

MERCEDES

Mercedes, Mercedes da? Amaitu dira aitzakiak



MERCEDES

Mercedes, Mercedes da?

Amaitu dira aitzakiak

Aurkibidea

- 3** 1 Sarrera: Efren kasutik abiatuta
- 6** 2 Atzera begira: duela lau urteko testuingurua
- 7** 3 Helburu hirukoitza
- 14** 4 Enpresak sustatutako erreferenduma: itxurazko parte-hartzea
- 16** 5 Iruzurra kontratazioan: bide administratibo-judiziala
- 18** 6 Erreferenduma: negoziazio kolektiboa isilarazteko estrategia
- 20** 7 Ondorioak
- 22** 8 Helburu eta emaitzen laburpen taulak

www.mrafundazioa.eus
E-maila: fundazioa@ela.eus
Twitter: [@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

Fotokonposizioa: *Bilbograf*
Inpresioa: *Bilbograf*

1 Sarrera: Efren kasutik abiatuta

Sei-hileko lan-kontratu kateatuak, behin-behineko egoeran, kaleratua... Hogeita hamar urteko gazte honen kasua ezagutzea argigarria da Mercedes-Benz enpresan kontratazioan dagoen fraudea ezagutzeko. Efren Cotillas, ELAko ordezkaria da gaur egun eta bi urtetik gora darama kontratu prekarioak bata bestearen atzetik kateatuz.

Lantegian sartu berritan UGTko ordezkariak hurbildu zitzaizkion eta sindikatuko kide eginez gero enpresan lanean jarraitzeko eta finko bilakatzeko aukera handiagoak zituela. Efrenek urtebete zeramanean lanean, bere bigarren kontratua amaitzera zihoala kalera bota zuten behinbetiko egin ordez. Kaleratu osteko hurrengo egunean, kontratu berri batekin lantegira itzuli zen bere betiko lanpostura. Horrela eman zituen bi urtel!

Fraude egoera honen aurrean UGTk kanpaina oso bortitza egin zuen bere jarraitzaileen eta orokorrean langile guztien artean: **sinestarazi nahi zuten kontratazioan zegoen iruzurra legearen barruan zegoela eta normala zela**. Hau da, legezkoa zela bi urtetan zehar behin-behineko kontratuekin lan egitea. Efrenek ere halaxe irentsi zuen: *“Legezkoa zela esaten ziguten eta guk sinetsi”*. Fraudea kamuflatu nahia eta horri normaltasun itxura emateko jokaldi hori onartezina zen ELArentzat. Horregatik ELAk kontra-kanpaina bat egin zuen 2016ko udaberrian, hain zuzen ere, hain hedatua zegoen fraudea eta ebentualitate maila salatzeko.

Une horretan hasi zen Efren harremanetan Igor Guevara ELAko ordezkariarekin. Bere begiekin ikusten hasia zen enpresan sartu berritan sinisten ez zituenak: *entxufismoa* zabaldua zegoela, bazirudien UGTn afiliatzen zirenak kontratatzen zituztela, eta finko egiten zituztela.

“Mercedesen jende asko kontratatzen da, eta jakina, era guztietako jendea dago horien artean. Baina UGTn afiliatzen direnek itxuraz duten mesede-tratua nabarmena da. Gasteizen oso zabaldua dagoen datua da eta politikariek ere onartu izan digute. Baina aitzakia antzekoa darabilte denek: Mercedes, Mercedes da!”

MERCEDES

Mercedes, Mercedes da? Amaitu dira aitzakiak

Efrenek une horretan bi aukera zituen. Batetik, UGTko edo hitzarmena sinatu zuen beste sindikatu bateko kide egin zitekeen ea horrela lanean era egonkorrean jarraitzeko aukera gehiago ote zituen ikusi. Bestetik, bere egoera salatzea erabaki zezakeen: lanean urtebete zeramanean kontratua eten ziotela ostean lanpostu berera itzul-tzeko.

Bigarren bidea hartu zuen Efrenek eta Lan Ikuskaritzara jotzearekin batera, bera izan zen lehenetarikoa epaitegietan salaketa indibiduala jarri zuena. Lan Ikuskaritzak errekerimendua egina zion enpresari Efrenen kontratuak behin-betikoa izan behar zuela eta. Bitartean, Efren ELAko ordezkari sindikal gisa aukeratua izan zen eta bere kontratua amaitzera zihoanean kalera bota zuten. Epaitegian ez zegoen honezkero bere konbertsioa exijitzerik baina bere kaleratzea bidegabeba zela ebatzi zuen epaiak.

Horren aurrean helegitea jarri du enpresak. Igor Guevarak azaltzen digu: *“ELAk bere aldetik helegitea jarri du kaleratzea nulua izan dela exijitzeko. Honek jurisprudenzia sortuko luke ELAk urteetan salatu duen fraudea frogatzeko”*.



Efrenena ez da kasu isolatua, ezta banakako ibilbide bat ere: bere salaketa aurrez planifikatu eta gidatutako lan sindikal kolektibo baten emaitza da. Izan ere, milaka kontratu goitik behera aztertzeko lan xehea egin du ELAko atal sindikalak eta 500 langileren egoera salatu du, izen-abizen eta guzti. Gaur egun, ia %80ak kontratu mugagabea du.

Azken urteotan atal sindikaletik egindako lana balioan jartzea ezinbestekoa da: gertaerak ez dira halabeharrezkoak izan eta ez dira puntu honetara itsu-itsuan heldu. Alde batetik, negoziazio kolektiboaren baldintza tamalgarriei buelta eman beharra zegoen: negoziazio prozesuak urtez urte gardentasunik gabekoak, opakak, mahaitik kanpo gutxieneko edukiekin adostuak izaten ziren. *“Horrek ezin zuen horrela jarraitu eta jauzi bat eman nahi izan genuen”* adierazi digu Egoitz Iturbek (ELAko industria federazioko arduraduna Gasteizen). Horrekin batera, prekarietateari aurre egiteko, kontratazioan dagoen iruzurraren aurka borrokatzeko eta neurritz gorako ebentualitateari mugak jartzeko, atzetik lan izugarria egon da.

Igaro dira ia lau urte aurreko hauteskundeak ospatu zirenetik: 2014ko azaroan erronka eta estrategia zehatzak ezarri zituzten ELAko ordezkari sindikal eta langileek. Beti berdina egiteak betiko emaitzak dakartza eta egoera aldatu nahi bazen, planifikatu beharra zegoen.

2 Atzera begira: duela lau urteko testuingurua

Krisiak gogor jo zuen Mercedes-Benzeko lantegia ere eta 2014 aurreko urteetan inoizko ekoizpen mailarik baxuenak egon ziren. Langileek behin behineko EEET (Enplegu Erregulazio Espediente Tenporala) egoera pairatu zuten: 214 egun baino gehiagoko langabezi-egun agortzeraino; urte bete baino gehiago aktibatiterik gabe krisi urteetan.

Krisiaren urte gogorrenen ostean, enpresarentzat garrantzitsua izan zen 2014 urtea: furgoneta eredu berri bat ekoizten hasiko ziren. Aurreko furgoneta eredia ordezkatzearaz gain urrats esanguratsua izan zen, luxuzko turismoen sektorean sartu eta furgoneta merkeen merkatuan barneratzeko apustua.

Erronka horrek enplegua sortzea ekarri zuen eta urte horretan bertan 350 langile berri sartu ziren lantegian. Tamalez, abagunea enplegua baldintza onetan sortzeko aprobetxatu ordezkariak, klontratazioak ohiko iruzur ezaugarriak zituen: “merkadeo” garbia. Enpresari men egiten dioten sindikatuek (UGT, CCOO, Ekintza eta PIM) aurreko hamarkadan hitzarmenak sinatu izan dituzte, gutxiengoan batzutan eta gehiengoan (baina eraginkortasun mugatuarekin) besteetan. Trukean, langileak kontratatu edota behin-behinekoak finko bihurtzerako orduan, sindikatu lagun horiek saltzen dute beraien afiliatuek sarbide errazagoa izaten dutela.

Mercedes-Benz enpresan kontratazioan dagoen fraudea ezaguna da oso: alderdi politikoen ere halaxe onartu izan diete ELAko ordezkariak aurrez aurre egindako bilera ez formaletan baina gero besoak gurutzatuta geratu dira. Langileak kontratatzeke enpresak lan-poltsa bidez funtzionatzen zuen: behin-behineko bi urteko kontratuak amaitzean, luzatu ordezkariak, kaleratu eta langabezia jasotzera pasatzen dira, sei hilabete ondoren, legezko epea, lanpostu bererako kontratatzeke.

Gauzak horrela, 2014ko hauteskundeak ezaugarri zehatzekin nabarmenduta iritsi ziren: furgoneta berriaren ekoizpena, behin-behinekotasunaren hazkunde nabarmena, kontratatzerako orduan disimulurik gabe

enpresak egiten duen iruzurra eta UGT eta beste sindikatu lagunen ohiko otzantasuna. *“Furgoneta berriaren merkaturatzea kontuan hartzeko elementu koiunturala zen eta susmoa genuen behin-behinekotasunak gora egingo zuela, baina horretaz gain Mercedes-Benzeko lantegian egiturazkoak eta ohikoegiak ziren praktikak irauli beharra zegoen. Gauzek ezin zuten bere horretan jarraitu”* argitu ditu Hodei Blaskok (Gasteizko industria federazioko ELAko kidea).

3 Helburu hirukoitza

Hauteskundeen emaitzetan argi geratu zen, beste behin ere, lantegian egoera prekarioenean dauden langile askok, behin-behinekoek alegia, UGT, Ekintza eta PIMen xantaila onartu zuten behin betiko kontratua lortzeko. Baina gertatu dena da, gutxiengoan sinatutako hitzarmenen bidez, haien lan baldintzak okertu eta prekarizatu direla sindikatu horiei esker.



Testuinguru honetan erabaki irmoa hartu zuen ELAko atal sindikalak prekarietatearen eta behin-behinekotasunaren aurka borrokatzeko esfortzuak areagotu eta negoziazio kolektiboaren deskalabruari amaiera emateko. Guzti horretarako estrategia hirukoitza zuen bidea irudikatu zuten.

– Lehenik, hurrengo estrategiak jorratzeko ezinbestekoa izango zen akuilua: hauteskundeetan lortutako emaitzak kontuan hartuta, aliantzak sendotu eta gehiago berriak osatzea.

– Bigarrenik, negoziazio kolektiboaren esparruan, helburu argiak markatu ziren hitzarmenaren negoziazioari begira.

– Azkenik, bide juridiko-administratibotik kontratazioan dagoen iruzurra aboratzeko borondatea: lan ikuskaritzara joaz eta behar izatekotan epaitegietara. Bi bide hauek elkarrekin gurutzatzen direla ikusiko dugu.

Hodei Blasko, industria federazioko ELAko kideak, halaxe azaldu digu *“Dena plan bat izan da. 2014an gogor ekin genion eta lan asko egin dugu hitzarmenean hobekuntzak, fraudearen aurka borrokatu eta behin-behinekotasunean dauden langile horien baldintzak hobetu asmoz. Puntu honetara ez gara halabeharrez heldu, eta emaitzak balioan jarri behar ditugu. Noski, emaitza guztiak ez dira gure gustukoak izan, baina gure esku egon ez diren erabakien fruitu izan dira horiek: nagusiki enpresako arduradunen eta UGT, Ekintza eta PIM sindikatuen jokabideen ondorio”*.

Gehiago berriaren eraketa

Jomuga hau beste helburuak jorratu ahal izateko oinarritzkoa dela esana dugu: hau da, helburu inguratzailea. ELAko atal sindikalak aliantza landu zuen enpresaren morroitzapean ez zeuden beste sindikatuekin: LAB eta ESK (bi hauek elkarrekin aurkeztu ziren 2014ko hauteskundeetan) eta baita CCOOrekin ere.

Esan bezala, bide juridiko-administratibota eta hitzarmenaren negoziazioa, bata bestearen ondotik doazen estrategiak izan dira. Kasu batzuetan bat egiten dute, uztartu egiten dira, pasarteak partekatzen dituzte, eta batak bestean eraginak izan ditu.



Negozio kolektiboan: prekarietatearen aurka

Aurreko hamarkadetan hitzarmenak ez dira era garden eta demokratikoki adostu izan: sarritan, akordioa plataforma bateratutik kanpo egin izan da Mercedes eta bere babeseko sindikatuekin (UGT, Ekintza, PIM). Horrek negoziatzeko eskubidea urratzen duela salatu izan du ELAk, baita Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak arrazoia eman ere, Mercedes 6.000 euroko isuna ordaintzera behartuz.

Hitz gutxitan, negoziazio mahaitik kanpo, enpresak eta sindikatu otzanez “negoziatutako” hitzarmen hauetan enpresaren desioei men egiten zioten, eta kasu askotan, gutxiengoan onartu izan dira. Hau ikusta, ELAtik apustu garbia egin zen negoziazio kolektiboa beste era batean abordatzeko.

Prozesuari dagokionez, enpresa batzordearen presidentea eta idazkaria gehiengo sindikal baten esku egoteko helburua ezarri zen, enpresa batzordeari merezi duen garrantzia emateko, eta sindikatu guztien ordezkaritzara errespetatzeko. Egitasmo honek, bat egiten du dagoeneko aipatu dugun aliantza berrien lanketarekin. Bigarren helburua langileen parte hartzea sustatzea izan da. Mercedes Benzeko langileak hitzarmenaren parte egin nahi izan dira. Hamarkada bat baino gehiagoz negoziazio pro-

MERCEDES

Mercedes, Mercedes da? Amaitu dira aitzakiak

zesutik erabat baztertuta egon dira eta ez da asanbladarik ospatu urteetan. Enpresak sustatutako sasi-erreferendumak izan dira langileek parte hartzeko izan duten aukera bakarra: ez hitzarmena negoziatzeko, baizik eta dagoeneko emanda datorren hitzarmen bati bai-ala-ez esateko, desinformazio, xantaia eta mehatxuz kutsatutako giroan.

Hitzarmenaren edukiari dagokionez berriz, hitzarmena negoziatzeko plataforma osatu aurretik, ELAk hiru baldintza eskatzen zituen:

- 1) Hitzarmena gehiengoan sinatzeko konpromisoa.
- 2) Hitzarmenean lan erreformari aurre egiteko klausulak exijitzeko konpromisoa: ultraaktibitatea eta inaplikazio klausulak.
- 3) Soldata igoera duinak.

ELArekin bat egin zuten CCOO, LAB eta ESK sindikatuek. Era honetan, 2014ko hauteskundeetatik bi hilabete eskasera hitzarmen berria adosteko batzorde-negoziatzailea eratu zen. UGT sindikatuak ez zuen konpromiso bat ere bere egin, eta ildo honekin jarraituz, bertsu egin zuten Ekintza eta PIMEk.



Une horretatik aurrera, enpresa batzordeko gehiengotik abiatuta plataforma bateratua eratu zuten ELA, CCOO, LAB eta ESKko ordezkariak eta enpresari eskatu zitzaion hiru konpromiso horiek bere egiteko. Enpresak bigarren eta hirugarren eskakizunei oztoporik jarri ez bazien ere, argi utzi zuen bere jarrera lehenengo eskakizunaren aurrean: muzin egin nahi zion gehiengoan sinatzeko bermeari. *“Deabruarekin ere sinatuko genuke guregana etortzen bada”* gisako adierazpenak egin zituzten.

Honen aurrean, guztiz antzua bilakatzen zen enpresa eta batzordearen gehiengoaren arteko buruz-buruko negoziazioa: enpresa beste edonorekin adosteko prest zegoen, eta bazituen hiru sindikatu horretarako gertu.

Egoera honetan, enpresak negoziazioak eten zituen, aurrerapausorik ez zegoela argudiatu. Noski, oztopo nagusia bere jarrera propioa zen: zertarako negoziatu gehiengoarekin, bere zerbitzura dagoen gutxiengoarekin sinatzeko prest egonda?

Langileen Asanblada

ELA, LAB, ESK eta CCOOko ordezkariak bultzatuta, langileen batzar orokorra antolatzea erabaki zen: langileak jakinaren gainean jarri nahi zituzten eta negoziazio prozesua zertan zen azaldu. Espero zitekeen bezala ekimen hau ez zuten babestu gainontzeko sindikatuek, eta enpresak, ere, oztopo handiak jarri zituen: lan orduetatik kanpo egin beharko zen eta ez lantegi barruan.

UGT sindikatua Batzar Orokorraren aurka egoteaz gain, ez zegoen prest Batzordearen gehiengoak antolatutako edozein batzarretan parte hartzera. Puntu horretara iritsita, Langile Batzordearen presidentea (UGTkoa zena) kargutik kendu zuten eta aurrerantzean ELAko ordezkariak (Igor Guevarak) hartu zuen erantzukizun hori. Lorpen hau, gehiengo sindikal berriaren emaitza garrantzitsua izan zen: negoziazio mahaian presidentea eta idazkariak gehiengo honen esku egotea, hitzarmenaren negoziazioan gauzak ezberdin egiteko giltzarria zen: era garden eta

demokratikoan. Enpresa batzordeko presidentearekin egon gara, Igor Guevararekin.

ELAko ordezkariak argi esan ziguten langileen parte hartzea indartzea helburu estrategikoa izan dela. Traba horiek kontutan hartuta, eta jakinik azken hamarkadan ez zela batzar orokorrik ospatu, emaitza oso positiboa izan zen: mila langiletik gorak parte hartu zuten. Gehiengo zabal batek langile batzordearen gehiengoarekin bat egiten zuen, eta prest agertu ziren hitzarmena gehiengoan bakarrik adostu zedin.

Plataforma bateratuaren aldarrikapenetako bat aurreko hitzarmenak ezarritako **eskala bikoitza** murriztea zen: lantegian sartu berria zen langile baten soldata, langile beterano baten mailaraino iristeko bost urte edo gehiago igaro behar ziren. **2016 urteko hitzarmenaren negoziazioan** desberdintasun horrekin amaitu nahi zen: langile berriak, beterano baten ardura eta atazak betetzeko gai zen unean, soldata berdina jasotzeko eskubidea izan beharko luke. Horretarako, hilabete edota hiru hilabeteko epea nahikoa izan liteke.

Langileen Batzar Orokorra 2016ko maiatzean ospatu ostean, gauzak ez ziren asko mugitu udazkenera arte. **2016eko azaroan Lan Ikuskaritzak** bilera batera deitu zituen Mercedes-Benzeko arduradunak.

“Zerk eraman zuen Lan Ikuskaritza bilera hori egitera? Argi eta garbi guk sindikatutik sei hilabete lehenago jarrita genuen salaketak”.

Hau da, hilabete luzez enpresak negoziazio mahaia erabat blokeatuta izan zuen, ez zuelako bermatu nahi hitzarmena gehiengoan sinatuko zuenik. Enpresak Lan Ikuskaritzarekin bilera izan eta egun gutxira, astelehen batean negoziazio mahaia deitu zuen: asteazkenean mahaia bildu egin zen eta ostiralerako bazegoen aurreakordioa UGT, PIM eta Ekintza sindikatuekin gutxiengoan adostuta.

“Ikuskaritzako bilera horretatik egun gutxira, erabat geldituta zegoen hitzarmena, “bat-batean” adostuta ekarri zuten enpresak, UGT, PIM eta Ekintzak”.

Begoña Vázquez • ELA Gasteiz

“Mercedes, Mercedes da”



Dena bere alde duen erraldoia. Urkulluk eta Erregeak ere bisitatu izan duten enpresa. Ekoizpen-gailur historikoak izan ditu eta eredugarri izan da enpleguaren sorreran. Arabako (eta euskal) ekonomiarako oinarritzkoa da, halaxe jakinarazten digute komunikabide eta gobernariak.

Erraldoi honek, boterea gehiegieriaz erabiltzen du eta endotasun itxuraren atzean ahultasun ugari ezkututzen dira. Iruzurrezko kontratazioan eta eskubide sindikalen urraketan lider izanik, berejokoa jarraitzen dutenen aldeko sindikalgintza sustatzen du. Ekoizpenaren ziurgabetasunak sortzen duen beldurrarekin eta lekualdatzearen mehatxuarekin jolasten du.

Hitzarmena berrizteko negoziatu behar den bakoitzen, egutegi berriak adostu behar direnean, edota hauteskunde sindikalak hurbiltzen direnean, beldurra eragiten duen makinaria martxan jartzen da. Bitxikeri moduan, Titos jaunak 2014 urtean jarritako salaketa daukagu. ELAk Titos hauteskunde-zentsutik kanpo utzi izana denuntziatu zuen. Beste langileek bezala hauteskundeetan parte hartu nahi zuen!

David da ELA, Mercedesen. Habaila batekin borrokatzen dugu

erraldoiaren aurka: antolakuntza, talde lana, motiboak eta gogoak. Prest dagoen sindikatuarekin.

Horixe da urteetan zehar frogatuz joan garena: iruzurrezko kontratazioaren aurkako borroka, gehiengo alternatiboak, eta joko demokratikoaren arauen eta gehiengoaren errespetua. Lan egiteko era desberdin bat, barne burokrazia zoroari muzin egiten diona eta kontzertazio-sindikalarari uko egiten diona. Gure apustua plangintza propia lantzea izan da, langileen baldintzak hobetzeko helburuak bilatzea. Horrekin biderik xamur eta eroso baztertu nahi izan dugu: enpresaren hartutako edozein neurri men egitea.

Lan asko dugu aurretik. Langileen baldintzak eta mozkin-dibidendoak ez dira proportzionalak. Komunikabideetan bere aurpegi adeitsua erakusten duen enpresak, ez lieke aurpegi latzena erakutsi behar langileei, ekoizpena aurrera atera eta mozkinak sortzen dituztenei.

Argi dago antolatzen jarraitu behar dugula, arazoak heldu baino lehen aurreikusteko gai izan behar dugula eta planifikazio estrategikoarekin lan egin behar dugula. Honek ahalbidetzen baitigu langileak merezitako.

4 Enpresak sustatutako erreferenduma: itxurazko parte-hartzea

Aurreakordioa sinatu eta hiruzpalau egunera enpresak erreferendum expres bat antolatu zuen, langileek akordioaren alde ala aurka bozka zezaten. Kontuan hartuta hitzarmena gutxiengoan adostu zela, negoziatzioa ez zela batere gardena izan, eta erreferenduma bera enpresak eta gutxiengoan zeuden sindikatuak antolatu zutela, ELAko atal sindikalak erreferenduma itxura garbiketa gisa ulertu zuen. *“ELAk ez zuen erreferendumean parte hartzera deitu. Gure jarrera azaltzea konplikatua izan daitekeen arren, funtsezkoa da langileei ondo adieraztea. Erreferendumaren bitartez enpresak nahi zuena zen langileen artean itxurazko parte-hartzea antolatzea. Baina akordioa negoziazio mahaitik kanpo adostu zen, langileen eta gehiengo sindikal berriaren partehartzerik gabe. Langileek emanda datorren hitzarmen bati bai ala ez esatea ez da parte hartzea”*.

2016ko azaroan 24ean, prozesua ikuskatu zutenen arabera, lanean ari diren 5.000 langile ingurutik 4.262 pertsonak parte hartu zuten erreferendumean. Bozkatu zutenen artean %53ak baiezkoa eman zion hitzarmenari, baina langileen gehiengoaren babesik ez zuen jaso. *“Emitza horrek ez du gutxiengo sindikalak sinatutako hitzarmena langileen gehiengoak onartutako akordio batean bilakatzen. Eta gutxiago, behin behineko kontratatuen artean beldurra hedatzeko kanpaina bat zegoenean”*.

Erreferendumaren ostean CCOO sindikatuak, ELA, LAB eta ESKrekin aliantza zuen arren, akordioa babestea erabaki zuen: inolako justifikaziorik gabe, plataformatik kanpo enpresa eta gu-txiengo sindikalak onartutako hitzarmena sinatu zuen estatuko sindikatuak.

ELAk hitzarmenaren negoziazioaren prozesua salatu zuen eta baita erreferendumaren egunean ikusitako irregulartasunak ere (bozkatzeko txanda eta erroldekin lotuta). **Baina horretaz gain edukietan ere ez zetozen bat.** Hitzarmen horrek prekarietatea areagotzen zuen eta besteak beste, eskala bikoitza sakondu egin zuen: 6 urteraino igo zen, langile berriak ohiko soldata jasotzeko itxaron beharreko epealdi minimoa.

Aurreakordioan bertan, enpresak 500 langile finko egiteko asmoa jasota zetorren.

“500 langile finko bihurtzearena ezin genuen enpresaren opari bezala onartu”. Izan ere, Lan Ikuskaritzan ELAk jarri zuen salaketak hori bera exijitzen zuen, eta ez da kasualitatea: lan hitzarmena onartu eta egun gutxira, Lan Ikuskaritzak, ELAren denuntziari men eginez, ebatzi zuen enpresak 550 langile finko bihurtzeko beharra. “Enpresak bazekien Lan Ikuskaritzak horrela ebatziko zuela eta hori aurreikusita, hitzarmenaren barruan sartutako 500 langile finko bihurtzeko konpromisoa, trikimailua zen”.

“Hitzarmena ez da ona, guk ezarritako helburuak betetzen ez dituelako: ultraktibitatea, inaplikazioa, soldata igoerak... eta eskala bikoitzak eragindako soldata ezberdintasuna areagotu egiten delako”. Igor Guevara

Jazoera hau ulertzeko, bide administratibo-judizialaren estrategia patxadaz azaldu beharra dugu. Izan ere, pasarte honetan bat egiten dute ELAko atal sindikalak hartutako bi estrategiek: hitzarmen kolektiboak eta bide administratibo-judizialak.





5

Iruzurra kontratazioan: bide administratibo-judiziala

ELAko atal sindikalak 2014ko hauteskundeez geroztik martxan jarritako hirugarren estrategia dugu hau. Bide honetatik Lan Ikuskaritza eta bide judizialaren bidetik, kontratazioan dagoen iruzurrari aurre egin nahi izan zaio.

2016ko uztailean, oraindik lan hitzarmenaren negoziazioa blokeatuta zegoela, ELAk lehen salaketa jarri zuen Lan Ikuskaritzan iruzur egoeran zeuden behin behineko langileak finko bihurtzeko exijituz. 2016ko azaroan Lan Ikuskaritza enpresarekin bildu eta egun gutxira aurreakordioa sinatu zuen enpresak: edukien artean 500 langile berehala finko bilakatuko zituela hitz ematen zuen enpresak. Enpresak horrekin langileei hobekuntza bat ematen ziela saldu nahi zuen. Baina egia esan, Lan Ikuskaritzatik etorriko zitzaion ebazpenari muzin egin nahi zion. Izan ere, ebazpena hitzarmena sinatu eta egun gutxira eman zuen Lan Ikuskaritzak: ELAri arrazoia ematen zion eta 550 iruzurrezko kontratu

zeudela ebatzi zuen, enpresari exijituz 550 langile behin-betiko kontratua pasatzeko.

Horregatik 2017ko urte hasieran ELAk berriro ere salatu zuen Lan Ikuskaritzan. *“Enpresak hitzarmenean agindutako 500 bihurtetaz gain, Lan Ikuskaritzaren ebazpenari men egin behar zion eta beste 550 langileren egoera egonkortuz”*.

Honen aurrean Lan Ikuskaritzak garbi esan zien ELAko ordezkariari ez zuela txosten gehiagorik egingo harik eta datu zehatzagoak ematen zizkieten arte: banan banan izen-abizenekin kontratuak eramateko eskatu zitzaion ELAri. Agian, pentsatuz, lan nekeza zela eta sindikatuak egingo ez zuela. *“Zorionez ezinezkoa zirudien lan hori aurrera ateratzeko formula topatu genuen. 5.000 kontratu aztertu ostean, antzeman genuen 500 langile finko bihurtzeko proba nahikoa bagenuela. 500 langileren izen-abizenekin jo genuen Lan Ikuskaritzara”*. **Hirugarren salaketa kolektibo hau 2017ko irailean izan zen Lan Ikuskaritzan.**

Enpresatik, salaketa berri honen ondorioz, fraudea disimulatzen saiatu ziren akordio bat sinatuz UGT, CCOO eta Ekintzarekin 600 langileren konbertsioa bermatzeko. *“Itxurakeria horren aurrean ELAtik eskatu genuen, finko bihurtuko ziren 600 horien artean, lehengo 500ak guk Lan Ikuskaritzan salatutako haiexek izan zitezela. Zerrenda horretan, sindikatu guztietako langileak zeuden, eta baita sindikatu gabeak ere”*.

Bada, 500 langile horietatik %75etik gora enpresa barruan dago gaur egun, behin-betiko kontratuekin. Bestetik, finko bihurtu ez diren %25 horien artean epaitegietara jo duenak banakako salaketa jartzeko, aldeko epaia jaso dute kasu guztietan.

Hau da, era kolektiboan Lan Ikuskaritzan jarritako hiru salaketa-sortez gain, langileek banakako salaketekin jo dute bide judizialera. Epaitegietatik langileen aldeko sententziak jaso dira eta horrek era berean, eragina izan du Lan Ikuskaritzaren prozesuan. Izan ere, Lan Ikuskaritzak ez du txostenik egingo sententzia irmorik egon arte, baina dokumentu bat plazaratu du kontratazioan dagoen iruzurra onartzen duena. Honek, era berean langile gehiago animatzen ditu salaketa indibiduala jartzera

(gerora, sententzia irmoak ebatzi diren arren, Lan Ikuskaritzak ez du bestelako txostenik argitaratu.)

Epaitegietako bideak emaitza oso interesgarriak eman ditu: emandako epai desberdinen bitartez baieztatu dute kontratazioan iruzurra dagoela. Ez hori bakarrik, Euskal Autonomi Erkidegoko Justizia Auzitegi Gorenak emandako sententzia batek ebatzi du kontratazio sistema hasieratik dela iruzurrezkoa. *“ELAk salaketen bidez exijitzen zuen lanean hasi eta urbetara langileak finko egitea. Baina epai hau urrunago doa: kontratuak lehen egunetik dira iruzurrezkoak, egiturazko produkzio beharrak betetzeko kontratatzen diren heinean”*.

6

Erreferenduma: negoziazio kolektiboa isilarazteko estrategia

Erreferendumak, enpresak UGT, Ekintza eta PIMekin bultzatua, langileak limurtzea du helburu. Demokrazia zuzenaren ilusioarekin engainatu. Pentsa genezake, *zer hoberik, demokrazia zuzena baino?* Baina lan hitzarmena erreferendum bidez onartzea (ala ez) demokraziaren iruzurra da. Parte-hartzearen plantak egitea da, enpresa barruan ez baitago erabakitze eskubide errealik. Enpresaren baitan erabateko informazioa eta eztabaida kontraesankor batetik abiatutako erabakitze eskubiderik ez dago. Enpresak erabakitzen du negoziazioaren eta akordioaren edukia, erabakitzen du asanbleak egingo diren edo ez, erabakitzen den noiz eta nola egingo den erreferenduma, erabakitzen ditu presioa eta beldurra zabaltzeko neurriak, hori guztia berak erabakitzen duen sindikatuen laguntzarekin.

Erreferendumak langileak zokoratu egiten ditu, ez baitaukate hautu errealik. Enpresa eta langileen artean dagoen harremana erabat asimetrikoa da, lan kontratuak ez du eta harreman berdinkiderik ezartzen.

Erreferendumen bitartez botoa indibidualizatu egiten da (langile bat, boto bat) eta enpresaren barruan langileen artean egon daitezkeen desberdintasunak ezkututzen ditu (izan ere, ez dituzte lan baldintza eta, beraz, interes berdinak tailer bateko langileek eta akaso bulegoetan edo kargu altuagoa duten langileek, edo behin behinekoek eta finkoek). Baina are gehiago, boto indibidualizatuaren bitartez, ordezkariak kolektiboa blokeatu nahi da eta kontraboterea egiten dute sindikatuak joko kanpo utzi. Galdeketa bidetik, gutxiengo sindikal batek enpresaren desioei men egiten dien hitzarmena onartu dezaten presionatu ditzakete langileak. Bide batez, gutxiengotik abiatzen den hitzarmenari gehiengoaren, eta demokraziaren mozorroa jantziz.

Gutziz bestelakoa da asanblada orokorra deitu eta langileek bertan parte hartzea: hitza hartu, eztabaida piztu, akordioaren edukietan sakondu eta erabakia asanbladan hartzea. Erreferendum bidez, ordezkariak kolektiboa joko kanpo geratzen da, menperatuta dauden langileei aho-tsa ematen diena. Horixe izan da Mercedes-Benzeko erreferendumaren bitartez lortu nahi zena. Baina Gasteizkoa ez da kasu isolatua: Sophie Béroud-ek (Zientzia Politikoetako irakasle) negoziazio kolektiboa erasotzeko estrategia antolatu baten parte ikusten du erreferendumaren tresna.



7 Ondorioak

Kable bat. Laguntzaren ikur izan daiteke kable bat, eskutik heldu eta lagunduko zaituen kable bat. Enpresan zabaldua dagoen eta Gasteizeko inguruetan ezagun den *entxufismoaren* aurrean, ELAko atal sindikalak “kable bat” eskainiko die langileei. Datorren 2018ko udazkenean, Gasteizko Mercedes-Benz lantegian ospatuko diren hauteskundeetan aurretik langileen artean banatuko dute kablea.

“*Mercedes, Mercedes da*” gisako esaldiak ez dira hutsalak: onartezinak diren jokabide eta praktika antidemokratiko eta antisindikalei, onespena eta bedeinkazioa ematen diote, iruzurra egiten ari dena, Mercedesen tamainako enpresa bat izateagatik. Mercedes-Benz enpresako arduradunak erosoago daude beren interesei men egiten dieten sindikatu otzanekin: horrek ahalbidetzen baitie gardentasunik gabeko hitzarmenak negoziazio mahaitik kanpo adostu eta nahierara egin ostean, gainera, langileei ziria sartu nahi izatea, sasi-erreferendumen bitartez. Buruzagiak lasai daude, baldintza horietan gutxieneko edukiak dituzten hitzarmenak sinatzen direlako eta prekaritatea indartuz jarraitzen dutelako, eskala bikoitzean sakonduz, behin-behinekotasunean oinarrituz... Deabruarekin ere sinatuko luketela esana dute, guzti hori lortzeko baldin bada.

“*Mercedes, Mercedes da*” eta hara non, langile antolatua, langile indartsuak diren. Euren eskubideen eta indarraren jabe direnean, bizi duten prekaritateari aurre egiteko antolatzen direnean, langileek asko dute esan eta egiteko.

“*Mercedes, Mercedes da*”, esaldiak arduragabekeriak jokatzeko duen enpresa baten portaera ez demokratiko eta bidegabeari legitimitatea ematen dio.

“*Langile antolatua, langile indartsuak dira*” esaldiak oster, langileek era kolektiboan antolatu eta beren eskubideak defendatzeko dute eskubideari erreferentzia egiten dio: Mercedeseko langileek eskubidea dute taxuzko negoziazio kolektiboa defendatzeko, eskubidea dute gehiegizko

behin-behinekotasuna salatzeke, kontratazioan dagoen iruzurra agerian jartzeko...

Mercedesek Gasteizen duen lantegiko zuzendariak, prentsan argitaratu den elkarrizketa batean, esan berri du Arabako ekonomia eta euskal ekonomiak ezin dutela Mercedes gabe bizi, eta horregatik, ardura handia dutela bere gain. Arduraz jokatzek inplikatzeko du, langileen ordezkari diren sindikatuen legimititatea onartzea. Arduraz jokatzek inplikatzeko du, joko demokratikoaren eta demokrazia sindikalaren arauak errespetatzea. Ardurazko jokabideak exijitzen du enpresa konfrontatzen duen ordezkaritza sindikala mahaikide bezala onartzea.

8 Helburu eta emaitzen laburpen taula

HITZARMENA	Emaitzak
Prozesua	
– Mahaiaren presidentea eta idazkaria gehiengo sindikal berriaren esku izan.	Lortu da: gardentasun handiagoa lan harremanetan.
– Langileen parte hartzea sustatu.	– Lortu da langile asanblada bat egitea, urte askoren ostean. – Mercedes-ek boikoteatu du langileen parte-hartzea, erreferendumaren bitartez.
Edukia	
– Hitzarmena gehiengoan sinatzeko konpromisoa.	Ez da lortu gehiengo sindikal berriak onartutako hitzarmena: CCOO sindikatuak aliantza apurtuz sinatzea erabaki zuelako.
– Erreformari aurre egiteko klausulak.	Ez dira lortu.
– Soldata igoera duinak.	Ez dira lortu.

Behin-behinekotasuna: iruzurra kontratazioan	Emaitzak
Prozesua	
<ul style="list-style-type: none"> - Lan ikuskaritzan salaketak era kolektiboan: - 2016ko uztailean lehen salaketa: 550 kontratutan iruzurra zegoela salatzeke. - 2017ko irailean: 500 langile konkreturen kasuan iruzurra zegoela salatu zen. (izen abizenekin 4000 kontratutik gora errebisatu ostein). 	<p>Lan Ikuskaritzak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ELAren alde ebatzi zuen 550 iruzurrezko kontratu zeudela eta indefenitu bihurtu behar zirela. - 500 pertsona horietatik %75 inguru behin-betiko egin dira. <p>Beste %25etik, salaketa jartzerara animatu den orok kasua irabazi du.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Epaitegietan salaketa era indibidualean. 	<p>Justizi Auzitegi Gorenak, epaien bitartez erantzun du kontratazioan iruzurra dagoela. Oso sententzia interesgarriak izan dira: kontratazio sistema, berez, hasieratik ilegala dela.</p> <p>2017ko urrian lehen aldeko sententzia.</p>
Edukia	
<ul style="list-style-type: none"> - MB enpresa barruan iruzurra sistemikoa dela argi utzi. 	<p>Lortu da: TSJren sententziarekin frogatuta geratu da, kontratazioan fraudea dagoela.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Kontratatorako politika gardena sortu, entxufismorik gabekoa. 	<p>Ez da lortu: ELAk aurkeztutako borradoreari ez zio kasurik egin, ezta negoziatzeko proposamenari ere.</p>

