

GORBATA DARAMATEN LAPURRAK

ADEGI-k Metaleko Hitzarmeneko negoziazioan mahairatu dituen proposamenek egun indarrean dagoen Hitzarmeneko egitura goitik behera eraldatzen dute eta, era berean, aspaldian gipuzkoako langileen eskubideen aurkako erasoaldi bortitzena suposatzen dute.

ENPRESABURUEK LAN HITZARMENA LAPURTU NAHI DIGUTE

1) INDARRALDIA ETA IRAUPENA. ADEGI-k Gipuzkoako Metaleko Hitzarmenean ultraaktibitatea desagertarazi nahi du. Honek esan nahi du, Hitzarmeneko iraupena amaitu eta gero, azken 30 urteetan gipuzkoako langileok borroka gogorrek medio irabazitako eskubide guztiak galdu egingo ditugula. Beraz, aurrerantzean, metaleko langileok negoziazio guztiak hutsetik abiaraziko ditugu; izan ere, egun batetik bestera, asko kostata irabazitako eskubide guztiak galduko baititugu. ADEGI-k inposatu nahi duenaren kontra, egun indarrean dagoen Metaleko Hitzarmena ultraaktiboa da, eta, ondorioz, aurrez negoziatutako edukiak bermaturik daude.

2) LAN-JARDUNALDIA. ADEGI-k urteko lanorduak 1.755 izatea nahi du, beraz, gaur egun baino 58 ordu gehiago lan egitea nahi du (1.697 lanordu jasotzen ditu egungo Hitzarmenak). Hortaz aparte, ADEGI-k ogitartekoa jateko 15 minutuko atsedendaldia lanaldi bezala ez kontsideratzea nahi du. Hau da, azken finean, enpresaburuak urte bakoitzeko 120 ordu gehiago lan egitea eskatzen ari dira. Hau da, enpresaburuak egun aisialdirako diren hiru aste lapurtu nahi dizkigute. Eta horrelakoak eskatzeko lotsa izpirik ere ez dute.

3) OPORRAK ETA LAN-EGUTEGIAK. ADEGI-k Gipuzkoako Metaleko Hitzarmeneko 8. artikulua aldatu nahi du. Izan ere, 8. artikulua honek enpresaburuak justifikaziorik gabe lan-egutegiak aldatzeko ahalmena mugatzen du, eta, justu horregatik, ez da ADEGI-ren gustukoa. Beraz, enpresaburuak gura dute langile guztiok beraien desiotara moldatzea. Ondorioz, aurrerantzean lan egutegirik gabe konpondu beharko gara; ugazabak esaten duenean lanera (edo etxera) eta kito.

Oporrekin ere antzerako zerbait planteatzen du ADEGI-k. Izan ere, enpresaburuak Metaleko Hitzarmeneko 10. artikulua aldatu nahi dute eta, ondorioz, aurrerantzean enpresek langileen opor egunak aldatzeko eskumen osoa izango dute. Hau horrela izanik, etorkizunean akabo oporretarako plan guztiak, enpresaburuak edozein momentutan opor egunak aldatzeko erabakia hartu baitezake.

4) FLEXIBILITATE OSOA. ADEGI-k Hitzarmen Probintzialeko 9. artikulua ere aldatu nahi du, hain zuzen 65

ordu erabilgarriei buruz arautzen duena. Orainarte, enpresek 65 ordu hauek erabili ahal izateko baldintza batzuk bete behar zituzten (aldi baterako kontratuen gehieneko kopurua plantillaren %10etik beherakoa izatea, adibidez). Haatik, ADEGI-k proposatzen duenari jarraiki, Hitzarmen berriari erreparatu, enpresek erabili ahal izango dituzten orduak 65etik 120 ordura pasatzen dira, eta, gainera, ordu horiek erabiltzeko muga guztiak desagertzen dira. Honek esan nahi du aurrera begira enpresaburuak lan zama igo edo jeisten den bakoitzeko beraien langileak etxera bidali edo-eta, alderantziz, lan ordu gehiago sartzeko agindua emateko eskumen osoa izango dutela. Flexibilitate parametro hauekin, langileok telefonoari itsatsita bizi beharko gara, noiz lanera joan eta noiz ez jakin nahi badugu, zein errelebotan tokatzen zaigun edo-eta zenbat orduz lanean arituko garen azkar-azkar jakin eta lehenbailehen prest egon nahi badugu.

5) SOLDATAK IZOZTU ETA AINTZINATASUNA DESAGERTARAZI. ADEGI-k, Gipuzkoako Metaleko Hitzarmen berri

APEZETXEA ETA ZUBIAURRE, ADEGI-KO ARGITSUAK, BULEGOAN BURUA NEKATZEN...

ESAN ETA IZAN

"Gaur egun, zenbait gauza iritzi publikoaren aurrean esatea ez da oso ondo ikusten: Kapitalismoak izen artistiko aski polita janzen du: merkatuko ekonomia; inperialismoari globalizazioa deritzo; ugazabak langilea kalteordain eta azalpenik gabe kaleratzeko eskubideari lan merkatuaren flexibilizazioa deitzen zaio; lapurrak familia onekoak direnean ez dira lapurrak, kleptomanoak baizik."



baterako egin duen planteamenduak, soldatak izoztea eta aintzinasun plusa desagertaraztea jasotzen du. Kontutan izanik aintzinasunak "bosturteko bakoitzeko lanbide kategoria bakoitzarentzako ezarritako alokairuaren %5a" suposatzen duela, ADEGI-k, azken finean, bosturteko bakoitzeko alokairuen gutxienez %5eko soldata jeitsiera bat planteatzen du aurtan (%10eko soldata jeitsiera 5 urte barru, %15eko soldata jeitsiera 10 urte barru, etabar). Hau da, ADEGI-k langileon patriketan sekulako lapurreta burutu nahi du.

6) GAIXOTASUN LARRIAGATIK BAIMENA. ADEGI-k gaur egun gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik den ordaindutako baimen hau, soilik 4-5 eguneko lagundutako ospitalizazioaren beharra dagoen kasuetara mugatu nahi du. Orain arte, langilearen senideak gaua ospitalean pasatu duela justifikatzea nahikoa zen ordaindutako baimena disfrutatzeke eskubidea izateko. Enpresaburuek eskatzen dutenaren arabera, aurrerantzean ordaindutako baimen hau hartu ahal izatea ia ezinezkoa izango litzateke, lagundutako ospitalizazio kasuak oso arraroak direlako.

7) APARTEKO NEKEA, TOXIKOTASUNA ETA ARRISKUA DUTEN ZEREGINAK. ADEGI-k aparteko nekea, toxikotasuna edo-eta arriskua duten zereginetan aritzeagatik egungo Metaleko Hitzarmenak jasotzen dituen haborokinak kentzeko erreztasun guztiak eskeini nahi dizkie enpresaburuei. Izatez, aurrera begira, enpresek ezaugarri hauek zituzten lanpostuen baldintzak hobetu dituztela esatea nahikoa izango da lanpostu horiekin erlasionaturiko haborokinak kendu ahal izateko. Egungo Metaleko Hitzarmenaren arabera, aldiz, Lan Ikuskaritzak egiaztatu behar du lanpostu horiek jada aparteko nekea ez dutela sortzen, ez direla toxikoak edo-eta arrisku gabekoak direla.

8) ALDI BATERAKO LAN-ENPRESAK, OBRA EDO ZERBITZU KONTRATUAK, PRESTAKUNTZA KONTRATUAK, PRAKTIKA KONTRATUAK, ALDI BATERAKO KONTRATUAK. Enpresaburuen plataformak egungo Gipuzkoako Metaleko Hitzar-

menak prekarietate ikur diren kontratu mota hauei guztiei ezartzen dizkien baldintzak desagertarazi nahi ditu. ADEGI, batez ere, aldi baterako kontratuak sustatzearen aldekoa da.

9) LANEKO PORTAERA ARAUAK. ADEGI-k laneko portaeren inguruko araudia gogortu nahi du. Horretarako, enpresaburuek Internet eta gainerako komunikabide elektronikoen erabilera, edo-eta lan esparruan tabakoa kontsumitzea bezalako joeraak, hutsegite larri gisa zigortu nahi dituzte. Hortaz aparte, aurrerantzean ordubete baino gehiagoko puntualitate hutsegiteak hutsegite oso larri gisa zigortuko dira. Eromena.



10) ARRAZOI OBJEKTIBOEN ONDORIOZKO KALERATZEAK ETA ENPLEGUA ARAUPETZEKO ESPEDIENTEAK. Gipuzkoako ugazabek egun indarrean dagoen Metaleko Hitzarmeneko 50. artikulua desagertarazi nahi dute; izan ere, 50. artikulua arabera, Gipuzkoako metalean kaleratze objektiboei dagokien

Gipuzkoako Metaleko Hitzarmeneko lorpen esanguratsuenak 80. hamarkadan irabazi genituen. Eta haiek ez ziren gaurkoak baino garai hobeak (80. hamarkadan krisiak gogor jo zuen). Hala ere, gure aurrekoek, aitzakirik gabe, mobilizatu behar zirela barneratu zuten. Horrela, borrokatuz, irabazi zituzten egungo metalgintzako langileok ditugun eskubide asko eta asko. Gure aurrekoek garai zail haietan borrokatzea tokatu zitzaion. Orain, 2010ean, guri dagokigu geurea defendatzea eta atzetik datozen belaunaldien lan baldintzak duintzea.

Gipuzkoako enpresa guztietako langileei eragiten digu ADEGI-k planteatzen dituen lan-eskubideen murrizketak. Beraz, metalgintzako langile guztiok (berdin dio Enpresa Ituna eduki edo ez) Hitzarmen duin baten alde mobilizatu behar gara. Izan ere, Enpresa Itunetan jasotzen ez den araudi guztia Hitzarmen Probintzialarekin erlasionatzen da; hots, ADEGI-k desagertarazi nahi duen Hitzarmen Probintzialarekin.

kalteordaina lan egindako urte bakoitzeko 30 eguneko da, eta 45 eguneko erregulazio espedienteetan (18 hilabeteko mugariarekin). Haatik, ADEGI-k kaleratze objektibo hauek merkatu nahi ditu eta, beraz, bere planteamenduak aurrera egin ezker, etorkizuneko gipuzkoako ugazabek kaleratze hauek merke-merke burutuko dituzte: lan egindako urte bakoitzeko soilik 20 eguneko kalteordaina (12 hilabeteko mugariarekin) ordaindu beharko baitute.

11) SINDIKATUA ENPRESAN. ADEGI-k sindikatuen betebeharrak ahalik eta gehien oztopatu nahi ditu. Hori dela-eta berme

zein eskubide sindikaletan sekulako triskantza egin nahi du. Ildo honetan, enpresaburuek asanbladak lan-orduetan egitea debekatu nahi dituzte. Gainera, aurrerantzean, enpresaburuek ez diete langileen ordezkari enpresari buruzko inolako informaziorik emango, eta sindikatu-tako aholkulariek ere enpresetako ateak itxita izango dituzte. Greba eskubidea ere debekatu nahi du ADEGI-k, behintzat beraiek aldarrikatzen duten Metaleko Hitzarmen berria indarrean dagoen bitartean.

12) ETABAR, ETABAR, ETABAR. Eta horrela denbora luzez jarraitu genezake. Izan ere, ADEGI-k mahairatu dituen planteamenduek egun indarrean dagoen Gipuzkoako Metaleko Hitzarmeneko egitura goitik behera eraldatzen dute. ADEGI, azken finean, Hitzarmen berri bat aldarrikatzen ari baita, enpresaburu atzerakoiaren gustura diseinatutako Hitzarmena Probintziala, noski.

**GURE ESKUBIDEEN ALDE
UGAZABEN HARROKERIAREN AURKA, GIPUZKOAKO METALA GREBAN
MAIATZAK 28, EKAINAK 4, 10 ETA 11
ETA MAIATZAK 14an, DONOSTIN MANIFESTAZIOA, 11:30 BOULEVARD-ean**

bajo, o para obligarnos a meter horas extras (sin pagarlas como tales, por supuesto) cuando aumente la carga de pedidos. Vamos, que tendremos que vivir pegados al teléfono para saber qué día toca ir a trabajar y qué día no, en qué turno trabajaremos y cuántas horas al día, y todo esto podrá ser modificado por el empresario en cualquier momento

5) CONGELACIÓN SALARIAL Y ELIMINACIÓN DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD. ADEGI pretende, con su propuesta de nuevo Convenio del Metal, congelar los salarios y eliminar el plus de antigüedad. Considerando que el plus de antigüedad recogido en el actual Convenio supone "aumentos periódicos por años de servicio consistentes en la cuantía del 5% sobre el salario", en realidad, la patronal gipuzkoana lo que está planteando es una reducción salarial (acumulable en quinquenios) de más del 5% este año, una reducción salarial que será del 10% dentro de 5 años, del 15% dentro de 10 años y así sucesivamente. Un verdadero atraco, así de simple.

6) LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE. ADEGI pretende condicionar el disfrute de la actual licencia por enfermedad grave u hospitalización a los casos en que la enfermedad grave requiera "al menos 4-5 días de hospitalización y precisión de acompañante." Hasta ahora, bastaba acreditar la hospitalización con pernoctación de un familiar para que el trabajador/a tuviera derecho a disfrutar de esta licencia. Es decir, con las limitaciones que impone ADEGI, prácticamente desaparece el derecho a licencia por enfermedad grave de un familiar, puesto que una persona hospitalizada raras veces precisa de acompañante.

7) DESAPARICIÓN DE LOS PLUSES POR PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD. La plataforma de ADEGI pretende que se eliminen las bonificaciones por realizar trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, "si como consecuencia de la aplicación por parte de la empresa de una adecuada gestión en materia de prevención de riesgos laborales se han incorporado (...) mejoras como consecuencia de las cuales han desapa-

recido (estas) situaciones." Es decir, en adelante será la Dirección de la empresa quien decida al respecto. Sin embargo, según el vigente Convenio del Metal, es la Autoridad Laboral quien debe certificar la desaparición efectiva de estos trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

8) ETT-S, CONTRATOS DE OBRA O SERVICIOS, CONTRATOS DE FORMACIÓN, DE PRÁCTICAS Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. La plataforma empresarial elimina las restricciones que el actual Convenio del Metal impone a las empresas a la hora de contratar por medio de ETT-s, mediante Contratos de Obra y Servicios o por medio del Contrato de Formación y del Contrato de Prácticas. Además, ADEGI también apuesta por una mayor utilización del Contrato a Tiempo Parcial. Es decir, el nuevo Convenio del Metal que quiere ADEGI es un verdadero canto a los contratos basura y a la precariedad laboral.

9) CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL. ADEGI quiere endurecer el código de conducta laboral. Así pues, los empresarios incluyen como faltas graves "el incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las instrucciones que sobre el uso de Internet o medios de comunicación electrónica las empresas hayan establecido en su seno (...), o el consumo de tabaco en el centro de trabajo". Además, la impuntualidad en el puesto de trabajo por un periodo de tiempo superior a 1 hora se considerará falta muy grave.

Los mayores logros del Convenio del Metal de Gipuzkoa se consiguieron en los años 80. Aquella época no era más sencilla que la actual (la crisis de los 80 duró 10 años), pero nuestros mayores entendieron que no valían las excusas, que había que movilizarse. Así se consiguieron muchos de los logros de los que disfrutamos los/as metalúrgicos/as de hoy en día. Nuestros mayores supieron pelear en un contexto difícil y ahora, en el 2010, nos toca a nosotros defender lo nuestro y pensar en las generaciones que vienen detrás.

Todas las empresas están afectadas por los brutales recortes sociolaborales que plantea ADEGI con su estrategia de nuevo Convenio del Metal. Así pues, toda la gente trabajadora del metal de Gipuzkoa (tenga o no Pacto de Empresa) debe movilizarse en defensa del actual Convenio. Porque la mayor parte del articulado que no se incluye en los Pactos de Empresa, se deriva al Convenio Provincial, un Convenio Provincial que pretende suprimir ADEGI.

10) DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. La patronal gipuzkoana propone eliminar el artículo 50 del actual Convenio del Metal, que incrementa la indemnización por despido objetivo hasta 30 días de salario por cada año de servicio, y hasta 45 días en los expedientes de regulación de empleo (con un tope de 18 mensualidades). Así pues, ADEGI plantea abaratar el despido objetivo en las empresas del metal de Gipuzkoa, y aplicar en adelante el mínimo legal de 20 días de salario por cada año de servicio con un tope máximo de 12 mensualidades.

11) ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA. La plataforma reivindicativa de ADEGI plantea eliminar la mayor parte de los derechos y garantías sindicales. Los empresarios plantean la desaparición de las horas retribuidas para celebrar asambleas en horas de trabajo. En adelante, la empresa tampoco permitirá la entrada en las instalaciones de asesores sindicales, ni tendrá la obligación de reunirse con los representantes de los trabajadores para informar sobre la marcha general de la empresa, los expedientes de regulación de empleo, las sanciones disciplinarias... ADEGI también suprime el derecho a la huelga durante la vigencia del Convenio.

12) ETCÉTERA, ETCÉTERA, ETCÉTERA. Y así podríamos seguir hasta el infinito. Porque, lo dicho, los planteamientos de ADEGI suponen la desaparición de la mayor parte del articulado del actual Convenio del Metal de Gipuzkoa, para sustituirlo por un nuevo Convenio, plagado de recortes sociolaborales, hecho a la medida del empresariado más reaccionario.

**QUE NO NOS ROBEN NUESTROS DERECHOS
FRENTE A LA PREPOTENCIA PATRONAL, HUELGA EN EL METAL**

EL 28 DE MAYO, 4, 10 Y 11 DE JUNIO

Y EL 14 DE MAYO, TOD@S A DONOSTI A LA MANIFESTACIÓN, 11:30 BOULEVARD

LADRONES DE GUANTE BLANCO

Los planteamientos de ADEGI en la mesa negociadora del Convenio del Metal suponen la

desaparición de la mayor parte del articulado del Convenio y, sin duda, un ataque brutal con-

tra los derechos y las condiciones laborales de la clase trabajadora gipuzkoana.

LOS EMPRESARIOS QUIEREN ROBARNOS EL CONVENIO Y LA CARTERA

1) VIGENCIA Y DURACIÓN DEL CONVENIO. ADEGI quiere eliminar la ultraactividad del Convenio del Metal de Gipuzkoa. Esto significa que, una vez concluida la vigencia del convenio, desaparecerán todos los derechos adquiridos durante los últimos 30 años de lucha obrera en Gipuzkoa; y, por tanto, los y las trabajadoras del metal iniciaremos cada nueva negociación partiendo desde cero, pues de la noche a la mañana habremos perdido todos los derechos sociolaborales que tantos años y sacrificios nos ha costado conquistar. En contra de lo que pretende ADEGI, el Convenio actual es ultraactivo y, en consecuencia, los derechos adquiridos en anteriores negociaciones están garantizados.

2) JORNADA DE TRABAJO. ADEGI quiere que se trabajen 58 horas más cada año, sin hacer distinción entre jornada partida y continua, hasta hacer un total de 1.755 horas cada año (el Convenio actual establece un máximo de 1.697 horas de trabajo al año). Además, ADEGI quiere que los 15 minutos de bocadillo no computen como tiempo de trabajo efectivo, con lo cual, los empresarios están planteando un incremento real de aproximadamente

120 horas de trabajo añadido cada año. Es decir, ADEGI quiere robarnos 3 semanas de descanso todos los años. Casi nada.

3) VACACIONES, CALENDARIOS Y HORARIOS DE TRABAJO. ADEGI plantea la revisión del artículo 8 del Convenio del Metal, que limita la capacidad de la empresa para modificar sin justificación alguna los calendarios y horarios de trabajo. Así pues, los empresarios pretenden que los trabajadores vayan a trabajar sólo cuando a ellos les venga en gana, sin ninguna limitación; es decir, calendarios a la carta, siempre al gusto del empresario de turno.

ADEGI plantea otro tanto con el tema de las vacaciones anuales, puesto que los empresarios modifican en su plataforma el artículo 10 del Convenio del Metal para, textualmente, "no tener que acudir al procedimiento general de modificación de condiciones de trabajo (...) si por necesidades de la empresa resulta necesaria la modificación de la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas

en el calendario anual". Esto es, ADEGI quiere que las vacaciones se disfruten cuando a los empresarios les convenga, con lo cual, se acabó el hacer planes para las vacaciones, porque las empresas podrán modificar las fechas de disfrute de las mismas en cualquier momento.

4) FLEXIBILIDAD MÁXIMA. ADEGI también quiere modificar el artículo 9 del Convenio del Metal, que regula la disponibilidad de horas. Actualmente, el Convenio del Metal limita a 65 las horas de disponibilidad, y establece una serie de condiciones para que las empresas puedan hacer uso de ellas (por ejemplo, que las empresas no tengan un porcentaje de trabajadores/as eventuales superior al 10% de la plantilla). Pues bien, ahora, ADEGI pretende eliminar todas las limitaciones para hacer uso de las horas de disponibilidad, y, además, quiere incrementarlas de las 65 actuales hasta llegar a 120 horas. Es decir, los empresarios, en adelante, dispondrán de 120 horas cada año, sin limitaciones, para mandar a casa a sus trabajadores/as cuando baje la carga de tra-

APEZETXEA Y ZUBIAURRE, GURÚS DE ADEGI, FILOSOFANDO EN LA OFICINA...



EL LENGUAJE

"Hoy por hoy, no queda bien decir ciertas cosas en presencia de la opinión pública:

El capitalismo luce el nombre artístico de economía de mercado; el imperialismo se llama globalización; el derecho del patrón a despedir al obrero sin indemnización ni explicación se llama flexibilización del mercado laboral; cuando los ladrones son de buena familia no son ladrones, sino cleptómanos."