkeztuko zitzaion akordioa lortzeko.

Badira arrazoi aski jarrera kritikoa izateko *lan agintaritzak* EEEetan jokatu duen rol eskasagatik, enpleguaren defentsari dagokionez (Iruñea eta Gasteizko gobernuen enplegu sailak); nolahi ere, kaleratze espedienteen gaineko kontrola eta erabakia kentzearen esanahia da beren erantzukizun politikoa alde batera uzten dutela, modu onartezinean, beren enplegu politiken garapenean, eta, gainera, bide librea uzten diotela patronalari enplegua suntsitzeko.

#### - **EEEak Administrazio Publikoan.**

Erreformak aukera berri bat ireki du, alegia, sektore publikoa osatzen duten erakundeek ere arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak eta ekoizpenaren alorrekoak argudiatu ditzaketela administrazio publikoarekin lan harremana duten langileak kaleratzeko. Izan ere, erreformak hauxe dio: *“kontsideratuko da badirela arrazoi ekonomikoak baldin eta aurrekontu nahikorik gabeko egoera bat –gutxiegitasun egoera bat- sortzen bada gerora – aurrekontua onartuta egonda-, modu iraunkorrean, bete beharreko zerbitzu publikoen finantziatorako. Edonola ere, kontsideratuko da aurrekontuaren gutxiegitasuna iraunkorra dela baldin eta hiru hiruhilekoz jarraian gertatzen bada. Kontsideratuko da badirela arrazoi teknikoak noiz eta aldaketak gertatzen direnean zerbitzu publikoaren baliabide edo tresnen alorrean –beste batzuen artean-, eta antolakuntzako arrazoiak noiz eta aldaketak geratzen direnean zerbitzu publikoari atxikitako pertsonalaren lan sistema eta metodoen alorrean – beste batzuen artean-”*. Kaleratzeak administrazioaren alorrean baimentzen dituen arau berri hau lotuta dago zerbitzu publikoak murrizteko erabakiari (osasuna, hezkuntza eta gizarte



zerbitzuak) eta pribatizazio politikei.

- **Absentismoagatik kaleratze objetiboa.**

Absentismoa bazen langileak kaleratzeko arrazoietako bat, baina orain gehiago erraztu da, zeren aurrerantzean ez baita lotuko plantillaren absentismo indizearekin. Hemendik aurrera, lanera modu justifikatuan ez etortzea kaleratzeko arrazoia izango da baldin eta absentzia horiek lanegunen % 20 badira bi hilabetez jarraian (8 egun, gutxi gorabehera), edo % 25 etenkako lau hilabetez (20 egun, gutxi gorabehera). Esan dugun bezala, plantillaren absentismo indizeari lotutako exigentzia kendu egin da kaleratzea aplikatu ahal izateko: orain arte, plantillaren absentismo indizea % 2,5etik gorakoa izan behar zen denbora-tarte horretan, kaleratzea aplikatu ahal izateko.

Ondorio horiei begira, gaixotasunagatik edo lanez kanpoko istripuagatik gertatutako bajak konputatzen dira, baldin eta bajak, osasun zerbitzu ofizialek onartua izan arren, etenik gabeko 20 egun baino gutxiagoko iraupena badu.

Kalte-ordaina 20 egunekoa da lan egindako urte bakoitzeko, 12 hilabeteko soldata horren gehieneko muga izanik.

## 2. KONTRATAZIO PREKARIOAGOA.

Ikusiko dugun bezala, kontratazioaren katalogoa sinplifikatu ez ezik (hasieran planteatzen zen bezala), kontratu mota berri bat ere gehitu da eta jadanik existitzen ziren beste batzuen baldintzak okertu dira, hala nola, prestakuntza kontratuarenak eta lanaldi partzialeko kontratuarenak.

- **Kontratu prekario berria enpresa txiki eta ertainentzat: "lan kontratu mugagabea ekintzaileei laguntzeko".**

Izaera "ekintzailea" ("empresadorea") 50 langile baino gutxiago dituzten enpresa guztiei egozten zaie. Definizio horrekin, lanaldi osoko kontratu mugagabe bat sortzen da, enpresa txiki eta ertainek (50 langile baino gutxiago dutenak) sinatu ahal izango dutena, hau da, Hego Euskal Herriko enpresen % 85ek sinatu ahal izango duena. Kontratu horrek zergakenkariak ditu enpresarentzat eta hobariak gizarte segurantzaren kuotetan, eta beraren ezaugarri nagusia da urtebeteko proba-aldia ezartzen duela; horrek kamuflatzen du lehenengo urte horretan ez dela inolako kausarik eskatzen langilea kaleratzeko, eta ez zaiola inolako kalte-ordainik ordaintzen. Horrek zalantzan jartzen du beraren izaera mugagabea.

Modu horretan kontratatzen den langileak "bere borondatez bateratu ahal izango du hilabete bakoitzean, bere soldatarekin, kontratazioaren unean aitortuta zuen edo kobratzeko zuen prestazioaren % 25a. Xedapen horrek aldatu du langabeziaren prestazioak orain arte zuen izaera, zeren eta, aurrerantzean, soldata-errenten gabezia -langabezia egoeran egoteagatik sortua- konpentsatzeaz gain beste helburu bat ere izango baitu, hots, soldata txikiak diru-laguntzen bidez igotzea eta osatzea, hau da, soldata txikiei diruz laguntzea eta beren kantitate txikiak osatzea.

- **Prestakuntzarako kontratu prekarioa.**

Prestakuntzarako kontratua ezaugarri hauekin geratu da orain:

- Kontratatu daitezkeen pertsonen adina 30 urtera luzatzen du (lehen, 25 urte artekoa zen), espainiar Estatuko langabezia % 15etik gora dagoen bitartean.
- Gutxieneko iraupena urtebete da eta gehienekoa 3 urte (lehen 2 urte ziren, eta hitzarmenaren bidez beste batez luzatu ahal zen)

- Kontratuaren gehieneko iraupenera iritsita, enpresak beste prestakuntza kontratu bat egin dezake pertsona berberarekin, "*beste jarduera edo zeregin*" baterako baldin bada. Erreforma honen aurretik, gehieneko denbora-tartea agortzen zenean ezin zen pertsona berbera kontratatu modalitate hau erabiliz, ez enpresa berean eta ezta beste enpresa batean ere. Horren ondorioa da kontratu honen iraupena luzatzen dela, langilea lan-indar merke bezala erabiltzeko xedea lehenetsiz prestakuntza emateko xedearen ginetik, hau da, bilatzen dena da lan-indar merkea izatea, eta ez enplegu normalera iristeko bidea eskaintzen duen kualifikazio profesionala lortzen laguntzea.
- Lanaldi efektiboa bateragarria izan beharko da prestakuntzako zereginetara dedikatzen den denborarekin, eta lehenengo urtean ezin izan daiteke % 75etik gorakoa; bigarren eta hirugarren urtean, berriz, gehienez % 85 izango da (prestakuntzaren denbora murrizten da; izan ere, lehenengo kontratuan gutxienez % 25 zen beti).
- Hitzarmen kolektiboan besterik aurreikusi ezean, kontratuak ezartzen duen soldata lanbide arteko gutxieneko soldata da, prestakuntzara zuzentzen den denbora deskontatuta, hau da -2012rako-, 481 euro/hilean lehenengo urtean, eta 513 euro bigarren eta hirugarren urteetan. Eta gero berriz ere hasi "*beste jarduera batean*".
- **Protagonismo handiagoa ABLEentzat eta enplegu zerbitzu publikoen pribatizazioa.**

ABLEek beren jarduerarekin jarraituko dute: langileak kontratatzea, gero beste enpresa batzuei aldi baterako uzteko; eta, horrez gain, enplegu agentzia bezala funtzionatu ahal izango dute aurrerantzean. Horretarako, printzipioz, betekizun bakarra da "*erantzukizun adierazpen bat aurkeztea, enpleguari buruzko 56/2003 Legea eta lege horrek garatzen duen araudia betetzen dituela dioena*". ABLEez gain, beste enplegu agentzia batzuk ere eratu ahal izango dira, bai irabazi-asmoa dutenak eta bai irabazi-asmorik gabekoak, beren kabuz edo enplegu zerbitzu publikoekin (Lanbide eta Nafarroako Enplegu Zerbitzu Publikoa) sinatutako lankidetzak hitzarmenen bidez jarduteko; horrek dakarrena lan merkatuko bitartekotzaren pribatizazioa da.

- **Aldi baterako kontratuak mugarik gabe kateatzea.**

Aldi baterako kontratazioak lan merkatuan duen tasa handiaren (Euskal Herrian okupatutako biztanleriaren % 25, gutxi gorabehera) kausa nagusia iruzurraren kontrolik eza da, eta baita beraren gehiegizko erabilera ere; horren ondorioa da aldi baterako kontratuak bata bestearen ostean kateatzen direla eta horrek enpleguaren egonkortasuna eragozten duela. 2010eko lan erreformak klausula arautzaile bat erantsi zuen, erabilera horiek mugatzeko xedez, baina beraren aplikazioa bertan behera utzi zen 2011ko abuztuan. Oraingo erreformak klausula hori berreskuratu du, baina, oraingoz, 2013/01/01era arte atzeratu du beraren aplikazioa. Ez da lehentasunen artean sartzen.

- **Aldi baterako kontratua aparteko orduekin.**

Lanaldi partzialeko kontratuak aparteko orduak egiteko aukera erantsi du; orain arte, hori debekatuta zegoen. Soldata txikiko eta babes sozial eskaseko kontratu hau emakumeen kolektiboarengana zuzendu da gehienbat, familiako ardurak eta etxetik kanpoko lanaren ardurak bateratzeko formulatzen hartuta. Beraren oinarrian, lanari buruzko ikusmolde sexista dago (soldatiko lana eta soldatarik gabeko lana); ikusmolde horren arabera, familiako buruaren soldata da soldata nagusia, eta emakumearen soldata horren osagarritzat hartzen da.

### **3. MALGUTASUNA = ENPRESARIEN ALDEBAKARTASUNA.**

Patronalak gaur egun etengabe errepikatzen duen diskurtsoa, eta erreformak ere bere egiten duena, lan baldintzak malgutzeko beharra da, egoera berrietara egokitzeko forma bezala. Malgutasuna balio positibotzat hartuta, zurruntasunari eta mugiezintasunari kontrajarrita.

Errealitateak erakusten du zer-nolakoa den erreklamatzeko den malgutasuna, hots, lan harremanen funtsezko elementuen inguruko erabakia patronalaren eskuetan soilik uztea, aldebakartasunez. Aldebakartasun horren aurka doan guztia hautsi beharreko oztopo bihurtzen da, negoziazio kolektiboa indargabetzeko interesak frogatzen duen bezala. Alderdi hau da erreformaren aldaketa erradikalena, beraren helburu nagusia. Jarraian azalduko ditugun neurriak horren adibide garbiak dira.

#### **- Mugikortasun funtzionala.**

Erreformak ezartzen duenez, negoziazio kolektiboak edo, horren ezean, enpresaren eta ordezkariak sindikalaren arteko akordioak sailkapen profesionalaren sistema ezarriko du, talde profesionalen bidez; beraz, sistema horrek ordezkariak du orain arte ohikoa zen kategoria profesionalen sistema. Bilatzen dena polibalentzia funtzionala da, talde profesional bakoitzean kategoria profesional batzuei dagozkien lanak integratuz; horren bidez, ahalmen handia ematen zaio enpresari mugikortasun funtzionalaz baliatzeko, zeren horren justifikazio bakarra talde profesionalaren barnean egotea baita.

Indarrean dauden hitzarmen kolektiboak dagokienez, urtebeteko epea ezartzen du sailkapen profesionalaren sistema honetara egokitzeko.

#### **- Lan baldintza indibidual edo kolektiboen funtsezko aldaketa.**

Erreformak ezartzen duenez, aurrerantzean, *“enpresaren zuzendaritzak erabaki ahal izango du funtsezko aldaketak egitea lan baldintzetan, noiz eta frogatutako arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenaren alorrekoak daudenean. Arrazoi horiek lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo enpresako antolaketa teknikoarekin edo lanaren antolaketarekin zerikusia dutenak izango dira”*.

Lan baldintzen funtsezko aldaketatzat hartzen direnak gai hauek ukitzen dituztenak dira: lanaldia, ordutegia eta lanaldiaren banaketa, txandakako lanaren erregimena, ordainsari sistema eta **soldataren zenbatekoa** (hau da erreformaren berritasuna), lan sistema eta errendimendua eta funtzioak, mugikortasun funtzionalerako ezarritako mugak gainditzen dituztenean. Hau da, lan baldintzekin zerikusia duten ia guztiak.

Lan baldintzen funtsezko aldaketa horiek eragina izan dezakete lan kontratuan aitortutako baldintzetan, akordio edo itun kolektiboetan hitzartutakoetan, edo enpresak bere kabuz hartu eta ondorio kolektiboak dituzten erabakietan.

Bide horretatik ezar daitekeen soldata murrizketak, gainerako baldintzek bezala, hitzarmen kolektibo estatutarioak ezartzen duena du mugatzat, salbu eta geroago azalduko dugun kasuan, hots, hitzarmena aplikatzen ez den kasuan.

- **Lanaldiaren banaketa irregularra printzipio orokor bezala eta % 5, horren kontrako ituna egon ezean.**

Legearen erredakzioak ezartzen duenez, hitzarmen kolektiboaren bidez edo, horren ezean, enpresaren eta ordezkari sindikalaren arteko akordioaren bidez, lanaldiaren banaketa irregularra ezarri ahal izango da urtean zehar. Aurreko erreformak ezarritako xedapena mantentzen da, hau da, itun baten bidez kontrakorik adierazi ezean, enpresak urteko lanaldiaren % 5 –gehienez- banatu ahal izango du modu irregularrean (90 ordu/urtean, gutxi gorabehera).

- **Kontratua etetea eta lanaldia aldi baterako murriztea.**

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenaren alorrekoak direla medio, enpresak erabaki ahal izango du kontratua etetea eta lanaldia % 10 eta % 70 bitartean murriztea; horretarako, gainera, alde aurretiko baimen administratiboa ezabatu da. Horrez gain, enpresak hobariak izango ditu neurri horiek gauzatzeko, betekizun bakar bat betez, alegia, ukitutako pertsonak beren enplegua gutxienez urtebetez mantentzea etenaldiaren edo lanaldi murrizketaren ostean.

## 4. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA AHULTZEA.

PSOEren 2011ko ekainaren erreforma hartzen du abiapuntutzat, eta gako berdinak azpimarratzen ditu:

- **Probintziako hitzarmen sektorialek lehengo babesgabetasun berdina dute**, eremu estataleko hitzarmenen aplikazioak duen lehentasun eta nagusitasunaren aurrean.
- **Enpresako hitzarmenaren aplikazioaren lehentasuna indartzen da, hitzarmen sektorialaren aurrean, gai garrantzitsu batzuetan.** Horrenbestez, enpresan baldintza desberdinak (baita txarragoak ere) arautu ahal izango dira hitzarmen sektorialean ezarritakoen aldean.

Orain, erreformak lanbide arteko akordioei eta akordio sektorialei soilik ematen die ahalmena enpresaren eremura bidalitako gaien aplikazio-lehentasuna neutralizatzeko, horien izaera xedaezina deklaratzeko baitu. Hala eta guztiz ere, akordio horiek jarraitzen dute izaten tresna baliagarri bakarrak gure negozioazio kolektibo probintzial sektorialaren esparru propioa blindatzeko, negozioazio kolektiboaren eremutik.

- **Aplikatzekoa den hitzarmena ez aplikatzea errazten da, dela sektorekoa bada dela enpresakoa bada, funtsezko gai batzuetan**, hala nola: lanaldia, ordutegia eta lanaldiaren banaketa, txandakako lanaren erregimena, ordainsari sistema eta soldataren zenbatekoa, lan sistema eta errendimendua, mugikortasun funtzionala eta gizarte segurantzaren ekintza babeslearen borondatezko hobekuntzak. Hitzarmena aipatutako gaietan aplikatu gabe uzteko arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenaren eremukoak argudiatzen dituen enpresari exijitzen zaio hori ordezkartza sindikalarekin adostea; hala eta guztiz ere, erreformak jarrera sindikala indargabetu nahi du nahitaezko arbitraje bat ezarriz.
- **Hitzarmen kolektiboan ultrajarduera galdu egiten da indarraldia amaitzen denetik 2 urte igarotzen direnean, hitzarmenean ez bada espresuki hitzartzen beraren luzapena.** Ultrajarduera legezko berme bat da, hitzarmenaren aplikazioak jarraitu dezan beraren indarraldia amaitzen denean, hitzarmen berriak ordezkatzeko duen arte; era horretan, erregulazioak izan litzakeen hutsuneak saihesten dira. Erreformaren aurretik bukatuta zeuden hitzarmen kolektiboentzat, bi urteko epea erreforma indarrean sartzen denetik hasiko da kontatzen (2012/0212). Ultrajarduera galdu ostean, maila goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, horrelakorik egonez gero. Gure kasuan, gure negozioazio

kolektiboaren eredia probintziako hitzarmenetan oinarritzen denez gehienbat, horren ondorioa izango litzateke hitzarmen estatalak aplikatuko liratekeela. Horren ezean, lan baldintzen erregulazioa gutxieneko legezko xedapenen bidez arautuko da (Langileen Estatutua), hitzarmen berri bat ordezkatzeko dituen arte.

## **5. PERTSONA LANGABEEN KOLEKTIBOA, SUSMOPEAN.**

Erreformak dakartzan ikusmolde ideologikoak Gasteizko eta Iruñeko gobernuen jardura gidatu duten ikusmolde berberak dira, hau da, oinarritzko errentaren prestazioak murrizteko eta prestazio horietara iristeko bidea oztopatzeko erabili diren ikusmolde ideologiko berberak; horren eskutik, erreformak iruzurraren susmopean jartzen du prestazioa kobratzen duten pertsona langabeen kolektiboa.

Erreformak langabeziaren prestazioa kobratzen ari diren pertsonen kontratazioa lehenetsi eta sustatzen du, zerga-pizgarriak eta Gizarte Segurantzarentzako hobariak eskainiz, inolako prestaziorik jasotzen ez duten langabeen kolektiboa lehenetsi beharrean.

Iruzur presuntzioaren norabide beretik, baja medikoak kaleratze objektiboaren mehatxupear daude, absentismoagatik; gainera, erreformak ezartzen duenean, 6 hilabeteko epean eskumen gehiago emango zaizkie Mutuei Aldi Baterako Ezintasuna *“modu eraginkorragoan kudeatzeko”*.