

Egitura



Konectako langileak, ostegunean, kaleratzeen eta lekualdaketen aurka Iberdrolaren egoitzan egindako protestan. MONIKA DEL VALLE / ARGAZKI PRESS

Erreformaren arrastan

Etorri da, eta egun batetik bestera euren lan egoera guztiz aldatu dela ikusi dute. Babesgabe sentitzen direla diote, erreformak enpresei emandako boterearengatik.

Miren Garate

Otsailaren 10ean onartu zuen Espainiako Gobernuak, dekretuz, lan erreforma. Sei aste eskas pasa dira ordutik, baina dagoeneko hainbat enpresak erabili dute langileak kaleratzeko, lan baldintzak aldatzeko edota lan hitzarmenen negoziazioak baldintzatzeko. Jon Markes-Urangak, Jesus Mari Merinok, Sergio Saenzek, Iñaki Montesekek eta Marta Lacallek ondo ezagutzen dituzte araudi berriaren edukia, bete-betean eragin dielako.

JON MARKES-URANGA

Konecta BToko langilea

«900 euroekin bi etxe mantendu beharko nituzke, hemengoa eta Bartzelonakoa»

Ezagun egin da Konecta BToko kasua, bi langile egiten ari diren gose grebari esker gehienbat. Iberdrolaren telefono bidezko arretaz arduratzen da Gueñesko enpresa, eta martxoaren leian 11 langile kaleratu zituen, aurrez ezer esan gabe. Lanaldiaren %20 baino gehiagoan gaixoardian egon zirela argudiatu zuen enpresak, hau da, bi hilabetea bederatziz egun baino gehiagoan.

Enpresek lehen ere bazuten arrazoi horrengatik jendea botatzeko aukera, baina beste baldintza bat ere behar izaten zen: langileen %2,5 egotea aldi berean gaixoardian. Orain, langile bakoitzaren kasua bakarrik hartzen da kontuan. Gaixoardia mediku agiriaren bidez arrazoituta egon arren, bidezko kaleratzeetat jotzen da. Hau da, langileek lan egindako urte bakoitzeko hogeitun eguneko ordaina jasoko dute, hamabi hilabeteko gehienezko mugarekin.

11 langileei kaleratzeen berri eman zien egun berberetan, beste zazpiti Bartzelonako lantegira joan beharko zutela jakinarazi zien enpresak. Hilabete amaierara arteko epea dute horretarako, eta, onartu ezean, haiek ere kalte ordain berdinarekin kaleratuko ditu. Jon Markes-Urangak da horietako bat. «Apirilaren 2an Bartzelonan egon behar dudala esan didate. Joaneke txartela ordaintzen dit enpresak, baina besterik ez». Administrazio lanak egiten ditu Markes-Urangak. Enpresak Katalunian plataforma berri bat ireki du. Han operadore asko dituztela baina administraririk

(Hurrengo orrialdean jarraitzen du)

22 Lan erreforma

(Aurreko orrialdetik dator)

eزت esan diote, eta horregatik lekualdutako dutela.

Ez da joango. «900 euro irabazten ditut, eta horrekin bi etxe mantendu beharko nituzke, hemengo eta Bartzelonakoa. Ezin dut. Gainera, laster aita izango naiz». Lekualdaketaren truke, baldintza hobierik ez du eskaini Konectak, eta etxearen kostuak ere langileek euren poltsikotik ordaindu beharko dituzte.

Giza baliabideetako arduradunari eman zion egoeraren berri Markes-Urangak. «Ez zela bere arazoak esan zidan». Proposamena onartzen ez badu, kalera bota dezake enpresak. «Mila euroko ordaina-edo jasoko dut. Izan ere, lehen beste enpresa batentzat aritzen ginen gu, Customer Worksentzat. Bota egin gintuzten guztiok, eta Konectan hartu. Hala, lan hori egiten lau urte daramatzadan arren, urtebeteko antzintatasuna dut».

Botako dituzten lankideekiko elkartasunez, martxoaren 9tik gose greban ari dira LABeko bi delegatu, Leire Sainz-Ezkerra eta Irantzu Llamas. «Fisikoki neke handia nabari dugu, baina, animoz, oso sendo gaude. Jasotzen ari garen babes guztiarekin, ezinezkoa da etsitzea», esan du Sainz-Ezkerrak. Egunotan, jende ugari joan zaie euren egoerarekiko interesa erakustera, Konectako eta Iberdrolako inor ez ordea. «Ez dira etorri ez negoziatzera, ez zer moduz gauden jakitera». Dena den, protesta oihartzuna izaten ari delako pozik daude. «Ea orain erakundek eta udalek laguntzen diguten». Azken urteotan enpresak 80 langile baino gehiago kaleratu dituela nabarmendu dute langileek. Iberdrola jo dute egoeraren arduradun nagusitzat, eta gogor arazi dute emakumeak direla kaltetuenak.

JESUS MARI MERINO

Zelai hoteleko langilea

«Uste dugu berriro irekiko dutela hotela, langile berriei soldata baxuagoak pagatuta»

Lan erreforma onartu baino lehenago hasi ziren arazoak Zumaiako Zelai hotelean. Erreformak, ordea, enpresari gauzak erraztu dizkio uste du Jesus Mari Merinok. Hogei lagun aritzen dira hotelean, eta guztiak botako ditu hilaren bukaeran, Merino bera barne. Arrazoi ekonomikoak argudiatu dute enpresak, eta legeak baimentzen duen gutxieneko kalteordaina jasoko dute.

Lehenik eta behin, jaxteze zerbitzua azpikontratatu zuen Zelai hotelak. «Udan izan zen hori: esan zigun jaxtezea ez zihola ondo eta azpikontratatu egingo zuela». Bederatzi langile bidali zituen, eta, orduan, bidegabeko kaleratzeegi zegoen kalteordaina



Tauxmeko langileek kaleratzeen eta lan erreformaren auka egindako elkarretaratzea. JUANAN RUIZ / ARGAZKI PRESS

eman zien, 45 egun lan egindako urte bakoitzeko.

Urtarrilean jakinarazi zuen berriro enpresak jendea botatzeko asmoa zuela, lauzpabost. Langile batzordeko ordezkaria da Merino, ELAtik. «Guk esan genion bazeudela beste aukera batzuk: soldatak murriztea, ordutegiak aldatzea...». Aukera horiek aztertzeotan geratu zen zuzendaritza. «Urtarrilaren 31n, ordea, abisatu gabe langile bat bota zuen. Zer ari zen gertatzen galdetu genion, eta esan zigun ez zuela beste aukerarik, jendea bota behar zuela».

Horren aurrean, otsailko bigarren asteburuan, greban hastea erabaki zuten langileek. «Greba egiteagatik aurrez aipatutako

beste hiru langileek ere bota egin zituen». Beste bilera batean, lau langile gehiago botako zituela iragarri zuen. «Bilerak eta bilerak egin ditugu, eta, azkenean, langile guztiok bota beste aukerarik ez zuela esan zigun, galerak dituelako».

Ulertzen ez dituzten hainbat kontu daudela dio Merinok. «Hiru urteko galerak aurkeztu dituen, baina hiru urte horietan ez du ezer proposatu». Aldi baterako erregulazio espedientea jarri nahi izan zuen orain bi urte. «Uda zuten, eta hemen udan izaten dugu lan gehien. Esan genion nahi bazuen irailan hitz egingo genuela, baina ez zuen ezer proposatu». Langile guztiak botatzea ere ez dela ulergarria azaldu

du. «Lauzpabostekin hasi ziren, eta orain ez du zentzurik guztiok botatzeak».

Susmo batzuk ere badituzte Zelaiko langileek. «Hotela itxi egingo dutela esaten dute, baina guk uste dugu berriro irekiko dutela, langile berriei soldata baxuagoak pagatuta». Asteburuetan greba eginez jarraitzen dute langileek. «Orain geratzen zaiguna da auzitara jotzea, kaleratzeak beste motaren batekoak izaten saiatzeko».

PEDRO VALLINOTO

Tauxmeko langilea

«Zortzi langileak botatzeak 170.000 euroko kostua eragin dio Tauxmeri»

Adostu gabeko kaleratzeak izate-

ak, horrek ematen dio amorru gehien Pedro Vallinotoki. ESK-ko delegatua da Langraizko Tauxmen. Enpresak haren zortzi lankide bota zituen joan den astean, lan erreforma aplikatuta. Horietatik hiruk 52 urtetik gora dituzte. «35 urteko antzintatasunarekin, 30.000 euroko kalte-ordaina jasoko dute». Arrazoi ekonomikoak argudiatu ditu enpresak. Beraz, bidezko kaleratzeak hartzen dira. «Zortzi langileak botatzeak 170.000 euroko kostua eragin dio Tauxmeri».

Egitura metalikoak egiten ditu enpresak, eta gabonak arte ondo funtzionatu du. Orain, eskaera batzuk atzeratu egin zaizkio, eta lana pixka bat murriztu egin da. «Aurreko astean, egutegiko kontu batengatik deitu zigun zuzendaritzak. Orduan esan ziguten prest zizutela zortzi kaleratuen gutunak, eta haien banan-banan deitzen hasi zen. Sekulako sorpresa hartu genuen».

Beste aukera batzuk ere bazeudela esan du Vallinotok. «Enpresan bost langile daude 60 urtetik gorakoak, eta beste hainbat adin hori betetzear. Aurretiazko erretiroak bultzatzea zitezkeen, pizgarri bidezko kaleratzeak egin edo aldi baterako erregulazio espedientea proposatu». Enpresak, ordea, erabakia hartua zuela erantzun zuen. «52 urtetik gorako langile horietako batek istripu larria izan zuen. Oztupoa eragiten dion jendea kendu nahi du, eta lan erreformak horretarako aukera ematen dio». 80 langileko enpresa da Tauxme: 50 lagun ekoizpenean aritzen dira, eta 30 administrariak edo teknikariak dira. Kaleratze guztiak ekoizpen lantegian egin ditu. «Horrek erakusten du

Lan erreforma

Puntu nagusiak

- **Bidegabeko kaleratzeak.** Kalte-ordainak murriztuko dira. Lehen, lan egindako urte bakoitzeko 45 egun ematen ziren, gehienez 42 hilabeteko mugarekin; orain, 33 egun eta 24 hilabeteko mugarekin.
- **Bidezko kaleratzeak.** Lehen, enpresak galerak arrazoitu behar zituen bidezko kaleratzeak egiteko. Orain, hiru hiruhilekotan diru sarrerak edo salmentak jaitsi zaizkiola erakustea aski du, nahiz irabaziekitan jarraitu. Bidezko kaleratzeetan lan egindako urte bakoitzeko hogeie eguneko da kalte-ordaina.

■ Kontratuko baldintzak.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo produktiboak egonez gero, enpresak kontratuko baldintzak aldatu ahal izango ditu. Soldata, ordutegiak, lanaldia eta langilearen zereginak dira aldatu ahal izango dituen puntuetako batzuk. Aldaketa horiekin afos ez badago, kontratua etengo zaio langileari eta lan egindako urte bakoitzeko hogeie eguneko kalte ordaina jasoko du, bederatzi hilabeteko mugarekin.

■ **Lan hitzarmeneko edukiak.** Bi hiruhilekotan jarraian diru sarreraren edo irabazien jaitziera baldin badauka, enpresak au-

kera izango du lan hitzarmeneko edukia ez betetzeko. Zuzendaritzaren eta langileen artean akordiorik ez badago, arbitraje batzordeak izango du azken hitza.

■ **Ultraaktibitatea.** Epez pasatuta lan hitzarmenak gehienez ere bi urtean jarraitu ahal izango du indarrean. Handik aurrera, oso-osoki negoziatu beharko da itun berria.

■ Erregulazio espedientea.

Espedientea indarrean jarri ahal izateko administrazioaren baimenik ez du beharko enpresak. Ados ez dauden langileek auzitara jo beharko dute enpresak atzera egiteko.



Zumaiaiko Zelai hoteleko langileek egindako elkarretaratze bat; langile guztiak bota nahi ditu enpresak. UROLA KOSTAKO HITZA

ez dela konponbidea enpresaren bideragarritasunerako».

SERGIO SAENZ

CFI Norteko langilea

«Oraindik enpresaren egoera ekonomikoa ona da, baina erreforma aplikatuko digu»

Alde batetik, lau langile kalera-tzeko eta, bestetik, lan hitzarmenean adostutako edukia ez betetzeko baliatu du lan erreforma Bilboko CFI Nortek. Sergio Saenz ez da botatako langile horietako bat, baina lan baldintzak aldatu egingo zaizkio, gainerako lankide guztiei bezala.

Aholkularitza enpresa da CFI Norte, eta 354 langile ditu. Zuzendaritzak emandako datuen arabera, 22,2 milioi euroko negozio zifra izan zuen iaz, 2010ean baino zertxobait handiagoa. Enpresak lanik ez dagoela esan die langileei, eta horregatik ez duela beteko lan hitzarmena. Aurrez ere saiatu zen horretan, 2008, 2009 eta 2010eko lan itunekin, baina epaileak ez zion baimenik eman, CFI

Norteren egoera ekonomikoa ona zelako. Orain, lan erreformarekin, aski du bi hiru hilabete salmentak edo eskaerak murriztu zaizkiola frogatzea. «Oraindik egoera ekonomikoa ona da; kontuak ikusi dituzten ekonomista guztiek hala esan dute».

Antzinasunari dagokion puntua izango da enpresak beteko ez duen puntuetako bat. «Aurtengoa urte zuria izango da, ez da kontuan hartuko antzinasunaren». Gizarte Segurantzako osagarriak kendu egingo ditu. «Lehen hiru egunetan ez digu ezer ordainduko; laugarrengotik hogeigarrenera, %60; eta, handik aurrera, %75. Gure hitzarmenean jartzen du egun guztiak %100 ordainduko dizkigula; orain, langileen estatutuan jartzen duena aplikatuko digu». Soldata ere ez die igoko. «Eta egutegia eta ordutegia aldatzeko mehatxua egin digu».

Saenzek azaldu du lau lankideak kaleratzeko ere lan erreformaz baliatu dela CFI Norte. «Hogei eguneko kalte-ordaina

emango die, gehienez ere hamabi hilabete. Orain arte egindako kaleratzeetan 45 eguneko ordaina ematen zuen. Bota dutenetako batek hamar urteko antzinasuna zuen. Enpresak milaka euro aurreztuko ditu lan erreformarekin». LABeko ordezkaria da Saenz, eta egoera salatzeko protestak egingo dituztela iragarri du.

IÑAKI MONTES

JEZ Sistemas Ferroviarioseko langilea

«Presarik ez duela dio, bi urtean sinatzen ez badugu probintzia mailako ituna jarriko duelako»

Erregulazio espedientea eta lan hitzarmena, biak ari dira negoziatzen Laudioko JEZ Sistemas Ferroviariosean. «Negoziatzen ez, lege berriarekin espedienteak zuzenean onartzen direlako», zehaztu du Iñaki Montes langileak. Urtea amaitu arteko dosierra nahi du enpresak, lanaldiaren %30ean. «Neurri batzuk proposatu ditu, eta onartzen ez baditugu, legea alde duenez, espedientea

bere horretan aplikatuko duela dio».

Lan hitzarmenari dagokionez ere, hiru proposamen aurkeztu ditu enpresak. «Hirugarrena aukeratu behar dugula esaten digu, eta berak ez duela akordioa lortzeko inolako presarik. Izan ere, bi urteko epean sinatzen ez badugu, probintzia mailako lan hitzarmena jarriko digute, askoz okerragoa». Enpresaren proposamenak soldatak murriztea, urtean hiru egun gehiagoan lan egitea, gaixoaldiko osagarriak murriztea, Gabonetako saskia kentzea eta ikasketetarako laguntzak kentzea biltzen ditu.

LABeko ordezkaria da Montes, eta espedienterik ez dutela sinatuko dio. «Gerra psikologikoa egin digute; ematen du orain espedienteak derrigorrezkoak direla. Bi aukera jartzen dizkizute: zartako bat ematen dizut edo bi ematen dizkizut». Adierazi du erreformarekin sindikatuen egitekoa jartzen dela ezbaian. «Datozen urteetako negoziazio ereduari zaizkigu markatzen, dinamika

honi jarraituz gero ez delako izango negoziatzerik».

MARTA LACALLE

DHL Exel Supply Chaineko langilea

«Lan hitzarmenaren negoziatzea mehatxupean ari gara egiten»

Azaroan hasi ziren lan hitzarmena negoziatzen Aguraingo DHL Exel Supply Chain enpresan. Zuzendaritzari lan erreforma ezin hobeto etorri zaiola dio Marta Lacalle langileak. LABeko delegatua da, eta hitzarmenaren negoziatzea «mehatxupean» egiten ari dela dio, ituna sinatu ezean kaleratzeak egingo direla esaten duela enpresak.

Ezustekoei aurre egiteko, langileen ordutegiak aldatzeko aukera nahi du. Horretarako, urtean hemezortzi ordu izatea planteatu du, abisua 48 ordu lehenago ematea aski izanda. Lan ordutegiak aldatzea da beste asmoetako bat, bederatzi orduko lanaldiak jarri ahal izateko. Horrek lan kargari eta absentismoari aurre egiteko aukera emango diola esaten du enpresak. Era berean, urtean hiru larunbat lanegun gisa hartzea da asmoa. «DHLko beste enpresetan malgutasuna aparteko sari batzuen bidez konpentsatzen da, baina Aguraingo lantegian ez genduko halakorik jasoko».

Hiru urterako lan hitzarmena nahi du enpresak. Soldatak KPI errealearen arabera igotzeko prest dago, baina gehienezko muga batekin: %2koa da kopurua. «Lehen aldiz, KPIaren azpiko soldata igoera izateko bidea irekiko du». KPIari %0,5eko igoera egiteko aukera ere badagoela esan du enpresak, baina, horretarako, absentismoak tasa bat ez gainditzea jarri du baldintza moduan. «Enpresak berak ere onartu du absentismoa igo egingo dela egunean bederatzi orduan lan eginez gero».

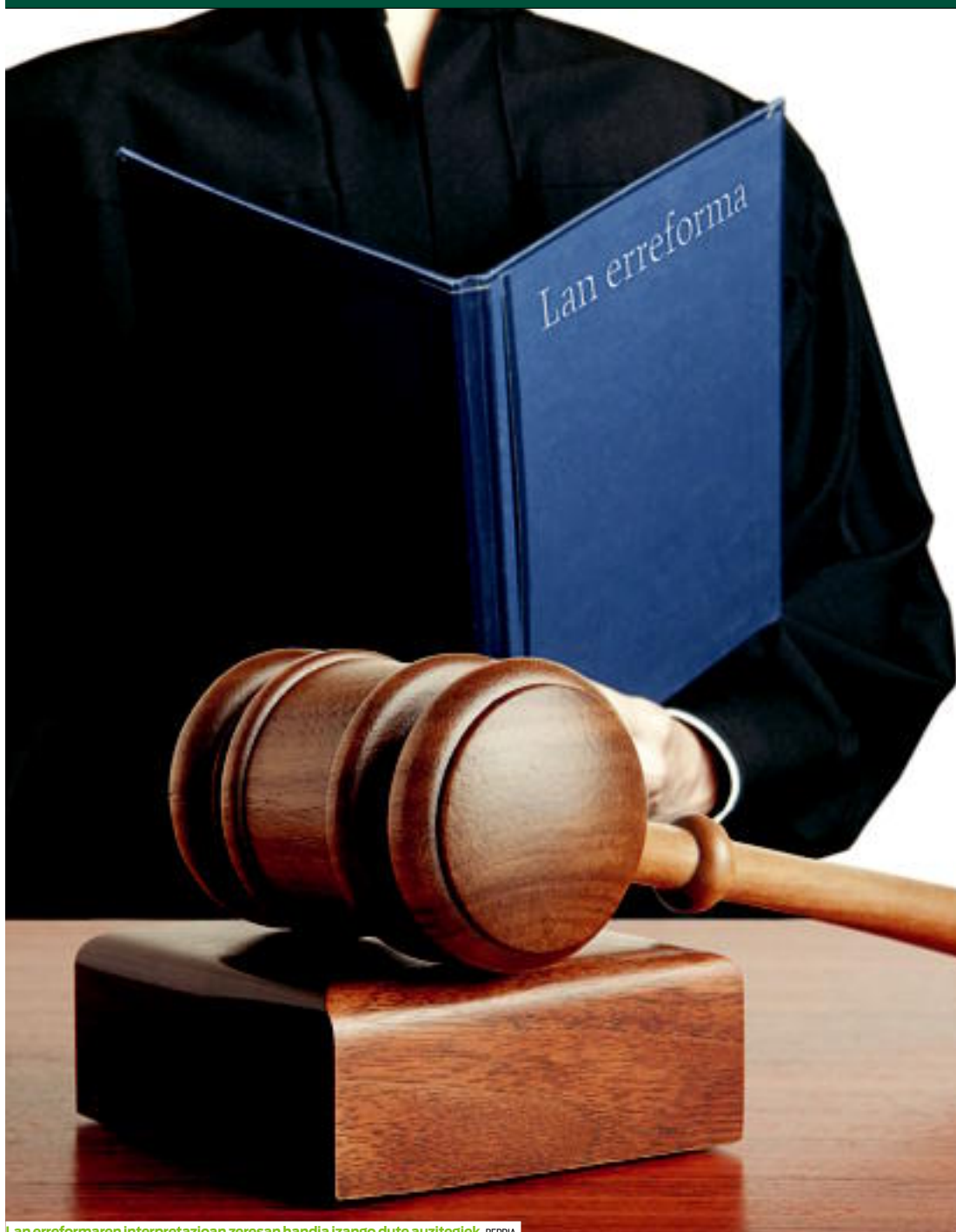
Logistika enpresa da DHL, eta Eroski da haren bezero nagusia. «Enpresaren proposamena Eroskik eskatzen dituen betebeharrak oinarrituta omen dago, baina ez dakigu hala den, ez digulako aukerarik ematen Eroskirekin bilera bat egiteko». Gaineratu du enpresak ez dituela kontuak erakusten.



FAGOR
FAGOR ARRASATE Knpp. E.

Mundua merkatutzat
globalitatea behartzat
tokikotasuna aukeratutzat
euskara lan tresnatzat

www.fagorarrasate.com



Lan erreformaren interpretazioan zeresan handia izango dute auzitegiak. BERRIA

Epaileek dute orain hitza

Kaleratzea eta lan baldintzak aldatzea erraztu duen erreformaren ondorioak erabakitzeaz azken jokalekua izango dira askotan auzitegiak; zalantza ugari ari dira sortzen araudiaren parte batzuk praktikan ezartzeko moduari buruz.

Ivan Santamaria

Lan erreformak erne jarri ditu eragile guztiak. Enpresaburu elkarteak, sindikatuetakoz zerbitzu juridikoak eta lan zuzenbideko abokatu bulegoak buru-belarri ari dira testu berria aztertzen eta praktikan izango dituen ondorioei aurrea hartzen. Araua honezkeroko indarrean dago, baina zalantza eta argi-ilun ugari ditu oraindik horren interpretazioak. Auzitan jarri da legea bera bat ote datorren Espainiako Konstituzioarekin, eta azkar zabaldu dira artikulatuak egituratzeko teknika juridikoari buruzko kritikak. Kontuan hartu behar da, gainera, posible dela oraindik Espainiako Kongresuko tramitean eduki batzuk aldatzea. Sindikatuek gizartearen presioa aktibatu nahi dute helburu hori lortzeko.

Inor gutxik jartzen du zalantzan lan zuzenbidean eta lan harremanetan aldaketa sakonak eragiteko asmoz egindako moldaketa denik, izango dituen ondorio guztiak neurtzeko goizegi bada ere. «Askok aldatzen du langileen Estatutuaren egoera. Erreforma sakon eta bizia da», azaldu du Jose Urquiza Mercer aholkularitzako berregituratze zuzendariak. Lan erreformaren eraginari buruz APD elkarteak Bilbon egin zuen jardunaldian aritu zen Urquiza. Azken asteotan nabarmen ugaritu dira erreformari buruz informatzeko egin diren antzeko ekinaldiak.

Sindikatuetan ere erreformaren berebiziko garrantziari buruz ohartarazi dute. «Erabat aldatuko du lan zuzenbidea», azpimarratu du Pacis Garcia LAB sindikatuari lotutako Ipar Hegoa fundazioko ordezkariak.

Azken hamarkadetan lan harremanak zuzendu dituzten printzipioak ari dira aldatzen. Enpresaburuak eta langileak ez dutela berdintasunean jokatzeko onartua zuen legediak. Hori dela eta, babesteko tresna batzuk uzten zituen beharginen eskura. «Enpresen ahalmena handitzeko sartu izan diren aldaketak muturreraino eramanez. Desagertu egin dira orekari eusteko bidea ematen zuten tresnak», Garciaren aburuz. Norabide aldaketa hori txalotu du Gipuzkoako patronalak, ordea. «Langileek izan dute aldarrikapenak egiteko tokia, baina, orain, enpresaburuen asmoek ere izango dute lekua. Oreka hori ona da», Juan Ramon Apezetxea Adegiko negoziazio kolektiborako arduradunaren ustez.

Ikusmin handia dago enpresetan eta langileen artean. Kaleratzeko dauden baldintza berriei edo erregulazioen aldaketei buruz galdezka ari dira enpresaburuak. «Erregulazioek administrazioaren baimena behar ez izateak

Erreformaren zenbait puntu ilun

■ **Proba epea.** Enpresa txiki eta ertainentzako kontratu berriak urtebeteko proba epea aurreikusten du. Urte horretan langilea kaleratzeko, ez du kalteordaina jasotzeko eskubiderik. Proba epe luzeak legez kanpo joan ditu Auzitegi Gorenak. Gainera, kaleratzearen kausaltatea apurtuko luke neurriak, kritikoen ustez.

■ **Langabezia osagarri.** Enpresa txiki eta ertainek langabezia kobratzen ari den pertsona bat kontratatuz gero, hari geratzen zitzaion langabezia ordainaren %50aren pareko kenkari fiskala jasoko luke. Era berean, kobratzen zuten langabeziaren %25 soldata osatzeko erabil dezake langileak. Ez dago garbi soldata osatuz gero alde aurretik zuten langabezia osorako eskubidea galitzen duen edo ez. Halaber, ez dago zehaztuta enpresari ematen zaion dirua lan-

gabeziaren poltsatik ateratzen den edo ez.

■ **Epeekin bueltaka.** Araua otsailaren 12an sartu zen indarrean. Ez denez trantsizio eperik finkatu, martxan zeuden prozesuekin egin beharrekoari buruz interpretazio ezberdinak daude. Esaterako, kaleratzea erreformaren aurretik egin bazen baina ebazpena orain ateratzen bada, langileak tramitazio soldata jasotzeko eskubidea du? Epaitegi batzuek baietz esan dute, eta beste batzuek ezetz. EAeko Justizia Auzitegi Nagusiak, esaterako, tramitazio soldata kobratzeko eskubidea aitortu dio Eulen enpresak kaleratu zuen bizkartzain bati.

■ **Fakturazioaren jaitsiera.** Lan baldintzak, soldata barne, aldatzeko aukera izango du enpresak bi hiruileko jarraian diru sarrerak edo fakturazioa jaisten bazaizkio edo galerak

espero baditu. Kaleratze kolektiboa justifikatzeko, antzeko argudioak daude, baina bederatz hilabete izan behar dute. Zein aldirekin alderatu behar den —aurreko urtearekin edo aurreko hiruilekoekin— zalan-tzak sortu ditu. Gauza bera gertatu da muga zehatzen faltarekin. Esaterako, zilegi da ezohiko salmenta errekorra izan ondoren fakturazioa jaitsita kalera-tzea? Edo euro bat gutxiago fakturatu izana nahikoa da? Milioi asko irabazten duten enpresak hogei eguneko kalte-ordainarekin kaleratzeko aukera izan dezakete, hala bada.

■ **Noiz arteko soldata jaitsiera?** Arazo ekonomikoak argudiatuta lan baldintzak aldatu eta soldata jaisteko arrazoiak gehiago zehaztu ditu erreformak, baina ez du esaten noiz amaitzen den neurri hori, ezta langileek aurreko egoerara

itzultzeko eskubidea duten edo ez ere. Lan ituna bertan behera geratzen bada, baliteke beste bat adostu eta indarrean sartu arte itxaron behar izatea.

■ **Enpresaren dokumentazioa.** PPreu gobernuaren lege dekretuak ez du zehatzen nolako dokumentazioa eskatuko zaion enpresari salmenta edo diru sarreraren jaitsiera argudiatzeko. Iturri batzuen arabera, nahikoa izan liteke BEZaren datuekin, baina beste batzuek diote kontularitza liburu osoa aurkeztu beharko dutela.

■ **Erregulazio bidegabeak edo baliogabeak?** Orain arte, lan agintaritzak zuen erregulazio eskaerak baimentzeko ardua. Erreformarekin, dosierra bere kasa aurrera eramateko eskumena du enpresak. Ondoren, auzitegietan horren aurka jotzeko aukera dute langileek. Haatik, epaileak zer zehaztu

behar duen ez dago argi. Kaleratzea bidegabea den —enpresak gehiago ordainduko du, baina egingo du— edo baliogabea —ez badu onartzen, langileak lanera itzuliko lirateke—.

■ **Derrigorrezko arbitratzea.** Lan itunen baldintzak bertan behera uzteko langileen eta enpresaren arteko akordioak ez badago, derrigorrezko arbitratzea ezartzen du erreformak. Orain arte, borondatezko aukera zen. Neurri horrek talka egin lezake negoziatze kolektiborako eskubidearekin. Lan Itunen Batzorde Aholku-emailean desadostasunak argitzea aurreikusten du legeak, baina Auzitegi Konstituzionalak debekatu zuen soilik sindikatuek eta patronalek osatzen dituzten organoetatik kanpo arbitratzea egitea —batzorde horretan administrazioko ordezkariak ere badira—.

interes handia piztu du, araudian aldaketa oso indartsua delako. Absentismoaren arau berriekin eta kaleratzeekin ere kezkatuta daude», zehaztu du Urquizak. Patronaletan ere bazkideen kontsultekin ari dira. «Barne mailako antolakuntza azkarrago aldatzeko aukera ematen zaio enpresari. Betidanik eskatu izan dugun zerbaiteko hori, lehiakortasuna bermatzeko», esan du Apezetxeak.

Gutiz bestelakoa da sindikatuen ikuspuntua. «Arlo juridikoko kaleratzei buruzko kontsultak bikoiztu zaizkigu azken hila-betea», ohartarazi du Garciak. Gehienak ez dira ari gertatzen galerak dituzten enpresetan. Aldiz, salmenta edo diru sarreraren jaitsiera argudiatzen ari dira enpresak langileak bidaltzeko.

Erregulazio eskaeretan bi adibide aipatu ditu Ipar Hegoako ki-deak. Alde aurretik, lan agintaritzak bitan ukatu zion erregulazioa Rinder enpresari, eta, orain, erreforman inarritu nahi du. Beste bat Indusaldia. Orain dela gutxi, 25 langile kaleratzeko baimena ukatu zion administrazioak, eta sindikatuen aurkako jazarpenaz ohartarazi zuen. Administrazioaren baimen beharra desagertuta, berriro heldu dio dosierri. «Enplegu suntsiketari dagokionez, aurreikuspen txarrenek gaingitzen ari gara», dio Garciak.

Aldiz, erreformak ireki dituen aukera berriek kaleratze andana ekarriko dutela ukatu du Adegik. «Kaleratzeak gertatzen badira, ez ditu legearen moldaketak eragin-gio, ekonomiaren egoera txarrak baiziki». Lege aldaketaren ondorengatik langileen eta enpresaren artean hitzarmenak egiteko kultura

suspertzea espero du Apezetxeak. Mercer aholkularitzako Urquizak antzeko iritzia du. «Enpresak norbait kaleratzeko beharra duenean, ez zaio axola indarrean zein araua dagoen. Arauak erraztu ahal du edo kostea murriztu, baina norbait botatzeko asmoa bazuen, berdin egingo du».

Epaileen esperotan

Erreformaren ondotik, auzitegiak izango dira enpresen erabakien aurka egiteko langileei eta sindikatuei geratuko zaien azken aukera. Erregulazioetan ere administrazioa baztertu izanak lan gehiago emango die arlo sozialeko epaileei. Luze gabe, borroka gogorra espero da epaitegietan. «Denek dakite prozesu judizialak izugarri haziko direla. Ondorioetako bat kosteak igotzea izango da. Lan gatazka guztiak auzitegian amaitzen badute, enpresentzat koste gehigarria izango du», Urquizaren irudiko.

Lehen hilabeteotan judizializazio hori handituko dela dio Garciak ere, baina muga batzuk izango ditu. «Eskubiderik gabe utziko gaituen lan erreforma ez dute epaitegiek aldatuko. Eskubiderik ez badago, epaileek ez dute zer bermatu». Enpresa batzuk lan erreformatik haratago iristen saiatuko direla uste du, gainera.

Araua errealitatean interpretatzea epaileen ardua izango da. Oraingoz, ebazpen kontrajariak atera dira tramitazio soldatei eta kaleratzeko kalte-ordainei buruz. Auzitegi Gorenak edo erkidegoetako auzitegi nagusiek epai kopuru adierazgarria argitaratu eta jurisprudentzia eratu arte denbora pasako da. «Bitartean, era guztietako erabakiak ikusiko ditugu,

eta ez da harritzekoa, berez lan zuzenbidea oso gai korapilatsua delako», laburbildu du Mercerreko aholkulariak.

Esparru juridikotik ere kritika zorrotzak egin zaizkio lan errefor-



Era guztietako epaiak ikusiko ditugu, eta ez da harritzekoa, berez alor korapilatsua delako»

JOSE URQUIZA
Mercer aholkularitza

«Egoera ekonomiko txarrak eragin ditzake kaleratze gehiago, ez onartu den erreformak»

JUAN RAMON APEZETXE
Adegik

«Eskubide askorik gabe utziko gaituen lan erreforma hau ez dute epaitegiek aldatuko»

PACIS GARCIA
Ipar Hegoa fundazioa-LAB

mari. Jueces para la Democracia epaile elkarteak idazki gogorra kaleratu zuen lege aldaketaren aurka. «Erreforma iraingarria, atzerakoa eta bidegabea» dela eta enpresaburuaren «alde baka-rreko boterea» indartuko duela salatu du elkarteak. Epaileen zeregina oinarritzko eskubideak defendatzea izango dela ohartarazi du, gainera. «Enpresaburuak eskaini zaizkien aukera zabalena lizko gehiegikeriak gelditzea da epaileen eginbeharra».

Lan gatazkei buruz erabakitze-rakoan auzitegiek izan duten jar-rerari buruzko iritzi ezkorra du Adegik. «Erreformak oso argi jar-tzen ditu gauzak. Orain arte en-

presak nahiko sufritu dituzte epaileen erabakiak, beti langileen alde egin dutelako, eta ez dute sekula kontuan hartu enpresaren lehiakortasuna», kritikatu du Apezetxeak.

Auzitegi auzitegi enpresen eta langileen artean jokatu du den partidarekin batera, polemika gehien piztu duten aldaketa bat-zuen legezketasuna argitu be-harko da. Enpresa txiki eta ertain-entzako kontratu berriei bai-mendu zaien urtebeteko proba aldia, sindikatuen eta enpresen artean akordioak ez dagoenean halabeharrezko arbitratzea ego-tea, hitzarmen kolektiboen mai-laketa berria eta tramitazio solda-ten desagerpena daude sindika-tuen jopuntuan, besteak beste. Puntu horiek baliatuta errefor-maren aurka Auzitegi Konstitu-zionalera babes eske jotzeko as-moa iradoki dute jadanik Espai-niako sindikatu nagusiek.

Zalantzak ugaritzen

Arauren interpretazioari buruzko desadostasun zerronda zabala da, galdetzen zaion eragilearen arabera. «Arauk honezkerok argi-ilun itzelak sortu ditu; bat-zuk, garrantzi handikoak. Zalan-tza handiak daude, eta normala da», Urquizaren aburuz. Kongre-suaren tramiteak horietako bat-zuk findu beharko litzuzke. Kale-ratzeak daudenean bidegabea dela onartu eta enpresa ordain-tzeko prest dagoen kasuetan zer gertatzen den, esaterako. «Kalte-ordain horrek salbuespen fiskala zuten, baina, orain, epailetaren aurretik akordioa dagoela esan li-teke, eta salbuespena galduko li-ztateke. Hortaz, baliteke langile-ak kobratzeko beti helegitea jarri

behar izatea eta epaia irmoa izan arte itxaron behar izatea». Presio sozialen bidez eduki polemikoe-tan aldaketa batzuk behar-tzea ez du baztertzen, era berean.

Apezetxearen irudiko, ondo legoke puntu gehienek dauden bezala jarraitzea. Derrigorrezko arbitratzearen izaera gehiago argitzea eskatu du, baita erregu-lazioetan epaileek egin beharre-ko kontrol judizialaren nondik norakoak gehiago mugatzea ere. «Epaileek dena garbiago izan dezaten». Hitzarmen artean nagusitasuna noiz eta zeinek duen hobeto egituratzea nahiko luke Adegik.

LAB sindikatuan, ordea, ardu-ratuta daude kaleratzeak argu-diatzeko arrazoiak. Itun kolekti-boaren baldintzak bertan behe-ra uzteko edo kaleratzeko bai-mentzeko aukera ematen die erre-formak enpresari, denbora tarte jakin batean —sei edo bederatz hilabete— diru sarrerak edo sal-mentak jaisten bazaizkio. «Ikusi beharko dugu enpresak nolako dokumentazioa aurkeztu behar duten hori frogatzeko. Alegia, be-netako datuak izatea eta ez eska-rea formal hutsa», adierazi du Gar-ciak. Hasiere batean, etekinak di-tuen enpresa bati kaleratzeak egi-teko bidea ematen dio legeak, bai-na oso muga lausoak daude enpresaren egoera ekonomiko txarra justifikatzeko orduan.

Antzeko zerbaite izan liteke sol-data jaisteko bidea ematen duen aukerari buruz. Lehiakortasun, produktibitate edo antolakuntza arrazoiak argudiatzea posible du enpresak, baina horrekin zehazki zer esan nahi den eta erabakia proportzionala den neurtu behar-ko du epaile bakoitzak.

Lander Muñagorri Garmendia

Datorren martxoaren 29ko greba orokorra «arrakastatsua» izateko zantzuak dituela uste du Unai Sordo CCOO Euskadiko idazkari nagusiak. Hainbat elkarte ari zaizkio deitzen, lan erreformaren nondik norakoak azaltzeko. «Jendea kontzientziatuta dago, eta sumatzen dugu». Azken boladan, kaleko elkarrizketa gai bihurtu da Espainiako Gobernuaren erabakia, eta ziur da hori greban sumatuko dela.

G Lan erreforma indarrean da. Enpresetan eragina izaten ari al da?

E Sumatzen ari da, bai. Batez ere, soldatetan. Enpresek arrazoi gutxiarekin hitzarmen kolektiboko soldadak ordaintzeari utz diezaike, eta hori gertatzen ari da.

G Beraz, erreformak soldaten jaitiera orokorra ekarriko du?

E Bai, sektore batzuetan jaitiera orokortu egingo dela uste dugu. Une honetan, esaterako, Euskadiko enpresa gehienek hitzarmena bete gabe utz dezakete.

G Greba orokorra iragartzeko arrazoiak ikusi dituzue erreforman. Mariano Raxoik, ordea, esan du greba izanda ere ez duela lan erreforma aldatuko. Greba, beraz, zertarako?

E Hori beti esaten dute. Inoiz gobernuaren batek aldatetako egiteko jarrearik erakutsiko balu, greba sustatzen ariko litzateke. 2002ko greban, esaterako, Aznarren gobernuak gauza bera zioen. Ekainaren 20ko grebaren ondoren, onartutako dekretua aldatu zuen. Orain, egoera ezberdina da, kanpoko presio handia dagoelako. Baina grebak arrakasta badu, gobernuak hitz egin beharko du.

G Greba igarota Espainiako Gobernuak negoziatzeko jarrera hartzen ez baldin badu presioa egiten jarraituko duzuela aurreratu duzue. Presioa egiten, norekin?

E Presioa egiten jarraitu nahi duten sindikatu eta eragile sozial guztiekin. Gobernu batek ez du une batetik bestera onartzen negoziatu egingo duela; beraz, mobilizazio gehiago egingo da, jarrera hori bultzatuko genuke.

G CCOO noraino dago prest erreforma negoziatzeko?

E Erreformak alor guztietan eragiten die: kontratazioari, iraunkortasunari, hitzarmen kolektiboetan hitzartutakoa aldatu ahal izateari eta kaleratzeari. Oso gogorra da, eta elkarren artean horren ongi lotuta daudenez, zaila da marra gorriak jartzea. Hori bai, enpresarietara botere guztia ematearen logika hautsi behar da. Enpresetan martxan jartzen diren malgutasun elementuak adostuak izan daitezke lortu behar da, eta kaleratzea azken puntuan jarri.

G Beraz, zein neurri da negoziagarria erreforman, eta zein ez?

E Badira elementu batzuk aldatu behar direnak. Batetik, ekintzaileen kaleratzeak doakoak eta libreak izatea lehen urtean. Beste



LUIS JAUREGIALTZO / ARGAZKI PRESS

Unai Sordo • CCOO Euskadiko idazkari nagusia

«Langileak ez luke ulertuko grebara deitu eta gero ez negoziatzea»

Espainiako Gobernuarekin eta Confesbaskekin negoziatzearen alde dago, lan erreformaren ondorioak samurtzeko. ELAri eta LABi, berriz, jarrera etsia izatea leporatzen die, erreforma bere horretan geratuko dela esateagatik.

tilk, hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko garaian, enpresariari botere guztia ematea. Enpresan bi hiruhilekotan galerak edo irabazi gutxiago espero badituzte, soldata jaitsi edo lanorduak alda baitituzte enpresariak. Epe laburrean hitzarmeneko puntu gehienak aldatzeko aukera izango dute. Kaleratzea ere horrenbeste erraztu da, antzinatean gutxiago duen jendeak apenas izango duen kalte ordainik. Aldatu behar beste puntu garrantzitsu bat, azkenik, hitzarmenetan adostasunak bilatzea da. Izan ere, bi urte akordioarik lortu gabe igaroz gero, hitzarmena bertan behera geratuko da. Eta horrek negoziazio kolektiboa hiltzen du, enpresaburuak ez baitu negoziatuko.

G Langileak ulertzen al dute CCOO eta UGT egun batean CEOErekin negoziatzen ari zela, akordioa lortu, eta hurrengo grebara deitzea?

E Sindikalismoaren bi alorrak dira. Alde batetik, negoziazioa eta, bestetik, gobernuak alde ba-

karreko erabakiak hartzen dituean, mobilizazioa. Langileak ere hori egingo du enpresan negoziatzen ari denean. Zertarako? Negoziatzen jarraitzeko. Eta hori egi-

«Gobernuek ez dute berehala onartzen negoziatzea. Presioa egiten jarraitu behar da»

«Erreformarekin, EAEko enpresia denek hitzarmena bete gabe utz dezakete orain»

ten du CCOOek: mobilizazio bat egin, erreforma aldatzen saiatzeko. Langileak ez luke ulertuko grebara deitu eta ondoren ez negoziatzea.

G Greba egin eta gero Confesbaskekin negoziatzeko prest zaudete. Lan erreforma eta azkeneko negoziatzearen emaitza ikusita, zer daukazue negoziatzeko? Espainiako Gobernuak nahi duen guztia emandio.

E Arabarako, Bizkairako eta Gipuzkoarako akordioa lortu gero, hitzarmen kolektiboak ezartzeko garaian hemengoei lehenatsuna emango litzaike. Erreformak alde bakarreko boterea ematen die enpresarietara hitzarmena ezartzeko. Beraz, aukera guztiak izanda, zergatik negoziatuko du Confesbask? Erreformak era bateko enpresarietara laguntzen dielako. Alegia, soldadak jaitzits lehiazteko asmoa dutenietan eragiten die. Baina ez hainbeste merkatu globalean egoteko berrikuntza, prestakuntza eta egonkortasuna bermatu nahi dutenei. Beraz, euskal enpresen sarean denetik dago. Negoziatzeo aukera dago, beraz, jakinda enpresarietara dena alde dutela.

G CCOO eta UGT akordioa sinatu zuten CEOErekin, soldata ez zigotze-

ko eta lan baldintzak aldatzeko. Espainiako Gobernuak onartu duen erreforma ikusita, zein aurpegi geratuzazue?

E Guk negoziazio kolektiboaren inguruan lortu genuen akordioan, gobernuak egin berri duena ez egitea bermatzen genuen. Espainiako Gobernuak, ordea, akordioa debalatu egin du, eta ez dugu bete helburua.

G ELA eta LABek grebara martxoaren 29ko deitzeak eragina izan al du CCOOren eta UGTren erabakian greba egun berean antolatzeko?

E Guk hainbat aldagai hartu ditugu kontuan. Besteak beste, mobilizazioen erantzuna, erreformaren parlamentario tramitazio prozesua, negoziatzen jarraitzeko eskaera egitea... Horrek bere denbora behar izan du.

G Datorren martxoaren 29rako bi greba deialdi daude Hego Euskal Herrian. Erreforma bertan behera uzteko eskatzen dutenena eta negoziatze eskatzen dutenena. Sindikalismo era ezberdinak...

E Bai, eta niri iruditzen zait horietako bat eredu etsia dela. Sindikalismoak egoeraren arabera antolatu beharra dauka. Ezin dugu jendea amorrarazi erreforma bere horretan geratuko dela ulerrazita. Beraz, jakina bi eredu ezberdin direla, baina ikuspegi zabal batetik begiratu gero. Enpresetan grebara deitzen bada, ondoren egoera hobetzeko negoziatzeko izaten baita. Beraz, beste deialdiaren deitzaileek hausnartu beharko lukete zertarako deitu duten grebara. Hala ere, oso garrantzitsua da euskal langileak greban bat egitea, manifestazio ezberdinak badira ere.

G Noiz hitz egin duzu azkeneko aldia Adolfo Muñozekin eta Ainhoa Etxaiderekin? Ba al dago inolako harremanik?

E Muñozekin, *Enpleguaren aldeko eta krisiaren aurkako euskal ekimena* txostenaren harira egon nintzen, duela hilaite batzuk, nahiz eta egia den ordura arte denbora asko zela ez ginela elkarrekin. Eta Etxaiderekin ere berdin. Harremanak baditugu, baina beharko luketenak baino gutxiago. Hala ere, LABekin erlazio gehiago dugu ELAekin baino.

G Hurrengo erreforma greba eskubidea izango al da? CEOE eta Confesbask eskatzen ari dira...

E Garbi dago buruan daukaten gai bat dela. Grebaren inguruko burrunba mediatikoa aprobetxatuko dutela garbi dago, baita irudirekin bat testuingururik atera ere. Zertarako? Greba eskubidea ezbaian jartzeko. Garbi dago sindikalismoari zilegitasuna kentzeko prozesu bat dagoela. Negoziazio kolektiboa enpresaren esparrutik atera nahi dute, elkarrizketa soziala apurtu, eta greba egiteko aukerak ere murriztu nahi dituzte. Lan eskubideari eta sindikalismoari egiten zaion eraso bat da. Argi eta garbi.