

## 125.Alea 2023ko APIRILA

Hitzarmena negoziatzeko 30 bilera izan dira Zuzendaritza Nagusiarekin, Enpresa Batzordea prestatzeko beste 30 bilerekin, eta egoera blokeatu egin dela dirudi, Zuzendaritza Nagusiak joan den astean jarri baitzuen mahai gainean behin betiko proposamen bat. Gaur egungo egoerari buruzko hausnarketa egin behar dugu.

Lehenik eta behin, Enpresa Batzordearen (LAB, UGT eta CCOO) eta TRGZren artean adosteko gai izan garenari balioa eman nahi genioke:

- 2010eko behin-behineko 5 langile, kontratu finkoa sinatu dutenak (aurreko hitzarmenean ez zegoen inolako bermerik behin-behineko langileentzat).
- Behin-behineko 17 langile finko bihurtuko dira hitzarmena sinatu bezain laster (aurreko hitzarmenean ez zegoen inolako bermerik behin-behineko langileentzat).
- **ERRELEBO KONTRATUA** aplikatzea, erreleboa hartzen dutenak **ANTZINATASUNAREN ARABERA** sartuz (aurreko hitzarmenean, antzinasunaren arabera, **“AHAL DEN NEURRIAN”** sartzen ziren eta arrazoi honegatik LABek ez zuen sinatzen, nahiz eta sindikatu nagusiak agiri faltsua atera, kontrakoa esanez).
- Gure hitzarmenean araututa ez dagoena probintzialak arautu dezan (aurreko hitzarmenean hitzarmen estatalera edo langileen estatutura gindoazen).
- 2022-2027ko 6 urteko iraupena izatea (aurreko hitzarmenean 5 urtekoa izan zen).
- Hitzarmena amaitzean, 2014.urteko langile-poltsa osoa finkoa izatea (aurreko hitzarmenean ez zegoen bermerik behin-behineko langileentzat).

- Hitzarmenak irauten duen urte guztietan **erosteko ahalmena bermatzen** dela (aurreko hitzarmenean KPI +% 1 zen lehenengo urterako eta KPI +% 0,8 gainerako urteetarako).
- Ez dagoen titulazio bat ikasketa-laguntzatik kentzea.
- Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak deskontatu ahal izatea, osasun zerbitzu publikoak eskatutako proba bat aurrera eramateari uko eginez gero. Proba horren emaitzak proba egin zaion langileak egokitzat jotzen duen medikuak jasoko luke.
- 2024ko urtarrilaren 1ean TRGtik desagertuko da Tebex, eta TRGko langileek bakarrik egiaztatu ahal izango dute bajen jarraipena data horretatik aurrera (aurreko hitzarmenean ez zegoen horrelako bermerik).
- 8 orduko lanaldi arrunta + instalazioak martxan jarri edo ixteko aukera + aparteko orduak 12 ordu baino gehiago ez izatea (aurreko hitzarmenean ez zegoen mugarik).
- Erabilera libreko **3 egun, gutxienez, eta 5 lan-sistemetan** eta aukera ematen duten letretan (aurreko hitzarmenean **ZERO** genituen).
- Lan-egutegiak plantillaren aurreko urteko abenduaren 1ean jakinaraztea (aurreko hitzarmenean ez zegoen berme hori).
- Bazkaltzeko, sartzeko eta irtetzeko ordutegian malgutasuna eguneko lan sisteman (aurreko hitzarmenean ez zegoen berme hori).
- Eguneko lan-sisteman beste ordutegi batzuk izateko aukera.
- **Telelana**, behar diren tresnak eskura daudenean.
- Norberak nahi duen moduan erabiltzeko **8 ordu izatea, bolondresko** mugikortasun akordioaren bat sinatuz gero (aurreko hitzarmenean, aldatetaren berri ematen zen hirugarren egunetik 15 egun arte nahitaez egin behar zen mugikortasuna).
- 10 taldeentzako eta talde txikiagoentzako kobrantza-taldea esleitzeko azterketarik egin beharrik ez izatea, behin-behinekoz goragoko talde bateko lanpostu batean urtebete baino gehiago eman bada (aurreko hitzarmenean kobrantza-talde guztientzako ezagutzak aztertu behar ziren).
- **Ordaindu gabeko bi eguneko** baimenak izateko aukera, norberak hartzeko egunen tratamendu berarekin (aurreko hitzarmenean maisua zen egun horiek ematen zituena edo ez).

- **8 ordu** izatea adingabeko seme-alabak edo haien kargura dauden senitartekoak medikoarengana laguntzeko (aurreko hitzarmenean ez zegoen ordurik).
- Borondatezko **eszedentziak** hartzeko aukera, hilabetetik urtebetera (aurreko hitzarmenean eszedentzien iraupena 3 hilabetetik urtebetera bitartekoa zen).
- **Neurri batean ordaindutako baimena berriro hartzeko aukera**, aurrekoa amaitu eta 3 urtera, eta aldi berean har dezaketen langileen kopurua handitzeko aukera (aurreko hitzarmenean lan-bizitzan behin bakarrik har zitekeen).
- **Elkarrekin bizi diren bikoteak onartzea** (aurreko hitzarmenean izatezko bikoteak edo ezkonduak bakarrik onartzen ziren).
- Egun aplikatzen ari diren sententziak hitzarmenean sartzea.

Gogoan izan behar dugu aipatutako gauza guztietatik Tebexena eta aparteko pagen inguruko aldaketa kenduta, 24 BOZKENGATIK irten ez zen akordioa dela. Erreferendum horren ondoren, LABek uste du aurreakordio hori oinarri hartuta eta zerbait gehituta berriro adostu eta berretsi beharko litzatekeela, eta pentsatu dugu gauez lan egindako gau bakoitzeko, aukera libreko egunei 10 minutu gehitzea gaueko txandetan gozatu ahal izateko. Baina Zuzendaritza Nagusiak ezetz esan du eta mahaitik altxatu da Enpresa Batzordeak beste proposamenen bat aurkeztu arte.

Garrantzitsua iruditu zaigu berriro ere lan egindako gau bakoitzeko minutu batzuk metatzea, negoziazioan alde batera utzi ondoren, afiliazioarekin eta plantillaren zati batekin hitz egin ondoren, lan nekagarrietan jarri behar genuela arreta hain zuzen ere. TRGn gaueko plusa 21,79 €ko kostua dauka eta ez dago 11,50 €ko bazkari-txartela izateko eskubiderik; beraz, esan liteke TRGn gauez eta goizez edo arratsaldez lan egitearen aldea 10,29 €ko kostua duela. Gure ustez, kopuru hori osatu egin beharko litzateke, epe luzera, gau gutxiago egiteko helburuarekin.

Aurreko LABEANen esan bezala, negoziazio honek TRGko plantilla zatitu du, eta pasatzen den egun bakoitza bateratasun hori bilatzeko zailago izango da. Baina batasun hori ez da **“edo nirekin zaude edo nire aurka zaude”** batetik pasatu behar. LABek egiten duen gogoeta horretatik abiatuta, guztiok gai izan beharko genuke adostutakoa/lortutakoa **OSO POSITIBOTZAT** hartzeko eta lortu ez den horretan hainbeste agudio jartzeari uzteko. **DENA HOBE DAITEKEELA** kontuan hartuta, lortu

daitekeen hitzarmenaren osotasunari begiratzeko gaitasuna izan beharko genuke, GAKO honetan zerrendatu ditugun lehenengo 3 puntuetan arreta berezi jarritz.

TUBOS enpresan inoiz egin ez den zerbait izango litzateke, 2012an egindako akats larria bat-batean konpontzea, behin behineko horiek botata utzi zirelako. Ez dugu ahaztu behar aurre erretiroko tunelean berriro piztu behar dela argia enpresa honetan ia dena eman duen jendearentzat eta errelebistak antzinasunaren arabera sartuko liratekeela.

Baita ere komentatzen genuen aurreko LABEANen, negoziazioan sindikatu nagusiari egiten utzi behra geniola, proposatzen zutenari aurka egin gabe, eta ikusi dugu negoziazio-mota horrek ez gaituela bide onetik eramango. Horregatik, eta plantilla honen aurrean dugun erantzukizunagatik, erreferendumaren ondoren beste proposamen bat egin dugu. Uste dugu **NEGOZIATZEN, PROPOSATZEN, ADOSTEN eta SINATZEN** jarraitu behar dugula (atzerapenak, behin-behineko langileen adostasuna, txanda-kontratua), plantillaren bidez berresten den beste aurreakordio batera iritsi eta guztiok onuretzat gozatzen hasteko.

Ondo legoke **DENOK** hausnartzea zer egoeratan gauden, nondik gatozen eta nora joan nahi dugun. LABek hitzarmen berriaren negoziazioan parte hartzen dugun alde guztiei (TRGZ, sindikatu guztiak, BAI bozkatu zuten langileak, EZ bozkatu zutenak eta bozkatu ez zutenak) eskatzen diegu ariketa hau egin dezaten akordio batera iristeko. Negoziazio hau gehiegi luzatzen ari da, alderdi interesdun bakoitza berea begiratzen ari delako, **HITZARMEN KOLEKTIBO** batek izan behar duen osotasunari begiratu gabe. Hitzarmen kolektibo batean, langile guztientzako onurak jaso behar dira, eta, gure ustez, hor jarri beharko litzateke arreta, batez ere prekarizatuenenak.

LABen espero dugu langileen eskubideen alde errazago borrokatzeko behar den batasuna lortzea.