

EDITORIALA

GURE ESKU

Hemendik gutxira ezezaguna bilakatuko zaigu lan harremanen mundua, behinik behin orain arte ezagutu dugunarekin alderatzen badugu, behintzat. Moldatu beharra izango dugu, egunez egun, egoera berrietara eta hauek ez dira nolana hikoak izango. Azken erreformek eragindako aldaketa honen zantzuak aspalditik igarriak geneuzkan eta uztaillaren zazpiko data gerturatu orduko gauzatzen ari dira, tamalez.

Patronalak ez dio uko egin nahi erreformak oparitu dion abantailazko posizioari ez eta, gutxienik, oreka puntu bat jartzeari. Dena nahi du eta denaz baliatuko da hemendik aurrera, jakinik laster beste lan erreforma baten atarian egon gaitzkeela eta patronalarentzat geratzen ziren oztopo apurrak ezabatuko direla. Ondorioei erreparatzen badiegu, besteak beste, enpresarien arteko lehia gauzatuko da norik gutxiago ordaindu langilea, bere produktua lehiakorreragoa izan dadin; edota ordu gehiago sartu behar enpresan; eta langile helduak kanporatu gazteak merkeagoak izango direlako; eta soldatak maila miserablerrera jaitsi; eta malgutasuna nonahi; zer esanik ez kontratuen berme eza eta indibidualizazioa... Ez dago zalantzarik adierazteko guzti honek lehenagotik ezagutzen genuena erabat irauliko duela, langileak babesik gabe eta pobreakoak utziko dituelarik. Neurri hauen atzean helburu jakina dago: indar eta babes kolektiboa ahuldu eta indargabetu.

Patronalen –eta zenbait agintari politikoek– goiburua benetako indar sindikalak ordezkatzeko duena desagertzea da. Sindikatua langileen antolakuntza gaitasuna eta indar kolektiboa den heinean, azken oztopoa bilakatu da soldatak eraisteko eta txirotzeko, beti ere bere etekinak handitzeko asmoz. Beraz, beste eztabaida antzuegok alde batetara utziaz, hortxe dago erronka: sindikatua indartu behar dugu eraginkorreragoak izateko eta euskal langile klasearen asmoak eta helburuei behar bezala erantzuteko. Antolakuntza egokirik gabe ezinezkoa da erronka hauei taxuz heltzea. Eta hau gure esku dago.



EKINTZA SINDIKALAREN HELBURUA ENPRESA HITZARMEN ONA LORTZEA IZAN BEHAR DA

Antolakuntzarik gabe ez dago hitzarmen onik

PPk eta PSOEek egin dituzten lege laboralen eta negoziazio kolektiboaren erreformek -EAJren babesaz, aginteko alderdia minorian zegoenean- aldaketa handiak ekarri dituzte:

- Hitzarmen sektorialak dagoeneko ez dute gutxienerako bermerik eskaintzen. Hots, enpresa-hitzarmen baten bidez hitzarmen sektorial batean jasotako baldintzak okertzeko aukera izango da.

- Lehentasuna eman zaie estatu mailako hitzarmen sektorialeiei, lurraldeetako hitzarmen sektorialekiko.

- Enpresak hitzarmena ez aplikatzea erabakiz gero, derrigorrezko arbitrajera jo dezake edota lan-baldintzak aldatu.

- Hitzarmenen ultraaktibitatea ezabatu dute. Hitzarmen bat berritzen ez bada, aurkako itunik ezean, hamabi hilabeteren buruan bere iraunaldia amaitu egiten da.

Joko-arauak goitik behera aldatu dira, eta honen xedea langile-klasea ahultzea eta sindikalismoa akabatzea da. Horregatik jo du ELAk aldaketa hauen aurka hainbat eratako mobilizazioak eginez (greba orokorrak barne). Beraz, ergelkeria bat da eta ebidentziaren aurka doa esatea ELAk erreforma gogoz hartzen duela; hori esaten duenak ez daki zertaz ari den edo fede txarrez jokatzeko du.

Uztaillaren 5ean zabaldu zen ez dela adostasunik izan Lanbidearteko Akordioa (LA) iristeko bigarren saioan. **ELAk honako zehaztasunak egin nahi ditu:**



1.- ELA-K MAHAI HORRETAN EZ DU PARTE HARTU

Akordiorik ez iristea ez da ELAren gauza izan; aitzitik, Confebask, CCOO, LAB eta UGT ez dira ados jarri. ELA ez da saio honetan egon, ezta 2012ko lehenengoan ere. Ez zegoen inolako baldintzarik gutxieneko oreka zuen akordio baterako, gobernuak zuzenean ematen baitiete patronalei nahi duten guztia. Areago, patronalak akordio hauek erabili nahi izan ditu malgutasun laboral handiagoa lortzeko edota enpresetako ekin-tza sindikala eragozteko. ELAren ustez hau argi geratu zen hasieratik (2011ko azken hiruhilekoa).

Erreformen gako mugimendu sindikalarentzat, mobilizazioaz gainera, antolakuntzan datza: enpresetan oinarri erreal antolatua izan ezean, ez gara inon ezer baldintzatzeko gauza izango.

2.- EUSKO JAURLARITZAREN GESTIOA

Lehendakaria Confebaskekin biltzekoa zela jakin zenean, pentsa zitekeen akordioa eginda zegoela, eta ez zuela ezer hobetzeko moduko edukirik jasoko.

Haatik, saio horrek porrot egin du, eta Confebaskek esan dio ezezkoa Urkulluri. Horregatik, ELA Eusko Jaurlaritzari kargu hartzen dio kritika guztiak ELAri egin izana eta patronalari ardura bat ere leporatu ez izana.

Jaurlaritzaren jarrera oso hipokrita da, bere ardurapeko esparruetan eskubideak ari baita murrizten (soldata jaitzierak, lanaldi luzapenak...), eta horrek enplegua suntsitzeaz gainera, Confebaski argudioa ematen dio gobernuak sektore publikoan egiten duena arlo pribatuan egiteko.

Jaurlaritzak gobernu-ekintza langileen alde garatu beharko luke, esaterako, las-ter argitaratuko den Hitzarmen Kolektiboan Inaplikazio Batzordeari buruzko dekretuarekin: hor benetako oztupoak jar diezaizkioke hitzartutakoa ez betetzeko enpresarioen erabaki unila-teralari.

3.- SOLDATA JAITSIERA, GOBERNUEN, PATRONALAREN ETA LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN HELBURUA

Erreformak soldata jaitseko egin dira. Helburu honetan bat datoz gobernuak eta patronala. Soldatek aberastasunean duten zatia murrizten ari da etekin enpresarialen

mesedetan, baita krisi aldi honetan ere. Soldaten jaitsierak are enplegu gehiago suntsitzea eragingo du, murrizketa sozialak (diru-bilketa jausi egingo baita), baita pentsio urriagoak ere. Soldata jaitsieraren alde eginda gizartearen zatirik handiena txirotu egiten da.

Txunditzekoa da ekonomia errealean kreditu gabeziak enpresa-proiektuak pikutara joatea dakarren bitartean proposatzen den doikuntza bakarra soldatak murriztea izatea.

4.- PATRONALAREN ZINISMOA

Patronala oso argi mintzatu da. Behin eta berriz esan du erreformez baliatuko dela hitzarmenak goitik behera aldatzeko (CEOE); enpresarioei gomendatu die "ez dezatela negoziatu, beste erremediorik ezean"; azken hau, "hona hemen beti amestu izan dugun erreforma" esan ondoren (ADEGI); gomendioak egin ditu enpresetan erreforma kupidarik gabe erabil dezaten (CEBEK eta ADEGI). Nola liteke sindikatu batzuk 2013ko uztailearen 5ean konturatzea zer nolako patronala daukagun?

Patronalak bere alde argudiatu nahi du esanaz "ez duela soldata jaitsierarik" proposatu. Hori gezurra da; ultraaktibitatearen amaia baliatuz negoziazio kolektiboan ezarri nahi duen soldata izoztea murrizketa da, erosteko ahalmena gutxitzen baitu. Gainera, soldata murrizteko erabaki hau dagoeneko enpresa askotan ari gara pairatzen.

Confebaskek errudunak bilatzen ditu Espainiakoa ez den errealitate sindikal honetan. Argi dago patronalaren interesa dela EAera eredu espainiarra ekartzea, non akordioak hutsalak diren, eta gainera ez duten derrigortzen. Asmo honek ez dauka inongo zerikusirik Lan Harremanetako eta Babes Sozialeko Euskal Esparruarekin.

Confebaskek dio EAEn ezin direla egin CCOOek eta UGTk Espainian sinatzen dituzten moduko akordioak (esaterako, ultraaktibitateari buruz CEOErekin sinatu zena, zeinari buruz gero sinatu zuten

sindikatuak esan zuten "murriztegia zela"). Baina deigarria da guri errua bota eta gero, Confebaskek berak aitortzea akordio hura gomendio hutsa baino ez zela. Maiatzean espainiar estatuko akordioa goraiatzeko zutenek (sinatzaileak, komunikabide nagusiak edota Aburto sailburua bera, zeina inbiditan baitzegoen Espainiako akordioaren modukoa bertan lortu ezinagatik), gure sindikatuari kritika egiten jarraitzen badute ere argi geratu da ELA akordioari buruzko epai zuzena egin zuela.

Kontrolatzen dituzten negoziazio sektorialeko mahaietan Confebasken eta bere lurralde-erakundeen (ADEGI, CEBEK eta SEA) jokabidea oso koherentea izan da: akordioak blokeatu egin dituzte, "sektoreak ixteko" beharra medio soldata jaitciera eta erreforma bete-betean aplikatzeko babes orokorra lortu nahian. Itxi diren sektore-hitzarmen gehienak (gutxi izan dira) ez dituzte Confebaskeko patronaleko kideek sinatu.

Ez da egia hipokriten koruak dioena, hots, ELA akordio sektorialik sinatu nahi ez duenik. Hitzarmenak eduki egokiak dituenen sinatzeko prest dago. (Ikusi 4. orrialdeko taula).

ELA jakinarazi zuen Euskal Dendakekin akordio bat itxi zuela, eta Confebaskeko patronalek ukatu egiten ziotela elkarte honi negoziazio-mahaia-ten egoteko aukera. Honek ELAren ustez bi kontu oso garrantzitsu islatzen ditu. Batetik, ez da egia ELArekin posible diren akordio bakarrik Confebaskek inposatu nahi dituenak direnik; bestetik, Confebaskeko patronalek enpresarioen ordezkariak eskusiboa duten esparruetan inolako orekarik izan dezakeen akordio orori betoa ezartzen diote.

5.- EBIDENTZIA UKATZEN DUTEN SINDIKATUAK

Azken erreforma baino lehenago ere, CCOOek, LABek eta UGTk erabaki zuten negoziazioa jorratzea soilik Confebaskek betoa duen esparruetan, hots, Lanbidearteko Akordioan eta sektore mailan.

Uztailearen 7a igarota, are ulergaitzagoa gertatzen da sindikatu horiek uko egitea enpresetan negoziatzeari, sektoretan lor litezkeen emaitzak gorabehera.

- Harriztekoa da uztailearen 7a iritsi behar izatea sindikatu batzuk begibistakoa dena ikusteko: Lanbidearteko Akordio batek ezin duela bermatu sektore-hitzarmena enpresa guztietan derrigor bete beharreko gutxieneko gisa.

- Ez da egia enpresako ituna hitzarmenaren pareko zerbait denik, sindikatu batzuk esan izan duten moduan.

● Are zailagoa da ulertzea patronal horri berari, hauspotzen ari den inbo-luzio soziolaboral nabarmen hau ger-tatzen ari den artean, sindikalismotik “eredu ekonomiko eta sozial berri bat partekatzeko” proposamena egitea. Edota, Lanbidearteko Akordioaren bila, bigarren mailako kontutzat hartzea Madrilen beste erreforma laboral bat ari direla prestatzen.

ELAren moduan jakinaren gainean bazeuden, zergatik ukatu dute langileei gisa honetako oinarrizko kontuak azal-tzea? Zenbat energia ez ote da alferrik galdu enpresetan azaldu ezinena azal-du nahian!

6.- ENPRESAK HASI DIRA IRAGARTZEN UZTAILAREN 7RA ARTE INDARREAN ZEUDEN BALDINTZEN AURKAKO ERASOA

Confebasken gomendioa aintzat har-tuta, enpresa asko ari da iragartzen beren hitzarmenen indarraldia amaitu dela.

Honi buruzko komunikazioak hiru tal-detan sailka daitezke:

1. Baldintzak erabaki unilaterial baten ondorioz data jakin bateraino mantenduko dituztela iragartzen dutenak.
 2. Soilik baldintza batzuk mantenduko direla eta gainerako edukietan araudi subsidiarioa (esparru handiagoko hitzarmena edo oinarrizko legedia) aplikatuko dela diotenak.
- Bi kasu hauei dagokienez, gehitu behar da baldintzak mantenduko dizkietela uztailaren 7an alta eman-da zeuden langileei, ez hortik aurrera sartzen direnei. Honela kontratu berria duten langileek egungoak baino baldintza askoz okerragoak izango dituzte.
3. Orainxe bertatik hasita esparru handiagoko hitzarmena bete-betean aplikatuko dutenak, horrekin lotuta dauden soldata murrizketak barne.
 4. Enpresa batzuk iragarri dute ultraaktibitatea amaitu egin dela nahiz eta berari dagokion hitzarmenean hori horrela ez izan.

Eraso hau ikusirik, gure lan-baldintzak defenditzeko borroka beharrezkoa izan-go da. ELAk hitz ematen du erronkari eutsi egingo diola indarrean dauden bal-dintzei eraso egiten zaien esparru bakoitzean. Ekintza sindikalaren helbu-rua, ahal dugun esparru guztietan, enpresa-hitzarmen bat lortzea izan behar da, bermatzen duena adostutako edu-kiak beteko direla.

Patronalak, soilik “beste aukerarik ez dutelako” negoziatzeko asmoa badu, lehenasuna eman behar zaio ekintza sindikalari negoziazio hori behartzeko.



ONDORIOAK

- Erreformen helburua soldata jaitsiera eta errealtate sindika-la deuseztatzea da.
- Negoziatio kolektiboan soldaten erosteko ahalmenari eutsi behar diogu. Hau da enpleguaren alde egiteko modurik egokiena.
- Lanbidearteko Akordio batek ez du ziurtatzen sektoreak gutxieneko bermea izango direnik. Sektore-hitzarmena ez da dagoeneko enpresa guztiek derrigor bete beharreko akordio bat.
- Enpresa-hitzarmenak enpresa-itun batek baino askoz hobeto babesten ditu lan-baldintzak.
- Negoziatio kolektiboan exijitu egin behar ditugu erreforma-ren edukirik gordinenak aplikatzea saihestuko duten klausulak.
- ELAren irudiko, euskal esparruaren defentsa ere bada salatzea CCOOek eta UGTk espainiar estatuan egiten ari diren zentralizazio estrategia.

■ **ELAk Eusko Jaurlaritzari exijitzen dio langileen interesen alde egin dezala, patronala babesteari utz diezaiola eta, esaterako, Inaplikazio Batzordean hitzarmenen aplikazioan salbuespenak izateko bene-tako oztopoak jar ditzala.**



■ Enpresetan erantzun antolatua eman behar dugu. Hori lortzea eta borroka egitea da pairatzen dugun patronal ezin dok-trinalago eta liskartsuago honi gailentzeko.

EAEko eta Nafarroako negoziazio kolektibo sektoriala Negociación colectiva sectorial CAPV y Navarra ELAk sinatu dituenak / Firmados por ELA

| Hitzarmena / Convenio | Herrialdea / Territorio | Iraupena / Vigencia | Sinatzaileak / Firmantes | Patronala / Patronal | Edukiak / Contenidos |
|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---|
| Papel | Gipuzkoa | 2012-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | ADEGI | Salarios: IPC cada año. Ultraactividad: 36 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Gasolineras | Bizkaia | 2011-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AEVECAR | Salarios: 2011: 75% del IPC, 2012: 85% IPC, 2013 y 2014: 90% IPC. Ultraactividad: 18 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Gasolineras | Gipuzkoa | 2012-2015 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AEGA | Salarios: 2010 y 2011: 85% del IPC, 2012, 13 y 14: IPC. Ultraactividad: 24 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Limpieza viaria | Gipuzkoa | 2012-2015 | ELA/LAB | FCC,CESPA, ZERBITZU ELAKRTEA | Salarios: 2012: 2%, 2013: 2,4%, 2014 y 2015 IPC. Ultraactividad: 6 años. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Transporte Viajeros | Gipuzkoa | 2009-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AVITRANS | Salarios: IPC cada año. Ultraactividad: 3 años. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Transitarios | Gipuzkoa | 2009-2014 | ELA/LAB/CCOO | ATEIA | Salarios: 2013: 2,6% y 2014: IPC. Ultraactividad: 36 meses. Inaplicación: cláusula |



www.ela-sindikaturua.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: _____ **Emakumezkoa / Mujer**

DNI/NIE _____ **Gizonezkoa / Hombre**

Izena: _____

1.abizena: _____

2.abizena: _____

Jaiotze herrialdea: _____ **Jaiotze data:** _____

Herria: _____ **P.K.:** _____

Helbidea: _____

Herrialdea: _____

Telefonoa: _____ **Mugikorra:** _____

E-posta: _____

Lantokia: _____

G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____

Helbidea: _____

Herria: _____

Lanbidea: _____ **Kategoria:** _____

Lan-hitzarmena: _____

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____

Kontuko zerbakia: _____

Data / fecha _____ **Sinadura / Firma** _____

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuen aurrean, datuetara iritsi, beroriek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.

EDITORIAL

EN NUESTRAS MANOS

Dentro de poco el mundo de las relaciones laborales se nos convertirá en algo desconocido, al menos si lo comparamos con lo que hemos conocido hasta ahora. Tendremos que adaptarnos día a día a las nuevas situaciones, y estas no serán fáciles. Hace tiempo que habíamos advertido de los cambios que suponen las últimas reformas, y según se ha ido acercando la fecha del 7 de julio se han ido materializando, por desgracia.

La patronal ni piensa renunciar a la posición de ventaja que le ha regalado la reforma ni a poner, como mínimo, un punto de equilibrio. Lo quiere todo y se aprovechará de todo a partir de ahora, sabiendo que pronto podemos estar en puertas de una nueva reforma y que ésta borrarán los pocos obstáculos que le puedan quedar ahora a la patronal. Si reparamos en las consecuencias, entre otros aspectos, se producirá una pugna entre empresarios para ver quién paga menos a las y los trabajadores, con la excusa de que su producto sea más competitivo; o habrá que meter más horas en la empresa; y los trabajadores/as de más edad serán expulsados para poder meter trabajadores/as más jóvenes por mucho menos dinero; los salarios bajarán a niveles de miseria; y la flexibilidad estará en todas partes; qué decir de la falta de garantía de los contratos y de la individualización de las relaciones laborales... No hay dudas que lo que conocíamos hasta ahora cambiará sustancialmente. Detrás de estas medidas hay un objetivo conocido: debilitar y atenuar la fuerza colectiva, el sindicato.

El objetivo de la patronal –y algunos dirigentes políticos– es la desaparición de lo que representa la verdadera fuerza sindical. En la medida que el sindicato es capacidad de organización y fuerza colectiva, éste se ha convertido en la última traba para devaluar y empobrecer los salarios, siempre con el objetivo de aumentar sus beneficios. Por lo tanto, dejando al lado debates más estériles, ahí está el reto: fortalecer el sindicato para ser más efectivos y responder como es debido a los retos y objetivos de la clase trabajadora vasca. Sin una organización adecuada es imposible responder con garantías a estos retos. Y eso está en nuestras manos.



EL OBJETIVO DE LA ACCIÓN SINDICAL TIENE QUE SER UN BUEN CONVENIO DE EMPRESA

Sin organización no es posible un buen convenio

Las reformas laborales y de negociación colectiva, aprobadas por el PSOE y el PP y facilitadas por el PNV cuando el partido gobernante estaba en minoría, han supuesto importantes cambios:

- Los convenios sectoriales ya no son de mínimos. Mediante un convenio de empresa se pueden empeorar las condiciones recogidas en un convenio sectorial.
- Los convenios sectoriales estatales prevalecen frente a los convenios sectoriales territoriales.
- Si la empresa quiere no aplicar los convenios, puede solicitar un arbitraje de obligado cumplimiento, o modificar las condiciones laborales.
- Desaparece la ultraactividad de los convenios. Si un convenio no se

renueva, salvo pacto en contrario, deja de estar en vigor al cabo de doce meses.

Este radical cambio de las reglas de juego persigue debilitar a la clase trabajadora y acabar con el sindicalismo. Por eso, ELA ha rechazado estas reformas, convocando incluso huelgas generales contra ellas. Afirmar que esta situación es del gusto de ELA resulta estúpido y va contra toda evidencia, y solo se puede defender desde el desconocimiento o la mala fe.

El 5 de julio se anunció la falta de acuerdo en el segundo intento de Acuerdo Interprofesional. **ELA quiere hacer las siguientes puntualizaciones:**



1.- ELA NO HA PARTICIPADO EN ESA MESA

Si no ha habido acuerdo no ha sido por ELA, sino porque Confebask, CCOO, LAB y UGT no han llegado a un acuerdo. ELA no ha estado en este intento ni en el anterior (2012). No se daba ninguna condición para obtener un acuerdo mínimamente equilibrado: la patronal obtiene todo lo que quiere directamente de los gobiernos. Es más, la patronal ha pretendido utilizar estos Acuerdos para obtener más flexibilidad laboral o para limitar la acción sindical en las empresas. Para ELA este hecho quedó claro desde el primer momento (último trimestre de 2011).

La clave de estas reformas para el movimiento sindical está, junto con la movilización, en la organización: o se está en las empresas con base real organizada o no tendremos capacidad de condicionar nada en ningún sitio.

2.- GESTIÓN DEL GOBIERNO VASCO

Cuando se hizo público que el Lehendakari se reunía con Confebask, se podía pensar que el acuerdo estaba hecho, y que no tendría contenidos reales de mejora.

Sin embargo, el intento ha fracasado, y ha sido Confebask la que ha dicho no a Urkullu. Por eso, ELA reprocha al Gobierno Vasco que dirija sus únicas críticas contra ELA y que exima a la patronal de cualquier responsabilidad.

La actitud del Gobierno vasco es de una gran hipocresía porque en sus ámbitos de responsabilidad está imponiendo recortes de derechos (recortes salariales, incrementos de jornada...) que destruyen empleo, y Confebask lo utiliza como ejemplo para hacer en el sector privado lo que el gobierno hace en el público.

El Gobierno debería orientar sus acciones a favor de los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo con el próximo decreto de la Comisión de Inaplicación de Convenios Colectivos, en

el que puede establecer obstáculos reales a la decisión unilateral del empresario de incumplir lo pactado.

3.- LA REDUCCIÓN SALARIAL, OBJETIVO COMÚN DE GOBIERNOS, PATRONAL Y CRL

Las reformas se han hecho para tirar los salarios a la baja. Es un objetivo

común de gobiernos y patronal. Los salarios pierden peso en el reparto de la riqueza, también en fase de crisis, en favor de los beneficios empresariales. La caída salarial traerá consigo más destrucción de empleo, más recortes sociales (caerá la recaudación) y también peores pensiones. La apuesta por la caída salarial empobrece a la mayoría de la sociedad.

Resulta inaudito que, mientras la falta de crédito destruye proyectos empresariales en la economía real, el único ajuste que se plantee sea la rebaja salarial.

4.- CINISMO PATRONAL

La patronal ha hablado muy claro. Ha reiterado que va a utilizar las reformas para cambiar los convenios de arriba abajo (CEOE); ha recomendado a los empresarios que "no se negocie salvo que no haya otro remedio", después de afirmar que "ésta es la reforma con la que siempre habíamos soñado" (ADEGL); ha enviado recomendaciones para que en las empresas se use la reforma sin miramientos (CEBEK y ADEGL). ¿Cómo es posible que algunos sindicatos descubran qué patronal tenemos el 5 de julio de 2013?

La patronal se defiende diciendo que "no plantea reducciones salariales". Es falso; las congelaciones salariales que quiere imponer, aprovechando la caída de la ultraactividad, son recortes salariales, ya que suponen pérdida de poder adquisitivo. Además, este planteamiento de recorte salarial lo estamos sufriendo en muchísimas empresas.

Confebask busca culpables en una realidad sindical distinta a la española. Es obvio que el interés de la patronal es traer a la CAPV el modelo español, en el que los acuerdos carecen de contenidos y además no le vinculan. Una intención que nada tiene que ver con el Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social.

Confebask afirma que en la CAPV no son posibles los acuerdos que CCOO y

UGT firman en España (por ejemplo el firmado con la CEOE sobre ultraactividad, que las propias organizaciones sindicales han calificado como "insuficiente"). Lo curioso es que, después de culparnos, reconoce que ese acuerdo no era más que una recomendación.

Quienes en mayo alababan el acuerdo (las organizaciones firmantes, los medios de comunicación dominantes; o el propio Consejero Aburto, que dijo sentir envidia de que en la CAPV no fuese posible un acuerdo como en España), dan la razón a la valoración que ELA hizo de ese acuerdo, a la vez que siguen manteniendo la crítica a nuestra organización.

Confebask y sus territoriales (ADEGL, CEBEK y SEA) han sido muy coherentes en las negociaciones sectoriales que controlan: han bloqueado acuerdos para que la necesidad de "cerrar los sectores" abocara a la caída salarial y a la aplicación íntegra de la reforma. En la gran mayoría de los convenios de sector que se han cerrado (han sido pocos) las patronales de Confebask no figuran entre los firmantes.

No es cierto, como el coro de hipócritas repite, que ELA se niegue a firmar acuerdos sectoriales. Lo hacemos si los convenios tienen contenidos adecuados. (Ver tabla página 4)

Hicimos público que habíamos alcanzado un acuerdo con Euskal Dendak, y que las patronales de Confebask se negaban a admitirlo y vetaban la presencia en las mesas de Euskal Dendak. Esto refleja dos cosas muy importantes: Por un lado, que no es verdad que no quepan acuerdos con contenidos diferentes a los que quiere imponer Confebask; y que, en los ámbitos en los que las patronales de Confebask tienen otorgada la representación en exclusiva de los empresarios, vetan cualquier acuerdo que conlleve un mínimo de equilibrio.

5.- SINDICALISMO QUE NIEGA LA EVIDENCIA

Incluso antes de la reforma, CCOO, LAB y UGT decidieron plantear la negociación colectiva exclusivamente en el Acuerdo Interprofesional y en los sectores.

Pasado el 7 de julio resulta aún más incomprensible la negativa de esos sindicatos a abrir negociaciones en empresas, de manera autónoma al resultado que pudiera darse en los sectores.

- Sorprende que se haya tenido que llegar al 7 de julio para que algunos sindicatos reconozcan lo evidente: un Acuerdo Interprofesional no puede garantizar que los sectores sean un mínimo de obligado cumplimiento en todas las empresas.

- Es falso que sea igual un convenio de empresa que un pacto, como algunos sindicatos han defendido.
- Aún resulta más difícil comprender que desde el sindicalismo se planteen propuestas para “compartir un nuevo modelo económico y social” a la patronal, que impulsa esta clara involución sociolaboral. Y que, en la búsqueda de ese Acuerdo Interprofesional, se pase por alto la reforma laboral que se está cocinando en Madrid.

Nos preguntamos por qué, sabiendo, igual que ELA, lo que decía la reforma, se han negado a explicar a los trabajadores y trabajadoras cuestiones tan elementales. ¡Cuántas energías perdidas en las empresas explicando lo inexplicable!

6.- LAS EMPRESAS EMPIEZAN A NOTIFICAR SU ATAQUE A LOS CONTENIDOS VIGENTES HASTA EL 7 DE JULIO

Son muchas empresas las que están notificando, haciendo caso a las recomendaciones de Confebask, que sus convenios ya no están vigentes.

Las comunicaciones se podrían clasificar en tres grupos:

1. Las que notifican que mantienen las condiciones de forma unilateral hasta una fecha determinada.
2. Las que notifican que solo se mantienen unas condiciones y que se aplicará al resto la normativa subsidiaria (convenio de ámbito superior o normativa básica).
3. Las que pasan a aplicar el contenido total del convenio superior, con las consiguientes reducciones salariales.
4. Hay empresas que anuncian la pérdida de la ultraactividad el 7 de julio aunque en sus convenios está recogida esta ultraactividad.

Ante este ataque vamos a tener que luchar para defender nuestras condiciones de trabajo. ELA se compromete a luchar en cada ámbito en que se plantee un ataque a las condiciones vigentes. La acción sindical debe tener como objetivo, en todos los ámbitos donde podamos, la obtención de un convenio de empresa que garantice la aplicación de lo acordado.

Si tal como dice la patronal, solo van a negociar “si no queda más remedio”, hay que dar prioridad a la acción sindical para forzar esa negociación.



CONCLUSIONES

- Las reformas pretenden la caída salarial y la anulación del hecho sindical.
- Hay que defender el poder adquisitivo de los salarios y las condiciones de trabajo en la negociación colectiva. Es la mejor manera de defender el empleo.
- Un Acuerdo Interprofesional no puede garantizar que los sectores sean un suelo mínimo. El convenio de sector ha dejado de ser un contenido de obligado cumplimiento para las empresas.
- El convenio de empresa garantiza las condiciones de trabajo mucho mejor que un pacto de empresa.
- Debemos exigir en la negociación colectiva cláusulas que impidan aplicar los efectos más duros de la reforma.
- La defensa del marco vasco exige también la denuncia de la centralización de las relaciones laborales que protagonizan CCOO y UGT en el Estado español.
- ELA exige al Gobierno Vasco que actúe en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, que deje de dar cobertura a la patronal y que, por ejemplo, ponga obstáculos reales a la inaplicación de los convenios en la Comisión de Inaplicación que pretende desarrollar.

■ Tenemos que dar una respuesta organizada en las empresas. Solo si lo hacemos y luchamos seremos capaces de obligar a una patronal tan doctrinal y beligerante como la que sufrimos.



EAEko eta Nafarroako negoziazio kolektibo sektoriala Negociación colectiva sectorial CAPV y Navarra ELAk sinatu dituenak / Firmados por ELA

| Hitzarmena / Convenio | Herrialdea / Territorio | Iraupena / Vigencia | Sinatzaileak / Firmantes | Patronala / Patronal | Edukiak / Contenidos |
|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---|
| Papel | Gipuzkoa | 2012-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | ADEGI | Salarios: IPC cada año. Ultraactividad: 36 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Gasolineras | Bizkaia | 2011-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AEVECAR | Salarios: 2011: 75% del IPC, 2012: 85% IPC, 2013 y 2014: 90% IPC. Ultraactividad: 18 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Gasolineras | Gipuzkoa | 2012-2015 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AEGA | Salarios: 2010 y 2011: 85% del IPC, 2012, 13 y 14: IPC. Ultraactividad: 24 meses. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Limpieza viaria | Gipuzkoa | 2012-2015 | ELA/LAB | FCC,CESPA, ZERBITZU ELAKRTEA | Salarios: 2012: 2%, 2013: 2,4%, 2014 y 2015 IPC. Ultraactividad: 6 años. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Transporte Viajeros | Gipuzkoa | 2009-2014 | ELA/LAB/CCOO/UGT | AVITRANS | Salarios: IPC cada año. Ultraactividad: 3 años. Inaplicación: no arbitraje obligatorio |
| Transitarios | Gipuzkoa | 2009-2014 | ELA/LAB/CCOO | ATEIA | Salarios: 2013: 2,6% y 2014: IPC. Ultraactividad: 36 meses. Inaplicación: cláusula |



www.ela-sindikaturua.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| NAN/EIZ: DNI/NIE | | Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> | | Lantokia: Empresa | |
| | | Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/> | | | |
| Izena: Nombre | | | | G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S. | |
| 1.abizena: 1º apellido | | | | Helbidea: Domicilio | |
| 2.abizena: 2º apellido | | | | Herria: Localidad | |
| Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento | | Jaiotze data: Fecha nacimiento | | Lanbidea: Profesión | |
| Herria: Localidad | | P.K.: C.P. | | Kategoria: Categoría | |
| Helbidea: Dirección | | | | Lan-hitzarmena: Convenio | |
| Herrialdea: Provincia | | | | Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros | |
| Telefonoa: Teléfono | | Mugikorra: Móvil | | Kontuko zombakia: Nº de cuenta | |
| E-posta: E-mail | | | | Data / fecha Sinadura / Firma | |

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuen aurrean, datuetara iritsi, beroriek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.