

2007

Negoziazio Kolektiboa

- ✓ Edukiak irabazteko esparruak ireki
- ✓ Azpikontratazioa, kolokako enplegua

ELA



2007ko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

EDUKIAK IRABAZTEKO ESPARRUAK IREKI

AZPIKONTRATAZIOA, KOLOKAKO ENPLEGUA

Aurkibidea

1. 2007ko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN INGURUABARRAK	3
• INGURUABAR EKONOMIKOAK: ENPRESABURUEK GERO ETA DIRU GEHIAGO IRABAZTEN DUTE	
• UGAZABEK GUTIZIAZ BABESTEN DUTE EURENA, ETA AREAGO TENKATZEN DUTE SOKA	
• UGAZABEK BANANDURIK IKUSI NAHI GAITUZTE. ANTOLATU EGIN BEHAR GARA	
• EDUKIAK LANTZEKO NEGOZIAZIO-ESPARRU ERAGINKORRAK IREKI BEHAR DITUGU	
• HITZARMEN KOLEKTIBOA: EGOERA ALDARAZTEKO TRESNA ERAGINKORRA	
• ESTATU-MAILAKO HITZARMENAK EUSKAL LANGILEEN BALDINTZAK OKERRAGOTZEKO ERABILTZEN DIRA	
• GEHIENGOEN ARAUA: UGAZABERIARI NAHI DUENA EGITEKO ERABATEKO ASKATASUNA MURRIZTEA	
• SINDIKATU OSOA NEGOZIAZIO KOLEKTIBO ZORROTZAGOA LORTZERA ZUZENDURIK	
2. AZPIKONTRATAZIOA EZEGONKORTASUNA DA	5
<i>"Ugazaberiaren ikuspuntutik, enpleguaren behin-behinekotasuna negoziatu ezinezko gaia da"</i>	
• BEHIN-BEHINEKOTASUNA HEDATZEKO ETA MOZKINEN MASIFIKAZIOA ERRAZTEKO TRESNATZAT DARABILTE AZPIKONTRATAZIOA	
• HAINBAT ERATAKOA IZAN DAITEKE	
• UGAZABERIAK "NEGOZIATU EZINEZKOA" DELA DIO	
• MEHATXU EGITEN DIE LAN-BALDINTZEI	
• ENPRESA NAGUSIKO LAN SINDIKALA	
• INFORMAZIO-ESKUBIDEA	
• AZPIKONTRATAZIO ESPARRUETAKO ALDARRIKAPENAK	
• ZER PLANTEATZEN DUTE BESTE EREDU SINDIKALEK?	
• ONDORIOAK	
Eranskinak:	
• ENPRESARI KONTRATEN / AZPIKONTRATAZIOAREN GAINEKO INFORMAZIOA ESKATZEKO EREDUA.	9
• KONTRATEI / AZPIKONTRATAZIOARI BURUZKO INFORMAZIOA EMAN EZ IZANA IKUSKARITZAREN AURREAN SALATZEKO EREDUA	10
• LEGEZ AURKAKO LANGILE-LAGAPENA IKUSKARITZAREN AURREAN SALATZEKO EREDUA	11



Sarrera

Hauteskundeen garai trinkoa iraganda, berriro ekin diogu lanari, aurten negoziazio kolektiboa duten ordezkariak hitzarmenen negoziazioa prestatzeko jardunaldietan parte har dezaten. Zeregin horri lehentasunezko deritzogu. Enpresen sindikazioa jorratzeko asmoa dugu, ugazaberiarekin geure intereseko edukien gainean eztabaidatu ahal izateko. Askotan esan dugunez, negoziazio kolektiboaren arazoa ez dira esparruak: patronalak behin-behinekotasuna inposatzen duelarik, norbera errespetarazteko gaitasunak baino ez ditu emaitzak ekarriko. Eta, sindikatuaren ikuspuntutik, horrek esanahi bakarra du: sindikatua sendotu eta indar handiagoa lortu behar da.

Dokumentu honetan, honako bi gai hauek jorratuko ditugu: ELAren iritziz aurtengo negoziazio kolektiboak agertzen dituen berezitasunak eta, zehaztasun handiagoz, azpikontratazioari buruzko azterlana, ugazaberiak lan-baldintzak narriatzeko elementu estrategikotzat planteatzen duen horren aurka egiteko berebiziko ahaleginak egin beharko baititu sindikatuak, eguneroko lanean. Ekarpen honen helburua zeregin horretan laguntzea da, hain zuzen ere.

1. 2007ko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN INGURUABARRAK

✓ **Inguruabar ekonomikoak: Enpresaburuek gero eta diru gehiago irabazten dute.**

Datuek argi adierazten dute: ekonomia eta enpresaburuen mozkinak hazi egiten dira, eta gure soldaten pisua, berriz, gero eta murriztagoa da, lanaren ezegonkortasuna hedatu egiten delarik.

Aberastasunaren banaketa gero eta bidegabeagoa da, enpresaburuen poztasunerako. Nola banatzen da aberastasuna? Gobernuak eta enpresaburuek ez dute errealitate horri buruz mintzaterik nahi.

ELAk honako ondorio simple hau atera du: asko geratzen zaigu aldarrikatzeko eta lan-baldintzak hobetzeko.

✓ **Ugazabek gutiziaz babesten dute eurena, eta areago tenkatzen dute soka.**

Lan-eskubideek traba egiten diete. Ugazaberiak gobernuen laguntza du (gobernuaren kolorea edozein dela ere), politika beraiei interesari begira jartzeko (lan- eta zerga-erreformak, pribatizazioak...). Ez dute behin-behineko kontratuek, lege-iruzurrak, bereizkeriaz edo neurrigabeko azpikontratazioaz hitz egiterik nahi. Haien ustez, euren eskumen soileko gaiak dira horiek guztiak, eta sindikatuak ez dute horretan ezer esaterik.

Lanaren behin-behinekotasuna euren emaitzen kontua gizentzen duen datu bat da ugazabentzat. Horrexegatik ez dute negoziatu nahi.

Sortu den enpleguaren zati handi bat oso txarto ordaindurikoa eta eskubiderik gabekoa izan da.

*ELAk gauza bat argi ikusten du:
Errebindikaziorako
eta lan-baldintzak hobetzeko
marjina handia da*

*Patronalarentzat enplegu ezegonkorra
bere mozkinak gizentzeko
datu bat besterik ez da*

✓ **Ugazabek banandurik ikusi nahi gaituzte. Antolatu egin behar gara.**

Ondo antolaturik baino ezin izango diegu aurre egin ugazaberiaren eta Gobernuen estrategia horiei. Banan-banan hartuta, ahul-ahulak eta oso zaugarriak gara. Gu menderatzeko asmoz banantzen gaituzte. Antolaturik jarduten badugu, mehatxua, xantaia, beldurra... garaitu egin ditzakegu, elkartasun-balioetan bermaturik. Horixe da, hain zuzen ere, sindikatuari dagokion eginkizuna, geure burua errespetarazteko borroka-ahalmenik gabe, ezinezkoa baita hitzarmena-

ren negoziazioan ugazaberiari berak nahi ez duenari buruz hitz eginaraztea.

✓ **Edukiak lantzeko negoziazio-esparru eraginkorrak ireki behar ditugu.**

Sektore bakoitzean, enpresa bakoitzean, kezkatzen gaituzten aldarrikapen zehatzak betetzeko (soldatak, bereizkeria, kolokako enplegua,...). Helburu hori lortzeari begira antolatu behar da jendea, prozesuko partaide sentiaraziz. Eta prozesu horretan, langileen batzarrak oso zeregin garrantzitsua du. Indar-erlazioan –ahalmen sindikalean– oinarrituriko esparruak ireki behar ditugu, ugazaberia hain eroso egon ez dadin.

*Indar erlazioa eta botere sindikala
handiagoa den esparruak
ireki behar ditugu,
enpresaburuak
hain eroso egon ez daitezen*

✓ **Hitzarmen kolektiboa: egoera aldarazteko tresna eraginkorra.**

Negoiazio kolektiboan emaitzak lortzeko, ondo jardun behar dugu; jendea inplikatu egin behar dugu, eta enpresaburuak ezarri nahi dituen zati-keta-estrategiak hausteko gai izan behar dugu.

Negoiazio kolektiborako, ez dago esparru hobetik edo txarragorik; ekintza sindikala eta aldarrikapenak baliarazteko besteko indar sindikala egotea da gakoa. Eta horretan ari gara.

*Ez dago negoziazio kolektiborako
esparru hoberik edo txarragorik;
ekintza sindikala badago
edo ez dago, eta errebindikazioak
gauzatzeko indar sindikala
badago edo ez*

✓ **Estatu-mailako hitzarmenak euskal langileen baldintzak okerragotzeko erabiltzen dira.**

Ugazabek eta hitzarmenok sinatzen dituztenek ere (CCOO, UGT...) argi ikusten dute. Bi dira helburuak: lan-baldintza eskasagoak ezartzea, negoziazio kolektibo osoa "antolatzeke" (Euskal Herrian duintasunez bizitzeko gutxieneko baldintzetara ere heltzen ez diren mailetan oinarriturik) eta hitzarmenak euskal esparruan negoziatzeko aukera ukatzea.

✓ **Gehiengoaren araua: ugazaberiari nahi duena egiteko erabateko askatasuna murriztea.**

Sen demokratikoak bultzatuta, eta bere buruari errebindikatzaileritzon sindikalismoak ez duelako gutxiengoko hitzarmenik sinatzerik. Bestela jokatzeko ugazaberiari negoziazioko aginte osoa ematea da (epeak, edukiak,...). Horregatik, ugazaberia da beti noiz, zer eta norekin sinatu erabakitzen duena.

✓ **Sindikatu osoa negoziazio kolektibo zorrotzagoa lortzera zuzendurik.**

Lan-baldintzen hobekuntza, edo hitzarmenen negoziazio zorrotzagoaren bidez lortzen da, edo ez da gertatuko, gauzak dauden bezala utziz gero. ELAk oso argi ikusten du hori. Horregatik ematen diogu lehentasuna negoziazio kolektiboari.

Sindikatuaren giza baliabide eta bitarteko material guztiak hitzarmen hobekuntza egiteko helbururantz zuzendu dira. Greba-Kutxan egindako aldaketek ere xede bera dute: errebindikazioari estaldura ematea, gure diskurtso sindikalean egoerari buelta ematen lagunduko diguten elementu praktikoak txertatuta. Geure jendea antolatuz, lor dezakegu.

*Greba-kutxan egindako aldaketen
helburua errebindikazioa sendotzea da*

2. AZPIKONTRATAZIOA EZEGONKORTASUNA DA

"Ugazaberiaren ikuspuntutik, enpleguaren behin-behinekotasuna negoziatu ezinezko gaia da"

Gero eta nabariagoa denez, ugazabek neurririk gabe erabiltzen dute azpikontratazioa, eta helburua zein den ere argi dago. Azpikontratazioari aurre egitea erronka da gure sindikatuarentzat. Egoera horretan daudenak antolatzeke eta, antolakuntzaren bitartez, euren lan-baldintzak nabarmenki hobetzea lortzeko erronka, hain zuzen ere.

Ugazaberia, gobernuen laguntzaz, klasearteko pultsu gogorra planteatzen ari da, bere mozkinak are gehiago ugaritzearren.

Horregatik, konbentziturik gaude gehiago egin ahal eta behar dugula. Dokumentu labur honek premia bat asetzeko helburua du: bai enpresa nagusietan, bai azpikontratetan, sindikatuaren hausnarketak eta ekimenak gure atal sindikalen esparruan garatzeko elementua izan nahi du. Izan bedi hobeto ikusten laguntzen digun tresna erabilgarria, sindikatuaren premia duten behin-behineko lankidez inguraturik gaudela ohartzeko bitartekoa.

Zergatik? Borroka hau guztioi dagokigulako: bereizkeria jasaten dutenei eta ugazaberia ase-gaitzak aurreko urteetako lortu ditugun lan-baldintza onuragarriagoak zalantzan jartzerik onartzen ez dugunoi.

BEHIN-BEHINEKOTASUNA HEDATZEKO ETA MOZKINEN MASIFIKAZIOA ERRAZTEKO TRESNATZAT DARABILTE AZPIKONTRATAZIOA:

- Enpresek lan-baldintzak okerragotzeko eta langileriaren gero eta zati handiago batengandik askoz malgutasun handiagoa erdiesteko erabiltzen dute azpikontratazioa.
 - Kostuen egitura malguagoa izan dadin.
 - Enpresaren lehiakortasuna lortzeko funtsezko alderdi gisa.
 - Azpikontratazioa darabilen enpresari enpresa nagusian lanean jarraitzen dutenen lan-baldintzak kolokan jartzea ahalbidetzen dion zatiketa-elementutzat.
- Sarritan, enpresa nagusiek zuzeneko lotura dute azpikontratekin, eurek sortutako enpresak baitira.

- Azpikontratazioaren erabilerak zuzeneko eragina du enpleguari buruzko estatistiketan: industrian lanpostu gutxiago azaltzen dira, eta zerbitzuetako lanpostuak, ordea, gehitu egiten dira.
- Horrez gain, lan-kostuak doitzeko helburu beraren bila, subrogazio-bermerik gabeko azpikontrata-kateak hurrengo esleipenean are baldintza txarragoak ezartzea ahalbidetzen die enpresa nagusiei.
- Enpresen soberakinak hazi egiten dira, behin-behinekotasun mota horren aldeko apustuaren ondorioz.

Enpresek azpikontratazioa lan-baldintza okerragoak eta mozkin handiagoak lortzeko erabiltzen dute

HAINBAT ERATAKOA IZAN DAITEKE:

- Azpikontratazio arrunta: jarduera zehatz batean lan-baldintzen erregulazio ezegonkor eta "malguagoa" eta enpresa nagusiarena ez beza-la aplikatzen den hitzarmen txarragoa izatea lortu nahi dute horren bidez. Kateko azpikontratazioa oso hedaturik dago, batez ere erakuntza sektorean, eta arrisku nabaria dakarkio lan-osasunari, besteak beste, azpikontraten katean segurtasun-neurrien gaineko kontrola galdu egiten da eta.
- ABLEak: malgutasunik handiena enpresarentzat eta ezegonkortasuna langilearentzat. Figura horri buruz ezarri berri den arautegia hutsaldurik geratzen da zerbitzu enpresa deritzen erabileraz.
- Zerbitzu enpresak: horrelako enpresen garapenak gutxienezko guztiak hausten ditu negoziatio kolektiboan. Estatu-mailako hitzarmenen bidez, esplotaziotik hurbileko lan-baldintzak xedatzeko asmoa dute.
- Sasiautonomoak: zalantza-izpirik gabe, enpresa askok langile autonomoen erregimenean

sartzera behartzen dituzte besteren konturako langileak, lanean jarraitu ahal izateko. Legez "menpeko langile autonomoaren" figura arautu nahi izatea lan-kontratuak dakartzan gizarte-babeseke mailetatik itzurtzeko asmoa besterik ez da. Ekimen hori Europako instituzioek lan-harremanak malgutzeko eta desarautzeko taxututako estrategiaren ildoan doa.

- Legez aurkako langile-lagapena: kasu guztietan, bereizi egin behar dira legezko azpikontratazioa eta, azpikontratazio-itxuraz, legez aurka egiten den langile-lagapena. Gure iritziz, zerbitzu enpresen bitartez egiten den lanaren zati handi bat legez aurkako langile-lagapenean oinarritzen da.

UGAZABERIAK "NEGOZIATU EZINEZKOA" DELA DIO:

- Enpresaren antolakuntza enpresaburuaren eskumena delako premisari eutsirik, azpikontratatzeko erabakiekin eta erabakiok behin-behineko lanaren hedapenean duten eraginarekin zerikusia duen guztia negoziatu ezinezkoa dela dio ugazaberiak.
- Hori horrela da, bai sektore pribatuan, bai sektore publikoan (EUDELeko alderdi politikoen akordioa). Herri-administrazioak, gastuak doitzeko, zergak murrizteko eta interes pribatuak babesteko beren politika aurrera eraman nahian, aitzindari bihurtu dira alor horretan.
- Ugazabek argi diote: "negoziatioan, saihestu egin behar da azpikontratazioa murrizteko araurik ezartzea..."

Enpresaren antolakuntza ugazabaren ahalmena delako oinarritik abiatuta, patronalak uko egiten dio kolokako enpleguari buruz negoziatzeari

MEHATXU EGITEN DIE LAN-BALDINTZEI:

- Hona hemen azpikontratazioaren ondoriorik larrienak:
 - Enpresa nagusiko hitzarmen kolektiboaren eragin orokorra haustea: azpikontratatuak enpresetako lan-baldintzek enpresa nagusikoekin inolako zerikusirik ez izatea da helburua. Horretarako, hitzarmen ezberdinak aplikatu nahi dituzte batean eta bestean, hitzar-

menak baldin badaude, edo edukiak aldeba-kartasunez ezarri, hitzarmenik ez badago.

- Interes kolektiboak zatikatu egiten dira. Kolektiboaren erantzun-ahalmena ahuldu, eta elkartasun-eza areagotu egiten da. Azpikontratazioa langileak diskriminatzeko "legezko" bide bat da.
- Lan-baldintzak nabarmenki narriatzen dira, bai lanaren egonkortasunari, bai berezko edukiei dagokienez: soldata urriak, lanaldi luzeagoa, enpresaburuaren nahierarako malgutasuna, istripu-indize handiagoa...

ENPRESA NAGUSIKO LAN SINDIKALA:

- Lan zaila bada ere, hau guztion arazoa da. Lantokian ezegonkortasunerako bitartekoak sartzen hasten direnean, duintzat hartzen diren lan-baldintzak "oztopo" bihurtzen zaizkie enpresaburuei, "lehiakortasun" esaten dioten hori lortzeko, eta aitzakia horrexetan funtsatzen dute lan-baldintza duinen kontrako eraso. "Gutxiagoren truke lan egitea" onartzen duen norbait baldin badago, egoera hobean daudenen lan-baldintzak ere beherantz doitzen saiatuko dira berehala.
- Enpresaren erabakien ondorioz bereizkeria jasaten duten langileekiko elkartasunezko bitartekoak jarri behar dira martxan. Benetako elkartasunari buruz ari gara.
- Klase-sindikatuak berdin erantzun beharko liekete bereizkeria-egoera guztiei, diskriminatua gazte, emakume, etorkin, gaitasun urriko nahiz bestelako dela ere.
- Arlo sindikalean egin behar dugun funtsezko lan hori ekintza sindikala egiteko eta azpikontratetan daudenen aldarrikapenak negoziatio kolektibo propioan planteatzeko gure gaitasunaren arabera izango da. Esku hartzeko gure lanabesa negoziatio kolektiboa da. Lan-baldintzak hobetu nahi baditugu, ezin diogu negoziatio kolektiboari uko egin.
- Gure atal sindikalek enpresa nagusian garatu beharreko eginkizunak hiru atal ditu:
 - Ahal den neurrian, enpresa propioko zerbitzuak azpikontratatu edo pribatizatu ez daitezten saiatzea.
 - Gauzatuta dauden azpikontratazio-esparruak kontrolatzea eta horietan erreferentzia

bihurtzea. Legeak azpikontrata horiei buruz ahalbidetzen duen informazio guztia eskatzea eta ekintza sindikalaren eta negoziazio kolektiboaren zerbitzurako baliatzea.

- Azpikontratetako langileen antolakuntza sindikalari eta langileok egiten dituzten borroka zehatzei beharrezko laguntza guztia ematea.

Ordain txikiagoaren truke lan egiteko prest dagoen norbait azalduz gero, epe luzera baldintza hobekak dituztenen kaltetan jokatu du

INFORMAZIO-ESKUBIDEA:

- Informazio-eskubidea Langileen Estatutuaren 42. eta 64. artikuluetan eta, eraikuntza sektoreko enpresei dagokienez, Azpikontratazioari buruzko 32/06 Legean xedatzen da. Ez dira nahasi behar:
 - enpresa nagusiko langileen ordezkariari eman beharrezko informazioa, eta
 - azpikontratetako langileen ordezkariari eman beharrezkoa.
- Horrez gain, Hitzarmen edo Akordioetan (herri-administrazioen eremuan) informazio-eskubide horren hedaturari buruz xedatu diren arauak ere hartu behar dira aintzat.
- Informazioari buruzko erreklamazioak:
 - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzari buruzko Legeak xedatutakoaren arabera, Lan Ikuskaritzak du bete gabe utzitako eginbeharren gaineko eskumena, bai enpresa pribatuen, bai Administrazio Publikoen kasuan. Administrazio militarren menpeko lantoki eta establezimenduak bakarrik daude salbuetsirik. Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legeak arau-hauste larritzat hartzen du hemen mintzagai dugun informazio-betebeharra ez betetzea.
- Dokumentu honi erantsirik, enpresari informazioa eskatzeko prestatutako ereduak jaso dugu, bai eta, behar denerako, enpresak informazioa eman nahi ez izatea salatzeako ereduak, eta legeaz aurkako langile-lagapena salatzeako ere. Gogoratu, arlo honetan, Legeak eskubide eta ahalmen berberak aintzatesten dizkiela Enpre-

sa Batzordeari, langileen ordezkariari eta sindikatuen ordezkariari.

AZPIKONTRATAZIO ESPARRUETAKO ALDARRIKAPENAK:

Euren lan-baldintzak narriaturik ikusten dituztenei sindikatua baliagarria dela ulertarazi behar zaie, bertan antolatzearen garrantziagatik, eta borrokatze beharrezko laguntza ematen duelako.

- ELAren ikuspuntutik, negoziazio kolektiboak aurka egin behar dio azpikontratazioari, azpikontratetako kolektiboaren antolakuntza landuz eta zuzeneko elkartasun-bitartekoak taxutuz.
 - Ugazaberiaren jarrera ikusita, errebindikazio hori gatazkatsua izango da aurrerantzean ere.
- Subrogazio-bermea: ezinbestekoa da, bai gutxieneko egonkortasuna bermatzeko, bai beste eduki batzuk negoziatzeko moduan egoteko.
 - Eremu publikoan: baldintzen pleguetan, subrogazio-betebeharra jaso dadin exijitu.
 - Klausula hori sektore-esparruetan txertatzea exijitu.
- Soldatak parekatzea; bereizkeriarik ez.
 - Azpikontrata bakoitzaren esparruan.
- Laneko prebentzio eta osasun arloan, exijentzia-maila igotzea.
- Helburu horiei begira, negoziazio-esparruak irekitzeko jardutea, azpikontratei aplikatzen zaizkien hitzarmenen indarra oso kontuan izanik.

ZER PLANTEATZEN DUTE BESTE EREDU SINDIKALEK?

- CCOO eta UGTk, CEOE ugazaberiarekin, negoziazio kolektiboari buruz estatu-mailan sinatutako Akordioaren arabera, arazo horretarako irtenbidea enpresaburuei egotz dakizkiekeen "erantzukizunak" legeaz arautzea da.
- Akordioak dioenez, "...enpresek azkar aldatzen den inguruneari erantzun behar diotelarik, ezinbestekoa da moldatzeko ahalmena gartztea, barruko zein kanpoko malgutasunaz baliatuz". Hots, zabal-zabalik uzten ditu ateak ugazaben interesekoa izan daitekeen edozein neurri ezartzeko.

- "Kanpoko malgutasuna" diotenean (azpikontratazioa barruan sartuta), hauxe ulertu behar da:
 - Langileak kontratatzeko eta kaleratzeko baldintza gabeko aukera, gero eta kalte-ordain merkeagoen truke.
 - Ekoizpen-prozesuaren "deszentralizazioa", alegia, zerbitzuen kanporatze edo azpikontratazio deritzona. Aipatu beharreko azken modalitatea zerbitzu enpresak dira, azpikontratazioaren bitartez bideratuak eta eragin kaltegarri eztaba daezinekoak. ABLEei soldaten parekatze printzipioa bete beharra ezartzen dien lege berrian xedatutakoari itzurtzeko sortu dira zerbitzu enpresak.
 - Eraikuntza sektoreko azpikontratazioari buruzko legean (CCOOen eta UGTren oniritzia izan duen horretan) xedatutakoaren arabera, enpresetako plantilletan, gehienez, %70 izan daitezke aldi baterako langileak, eta sei mailara arteko azpikontratazio-katea egon daiteke. Berez, Legean xedatu den horrek aisa gainditzen du sektoreko batez besteko behin-behinekotasun maila, une honetan %50ekoa baita.
2. Ugazaberia bere mozkinak ugaritzen jarraitzekotan dago. Azken urteetan hartutako erabakiek aberastasunaren banaketa soldaten kaltetan aldarazteko balio izan dute. Ugazabek ez dute ezertxo ere oparitzen.
 3. Marjina itzela dago azpikontratetako lan-baldintzak hobetzeko. Datu ekonomiko guztiek berresten dute diagnostiko hori.
 4. Negoziatio kolektiboa funtsezko tresna da egoerari aurka egiteko.
 5. Enpresa nagusietako atal sindikalen laguntzaz, azpikontratazio-esparru bakoitzeko langileak antolatzea lortu behar dugu.
 6. Afiliazioa, sindikatuko kide egitea, ahalik eta zentzurik zabalenean, ezinbestekoa da borroka hau behar bezala garatu ahal izateko. Era sistematikoan landu behar dugu afiliazioa. Izan ere, oso diskriminaturik dauden esparruetako lan-baldintzak duintzeko, indar sindikala behar da.
 7. Ezegonkortasunaren aurkako gure borrokan, behin-behinekotasuna jasaten dutenentzat oso baliagarriak diren bitarteko praktikoak dauzkagu eskura, bitartekook erabiltzen baldin badakigu. Sindikatuaren giza baliabideak eta bitarteko materialak (Greba-Kutxa) egiteko horren zerbitzuan daude.

ONDORIOAK:

1. Azpikontratazioaren bitartez behin-behinekotasuna hedatzea erabaki du ugazaberiak, eta ez dago erabaki horren inguruan ezer negoziatzeko prest, ez erabakiok hartzeko uneari buruz, ez eragiten duten ezegonkortasunari buruz. Azpikontratazioa jasaten duten kolektiboen lan-baldintzak egokiera izan daitezke. Asko hobetu dezakete; sindikatuak asko eskaini ahal die.

Borroka hau taxuz egin ahal izateko afiliatzea eta sindikalizatzea –zentzurik orokorrean– erabakigarriak dira. Afiliatzeko lana era sistematikoan egin behar da

ENPRESARI KONTRATEN / AZPIKONTRATAZIOAREN GAINEKO INFORMAZIOA ESKATZEKO EREDUA

.....enpresako [Administrazio Publikoko] Zuzendaritzari.

Gaia: Azpikontratazioari buruzko informazioa eskatzea.

.....(e)n, 200.....(e)korenan.

Aipatutako gaiari dagokionez, Zuzendaritza honengana jo dut [dugu], ELA sindikatuko atal sindikala-
ren Ordezkarri Sindikal [Enpresa Batzordeko kide; Langileen Ordezkarri] naizen/garen aldetik, Langileen
Estatutuaren Legearen 42.4, 64.1.1 eta 62.2 artikuluei eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege
Organikoaren 10.3.1 artikuluari jarraituz [eta hitzarmen kolektiboan zehaztutakoarekin bat (kasua
bada)], azpikontratazioari buruzko informazioa eman dakidan [dakigun] eskatzera.

Ekainaren 9ko 5/2006 LEdek dioenaren arabera, Langileen Estatuaren Legearen 42. artikulua 4. ata-
lak xedatzen duenez, enpresak honako alderdi hauen gaineko informazio eman behar izango die lan-
gileen legezko ordezkariei, lanak eta zerbitzuak azpikontratatzea erabakitzen duenean:

- a) enpresa kontratistaren edo azpikontratistaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia;
- b) kontrataren xedea eta iraupena;
- c) kontrata non egikarrituko den;
- d) bidezkoa bada, kontratak edo azpikontratak enpresa nagusiaren lantokian edukiko dituen langile-
en kopurua;
- e) laneko arriskuen prebentzioko ekintzak koordinatzeko aurreikusitako neurriak.

Halaber, aipatutako artikuluari jarraituz, enpresa kontratistek edo azpikontratistek enpresa nagusiaren
lantokia jarraitutasunez konpartitzen badute edo konpartitzeko asmoa izanez gero, enpresak aurreko
informazioa jasotzen duen Erregistro Liburua ikusteko aukera eman behar dit [digu].

Horrek guztiak ez du baztertzen Legean xedatutakoaren arabera Enpresa Batzordeari (Langilearen
Estatutuaren 64.1.1 artikulua), Langileen Ordezkariei (Langilearen Estatuaren 62.2 artikulua) eta
Ordezkarri Sindikalei (Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 10.3.1 artikulua), hiru hilerik
behin, gutxienez, "azpikontratazio-kasuen" gainean eman behar zaion informazioa.

Eskatutako informazioa ahalik eta lasterren emango zaidalakoan [zaigulakoan], adeitasunez,

.....

Dokumentu originala jaso dut

Lekua: Data:

KONTRATEI / AZPIKONTRATAZIOARI BURUZKO INFORMAZIOA EMAN EZ IZANA IKUSKARITZAREN AURREAN SALATZEKO EREDUA

LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO PROBINTZIA-IKUSKARITZARI

....., adinez nagusia/k, NAN zenbakiduna/k, jakinarazpenetarako helbidean [edo lantokia bera] eta harremanetarako telefonoa duena/dutenak, Ikuskaritza honengana jo dut [dugu], ELA sindikatuko atal sindikalaren Ordezkaritza Sindikal [Enpresa Batzordeko kide; Langileen Ordezkaritza] naizen/garen aldetik, honako hau ADIERAZTEKO:

Idazki honen bitartez, LAN-HARREMANEN ARLOKO ARAU-HAUSTEAREN SALAKETA egiten dudala/dugula helbidean duen enpresaren [Administrazio Publikoaren] aurka, honako egitate eta irizpide hauetan oinarriturik:

LEHENENGOA.-20.....ekoren(e)an, azpikontratazioari buruzko informazioa eskatu nion aipaturako enpresari [Administrazio Publikoari], Langileen Estatutuaren Legearen 42.4, 64.1.1 eta 62.2 artikuluen eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 10.3.1 artikuluen itzalpean [eta hitzarmen kolektiboan zehaztutakoari jarraituz (egokia bada)]:

BIGARRENA.- Orain arte, aipaturako informazioa ez zaigu eman.

[(Kasua bada) Enpresak ez dauka lantokian jarraitutasunez diharduten enpresa kontratisten edo azpikontratisten erregistro-libururik].

HIRUGARRENA.-Ez-egite hori arau-hauste larritzat tipifikatu da Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 7.7 artikuluan: "Langileen ordezkariek eta ordezkaritza sindikalek, legez edo hitzarmenez xedaturiko eran, informazioa jasotzeko, entzunak izateko eta kontsultak egiteko duten eskubidea urratzea".

[Egitate hori arau-hauste larritzat tipifikatu da Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 7.12 artikuluan: "Langileen Estatutuaren 42.4 artikuluan aurreikusitakoaren kontra, enpresa nagusiak lantoki berean jarraitutasunez diharduten enpresa kontratisten edo azpikontratisten erregistro-libururik ez edukitzea, langileen legezko ordezkariei informazioa ez emateko arrazoia baldin bada".]

LAUGARRENA.-[Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 39. artikuluen arabera, zehapenaren graduazioan eragina izan dezaketen beste inguruabar batzuk: enpresa arau-hauslearen zabarkeria, arau-haustea nahita egitea; Ikuskaritzak aurretiaz egindako ohartarazpen eta errekerimenduei jaramon ez egitea; enpresaren negozio-zifra, kaltetutako langileen kopurua, egindako kaltea];

Goian adierazitakoa dela eta,

HONAKO HAU ESKATZEN DIOT/DIOGU LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZARI: aipaturako enpresaren [Administrazioaren] kontrako salaketa aintzat hartzea eta zehazpen-prozedurari ekitzeko, eta delako enpresa [Administrazioa] zehatzeko errekerimendu-akta eta arau-haustearen akta prestatzea.

Lekua: Data:

.....

LEGEZ AURKAKO LANGILE-LAGAPENA IKUSKARITZAREN AURREAN SALATZEKO EREDUA

LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO PROBINTZIA-IKUSKARITZARI

....., adinez nagusia/k, NAN zenbakiduna/k, jakinarazpenetarako helbidean [edo lantokia bera] eta harremanetarako telefonoa duena/dutenak, Ikuskaritza honengana jo dut [dugu], ELA sindikatuko atal sindikalaren Ordezkaritza Sindikal [Enpresa Batzordeko kide; Langileen Ordezkaritza] naizen/garen aldetik, honako hau ADIERAZTEKO:

Idazki honen bitartez, LAN-HARREMANEN ARLOKO ARAU-HAUSTEAREN (LEGEZ AURKAKO LANGILE-LAGAPENAREN) SALAKETA egiten dudala/dugula helbidean duen enpresaren/enpresen [Administrazio Publikoaren] aurka, honako egitate eta irizpide hauetan oinarriturik:

LEHENENGOA.– enpresa/k, lan eta zerbitzuen azpikontratazio itxuraz, Langileen Estatutuaren Legearen 43. artikulua debekatzen duen legez aurkako langile-lagapena egiten ari da/dira. Izan ere, aipatutako artikulua 2. atalean eta horrekin bat datorren jurisprudentzian, azpikontratazio barik legez aurkako lagapena dela erabakitzeke aurreikusitako inguruabarretako batzuk gertatzen dira bertan:

- enpresen arteko zerbitzu-kontratuen funts bakarra enpresa lagatzaileak [zerbitzu-enpresak, kontratistak] gure enpresaren, hau da, lagapen-hartzailearen eskura langileak jartzea da, zerbitzu-enpresa lagatzailearen enpresaburu-izaerari dagozkion zereginak eta antolakuntza aipatu barik, lagatutako langileek gure enpresa lagapen-hartzailearen baliabideez eta antolakuntzaren menpe eta bertako buruzagien esanetara dihardutelarik, buruzagiok kontrolatzen baitute langile horien lana [egoera zehatz bakoitzari buruzko datuak eta inguruabarrak azaldu];
- enpresa lagatzaileak ez du jarduera eta antolakuntza propiorik, ez eta bere jarduera garatzeko beharrezko baliabiderik ere.

BIGARRENA.–Ez-egite hori arau-hauste oso larritzat tipifikatu da Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 8.2 artikuluan: "langileen lagapena, indarreko legeriak debekatzen duen eran".

HIRUGARRENA.–[Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 39. artikulua arabera, zehapenaren graduazioan eragina izan dezaketen beste inguruabar batzuk: enpresa arau-hauslearen zabarkeria, arau-haustea nahita egitea, iruzur egitea edo iruzur egiten uztea; Ikuskaritzak aurretiaz egindako ohartarazpen eta errekerimenduei jaramon ez egitea; enpresaren negozio-zifra, kaltetutako langileen kopurua, egindako kaltea];

Goian adierazitakoa dela eta,

HONAKO HAU ESKATZEN DIOT/DIOGU LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZARI: aipatutako enpresaren/enpresen [Administrazioaren] kontrako salaketa aintzat hartzea eta honako akta hauek prestatzea:

- errekerimendu-akta, enpresak/ek lagatutako langileei enpresa lagatzailean edo enpresa lagapen-hartzailean (langileek eurek aukeratzen dutenaren arabera) finko izateko eskubidea berma dezaten,
- eta arau-haustearen akta, zehapen-prozedurari hasiera emateko eta enpresa [Administrazio] hori/horiek zehatzeko.

Lekua: Data:

.....

OHARRAK:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....