

GIPUZKOAKO METALGINTZAKO HITZARMENAREN NEGOZIAZIO MAHAIAIARI

Herrialdeko metalgintzako hitzarmena ezinbesteko tresna da Gipuzkoako langileen eskubideak arautzeko. Gaur egun, negoziazio kolektiboaren erreformen ondorioz, sektorearen herrialdeko hitzarmena bera ere kolokan dago. Horretaz jabetuta eta negoziazio mahaiaren blokeoaren aurrean, LABek proposamen hau aurkezten du negoziazioa desblokeatzeko eta hitzarmena hemen negoziatzen jarraitu ahal izateko.

LABek negoziazio honetan oinarritzat jotzen ditu soldatak eta hitzarmenaren blindajea, eta horri erantzuten dio gaurko proposamenak. Herrialdeko metalgintzako hitzarmenak akordioaren emaitza izaten jarraitzeko, bertan aldebakarrez ez inaplikatzeko konpromiso aktiboak jaso behar dira.

Asmo horrekin, honako proposamena aurkezten dugu:

- Indarraldia:

2 urtekoa, 2012-2013.

- Soldata igoera:

Urte bakoitzean soldata igoera KPI + 0'5ekoa izango da.

- Sektoreko langileentzako minimoen izaera

Alde guztiek beharrezkoa ikusten dute sektoreko langileen eta enpresen lan baldintzak kohesionatzea eta ekiditea sektoreko lan baldintzen okertzearen ondoriozko lehiakortasunak suposatzen duen kaltea. Horregatik, aldeek uste dute hitzarmen honetan adostutakoak sektoreko oinarritzko lan baldintzak bermatu behar ditu eta horren ondorioz, enpresa mailan lan baldintza okerragoak ez negoziatzeko konpromisoa bere gain hartzen dute.

- Ultraktibitate printzipioa

Behin indarraldia amaituta, hitzarmenak ultraktibitatea mantenduko du denbora-mugarik gabe, hau da, arautegiaren aplikazioa mantentzea berau berritzearen ondorioz beste batek ordeztu arte.

- Lan baldintzen aldaketa

Lan baldintzen oinarritzko aldaketak eta hitzarmenaren inaplikazioa, salbuespeneko neurri bereziak izango dira, zeitzuk, soilik, larritasunezko arrazoi ekonomiko, tekniko eta antolakuntzakoak daudenean erabili ahal izango baitiren. Aipaturiko arrazoi hauek enpresaren bideragarritasuna eta lanpostuen mantentzea kolokan ipintzeko hainakoak izan beharko dute.

Behin kontsultaldia eta Batzorde Paritarioaren eskuhartzea akordiorik gabe bukatuta, ezarriko dugu aldeek gatazkak konpontzeko auzibidez kanpoko prozeduretara joko dutela, beti ere derrigorrezko arbitrajea baztertuta.

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DEL METAL DE GIPUZKOA

El convenio provincial del metal es un instrumento imprescindible para regular los derechos de los y las trabajadoras del metal de Gipuzkoa. Hoy, y debido a las diferentes reformas de la negociación colectiva, está en peligro real la propia existencia del convenio provincial del sector. Conscientes de ello, y ante el bloqueo existente en la mesa negociadora, LAB presenta hoy una nueva propuesta con el fin de desbloquear la negociación y posibilitar que el convenio pueda seguir negociándose aquí.

La propuesta que hoy presentamos responde a lo que LAB entiende como nuclear para esta negociación, el salario y el blindaje del Convenio. Para garantizar que el convenio provincial del metal siga siendo consecuencia del acuerdo, en él deberán recogerse compromisos activos de no inaplicarlo de manera unilateral.

Con este ánimo, presentamos esta propuesta:

Vigencia: 2 años. 2012-2013

Subida salarial:

La subida salarial para cada uno de los tres años de vigencia del convenio sectorial será de IPC + 0'5%.

Condición mínima para los y las trabajadoras del sector:

Las partes firmantes consideran necesario la cohesión de las condiciones laborales de las empresas, trabajadores y trabajadoras del sector, y evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en el ámbito sectorial. Por ello, las partes consideran que las condiciones pactadas en este convenio deben garantizar las condiciones laborales básicas del sector y, en consecuencia, asumen el compromiso de no negociar en el ámbito de la empresa condiciones laborales inferiores.

Principio de ultraactividad:

El convenio colectivo finalizada su vigencia mantendrá su ultraactividad sin limite temporal, esto es, la aplicación de su parte normativa hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Modificación de condiciones laborales:

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendiendo por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión paritaria sin acuerdo, las partes, se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluido, en todo caso, el arbitraje con carácter obligatorio.