



# METAL DE ARABA *Noticias*

BOLETÍN DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL METAL DE ARABA

**Tras firmar SEA, UGT y CCOO el convenio extraestatutario del Metal de Araba, el convenio de empresa es el camino más eficaz para conseguir condiciones laborales dignas**

## LA MEJOR RESPUESTA, EL CONVENIO DE EMPRESA

**L**a situación de los/as trabajadores/as del Metal de Araba no va a mejorar por el acuerdo firmado por UGT, CCOO y la SEA. Sólo se verán afectados unos pocos trabajadores/as del sector, dado que muchas empresas del territorio tienen ya convenios propios y otras muchas tienen consolidadas unas condiciones mejores que las del provincial. A pesar de todo, el SEA ha conseguido lo que quería: un marco general que garantice las ganancias empresariales reduciendo costes laborales. Por su parte, UGT y CCOO, con una representación minoritaria, han regalado a la patronal un convenio de referencia con escasos contenidos.

### El convenio es extraestatutario

UGT y CCOO han cerrado el acuerdo con la SEA, con una representación del 30% en la mesa negociadora. Esos dos sindicatos no representan a la mayoría de los/as trabajadores/as, debido a lo cual el convenio no tendrá rango de ley y será un convenio extraestatutario. Lo que significa que no será de obligado cumplimiento, esto es, que, para ser aplicado en un centro de trabajo o a un trabajador/a en concreto, se precisará un documento escrito de adhesión al convenio. De todos modos, como se ha dicho anteriormente, los/as trabajadores/as ya tienen mejores condiciones que las recogidas en el nuevo convenio, con lo que la adhesión al convenio supondría empeorar las condiciones existentes.

### Solamente un convenio de referencia

La última reforma laboral dio prioridad a los convenios de empresa, frente a los provinciales y estatales. Se rompe así con la lógica imperante hasta entonces, y los convenios provinciales dejan de marcar los mínimos para los contenidos de los convenios de empresa. Tras la reforma los convenios provinciales dejaron de representar un mínimo para convertirse en un referente de la patronal que limite la negociación en las empresas.

Además, la reforma puso sobre la mesa instrumentos para dejar de aplicar los contenidos pactados en los convenios. Así las empresas podrían suspender de forma unilateral la aplicación del convenio, y la ultraactividad quedaría limitada a 24 meses. Pues bien, UGT y CCOO han validado la reforma

laboral con su firma del convenio extraestatutario. En efecto, si tras el fin de 2017 transcurrieran otros 24 meses sin acuerdo, el sector quedaría totalmente desregulado. Y, por otra parte, si las empresas así lo deciden pueden dejar de aplicar el convenio. Con convenios así a las empresas se les dan poderes extraordinarios y a los/as trabajadores/as, en cambio, inestabilidad y miseria.

### Han empeorado las condiciones actuales

Aun siendo un mero referente, lo firmado es un referente verdaderamente negativo. Ya que se ha producido un empeoramiento de las condiciones existentes hasta la fecha en lo que se refiere a flexibilidad y a poder adquisitivo de los salarios.

Si el anterior convenio daba cobertura a una flexibilidad de 70 horas de la jornada laboral, el actual amplía el margen hasta 100 horas. Es un escándalo hacer un regalo así a las empresas.

En cuanto a los sueldos, se establece un aumento del 1% para 2015, del 1,5% para 2016, y del 1,75% para 2017. Pero no se hace mención de los aumentos del período 2011-2014, de lo que podemos concluir que se ha producido una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Además, habida cuenta de que las empresas tienen la llave para la inaplicación del convenio, bien podría suceder que los aumentos estipulados no lleguen nunca a materializarse, quedándose en referencia baldía.

Por todo ello, valoramos como referencia negativa el convenio extraestatutario acordado por UGT, CCOO y SEA. La única alternativa que le queda al Metal de Araba para tener unas condiciones dignas es acordar convenios de empresa. En ese aspecto, ELA confirma nuevamente su compromiso. El Metal de Araba genera riqueza, y los convenios de empresa son las herramientas adecuadas para una distribución justa de la riqueza. Nadie nos va a regalar nada, pero es posible conseguir convenios con contenidos dignos, con cláusulas anti-reforma y de carácter vinculante.

**Trabajador/a, hay alternativas: organización y lucha en la empresa, para conseguir mejores condiciones laborales.**



# ARABAKO METALA *Albisteak*

## ARABAKO METALEKO LANGILEEN BOLETINA

**SEAk, UGTk eta CCOOk Arabako Metaleko hitzarmen extraestatutarioa sinatu ostean, lan baldintza duinak bermatzeko bide eraginkorra enpresako hitzarmena da**

# ERANTZUNIK ONENA, ENPRESA HITZARMENA

**A**rabako Metalgintzako langileen egoera ez da hobetuko UGT, CCOO eta SEAk sinatuko akordioaren eraginez. Sektoreko langile gutxi batzuei bakarrik eragingo die sinatutakoak; lurraldeko enpresa askotan dagoeneko hitzarmen propioak dituztelako eta beste askotan probintzialeskoak baino baldintza hobek egonkortuta dituztelako. Hori hala izan arren, SEAk lortu du nahi zuena; lan kostuak murriztuz euren irabaziak bermatzeko marko orokorra. UGT eta CCOOk, berriz, langileen ordezkartzaren gutxiengoa izanik, eduki kaxkarreko hitzarmen erreferentziala eman diote patronalari.

### Hitzarmen extraestatutarioa da

UGT eta CCOOk hitzarmenaren mahai negoziatzailean %30eko ordezkartza dutela lortu dute akordioa SEArekin. Bi sindikatu horiek ez dituzte langileen gehiengoaren interesak ordezkatzeko. Hori dela eta hitzarmen honek ez du lege izaera izango eta hitzarmen extraestatutarioa izango da. Horrek esan nahi duena: ez dela derrigor aplikatu beharrekoa eta bertan jasotako edukiak lantoki batean edo langile bati aplikatzeko, hitzarmen horrekiko idatzizko atxikimendua aurkeztu behar dela. Aurrez esan bezala, dena den, sektoreko enpresa askotan akordio berri honetan baino baldintza hobek badituzte dagoeneko langileek eta halako kasuetan hitzarmen horrekiko atxikimenduak lan baldintzak okertzea suposatuko luke.

### Erreferentziazko hitzarmena soilik da

Azken lan erreformak enpresa mailako hitzarmenari lehentasuna aitortu zien probintzia eta estatu mailakoekiko. Ordura arteko logikarekin apurtuz, probintzialak jada ez dira enpresa mailako baldintzak finkatzeko minimo. Erreforma horren ostean hitzarmen probintzialak gutxieneko bat izateari utzi zion, enpresetan negoziazioa mugatzen zuen patronalaren erreferente bat bihurtzeko.

Horrez gain, hitzarmenetan adostutako edukiak ez betetzeko tresnak ere mahai gainean jarri zituen erreformak. Alde batetik, enpresek aldebakarreko erabakiz hitzarmena aplikatzeari uzteko aukera eskaini zuen (inaplikazioa) eta beste aldetik, hitzarmenaren iraupena 24 hilabetera mugatzea (ultraak-

tibitatea). Bada, UGT eta CCOOk lan erreforma hori ontzat eman du sinatu berri duen hitzarmen extraestatutarioan. Hala, alde batetik, 2017 pasa eta 24 hilabete ondoren beste akordiorik ez badago, sektorea guztiz desarautuko da. Eta beste aldetik, enpresek hala nahi izanez gero, ez dute hitzarmena aplikatuko. Enpresei sekulako boterea ematen zaie horrelako hitzarmenak adostuz gero, langileei eze-gonortasuna eta miseria.

### Orain arteko lan baldintzak okertzen ditu

Erreferentzia hutsa izango da beraz sinatu dutena, baina erreferentzia txarra benetan. Kontua da orain arteko lan baldintzak okertzen dituela flexibilitateari dagokionean eta soldaten irabaz ahalmenari dagokionean.

Aurreko hitzarmenak lan jardunaren flexibilitatea 70 ordukoa izatea ahalbidetzen bazuen, orain 100 ordukoa izango da. Eskandalua da halako oparia enpresei egitea.

Soldatei dagokienez, 2015erako %1 ko igoera, 2016rako %1,5ekoa eta 2017rako %1,75koa jasotzen du. Baina ez du ezer aipatzen 2011 eta 2014 arteko soldata igoerei buruz, eta hortaz langileei eros ahalmena gutxitzen duela ondorioztatzen dugu. Gainera enpresek hitzarmena ez betetzeko duten aukera ikusita, posible da adostutako igoera hauek ez gauzatzea, erreferentzia hutsa baita adostutakoa.

Arrazoi guzti hauengatik, UGT, CCOO eta SEAk adostutakoa hitzarmen extraestatutarioa sektorerako erreferentzia negatiboa dela erizten dugu. Eta Arabako Metalgintzan lan baldintza duinak izateko alternatiba bakarra utzi digute: enpresa mailako hitzarmenak. Bide horretan ELAk duen konpromisoa berresten du. Arabako Metalgintzan ere aberastasuna sortzen delako, aberastasuna modu justuan banatzeko tresna enpresa hitzarmenak dira. Ez digute nahi duguna zela-hala emango, baina posible da eduki duinak jasotzen dituzten hitzarmenak garatzea, Madrilgo erreformei bizkarra eman eta lotesleak direnak.

**Langile, bada alternatiba: antolatu eta borrokatu enpresa mailan zure lan baldintzak hobetzeko.**