

# ADI EGON!!

VIGILA QUE TU NÓMINA Y OTRAS CONDICIONES LABORALES  
NO SEAN MODIFICADAS TRAS EL 7 DE JULIO DE 2013



Entre los numerosos cambios de la última reforma laboral aprobada por el PP el pasado año, hay una cuestión a la que en las próximas semanas los trabajadores y trabajadoras debemos prestar especial atención.

Se trata de la **ultraactividad de los convenios**. Antes de la reforma los convenios se seguían aplicando hasta que se negociase el siguiente convenio; ahora, tras la reforma, el empresario puede dejar de aplicar el convenio en el caso de que haya pasado más de un año desde su denuncia.

Por ello, en aquellas empresas en las que el convenio de aplicación (convenio sectorial o de empresa) no tenga incluida la garantía de la ultraactividad, no hay que descartar que el empresario haga uso de la reforma laboral y decida bajar salarios, reducir derechos regulados en el convenio, o modificar incluso la estructura de la nómina para acometer posteriores bajadas salariales. Una situación que ya viene sucediendo en muchas empresas con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores) allí donde no haya un convenio de empresa que lo impida.

La pérdida de la ultraactividad –para los convenios en que así sea– **se produciría el 7 de julio**, por lo que es imprescindible estar muy atento/a a cómo reaccionan las empresas ese mismo mes; incluso, claro está, comprobando cómo se abona la nómina correspondiente a dicho mes.

Es importante que sepas que las empresas pueden proceder de dos maneras; la primera, notificándolo por escrito a los afectados-as y, la segunda, aplicándolo directamente en la nómina de ese mismo mes (finales de julio o primeros de agosto).

En cualquiera de estos dos casos debes tener presente que ante esta situación hay dos cosas que puedes hacer:

- 1. La principal y prioritaria: Organizar a los trabajadores/as y responder desde la acción sindical para que la empresa reconsidere su decisión.** La acción sindical es la respuesta con mayores posibilidades en la medida en que depende de nosotros/as. Recuerda que hay empresas donde la reforma no se aplica gracias a que, mediante la negociación colectiva, han conseguido un convenio de empresa que lo impide. Ese debe ser nuestro objetivo.
- 2. Las demandas judiciales.** Las demandas se pueden presentar tanto si se opta por la acción sindical como si no. Lo cierto es que sobre la viabilidad de la vía judicial, hoy por hoy, existen posiciones diversas, sin que se pueda asegurar un resultado positivo. Estaríamos a lo que decidan los jueces en la aplicación de ley. **En este segundo caso, es muy importante señalar que el plazo para presentar la reclamación individual es de 20 días, bien desde la notificación por parte de la empresa de su intención de rebajar el salario o discutir algún derecho, o desde que la empresa realice el abono de la nómina con el recorte.**

En el caso de que en tu empresa suceda cualquier situación de las señaladas, no dudes en ponerte en contacto con el sindicato, ya que es fundamental reaccionar lo antes posible.

**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**

**¡ORGANIZATE CONTRA LA REFORMA!**

# ADI EGON!!

KONTU EGIZU 2013KO UZTAILAREN 7TIK AURRERA ALDAKETARIK  
EZ DEZATEN EGIN ZURE NOMINAN ETA BESTE LAN-BALDINTZETAN



PPk iaz ezarri zuen azken erreforma laboralak ekarri dituen aldaketa ugarien artean langileok bat oso kontutan izan behar dugu:

Hain zuzen, **hitzarmenen ultraaktibitatea**. Erreforma aurretik hitzarmenaren aplikazioa luzatu egiten zen hurrengo negoziatu arte; orain, erreforma ostean, enpresarioak hitzarmenaren aplikazioa bertan behera utz dezake, denuntziatu denetik urtebetetik gora igaro bada.

Horregatik, aplikatzen den hitzarmenean (sektoriala zein enpresakoa dela ere) ultraaktibitatearen bermea jasota ez badago, litekeena da ugazaba erreforma laboralaz baliatzea soldatak jaisteko, hitzarmenean araututako eskubideak murrizteko, edota areago, nominaren egitura bera aldatzeko, aurrerago soldata jaitsierei bide emanez. Egoera hau gertatzen ari da dagoeneko horrelako erabakiak galarazten dituen enpresa-hitzarmenik gabeko lantoki askotan, lan-baldintzen funtsezko aldaketarekin (Langileen Estatutuko 41. art.).

Ultraaktibitatearen galera –hala gerta daitekeen hitzarmenetan– **uztailaren 7an gertatuko litzateke**; beraz, ezinbestekoa oso adi egotea enpresek hil horretan nola jokatzeko duten ikusteko; baita, noski, begiratuaz hileari dagokion nomina nola ordaintzen den.

Enpresek bi eratan har dezakete erabakia: eragindako langileei idatziz iragarrita, ala hil horretako nominan bertan zuzenean aplikatuta (beraz, uztailaren amaiera aldera edo abuztu hasieran).

Edozein dela ere egoera, kontutan izan behar duzu bi erabaki har ditzakezula:

- 1. Lehena eta nagusia: Langileak antolatu eta ekintza sindikalarekin erantzutea, enpresak bere erabakia alda dezan.** Ekintza sindikala da aukera gehien eskaintzen duen erantzuna, izan ere, geure esku baitago. Gogora ezazu hainbat enpresetan erreforma ez dela aplikatzen hau galarazten duen enpresa-hitzarmen bat lortu delako negoziazio kolektiboaren bitartez. Hori izan behar da gure helburua.
- 2. Demanda judizialak.** Ekintza sindikalarekin batera demandak aurkez daitezke. Baita ekintza sindikalik ez egitea erabakiz gero ere. Kontua da bide judizialak izan dezakeen emaitzaz oso iritzi desberdinak daudela, eta ezin dela bermatu positiboa izango denik. Legea aplikatzerakoan epaileek erabakitzen dutenaren zain egongo ginateke. **Dena dela, bigarren kasu honetan oso garrantzitsua da kontutan izatea banako erreklamazioa aurkezteko epea 20 egunekoa dela, enpresak soldata murrizteko edo eskubideren bat kentzeko asmoa iragartzen duenetik, zein mozketak dakarren nomina ordaintzen duen egunetik hasita.**

Zure enpresan aipatutako egoeretako bat gertatuko balitz, jar zaitez sindikatuarekin harremanetan, ezinbestekoa baita lehenbailehen erantzutea.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**ANTOLA ZAITEZ ERREFORMARI AURRE EGITEKO!**