LAB sindikatua negoziazio kolektiboaren erreforma berrirako CEOE, CCOO eta UGTk Madrilen sinatu duten akoardioaren aurrean

BORROKATZEKO AHALMENA DA EZARRI NAHI DIGUTEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN SISTEMA INDARGABETU DEZAKEENA

2012ko urtarrilaren 20an CEOE, CCCO eta UGTk Madrilen sinatu duten akordioa, negoziazio kolektiboari buruzkoa, PSOEren gobernuak 2011ko ekainean onartu zuen erreforman hasitako erasoa sakontzea da; horri begira, espainiar sindikatuek onartu dute erreforma berria trabarik gabe erraztea patronalari eta PPko gobernuari. Jarrera sindikal horrek azalpen bakarra izan dezake, alegia, Madrilen une bakoitzean dagoen gobernuarekin dagoen erabateko mendetasuna, eta eredu sindikal itunzale eta agortu batek patronalaren aurrean aspalditik erakusten duen mendetasun jarrera.

Krisiaren ondorioak langile klaseak ordaindu behar ditugula ezarri duen erabakiak erreformen **jomugan jarri du negoziazio kolektiboa**. Horren helburuak aurreko erreformarenak bezain argiak dira: negoziazio kolektiboaren ahalmena indargabetzea, eta, hortaz, borroka sindikalarena, hitzarmen sektorialak gure esparruan lortzeari dagokionez, lantokietako lan baldintzak arautzeko eta hobetzeko tresna bezala.

Patronalak aspalditik lortu du gobernuek beren interes eta komenigarritasunaren zerbitzuan jartzea lanari buruzko legedia. Oraingo asmoa da hitzarmen kolektiboek ere xede horri mesede egitea. Horretarako, adostutako neurri berriek negoziazio kolektiboaren funtsezko elementuak ukitzen dituzte: negoziazio eremuak, mugikortasun funtzionala, ordutegiaren malgutasuna eta soldatak. Hitzartutako neurrien artean, honako hauek azpimarra daitezke:

• **Madrildik gidatutako negoziazio kolektibo bat**; izan ere, erabaki nahi dute zer gai negoziatu daitekeen esparru bakoitzean, eta horien artean daude probintziako hitzarmen sektorialetan negoziatu ahal izango direnak.

Hitzarmen sektorialaren eskuetan uzten den funtzio bat da hitzarmen hori enpresan ez aplikatzeko ahalmena ematea enpresari, horren ordez lan baldintza okerragoak jartzeko. Asmoa da hitzarmen sektorialak sektore osoarentzat gutxieneko baldintzak bermatzeko ahalmena galtzea.

• **Mugikortasun funtzionala**: lanbide-kategorien sistema ezabatzea, horren ordez lanbide-taldeak jartzeko. Asmoa da enpresak bere kabuz erabakitzeko duen ahalmena handitzea, polibalentzia funtzionalaren bidez, mugikortasun funtzionalaren alorrean.

• **Lanaldia eta ordutegi-malgutasuna**: "printzipio orokor" bezala, urteko lanaldia modu irregularrean banatzea planteatzen da. Horretarako, ohiko izaeraz:

- Hitzarmen kolektiboek ahalbidetu behar dute enpresak modu irregularrean banatu ahal izatea urteko lanaldi arruntaren % 10. Era horretan, lehengo erreforman ezarritako % 5 bikoizten da.
- Orain gehitu da hitzarmen kolektiboek bidea eman behar dutela enpresak bost eguneko (edo 40 orduko) poltsa bat izateko urtean, urteko egutegian aurreikusitako banaketa aldatzeko.

"Aparteko izaeraz", aipatutako ehunekoak gainditzea baimentzen da.

• **Soldatak**. Soldataren zenbatekoa enpresaren egoera eta emaitzen mende jartzen da, osagarri aldakorren bidez; gainera, osagarri horiek eguneratzen dira enpresak "adierazten duen" produktibitatearen bilakaeraren eta emaitzen arabera. Horrez gain, soldatak ez aplikatzeko klausulak ere indartu nahi dira.

Gainera, akordioak irizpide jakin batzuk txertatu ditu soldaten alorrean, hots, eroste-ahalmena galtzen jarraitzea onartzera daramaten irizpideak:
- 2012: % 0,5
- 2013: % 0,6
- 2014: % 0,6 (BPGa % 1 baino gutxiago hazten bada); % 1 (2013ko BPGa % 1 eta % 2 bitartean hazten bada), edo % 1,5 (BPGa % 2 baino gehiago igotzen bada 2013an).

Datorkigun panorama horren aurrean, **LAB sindikatuak garbi utzi nahi du krisia aprobetxatzen ari direla negoziazio kolektiboa Madrildik "telegidatutako" eta enpresarien nahien tresna huts bihurtzeko –soldatak murrizteko eta lan baldintzak orokorrean hondatzeko-, eta asmo horrek aurrez aurre izango dituela, Euskal Herriko lantokietan, konfrontazioa eta gatazka sindikala.** Negoziazio kolektiboan borrokatzeko dugun ahalmena da, hain zuzen ere, ezarri nahi diguten negoziazio kolektiboaren sistema indargabetu dezakeena.

Euskal Herriari lanaren alorrean erabakitzeko ahalmena ematen dion lan harremanen euskal esparruaren aitortzarik ezak babesik gabe uzten gaitu Estatuak bata bestearen ondoren ezartzen dituen erreformen aurrean, horrek Euskal Herriko errealitate sozial, laboral, sindikal eta ekonomikoa ukatzen baitu. Horregatik, Lan Harreman eta Babes Sozialerako Euskal Esparruaren alde euskal langileok egiten dugun aldarrikapenak esanahi handiagoa hartzen du oraingo krisiaren testuinguruan, eta inoiz baino beharrezkoago bihurtzen da.

2012ko urtarrilaren 26a

www.|absindikatua.org

LAB

LAB sindikatua negoziazio kolektiboaren erreforma berrirako CEOE, CCOO eta UGTk Madrilen sinatu duten akoardioaren aurrean

BORROKATZEKO AHALMENA DA EZARRI NAHI DIGUTEN NEGOZIAZIO

KOLEKTIBOAREN SISTEMA INDARGABETU DEZAKEENA

2012ko urtarrilaren 20an CEOE, CCCO eta UGTk Madrilen sinatu duten akordioa, negoziazio kolektiboari buruzkoa, PSOEren gobernuak2011ko ekainean onartu zuen erreforman hasitako erasoa sakontzea da; horri begira, espainiar sindikatuek onartu dute erreforma berria trabarik gabe erraztea patronalari eta PPko gobernuari. Jarrera sindikal horrek azalpen bakarra izan dezake, alegia, Madrilen une bakoitzean dagoen gobernuarekin dagoen erabateko mendetasuna, eta eredu sindikal itunzale eta agortu batek patronalaren aurrean aspalditik erakusten duen mendetasun jarrera.

Krisiaren ondorioak langile klaseak ordaindu behar ditugula ezarri duen erabakiak erreformenjumugan jarri du negoziazio kolektiboa. Horren helburuak aurreko erreformarenak bezain argiak dira: negoziazio kolektiboaren ahalmena indargabetzea, eta, hortaz, borroka sinolikalarena, hitzarmen sektorialak gure esparruan lonzeari dagokionez, lantokietako lan baldintzak arautzeko eta hobetzeko tresna bezala.

Patronalak aspalditik lortu du gobernuek beren interes eta komenigarritasunaren zerbitzuanjartzea lanari buruzko legedia. Oraingo asmoa da hitzarmen kolektiboek ere xede horri mesede egitea. Horretarako, adostutako neurri berriek negoziazio kolektiboaren funtsezko elementuak ukiizen dituzte: negoziazio eremuak, mugikortasun funtzionala, ordutegiaren malgutasuna eta soldatak. Hitzartutako neurrien artean, honako hauek azpimarra daitezke:

Q Madrildik gidatutako negoziazio kolektibo bat; izan ere, erabaki nahi dute zer gai negoziatu daitekeen esparru bakoitzean, eta horien artean daude probintziako hitzarmen sektorialetan negoziatu ahal izango direnak.

Hitzarmen sektorialaren eskuetan uzten den funtzio bat da hitzarmen

hori enpresan ez aplikatzeko ahalmena ematea enpresari, horren ordez Ian baldintza okerragoak jartzeko. Asmoa da hitzarmen sektorialak sektore osoarentzat gutxieneko baldintzak bermatzeko ahalmena galtzea.

Mugikortasun funtzionalaz lanbide-kategorien sistema ezabatzea, horren ordez lanbide-taldeakjartzeko. Asmoa da enpresak bere kabuz erabakitzeko duen ahalmena handitzea, polibalentzia funtzionalaren bidez, mugikortasun funtzionalaren alorrean.

Lanaldia eta ordutegi-malgutasunas "printzipio orokor" bezala,

urteko lanaldia modu irregularrean banatzea planteaizen da. Horretarako, ohiko izaeraz:

- Hitzarmen kolektiboek ahalbidetu behar dute enpresak modu irregularrean banatu ahal izatea urteko lanaldi arruntaren 10. Era horretan, lehengo erreforman ezarritako % 5 bikoizten da. - Orain gehitu da hitzarmen kolektiboek bidea eman behar dutela enpresak bost eguneko (edo 40 orduko) poltsa bat izateko urtean, urteko egutegian aurreikusitako banaketa aldatzeko.

"Aparteko izaeraz", aipatutako ehunekoak gainditzea baimentzen da.

Soldatak. Soldataren zenbatekoa enpresaren egoera eta emaitzen mende jartzen da, osagarri aldakorren bidez; gainera, osagarri horiek eguneratzen dira enpresak "adierazten duen" produktibitatearen bilakaeraren eta emaitzen arabera. Horrez gain, soldatak ez aplikatzeko klausulak ere indartu nahi dira.

Gainera, akordioak irizpide jakin batzuktxertatu ditu soldaten alorrean, hots, eroste-ahalmena galtzen jarraitzea onartzera daramaten irizpideak: - 2012: 0,5

- 2013: % 0,6

- 2014: 0,6 (BPGa 1 baino gutxiago hazten bada); % 1 (2013ko BPGa %1 eta % 2 bitartean hazten bada), edo % 1,5 (BPGa 2 baino gehiago igotzen bada 2013an).

Datorkigun panorama horren aurrean, LAB sindikatuak garbi utzi nahi du krisia aprobetxatzen ari direla negoziazio kolektiboa Madrildik “te|egic|atutak0" eta enpresarien nahien tresna huts bihurtzeko -soldatak murrizteko eta lan baldintzak orokorrean hondatzeko-,

eta asmo horrek aurrez aurre izango dituela, Euskal Herriko lantokietan, konfrontaziua eta gatazka sindikala. Negoziazio kolektiboan borrokatzeko dugun ahalmena da, hain zuzen ere, ezarri nahi diguten negoziazio kolektiboaren sistema indargabetu dezakeena.

Euskal Herriari lanaren alorrean erabakitzeko ahalmena ematen dion

lan harremanen euskal esparruaren aitortzarik ezak babesik gabe uzten gaitu Estatuak bata bestearen ondoren ezartzen dituen erreformen aurrean, horrek Euskal Herriko errealitate sozial, laboral, sindikal eta ekonomikoa ukatzen baitu. Horregatik, Lan Harreman eta Babes Sozialerako Euskal Esparruaren alde euskal langileok egiten dugun aldarrikapenak esanahi handiagoa hartzen du oraingo krisiaren testuinguruan, eta inoiz baino beharrezkoago bihurtzen da.

El sindicato LAB ante el acuerdo para la nueva reforma de la negociación colecitva firmado en Madrid por CEOE, CCOO y UGT

NUESTRA CAPACIDAD DE CONFLICTO ES LO QUE PUEDE HACER INSERVIBLE EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE SE PRETENDE IMPONER

El acuerdo firmado en Madrid el 20 de enero de 2012 por la patronal CEOE, CCOO y UGT en materia de negociación colectiva, supone profundizar en el ataque iniciado en la reforma del anterior gobierno del PSOE en junio de 2011 y, para ello, los sindicatos españoles han aceptado poner en bandeja a la patronal y al gobierno del PP la nueva reforma. Dicha posición sindical solo se puede explicar desde la absoluta dependencia del gobierno de turno en Madrid, y la posición de sumisión a la patronal que viene caracterizando desde hace tiempo un modelo sindical pactista y agotado.

La decisión de que las consecuencias de la crisis las tenemos que pagar la clase trabajadora ha puesto a **la negociación colectiva en el punto de mira** de las reformas. Sus objetivos en esta como en la anterior reforma son claros: desactivar la capacidad de la negociación colectiva y, por lo tanto, de la lucha sindical para conseguir convenios colectivos sectoriales en nuestro ámbito como instrumentos clave para regular y mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo.

Hace tiempo que la patronal ha conseguido que los gobiernos pongan la legislación laboral a disposición de su único interés y conveniencia. Ahora se trata de que los convenios colectivos sirvan también a ese fin. Para ello, las nuevas medidas acordadas inciden en elementos clave de la negociación colectiva: ámbitos de negociación, movilidad funcional, flexibilidad horaria y salarios. Entre las medidas pactadas a destacar:

• Una **negociación colectiva tutelada desde Madrid**, donde pretenden decidir qué materias pueden ser negociadas en cada ámbito, entre ellas, las que se podrán negociar en los convenios provinciales sectoriales.

Se adjudica al convenio sectorial la función de facilitar al ámbito de la empresa la facultad de descuelgue o no aplicación del propio convenio sectorial y su sustitución por condiciones laborales a la baja. Se trata de que el convenio sectorial pierda su condición de garantía de mínimos para todo el sector.

• **Movilidad funcional**: Acabar con el sistema de categorías profesionales para pasar a ser sustituidas por grupos profesionales. Se trata de aumentar a través de la polivalencia funcional la decisión unilateral de la empresa en materia de movilidad funcional.

• **Jornada y flexibilidad horaria**: se plantea como "principio general" la distribución irregular de la jornada anual de trabajo. Para ello con carácter ordinario:

- Los convenios colectivos deben facilitar que la empresa pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria. Se dobla así el 5% impuesto en la anterior reforma.
- Ahora se añade que los convenios colectivos además deberán posibilitar que la empresa disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

Con "carácter extraordinario" se otorga la facultad de superar los porcentajes señalados.

• **Salarios**. Hacer depender la cuantía del salario de la situación y resultados de la empresa, a través de complementos variables y la actualización de los mismos ligados a la evolución de la productividad y resultados que "manifieste" la empresa haber tenido. Se pretende reforzar así mismo, las cláusulas de descuelgue salarial.

Además, el acuerdo incluye criterios en materia salarial para los próximos años que supone aceptar seguir perdiendo poder adquisitivo:
- 2012: el 0,5%
- 2013: el 0,6%
- 2014: el 0,6% (si el PIB crece menos del 1%); el 1% (si el PIB de 2013 crece entre el 1% y el 2%) o el 1,5% (si el PIB aumenta en 2013 mas del 2%).

Ante este panorama que se avecina, el sindicato LAB quiere dejar claro que **aprovecharse de la crisis para hacer de la negociación colectiva un mero instrumento "teledirigido" desde Madrid y a disposición de los deseos patronales de recortes salariales y empeoramiento general de las condiciones laborales, va a encontrar en Euskal Herria la confrontación y el conflicto sindical en los sectores y en las empresas**. Nuestra capacidad de conflicto en la negociación colectiva es lo que puede hacer inservible el sistema de negociación colectiva que se pretende imponer.

La falta de reconocimiento de un marco vasco de relaciones laborales que sitúe en Euskal Herria la capacidad de decisión en materia laboral, nos deja sin protección ante las imposiciones que suponen las sucesivas reformas del Estado, negando la realidad socio laboral sindical y económica vasca. Por lo tanto, la reivindicación de las trabajadoras y trabajadores vascos a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social adquiere una mayor significación y necesidad en el actual contexto de crisis.

26 ole enero de 2012

vwvw.|absindikatua.org

El sindicato LAB ante el acuerdo para la nueva reforma de la negociacién colecitva firmado en Madrid por CEOE, CCOO y UGT

NUESTRA CAPACIDAD DE CONFLICTO ES LO QUE PUEDE HACER INSERVIBLE EL SISTEMA DE NEGOC|AC|()N COLECTIVA QUE SE PRETENDE IMPONER

El acuerdo firmado en Madrid el 20 de enero de 2012 por la patronal CEOE, CCOO y UGT en materia de negociacién colectiva, supone profundizar en el ataque iniciado en la reforma del anterior gobierno del PSOE en junio de 2011 y, para ello, los sindicatos espafioles han aceptado poner en bandeja a la patronal y al gobierno del PP la nueva reforma. Dicha posición sindical solo se puede explicar desde la absoluta dependencia del gobierno de turno en Madrid, y la posición de sumisién a la patronal que viene caracterizando desde hace tiempo un modelo sindical pactista y agotado.

La decisién de que las consecuencias de la crisis las tenemos que pagar la clase trabajadora ha puesto a la negociacién colectiva en el punto de mira de las reformas. Sus objetivos en esta como en la anterior reforma son clarosz desactivar la capacidad de la negociacién colectiva y, por lo tanto, de la lucha sindical para conseguir convenios colectivos sectoriales en nuestro émbito como instrumentos clave para regular y mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo.

Hace tiempo que la patronal ha conseguido que los gobiernos pongan la legislacién laboral a disposicién de su (mico interés y conveniencia. Ahora se trata de que los convenios colectivos sirvan también a ese fin. Para ello, las nuevas medidas acordadas inciden en elementos clave de la negociacién colectivaz émbitos de negociacién, movilidad funcional, flexibilidad horaria y salarios. Entre las medidas pactadas a destacar:

' Una negociacién colectiva tutelada descle Madrid, donde pretenden decidir qué materias pueden ser negociadas en cada émbito, entre ellas, las que se podrén negociar en los convenios provinciales sectoriales.

Se adjudica al convenio sectorial la funcién de facilitar al émbito de la empresa la facultad de descuelgue o no aplicacién del propio convenio sectorial y su sustitucién por condiciones laborales a la baja. Se trata de que el convenio sectorial pierda su condicién de garantia ole minimos para todo el sector.

I Movilidad funcionalz Acabar con el sistema de categorfas profesionales para pasar a ser sustituidas por grupos profesionales. Se trata de aumentar a través de la polivalencia funcional la decisién unilateral de la empresa en materia de movilidad funcional.

' Jornada y flexibilidad horaria: se plantea como "principio general" la distribucién irregular de la jornada anual de trabajo. Para ello con carécter ordinario:

- Los convenios colectivos deben facilitar que la empresa pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria. Se dobla el 5% impuesto en la anterior reforma. - Ahora se que los convenios colectivos ademés deberén posibilitar que la empresa disponga de una bolsa de cinco (o 40 horas) al que podré alterar en la distribucién prevista en el calendario anual.

Con "carécter extraordinario" se otorga la facultad ole superar los porcentajes sefialados.

Salarios. Hacer depender la cuantia del salario de la situacién y resultados de la empresa, a través de complementos variables y la actualizacién de los mismos ligados a la evolucién de la productividad y resultados que "manifieste" la empresa haber tenido. Se pretende reforzar mismo, las cléusulas de descuelgue salarial.

Ademés, el acuerdo incluye criterios en materia salarial para los préximos que supone aceptarseguir perdiendo poder adquisitivo: - 2012: el 0,5%

- 2013: el 0,6%

- 2014: el 0,6% (si el PIB crece menos del 1%); el 1% (si el PIB ole 2013 crece entre el 1% y el 2%) 0 el 1,5% (si el PIB aumenta en 2013 mas del 2%).

Ante este panorama que se avecina, el sindicato LAB quiere dejar claro que aprovecharse de la crisis para hacer cle la negociacién colectiva un mero instrumento “te|edirigido" desde Madrid y a disposicién de los deseos patronales de recortes salariales y empeoramiento general de las condiciones laborales, va a encontrar en Euskal Herria la confrontacién y el conflicto sindical en los sectores y en las empresas. Nuestra capacidad de conflicto en la negociacién colectiva es lo que puede hacer inservible el sistema de negociacién colectiva que se pretende imponer.

La falta de reconocimiento de un marco vasco de relaciones laborales

que en Euskal Herria la capacidad de decisién en materia laboral, nos deja sin proteccién ante las imposiciones que suponen las sucesivas reformas del Estado, negando la realidad socio laboral sindical y econémica vasca. Por lo tanto, la reivindicacién de las trabajadoras y trabajadores vascos a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Proteccién Social adquiere una mayor significacién y necesidad en el actual contexto de crisis.