

2013KO APIRILA

NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOARI BURUZKO
ALE BEREZIA

LAN MUNDUKO

notiziak

NAFARROA

EDITORIALA

Gure lehentasuna

Azken erreformak Aegoera berri batean kokatu gaitu, prekariatatea areagotzen ari da eta bermeak murrizten. Horrek behartu egiten gaitu gure defentsa antolatzaera. Gotik behera aldatu dira negoziazio kolektiboko arauak. Garrantzi eta larritasun haundiko aldaketaz ari gara, kontutan hartu behar da gure lan laldintzak hein haundi batean negoziazio kolektiboaren bitartez finkatzen direla. Beraz, egin beharrekoa oso garbi dago: enpresetan dauden itunak hitzarmen bihurtu eta orain arte negoziatu ez den kasuetan, hitzarmena lortu. Dena dela, erreforma honekin sektorez sektore aztertu behar da, egungo legediari erantzuteko alternatibak non dauden erabakitzeko; alternatiba horiek borrokatzeko esparruak bermatu behar dituzte, alde biek derrigor bete beharreko hitzarmenak lortzen aldera, ez "erreferentzia" huts izango diren testuak. Elaren ustez, enpresetan prestatzea eta antolatzea ezinbestekoa da, egun horrek ez gaitzan ustekabeen harrapatu eta gure lan-baldintzak bermatzeko gauza izan gaitezen. Enpresetan antolatuz gero, aurre egiteko moduan izango gara.



29 de Marzo de 2012. Huelga General contra la Reforma Laboral.

Y ahora, ¿cómo defendiendo el convenio?

El pasado año 2012 el Gobierno del PP aprobó la reforma laboral para conseguir sobre todo dos cosas; que las empresas puedan despedir más fácil y barato y por otro lado bajar salarios. Para lo primero aumentaron los supuestos por los que se puede despedir (causas técnicas, organizativas...) y para lo segundo, se modificó toda la estructura de los convenios colectivos para que los empresarios puedan destrozar los convenios.

Los cambios son muy duros, las empresas tienen más facilidades para incumplir los convenios y además los convenios sectoriales han pasado a ser una recomendación y no una obligación.

No podemos seguir actuando como si la reforma no existiese. Es importante que conozcas las consecuencias de

esta reforma y más importante todavía que te empieces a organizar para defender tu convenio y blindarlo ante la reforma. Las condiciones de tu convenio van a depender de lo que tú y tus compañeros logréis, de la fuerza colectiva que tengamos en cada centro de trabajo. Ese y no otro, tiene que ser el papel del sindicato, convertirse en una herramienta para aquellos/as trabajadores/as que decidan organizarse.

Ningún empresario, salvo que lo impidamos, va a renunciar a las ventajas que el Gobierno y la ley le dan tras esta reforma. Por eso, ELA insiste: ante una reforma tan dura solo van a existir buenos convenios en empresas sindicalizadas, en empresas donde los trabajadores junto al sindicato defiendan esos convenios.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

¿En que afecta la Reforma Laboral a mi convenio?

ANTES DE LA REFORMA LABORAL

CONVENIO SECTORIAL PROVINCIAL

El convenio provincial sectorial era el que fijaba las condiciones mínimas y era de obligado cumplimiento para el Empresario. Las condiciones de los trabajadores de una empresa podían ser mejoradas firmando pactos o convenios de empresa que mejoraban las condiciones mínimas del convenio provincial.

CONVENIO DE EMPRESA

El convenio de empresa servía para mejorar los contenidos del sectorial y era de obligado cumplimiento para el empresario.

INAPLICACION DEL CONVENIO

Antes de la reforma las empresas estaban obligadas a aplicar las condiciones de los convenios sectoriales y de empresa. No se podían bajar los salarios, ni aumentar la jornada laboral por decisión unilateral del empresario.

ULTRAActivIDAD (Duración de los convenios)

Una vez firmado cualquier convenio, las condiciones pactadas permanecían indefinidamente hasta la firma del siguiente.

FLEXIBILIDAD

Antes de la reforma las empresas no podían modificar la jornada si no había acuerdo con la representación de los trabajadores.

DESPUES DE LA REFORMA LABORAL

CONVENIO SECTORIAL PROVINCIAL

El convenio sectorial provincial deja de ser de obligado cumplimiento porque la reforma impone que el convenio de empresa tiene prioridad sobre cualquier otro convenio (sectorial provincial o estatal). Esto supone que los empresarios ya no tienen obligación de aplicar el convenio sectorial. Además, un convenio estatal puede impedir que determinadas materias se negocien en el provincial, vaciándolo de contenido.

CONVENIO DE EMPRESA

Tras la reforma el convenio de empresa es el único en el que pueden acordarse todas las garantías y que el empresario tiene la obligación de aplicar. Para lo bueno pero también para lo malo. Esto quiere decir que podemos conseguir un buen convenio si tenemos fuerza pero que donde no la hay el empresario impondrá sus condiciones.

INAPLICACIÓN

Los empresarios pueden dejar de aplicar las condiciones descolgándose de los convenios, tanto del sectorial como del de empresa. Pero esto se puede impedir si el convenio de empresa así lo establece.

ULTRAActivIDAD (duración permanente de los convenios)

Cualquier convenio (provincial o de empresa) desaparece al año de la finalización de la vigencia. Puede llegarse incluso a aplicar el Estatuto de los trabajadores. Sin embargo los convenios pueden recoger la ultractividad tal y como estaba antes de la reforma.

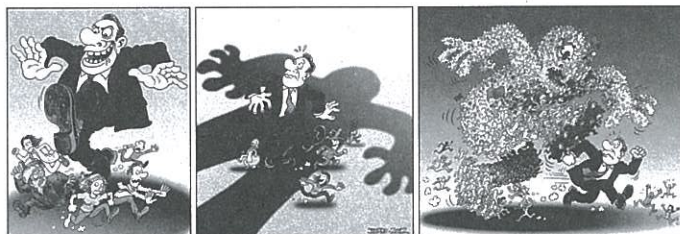
FLEXIBILIDAD

Ahora, salvo que introduzcamos un punto en el convenio anulándolo, las empresas pueden flexibilizar la jornada hasta en un 10%. Esto quiere decir que solo con un aviso de cinco días pueden modificar la jornada hora por hora.

TAMBIÉN EN LAS PYMES

ELA no comparte la idea de que solo se puedan negociar convenios en las empresas grandes. Es más, hace ya mucho tiempo que en muchas PYMES se negocian pactos y convenios. Ahora, tras la reforma, esto tiene todavía más importancia ya que independientemente del tamaño de la empresa, la reforma obliga a que lo que se negocie en la empresa tenga prioridad sobre cualquier convenio provincial o estatal (ver artículo 84.2 de E.T.)

Así pues, ya empiezan a aparecer convenios que anulan la reforma laboral en empresas de menos de 30 trabajadores como Neumáticos Iruñea (Irurtzun), ASORNA o el servicio de recogida de basura de Peralta.



Aipatutako puntu hauek lan erreformak ezarri dizkigun zailtasunak agerian uzten ditu. Hala ere, lan erreformari aurre egitea posiblea da bere edukin gordinak bertan behera uzteko. Ondorengo orrian azaltzen dizugu modua.

Las trabajadoras de ASIMEC consiguen el primer convenio blindado de Navarra



Sí se puede, repetían orgullosas las trabajadoras de Asimec tras conseguir el primer convenio en Navarra que blindo las condiciones laborales ante la reforma laboral.

No ha sido fácil, tras más de un año de movilizaciones y huelgas, el comité de empresa compuesto por 5 delegadas de ELA firmaba el pasado 8 de Marzo, coincidiendo con el día internacional de la mujer trabajadora, un convenio donde se anulan los aspectos más regresivos de la reforma.

El convenio incorpora garantías y contenidos que hasta ahora no se habían conseguido en ninguna empresa navarra.

Es sin duda un gran éxito si tenemos en cuenta que desde que se creó la empresa en 2008 las condiciones que la empresa aplicaba eran las del

Estatuto de los trabajadores.

Estos son los contenidos del acuerdo:

Inaplicación

El acuerdo anula la posibilidad que da la reforma para no aplicar el convenio. La empresa no podrá descolgarse del convenio y se compromete a aplicar los términos del mismo.

Ultraactividad

El acuerdo anula la vigencia de solo un año tras el vencimiento del convenio. Ahora tiene duración ilimitada. Hasta que se negocie otro convenio sigue vigente el firmado.

Flexibilidad

El acuerdo anula el 10% de flexibilidad que la reforma otorga a las empresas. La empresa no podrá distribuir irregularmente la jornada
Jornada: 1.592 horas (35 horas a la semana). En Asimec la jornada y el

calendario no podrán ser modificados
Antigüedad

Reconocimiento de trienios.

Incapacidad Temporal (Bajas)

Los cinco primeros días se cobra el 75% y a partir del sexto el 100%.

Seguro de vida y accidentes

Se iguala al de la plantilla de los trabajadores del Ayuntamiento de Iruñea.

Antolatzea da lan erreformari aurre egiteko bide bakarra, ASIMECeko langileek egin duten bezala.

Las trabajadoras de Asimec que se dedican al cuidado a domicilio de personas dependientes, no han logrado solo plantar cara a la reforma, sino que han conseguido algo muy importante: han señalado el camino al resto de trabajadoras/es.

Organizarse como ellas lo han hecho, creer en la fuerza colectiva que tenemos cuando nos juntamos es el único camino para lograr un buen convenio. No podemos engañarnos, un convenio no cae del cielo y solo será posible en aquellas empresas donde se generen las condiciones de sindicalización suficientes para evitar que el empresario decida unilateralmente. Por encima de todas las dificultades, ha resultado que tenían razón, ¡sí se puede!

!Zorionak!



¿Pacto o Convenio?

Un pacto y un convenio de empresa no es lo mismo. ¿Cual es la diferencia? Un pacto es un acuerdo entre partes que no esta sometido mas allá de la voluntad de ambos. Un convenio propio de empresa, debe estar registrado en el departamento de trabajo y publicado en el BON o BOE (Boletín Oficial de Navarra o del Estado), tiene carácter estatutario y rango de ley. Alguna diferencia palpable entre ellos son:

-El convenio posee ULTRAactividad (ahora 1 año) y el pacto no..

-El convenio afecta a TODA la plantilla y el pacto, si ha caducado, no obliga por ejemplo a mantener salarios a las nuevas contrataciones.

-En el pacto la empresa puede modificar las condiciones de trabajo (salarios, jornada, calendario, etc...) simplemente notificándolo con 15 días.

Un convenio de empresa es la única manera de que la reforma no entre en tu empresa.



Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
1er apellido / 1. abizena
2º apellido / 2. abizena
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
Non jaioa
D.N.I. / N.A.N
.....

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro
Sozialaren Zenbakia
Nombre / Izena
Domicilio / Helbidea
Localidad / Herria
Tipo de industria / Industri mota
Convenio / Konbenioa

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
aurrezki-kubxa
Sucursal / Sukursala
Nº de cuenta / Kontu zenbakia
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
duzu

Firma / Sinadura



A tener en cuenta...

Patronalak goitik behera menperatuta dauka sektoreko negoziazioa

Pasa den urteko Ekainean, Nafarroan ohiko den moduan, CENek, UGTek eta CCOOek negoziazio kolektiboari buruz akordio bat sinatu zuten. Honen helburua Estatuan hiru erakunde hauek adostutakoa Nafarroan islatzea da. Hau da, soldaten jaitziera onartzea eta bake soziala bermatzea. Horrez geroztik Nafarroan sinatu dituzten sektoreko hitzarmenek ez dute izan ez edukirik ez inongo bermerik ere. Gainera sektore batzuetako langileei gezurretan aritu zaizkie beraiek sinatutako sektoreko hitzarmen horiek bermeak zituztela eta ugazabak hauek betetzera derrigortuta zeudela esanez. Azkenean ezin izan dituzte hitzarmen hauek indarrean jarri, eta lan erreformak esaten duena betetzeko testuak aldatu behar izan dituzte. ELAren ustez, sektoreko hitzarmenak sinatzeko ezinbesteko dira batetik edukiak izatea eta bestetik langileei egia esatea, hau da, ugazabak ez daudela behartuta hitzarmen horiek betetzera.

¿Que pasa el 7 de julio?

El reloj corre en nuestra contra. A partir del 7 de Julio de 2013 la empresa puede dejar de aplicar los convenios que no hayan sido renovados y en los que haya pasado un año desde su finalización. Esto supondría que el convenio aplicar desde ese día sería el de ámbito superior vigente, si lo hubiera, o si no, el Estatuto de los trabajadores (1.826 horas y 645,3 euros/mes).

En definitiva ante la gravedad de la reforma hay que hacer tres cosas:

1. Conseguir un convenio de empresa blindado si todavía no lo tienes.
2. Si tienes un pacto pasarlo a convenio blindado.
3. Si ya tienes convenio de empresa, pero ha vencido, renovarlo antes del 7 de Julio con las cláusulas anti reforma (ultractividad, inaplicación, flexibilidad...)

Y esto solo se consigue organizándose. Recuerda que un convenio **NO CAE DEL CIELO**

LANKIDETU!!

NON GAUDE

Iruña
Iturrallde y suit z/g 31004
Altsasu
La Paz 3-entr. 31800
Bera
San Esteban 13 31780

Lizarra
Fray Diego 13 31200
Tafalla
Plaza Cortes 3 31300
Tutera
Fernando Remacha 4 1º 31500

SAREAN

www.ela-sindikatua.org
elanafarroa.wordpress.com

