

**LA PERSPECTIVA DEL SINDICATO ELA
SOBRE EL MOMENTO ACTUAL
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

IOSEBA VILLAREAL
.....

Responsable de Negociación Colectiva de ELA

Sektoreko hitzarmen probintzialak dagoeneko ez dira minimo. Enpresako negoziazioa lehenesten du Rajoyren Negoziatio Kolektiboaren erreformak

Egoera gogorra bizi dugu langileok, erasoak alde guztietatik datozkigu, eraso bortitza izan da guretzat Rajoyk inposaturiko Lan eta Negoziatio Kolektiboaren erreforma, ordurako langile eta patronalaren arteko harremanak nahiko desorekatuak ez bazeuden, erreforma honek lehertu egiten du bi klaseen arteko «oreka». Lan eta Negoziatio Kolektibo erreformak lan kostuak murrizteko eta eskubide zein defentsa kolektiboak erasotzeko egin direla zalantza gutxi dauzkagu. Helburu honetan gainera bat datoz gobernurako aukera daukaten alderdi politiko eta patronalak, biak eskutik doaz, batak (patronalak) eskatu eta besteak (agintean dagoen gobernuak) eman, eta edozein kasutan biek ahal duten guztian «de turno» dagoen gobernuak onarturikoa garatu, zalantzan jarri gabe.

Negoziatio Kolektiboa hankaz gora jarri digute, gaur arte ezagutu izan dugunak dagoeneko ez du balio, 2012.eko uztailaren 6tik aurrera legeak arau berriak ezarri dizkigu eta arau horiek zalantzarik gabe egoera berri baten aurrean jartzen gaituzte. Edukiak eta bermeak (ultraktibitatea, malgutasuna, inaplikazioa, despidoen merketzea, absentismoaren persekuzioa, etab...) gogor erasotzeaz gain Negoziatio Kolektiboaren egitura ere goitik behera aldatu zuen Rajoyren gobernuak, enpresa mailako negoziatioak lehentasuna izango du beste esparru guztien gainetik, gutxienez gai batzuen inguruan (soldatak, lanaldiaren banaketa, kategoria profesionalak, ordu estrak...). Egiturari dagokionez Zapaterok ere mesederik ez zion egin, honek 2011.eko ekainaren 11an onartutako erreforman Estatu Hitzarmenei ematen baitie sektore ezberdinetan zer eta non negoziatu daiteken erabakitzeke ahalmena. Bai ahalmena diogu, Zapateroren erreformak ez zuen derrigortzen, baina CCOO, UGT eta Patronalak Zapaterok emandako ahalmenak azken muturreraino eraman dituzte (Eraikuntzako hitzarmena, Garbikuntzako hitzarmena, Residentzien ingurukoa, Komertzioaren inguruko akordio markoa, Metaleko estatu mailako hitzarmena etab....) Beraz batzuen eta beste artean orain arte ezagutu izan duguna desagertarazi gabe erabat itxuraldatu dute, ezer ez da lehen ezagutzen genuena.

Goazen egituraren inguruko aipamen batzuk egitera. Orain arte eta batez ere 94.eko erreformari esker Herrialdetako Hitzarmen Sektorialak zoru bat suposatzen zuten, sektore horretan diharduen enpresa batek gutxienez sektore horretako herrialdeko hitzarmenak agindutakoa bete behar du, Rajoyren erreformaren ondoren dagoeneko ez da derrigorrezko, edozein momentutan sinatu baitaiteke enpresako hitzarmen bat edozein edukiekin. Honek sektore ezberdinen analisi zehatza egitera derrigortzen gaitu, alternatibak sektore, lan zentro edo enpresaren errealiterara egokitzea derrigortuak gaude, egiten ari gara eta egingo dugu. Hala ere garbi gera bedi, enpresako hitzarmena beti egongo da beste edozein hitzarmenaren aurretik, ezinezkoa da, juridikoki ezinezkoa, enpresa hitzarmenaren aurrean blindatzea. Honek aldaketa nabarmena suposatzen du, deszentralizazioa muturreraino eramaten du Rajoyk.

Edukiak ere errotik aldatu ditu, artikulu honetan ultraktibitatea, inaplikazioa eta malgutasunaz arituko gara. Ultraktibitatearen desagertzeak, azken gizaldietan langile klaseak irabazitako guztiaren galera suposatzen du. Alde ahula (langileak) eta alde indartsuaren (patronala) arteko nolabaiteko oreka bermatzea helburu zuena desagertaraztean eraso bortitza egiten digu langile klaseari Rajoyren gobernuak, ezin dugu ahaztu gainera hauxe izan dela azken urteetan patronalak hitzetik hortzera erabili duen aldarrikapena. Honek esan nahi du 2012. eko uztailaren 8tik aurrera, patronalak indarrean ez dauden hitzarmenak, sinatuta ez daudenak, aplikatzeko obligaziorik ez duela izango eta langileen lan baldintzak egoeraren arabera, langileen estatutuak jasotzen duenera arte jaisteko aukera ematen diola legeak. Gobernuak patronalari inaplikaziorako eskaintzen dizkion aukera ezberdinak ere aipatu beharra daude, gaur lege berriarekin diru asko irabazten duen enpresa batek hitzarturiko hitzarmena ez betetzeko tresna ugari dauzka, lehen baino gutxiago irabazten duelako edo enpresaren lehiakortasunerako hitzarmenaren aplikazioak traba suposatu dezakeelako. Hau guztia gutxi balitz beste hainbat edukiren artean derrigorrezko malgutasuna inposatzen du erreforma berriak, hau da berdin dio zein enpresa, berdin dio zein sektore, berdin dio non, enpresaburu guztiek daukate langileen lanaldiaren % 10 malgutasunez erabiltzeko aukera, gehiago lan egin edo gutxiago lan egin, bihar etorri eta hurrengo asteko asteartean ez... Malgutasuna era unibertsalean aplikatzeak ba al du zentzurik? Malgutasuna aspalditik dago hitzartuta beharrezkoa izan duten sektore edo enpresetan, beste gauza bat da malgutasuna baino beste zerbailetzea...

Eta honen guztiaren aurrean zer? ELAn garai berriei egokitzea ezinbestekoa dela oso argi dugu, erantzun ezberdinak nahi dituenak galdera ezberdinak egin behar ditu, eta horretan gaude, horretan gabiltza eta horretan jarraituko dugu, beste biderik ez digutelako utzi. Ez zaigu ongi iruditzen ezer gertatu ez balitz bezala jokatzeko Negoziazio Kolektiboan, tranpa eta arduragabekeri galanta iruditzen zaigu erreforma onartu zen egunetik pozez txoratzen daudenekin (patrona-

larekin) lotesleak ez diren akordio deklaratiiboak bilatzea, ez zaigu serio iruditzen erreformari aurre egingo dioten edukirik sinatuko ez dutela esaten dutenekin (patronalarekin) borondateen inguruko konpromisoak sinatzeko prest egotea. Ezin dugu Hego Euskal Herriko langileen etorkizuna eta lan baldintzak derrigorrezkoak ez diren borondatezko sasi akordioen esku jarri.

Artikulu honen hasieran esan dugu zertarako egin den lan erreforma eta horri aurre egiteko bide bakarra bururatzen zaigu, beste biderik ez digute utzi, ez digute utzi nahi izan, enpresetako hitzarmenak dira lan erreforma enpresako atetik kanpo uzteko biderik eraginkorrena, loteslea den bakarra. ELAn honetan gabilta eta honetan lan egiteko prest dagoen guztiarekin elkar lanean aritzeko borondate eta asmoa garbi utzi nahi dugu, ez gaude prest ilargiari zaunkaka aritzeko baina errealitate honi aurre egingo dion taktika eta estrategia adostu eta eztabaidatzeko prest, egon gara, gaude eta egongo gara.

Etorkizun hurbilean, ertainean eta zalantzarik gabe urrunean Negoziazio Kolektiboa bakarrik enpresa sindikalizauetan emango da, argi daukagu eta horretarako prest egon behar dugu, ez dago maratoitik korritzerik entrenatu gabe. Erronka zaila, zalantzarik gabe, horregatik egin dute erreforma langileak erasotzeko patronalaren mesedetan.

Hala ere eguneroko lanak garbi uzten digu posible dela, enpresa txiki eta ertainetan Negoziazio kolektiboa garatzeko aukera badagoela zalantzarik ez dugu, gure egitasmoen lehentasunetako bat hauxe da. Enpresak edo lan zentruok sindikalizatzeko muga bakarra daukagun antolakuntza ahalmena da, ez tamaina. Sindikalizazioa organizazioa da, informazioa, partizipazioa, afiliazioa, helburuak konpartitzea, gatazkarako ahalmena garatzea, azken finean borrokarako prestatzea, langileok geure interesak defendatzen ez baditugu nork defendatuko ditu?

Los convenios provinciales sectoriales ya no son un mínimo. La reforma de la negociación colectiva de Rajoy da prioridad a la negociación de empresa

Los trabajadores y trabajadoras vivimos una situación difícil, nos llegan ataques desde todas partes. La reforma del trabajo y la negociación colectiva impuesta por Rajoy, ha supuesto para nosotros un violento ataque. Si hasta ese momento las relaciones entre trabajadores y patronal no estaban suficientemente desequilibradas, esta reforma viene a hacer estallar el «equilibrio» entre las dos partes. Tenemos pocas dudas de que la reforma del trabajo y la negociación colectiva se han llevado a cabo para reducir costes laborales y para agredir tanto los derechos como la defensa colectiva. En este objetivo, además, coinciden aquellos partidos políticos que tienen oportunidades de gobernar y la patronal, ambas van de la mano. La primera (la patronal) pide y la segunda (el gobierno actual) da, y en cualquier caso, ambos desarrollan en todo lo posible lo aprobado por el gobierno de turno, sin ponerlo en duda.

Nos han puesto la negociación colectiva patas arriba, lo que hemos conocido hasta ahora ya no vale, desde el 6 de julio de 2012 la ley nos ha impuesto nuevas normas y estas normas, sin duda, nos colocan ante una situación nueva. Además de atacar con contundencia los contenidos y las garantías (ultraactividad, flexibilidad, inaplicación, abaratamiento del despido, persecución del absentismo, etc...), el gobierno de Rajoy cambió de arriba abajo la estructura de la negociación colectiva; la negociación de nivel de empresa va a tener prioridad por encima de todos los ámbitos, por lo menos en algunas materias (salarios, distribución de la jornada, categorías profesionales, horas extra...). En lo que a la estructura se refiere, Zapatero tampoco le hizo ningún favor. En la reforma aprobada el 11 de junio de 2011, éste reconoció a los convenios de ámbito estatal la capacidad de decidir qué y dónde se puede negociar en los distintos sectores. Sí, decimos capacidad ya que la reforma de Zapatero no obligaba, pero CCOO, UGT y la patronal han llevado hasta el extremo estas posibilidades abiertas por Zapatero (Convenio de la construcción, Convenio de la limpieza, el convenio de residencias, el acuerdo marco sobre comercio, el convenio estatal del metal, etc.). Por lo tanto, entre unos y otros, sin llegar a hacerlo desaparecer, han desfigurado totalmente lo que hemos conocido hasta ahora, ya nada es lo que conocíamos.

Vamos a hacer algunas menciones respecto de la estructura. Hasta ahora, y sobre todo gracias a la reforma del 94, los convenios provinciales de sector suponían un suelo, una empresa que pertenece a ese sector tiene que cumplir, al menos, con lo establecido por el convenio provincial de ese sector. Tras la reforma de Rajoy esto ya no es obligatorio, ya que en cualquier momento se puede firmar un convenio de empresa con cualquier contenido. Esto nos obliga a hacer un análisis preciso de los distintos sectores, estamos obligados a adecuar las alternativas a la realidad de los sectores, centros de trabajo y empresas. Lo estamos haciendo y lo haremos. De todos modos, que quede claro que el convenio de empresa siempre estará por delante de cualquier otro convenio, es imposible, jurídicamente imposible, blindarse ante un convenio de empresa. Esto supone un cambio importante, Rajoy lleva la descentralización hasta el extremo.

También ha cambiado los contenidos de raíz. En este artículo, hablaremos sobre la ultraactividad, la inaplicación y la flexibilidad. La desaparición de la ultraactividad, limitar su desaparición al plazo de un año, supone la desaparición de todo lo conseguido durante los últimos siglos por la clase trabajadora. Al hacer desaparecer aquello que tenía por objeto garantizar un cierto equilibrio entre la parte débil (los trabajadores/as) y la parte fuerte (la patronal), el gobierno de Rajoy nos dirige un violento ataque a la clase trabajadora; además no podemos olvidar que esta es la reivindicación que la patronal no ha dejado de repetir durante los últimos años. Esto quiere decir que a partir del 8 de julio de 2012 la patronal no tendrá obligación de aplicar los convenios que no están en vigor, los que no están firmados y que la ley le da la posibilidad de rebajar las condiciones de trabajo hasta lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, según las circunstancias. También hay que mencionar las diversas posibilidades que el gobierno da a la patronal para la inaplicación; hoy, con la nueva ley, una empresa que gana mucho dinero cuenta con abundantes instrumentos para no cumplir el convenio pactado, bien porque gana menos dinero que anteriormente o porque la aplicación del convenio puede suponer un estorbo para la competitividad de la empresa. Si todo esto fuera poco, entre muchos otros contenidos, la nueva reforma impone una flexibilidad obligatoria, esto es, da igual en qué empresa, da igual en qué sector, da igual dónde, todos los empresarios tienen la posibilidad de utilizar un 10% de la jornada con flexibilidad: trabajar más o trabajar menos, ven mañana y no vengas el martes de la semana que viene... ¿Tiene sentido aplicar la flexibilidad de forma universal? Hace tiempo que la flexibilidad está pactada en las empresas y sectores que la han necesitado, otra cosa es que se está buscando algo más que flexibilidad...

Y ante todo esto ¿qué? En ELA tenemos muy claro que es imprescindible adaptarse a los nuevos tiempos, quien quiere respuestas distintas tiene que formular preguntas distintas y estamos en ello y seguiremos en ello, porque no nos han dejado otro camino. No nos parece bien actuar como si no hubiese su-

cedido nada con la Negociación Colectiva, nos parece una trampa y una gran irresponsabilidad buscar acuerdos declarativos no vinculantes con quienes están locos de alegría desde el día en que se aprobó la reforma (con la patronal), no nos parece serio estar dispuestos a firmar compromisos sobre voluntades con quienes afirman que no van a firmar contenidos que hagan frente a la reforma (con la patronal). No podemos dejar el futuro y las condiciones de trabajo de los trabajadores de Hego Euskal Herria en manos de pseudo-acuerdos voluntarios que no son de obligado cumplimiento.

Al comienzo de este artículo hemos dicho para qué se ha hecho esta reforma laboral y para hacerle frente sólo se nos ocurre un único camino, no nos han dejado otras vías, no nos las han querido dejar, los convenios de empresa son la forma más eficaz de dejar a la reforma laboral fuera de las empresas, es el único convenio vinculante. Esto es lo que estamos haciendo en ELA y queremos dejar clara nuestra voluntad e intención de trabajar junto con todo aquel que está dispuesto a trabajar en ello. No estamos dispuestos a perder el tiempo, pero hemos estado, estamos y estaremos dispuestos a acordar y discutir sobre tácticas y estrategias que hagan frente a esta realidad.

A corto, medio y sin duda alguna, a largo plazo, la negociación colectiva sólo se llevará a cabo en las empresas sindicalizadas, lo tenemos claro y tenemos que estar preparados/as para ello, no es posible correr maratones sin haber entrenado. El reto es difícil, no hay duda, por eso han hecho la reforma, para atacar a los y las trabajadore/as en favor de la patronal.

A pesar de todo, el trabajo diario nos muestra claramente que es posible llevar a cabo la negociación colectiva en pequeñas y medianas empresas; no tenemos ninguna duda y ésta es una de nuestras prioridades dentro de nuestros proyectos. El único límite que tenemos para sindicalizar empresas y centros de trabajo es nuestra capacidad de organización, no el tamaño. La sindicalización es organización, es información, es participación, es afiliación, es compartir objetivos, es desarrollar la capacidad de conflicto, a fin de cuentas, es prepararnos para la lucha, si los y las trabajadores no defendemos nuestros intereses, ¿quién los va a defender?