

2009
**Koaderno
sindikalak**
Abarrekoak

Negoiazio Kolektiboa 2009



Prestakuntza

Negoziatio Kolektiboa 2009

EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

lagundu du prestakuntza sindikalerako
txosten hau finantziatzen.

ipar•hegoa



IKASKETA
SINDIKALETARAKO
FUNDAZIOA

2009

Aurkibidea

1.- Sarrera	5
1.1 EGOERA SOZIOEKONOMIKOA	5
1.2 EGOERA SOZIOLABORALA	6
1.3 PATRONALAREN JARRERA	7
2.- Lan ildoak	9
2.1 NEGOZIAKETA KOLEKTIBOAREN PRESTAKETA	9
2.2 EDUKIAK	10
2.3 JARRAIPENA ETA SINADURA	16
3.- Negoziazio eremuak	19
Eranskina. Lan osasuna eta negoziazio kolektiboa	
Negoziazio kolektiboari erants lekizkiokeen lan osasuneko klausulak	21
PARTE HARTZEA ETA ORDEZKARITZA	21
OSASUNAREN ZAINZA	22
AMATASUNA, AITATASUNA ETA ETXEKOEKIKO BIZITZA ETA LANA UZTARTU	23
ARRISKU PSIKOSOSIALAK. LANEKO ANTOLAKUNTZA, ESTRESA, LANEKO BORTXAKERIA, SEXU JAZARPENA, MOBBINGA	24
ENPRESAKO KOORDINAZIOA ETA KANPOKO LANGILEEN GAINEKO PREBENTZIO KONTROLA.	
24. ARTIKULUA	25
LANEKO ARRISKU BATZUEKIKO LANGILE OSO SENTIKORRAK	25
LEGEA PRAKTIKARA ERAMATEKO ZENTZUA	25
AZPIKONTRATAZIOA MUGATU	26
EZINTASUN IRAGANKORRAK	26
LAN-ISTRIPU ETA GAIXOTASUN PROFESIONALEN MUTUAK	26
PREBENTZIO ZERBITZUAK	27
EZINTASUN IRAGANKORRAREN OSAGARRIAREN GAINEKO KONTROLA, LANERA EZ-AGERTZEAREN KONTROLA	27
BESTE BATZUK	28

Koaderno sindikalakAbarrekoak



1. Sarrera

Aurreko urteetako negoziazio kolektiboak baloratzerakoan zailak izan direla ondorioztatu badugu, badirudi aurtengoa ere ez dela xamurra izango; lehendik zeuden arazoei ekonomiak gaur egun bizi duen moteltzea gehitu behar baitzaio.

Azken urteak hazkunde ekonomiko urteak izan dira, baina sortu den aberastasuna esku gutxi batzuetan pilatu da, ez da modu orekatuan banatu eta ez da langileen lan baldintzak eta soldatak hobetzeko erabili.

Horren adierazle moduan aipatu beharra dago herrialdeko hitzarmen garrantzitsuak itxi badira ere, hauetan ez dela aurrerapauso esanguratsurik lortu.

Orain, aldiz, ekonomiaren hazkundera txikiagoa denean eta enpresariak nahi adina irabazten ez dutenean, langileen lan baldintzak kaskartu eta soldatak moteltzen saiatuko dira eta horrek bereziki eragina izango du emakume, gazte, etorkin eta ezintasunak dituzten pertsonengan.

Bestalde, instituzioen laguntza duen patronalak ofentsiba osoa abian du, aldagai asko ditu bere alde eta hori dela eta eroso eta indartsu sentitzen da. Ez du amore emateko asmorik eta langileok borrokaren bidez bere posizioak aldatzera derrihortzea beste aukerarik ez dago.

Beraz, esan daiteke 2009. urteko negoziazio kolektiboa baldintzatuko duten aldagai nagusiak egoera sozioekonomikoa, egoera soziolaborala eta patronalaren jarrera izango direla.

1.1. Egoera sozioekonomikoa

Mundu mailan ekonomiak bizi duen moteltzeak guregan ere eragina du eta azken aldian "krisi" hitza besterik ez da entzuten ekonomiari buruz hitz egiterakoan.

Azken urteetan asko hazi da ekonomia eta enpresek izugarritzko irabaziak izan dituzte. Baina sortu den aberastasuna oso modu desorekatuan banatu da eta orokorrean langileen lan baldintzak eta soldatak ez dira hobetu, enpresari batzuk izugarri aberasten ziren bitartean.

Esan daiteke hazkunde ekonomikoa nahiko artifiziala izan dela, eraikuntza sektorea izan delako motor nagusia (Euskal Herrian pisu txikiagoa badu ere, espainiar Estatuan eraikuntzan oinarritu da hazkundera).

Baina ekonomiak beti ezin duenez erritmo horretan hazi, hainbat faktore batu (eraikuntza sektorearen krisia, sistema finantziarioaren krisia, elikagai eta hidrokarburoen garestitzea, ...) eta ekonomiaren hazkundera moteldu egin da.

Beraz esan daiteke gaur egun bizi dugun egoera kapitalismoaren arazo estrukturalen ondorioa dela, baina benetako eztabaida ekidin eta arazoaren ondorioez soilik hitz egiten da; hau da, inflazioaren gorakada, hidrokarburoen igoera, enpresen irabazi txikiagoak, finantza krisia, ... dira arazoak baina inork ez du zalantzan jartzen kapitalismoa arazo hauen sortzaile moduan.

Kapitalaren krisia, enpresen krisia, ... gizarte guztiaren krisi bihurtu nahi dute. Ekonomiaren moteltzearen erabilpen interesatua egin eta kapitalismo indartsua guztion onurarako dela pentsatzera eraman nahi gaituzte. Eta esan daiteke jendearengan erraz barneratzen ari den premisa dela, ondorioak batez ere herritar xumeak pairatzen dituelako: euriborraren igoera, gasolinaren garestitzea, elikagaien garestitzea, ...

Garbi dago krisia ez dugula langileok sortu eta onartezina da bertatik ateratzeko neurriak langileen lan baldintzen eta prestazio sozialen kaskartzean oinarriturik egotea.

Hori dela eta, benetan salagarriak dira ekonomiaren moteltze egoera honetatik irteteko planteatzen diren errezetak:

- Soldatak moteltzearen beharra (KPI alde batera utziz erreferentzia moduan) eta orokorrean lan baldintzen kaskartzea.
- Erregulazio espedienteak eta konkurtso legearen aplikazioa.
- Lan erreforma berriak.
- Gastu sozialaren murrizketa.
- Diru publikoa interes pribatuei begira jartzea: hemen kokatzen dira Ibarretxe eta UPNren ekimen instituzionalak.
- Zerbitzu publikoen pribatizazioa areagotzea.
- Zerga politika; zeharkako zergen pisua handituz eta sozietateen gaineko zergaren zerga tasa gutxituz besteak beste.
- ...

Beraz, badirudi aberastasuna banatzearen kontrako norabidean urrats berriak ematen saiatuko direla eta negoziazio kolektiboak zeregin garrantzitsua du hori ekidin nahi badugu.

Guzti hau auzitan jarri eta gure eskaerak alboratu ez ezik sekula baino ozenago aldarrikatu behar ditugu.

1.2. Egoera soziolaborala

Egoera sozioekonomikoa larria bada, beste hainbeste esan dezakegu lan munduari buruz. Azken aldian sindikatuaren zereginetan eragin zuzena duten hainbat mehatxu eza-gutu ditugu:

- Europar Kontseiluak onarturiko Lan Denboraren Direktiba proposamenak asteko lanaldia 65 ordura arte luzatu nahi du. Hau langileen eskubideen eta negoziaketa kolektiboaren aurkako eraso zuzena da.
- Lehiaren Defentsarako Auzitegi desberdinak negoziaketa kolektiboa eta askatasun sindikala erasotzeko hainbat saiakera egiten ari dira. Horren adibidea Lehiaren Defentsarako Euskal Auzitegiaren jarduera da; isun gogorren mehatxupean askatasun sindikala murrizten ahalegindu da, igande eta jai egunetan merkataritzako langileek deskantsurako duten eskubidea defendatzeagatik.
- Negoziaketa Kolektiboari buruzko Akordio Interkonfederalak (AINC) sinatuz Estatu Espainiarrean CEOE eta CCOO-UGT artean ohikoa den konzertazio sozial ereduak, soldata murrizketa eta lan malgutasuna bultzatzen du, ekintza sindikalean gatazkari uko eginaz.
- Geroz eta polizia eta juezen esku hartzen handiagoz greba eskubidea jasaten ari den mehatxuek grebalariak kriminalizatu eta sindikalismo errebeindikatzailea beldurtzea dute helburu, pikete informatiboen papera ere zalantzan jarritz.
- Negoziaketa kolektiboaren funtzioa ordezkatzuz norbanako akordioen masako sustapena nahiko fenomeno berria da gure artean, baina bere larritasunaren ondorioz beharrezkoa da erantzun tinko bat.

1.3. Patronalaren jarrera

Azken urteetan patronalak langile klaseareantzat lehenasunezkoak diren gaiak negoziatzeko inolako borondaterik ez zuela salatzen bagenuen, aurten saiatuko dira egoera berriaz aprobeztatzen eta "krisi" ekonomikoaren aitzakia erabiliko dute lan baldintzetan atzerapausoa suposatzen duten proposamenak egiteko:

- Lanaldi murrizketaren aurkako jarrera irmoa eta lanaldia handitu eta malgutzeko proposamenak.
- Orain arte KPlari loturiko soldata igoerak onartzen bazituzten ere, aurten indize hau oso altu dagoenez saiatuko dira erreferentzia moduan ez erabiltzen.
- Enplegua eta prekarietatearekin zerikusia duten gaiak negoziatzearen aurkako jarrera. Prekarietatea langileak presionatzeko erabiltzen denez, hau mantendu edo areagotzearen aldeko apustua.
- Gero eta iraupen luzeagoko hitzarmenen aldeko apustua, epe luzerako bake soziala bermatzeko helburuarekin.
- Gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna, lan osasuna edo lan mundua euskalduntzeko inolako neurririk ez.
- ...

Patronalaz hitz egiten dugunean ez dugu patronal pribatuaz bakarrik hitz eginen, gure kritika patronal publikora ere zuzentzen da. Administrazioan burutzen diren lan politikak bat datoz eremu pribatuarekin, politika neoliberal bera darabate aurrera: aldi baterakotasun tasa eremu pribatukoa baino altuagoa da (%26,2 eta %33,4 hurrenez hurren), soldata desberdintasunak geroz eta handiagoak dira, ...

Halaber, urte luzeetan eginiko pribatizazio eta azpikontratazioen ondorioz, patronal publiko eta pribatuaren arteko mugak oso lausoak dira askotan:

Alde batetik, geroz eta gehiagotan ditugu kudeaketa pribatua baina kapital publikoa duten enpresak, kapital hori osotasunean, gehiengoan edo parte batean izanik publikoa; kasu hauetan, nahiz eta legedi pribatuaren arabera funtzionamendua izan, atzean aurrekontu publikoak daude eta aginte politikoaren menpe egoten dira.

Are eta gehiago, kapital publikoa osoa edo gehiengoa bada, legedi publikoaren neurri asko betetzera behartuak daudela gogoratu behar dugu; bestela, behin baino gehiagotan badirudi itxurazko enpresa pribatuak opari egin digula legez eta publikoa den neurrian bete behar duena, edo alderantziz, bere betebeharrak exekutatzeko derrigortasuna ez diogu gogoratzen.

Bestalde, zerbitzu publikoak kudeatzen dituzten enpresa pribatuak ditugu. Hauek kapital pribatutik sortuak dira eta enpresarien esku daude, baina beraiekin egingdako negoziaketa kolektiboaren atzean ere diru publikoa dago, aginte publikoak erabakitzen baitu zerbitzu horretara bideratuko duen dirua. Kasu hauetan, administrazioak duen dirua aurrezteko asmoa eta enpresa pribatuak lortu nahi duen irabazia bat ez datozenean, murrizketa langilearen lepo egiteko joera garbia ikusten da.

Honela, itxuraz patronal pribatuarekin negoziatzen egon arren, kasu batean zein bestean patronal publikoaren jarrerak guztiz baldintzatzen du negoziaketa, finean aurrekontu publikoetatik jarritakoak markatzen baititu mugak.

Beraz, patronalaren identifikazioa, eta horretaz, arduradunen identifikazioa, guztiz beharrezkoa izango dugu prozesu osoan, patronal biek jokabide antzekoak eduki arren, bakoitzari bere erantzukizuna exijitzeko.



2. Lan ildoak

Azken urteetan enpresariak izandako mozkin izugarriak ez dira langileen soldak eta lan baldintzak hobetzeraz bideratu. Aberastasun hori esku gutxi batzuetan geratu da desoreka areagotuz eta horren ondorioz geroz eta diru gutxiago dago gehiengo osatzen duten langileen eskuetan.

Orain aldiz, iraganeko hazkunde tasa altuak mantentzeko zailtasunak daudenean baina ekonomiak motelago bada ere hazten jarraitzen duenean, ondorioak guztion artean onartzea eskatzen zaigu.

Enpresariak planteamendu honekin egiten duten iruzurra agerian utzi eta gure eskaerak sekula baino beharrezkoagoak direla aldarrikatu behar dugu.

Auzitan dagoena sortzen den aberastasuna nola banatu behar den da eta negoziazio kolektiboa klabe ofentziboan ulertzea ezinbestekoa da gaur egungo egoera aldatu nahi badugu. Izan ere negoziaketa kolektiboa da ekintza sindikalean, lan harremanetan, boterea borrokatzeko gure tresna nagusia.

Sinetsi eta barneratu behar dugu beste negoziaketa kolektibo eredu bat posible dela eta delegatu, sail sindikal eta langileekin buruturiko borroka ideologikoa oso garrantzitsua da bide horretan.

2.1. Negoziaketa kolektiboaren prestaketa

Negoziaketa kolektiboaren prestaketa funtsezkoa denez, sektore bakoitzak, aurreko urteetatik datozen eta blokeaturik dauden hitzarmenen eta datorren urtean negoziatzea tokatzen zaien sektoreetako eta enpresetako hitzarmenen mapa egin beharko du, bertan sektore edo enpresako egoera ekonomikoa, ordezkariak sindikala, prekaritate egoerak, ... jasoz.

Kontutan hartu behar dugu patronala, hauei laguntzen dieten instituzio, komunikabide eta beste hainbaten aldetik presio handia jasoko dugula krisia dela eta beraiek nahi duten norabidean urratsak eman ditzagun.

Hori dela eta ezinbestekoa da hitzarmen bakoitzaren negoziaketa hasi aurretik, negoziaketa prozesu horren helburua, joratu beharreko edukiak, gainditu ezinezko marra gorriak, gure ordezkariaren pisua, ... egoki finkatzea federazio eta sektoreko egitura, eskualdeko idazkaritza, delegatu eta sail sindikalen artean. Izan ere, negoziaketa helburu argi batekin hasten ez badugu, behin bide bat egin eta prozesua azken unera iristen denean ez dugu irizpide nahikorik izango azken erabakia hartzeko eta momentu horretan izan dezakegun presioak ditugun edukiak sinatzera eraman gaitzake.

Honekin loturik aipatu beharra dago geroz eta beranduago hasten garela negoziatzen eta horrek eragin kaltegarria duela guretzat.

Bestalde, oso garrantzitsua den beste faktorea delegatu, sail sindikal eta langileekin burutu beharreko lanketa da. Elkarlanak iraunkorra izan behar du hasieratik amaieraraino, helburuak elkarrekin finkatuz eta negoziaketa prozesuaren nondik norakoen berri izanaz uneoro.

Azkenik, homologazio negoziaketetan, zerbitzu enpresekin burutzen diren negoziaketetan, eta orokorrean, azpikontratazioetan dauden langileen lan baldintzak jokoan daudenean, enpresa nagusietan (pribatu edo publikoa) kokaturik dauden kideen erantzukizun maila gogoratu behar dugu. Funtsezkoa da enpresa nagusiaren inguruan egin beharreko lanketa: bertako gure delegatu edo sail sindikalak gaiaren gainean egon behar du, helburuak konpartituz eta, unea iritsiz gero, gatazkaren garapenean ere inplikaturik.

2.2. Edukiak

Ekintza sindikalaren bidez borrokatuko ditugun edukiak dira, noski, negoziaketa kolektiboan ere aldarrikatu eta borrokatu behar ditugunak. Enpresa eta sektore bakoitzeko errealitatea azterturik definitu behar ditugu zeintzuk diren negoziaketa bakoitzari begirako neurri zehatzak.

Azpitarratu beharra dago puntu guztiek dutela garrantzia eta hitzarmen bat sinatu edo ez erabakitzerako orduan orokortasuna hartu behar dela kontutan.

Enpleguaren defentsa

Bizi dugun egoera ekonomikoaren aitzakipean enplegu suntsiketarako saioak izan ditza-kegu patronalaren eskutik:

Alde batetik %28ko aldi baterakotasuna dago. Nahiz eta kontratu hauek askotan lan iraunkorrak egiteko erabili eta iruzurrean eginak izan, patronalak koltxoi moduan erabiltzen ditu, komeni zaionean enplegua suntsituz inolako kosturik gabe. Hori dela eta lanpostuen galera ekidin eta kontratuak ez berritzearen aurkako jarrera irmoa erakutsi behar dugu.

Bestalde, espediente eta aurrejubilazioen bidez ere lanpostuak murrizteko saiakerak ugari egingo dira ziurrenik, eta beraz, enpleguaren defentsak berebiziko garrantzia izango du datorren urtean.

Espedienteen gaiarekin kasuistika desberdinak eman daitezke eta honelako txosten batean ezin dira denak jaso, baina ikastaro bat prestatzen ari gara sindikatuak burutu beharreko ekintza sindikalean jarraitu beharreko irizpideak argi uzteko.

Prekarietatea

Prekarietatea da lan harremanak baldintzatzeko eta langileria menperatzeko patronalak duen tresna nagusia eta ez du inolako borondaterik gai hau negoziatzeko. Horren ondorioz ekintza sindikal eta negoziaketa kolektiboan prekarietatearen aurkako borroka izango da sindikatuaren helburu nagusia.

Jakina da gaitz sozial honek ez diola modu berean eragiten langile klaseari, egoera bereziki larria izanik emakume, gazte, etorkin eta ezintasunak dituzten pertsonen kasuan.

Era berean, prekarietatea modu generikoan erabiltzeak diskriminazio espezifikoak estali egiten ditu. Diskriminazioa eta prekarietatea elkar lotuta daude eta sexu-genero diskriminazioak (kategoriak, lanbideen segregazioa, soldata diskriminazioa, aldi baterakotasuna, ...) eragiten duen prekarietatea gainditu beharra dago. Horretarako lehendabizi arazoa detektatu egin behar da eta ondoren azalarazi eta neurriak hartu.

Aldi baterakotasuna eta kontratazioan ematen den iruzurra dira prekarietatearen alderik zabalduenak eta esparru guztietan ematen dira. Guk presio sindikala egin behar dugu egoera aldatu eta kontratazioan aldi baterakotasunaren erabilera kontrolatu eta mugatu dadin. Gure ordezkariak, kontratuen kopiak eskuratzeko eskubidea dutenez, Lan Ikuskaritzaren aurrean iruzurrean eginiko kontratu guztiak salatu behar ditugu.

Lan edo bestelako hainbat kontratu motaren (praktikakoak, bekadunak, autonomo faltsuak, ...) erabilera maltzurak ere prekarietatea areagotzen duenez, hauek ere tentuz kontrolatu beharko dira.

Bereziki aipagarria da zerbitzu pribatuetan ematen den prekarietatea; sektore eta azpisektore bakoitzak bere ezaugarri propioak baditu ere, prekarietatearen ezaugarriak soldata baxuak, eskala bikoitzak (tresna ezberdinen bidez ezarriak), lanaldi partzialak, behin behineko kontratazio desberdinak, lan jardun etenak, zatituak edo amaigabeak, 35 ordutik urrun egotea, ... dira. Ondorioz, eskubide zoru minimoa ezarri eta lan baldintzak homogeneizatzeko hitzarmen sektorialen beharra azpimarratu behar da.

Administrazio publikoan, aldiz, prekarietatea nagusiki pribatizazio politiketatik eratorritzen da, eta maila apalagoan bada ere, lanpostu finkoa duten pertsonen lanaldien murrizketen ondorioz lanaldi oso zatikatuak egiteko kontratatzen diren lan poltsetako langileen egoera ere prekarietate elementutzat har liteke.

Pribatizazioen aurkako jarrera izango dugu eta pribatizatuak izan ondoren zerbitzu publikoetarako lan egiten duten azpikontratako langileen lan baldintzen hobekuntzak aldarrikatuko ditugu, homologazioa eta subrogazioa, beti ere kontutan hartuz datozen hilabeteetan sakonduko dugula gai honi buruzko eztabaida.

Prekarietatearen aurkako borroka batez ere enpresan burutu beharreko borroka da, eremu sektorialak atal honetan muga gehiago baititu. Enpresa hitzarmenetan prekarietatearen aurkako borrokan lorturiko aurrerapausoak funtsezkoak izango dira hitzarmena sinatu edo ez erabakitzerako orduan.

Bestalde, kontratak eta azpikontratak erabiltzeko joera nabarmenki indartu da, eta gainera ez hasierako zentzu klasikoan, hau da, enpresa nagusiaren laguntzazko jarduerak eta zerbitzuak egiteko, enpresa nagusiaren ekoizpen prozesutik kanporatutako atalak egiteko ere bai.

Kontratak askotan enpresa nagusiko hitzarmenaren aplikazioa saihesteko tresnak izaten dira, lan berdina lan kostu txikiagoarekin egiteko helburuarekin. 2001. urte-tik berdinu egin dira ABLEek kontratatzen dituzten langileen eta enpresa erabiltzailearen langileen soldatak. Egoera honetan ABLEek egin dutena azpikontratazio eremuan aritzeko zerbitzu enpresa propioak eratzea izan da, ABLEei legez ezarritako mugak eta kontrolak saihesteko xedez.

Gauzak horrela, kongresuan definitu genuen jarrera bikoitza indartu behar dugu: alde batetik, enpresa nagusiaren lan iraunkorrak egiteko kontrata eta azpikontraten erabilera baztertzeara, eta beste aldetik, azpikontratu edo pribatizatu diren langileen lan baldintzak hobetzea.

Norabide horretan, datozen hilabeteetan, zerbitzu publikoei buruzko eztabaidaren barne errebertsioari buruzko eztabaidan sakontzen dugun bitartean, homologatzeko prozesuetan sakontzen jarraitzeko helburua indarrean dago. Homologazio hori soldata eta bestelako lan baldintzei dagokie, beti ere subrogazioa ziurtatuz.

Iraupena

Iraupena hitzarmenaren edukiaren atal garrantzitsua da. Iraupen luzeko hitzarmenen aurkako jarrera mantendu behar dugu, hauek patronalari baino ez baitiote mesede egiten bake soziala eskeiniz. Inoiz ezin dugu ulertu iraupen luzeko hitzarmen bat ezeren berme moduan, izan ere, enpresariet badiutuzte bitarteko ezberdinak hitzarmena indarrean dagoen bitartean bertan jasotzen diren baldintzak aldatzeko.

Hiru urte baino gehiagoko hitzarmenak baztertuko ditugu eta ahal den neurrian iraupen gutxiagoko hitzarmenen alde lan egingo dugu.

Salbuespen moduan, aparteko trataera izango dute homologazio kasuek.

Bestalde, ultraaktibitatearekin loturik, enpresa paktuetan, hasierako indarraldia amaitu eta akordio berri bat lortu bitartean klausulen luzapen automatikoa espresuki adostea beharrezkoa da (ultraaktibitate printzipioa), beti ere paktua berri biartean paktu hauetan onarturiko eskubideak mantentzen daitezten. Hitzarmen kolektibo estatutarioen kasuan, aldiz, Langileen Estatutuak berak ezartzen du ultraaktibitatea aplikatu beharreko arau orokor moduan.

Soldatak

Gure ekintza sindikalaren helburua soldaten eros ahalmena berreskuratu eta ahal den neurrian hobetzea da. Horretarako KPI kontutan hartzeko erreferentzia izango da eta baita produktibitatearen igoera moduko beste aldagai batzuk ere, mozkinen banaketan izaten diren desorekak gainditzeko.

Azken aldirian inflazioa asko igoenez eta KPIa altu dagoenez, patronala saiaturik da indize hau erreferentzia moduan ez erabiltzen, inflazioa kontrolatzeko neurri moduan salduz.

Adibidez, administrazio publikoetan, Estatuko Aurrekontuen Legetik soldaten kongelazioa etor litekeelako susmoa dago, eta baliteke honen aurrean administrazio desberdinek joera desberdina izatea interes politikoaren ondorioz (Nafarroan %2ko igoera izango da aurten eta EAEn ikusi egin beharko da hauteskundeek eraginik baduten).

Garbi utzi behar da langileok izan gaituzko prezioen hazkundea (elikagai, erregai,...) gehien nozitu dugun kolektiboa eta orokorrean KPIaren gainetik dauden soldata igoerak soilik onartuko ditugu.

Kategoria edo kolektibo ezberdinen arteko soldata desberdintasunak murrizteko helburuarekin igoera linealak, hutsak edo mistoak bultzatuko ditugu. Era berean, soldata eskala bikoitzak edo bestelako praktika diskriminatzaileak dauden kasuetan aurkako jarrera irmoa erakutsiko dugu.

Azken urteetan, batez ere administrazioan, absentismoari loturiko produktibitate osagarrien aldeko apustua egiten ari da patronala eta guk ez ditugu onartuko mota honetako klausulak.

Bestalde, sarritan emakumezkoek gizonenak baino gutxiago kobratzen dute, baina horretaz jabetzea ez da erraza izaten, kategoriak antolatzeke moduan, ... ezkutututa egoten delako diskriminazio hori. Guk diskriminazio horiek topatu eta borrokatuko ditugu.

Kriterio orokor moduan, "EPSV" etara egiten diren ekarpenek soldata ez zuzenaren izaera dute. Ez dugu onartuko "EPSV" rako ekarpen gehikuntza soldata igoeratik kentzea eta enpleguko "EPSV" en zabaltea eta orokortzea ez da izango LABen ildo errebendikatzaile-etako bat.

Azkenik, gaur egun soldata prekarioak oso zabaldu daudenez eta lan finkoa izateak ere bizitza duina aurrera eramateko aukera ziurtatzen ez duenez, 1.200 eurotako¹ zenbatekoa jarriko dugu gutxieneko soldataren erreferentzia moduan negoziaketan kolektiborako.

¹ Hego Euskal Herriko batz besteko soldataren %60, Europako Gizarte Gutunaren gomendioak jarraituz.

Lanaldia

Lanaldi murrizketa, eremu pribatuko negoziaketa kolektiboan lehentasunezkoa den beste puntuetako bat da; administrazio publikoan 35 orduko lan-astea ezarrita dagoenez, egoera bestelakoa da.

Aurten ere lanaldia murriztea izango da gure helburua eta inolaz ere ez dugu onartuko ez lanaldia handitzea eta ezta malgutasuna areagotzea ere. Gainera, bizi dugun egoera ekonomikoaren ondorioz langabeziak gora egin dezake eta lanaldia murriztea oso garrantzitsua izan daiteke lan banaketarako eta lana eta bizi-tzaren kontziliaziorako.

Bestalde, aparteko orduen aurkako jarrera gogortuko dugu eta egiten badira denbora librean konpentsatuko dira.

Era berean, borondatezkoak ez diren lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko bilaka daitezela eskatu behar dugu; izan ere kasu gehienetan kontratu hauek emakumeak diskriminatzeko erabiltzen baitira.

Aukera berdintasuna: sexu-genero diskriminazioari aurre egiteko estrategia

Emakumeak euskal jendartearen erdia izanik, kolektibo bezala bere lan merkatutzea betidanik gizonezkoen kolektiboarekiko bereiztuz burutu da, alegia, segregazioa jasaten dute emakumeek: lanbide, kategori, lanpostu, promozio, lan baldintza, soldata, jazarpen sexuala... Sexu-genero diskriminazioak (gehienetan, azalarazi gabea) emakumeen prekarizatzea sortarazten du.

Diskriminazio, segregazio horren ondorioz, eta datu guztiek agertzen dutenez, prekarizazioak jotzen dituen kolektiboen egoerarik okerrenetan emakumeak kokatzen dira. Errealitate hau ez azalarazteak sexu-genero diskriminazioa iraunarazten du.

LABek lan munduan emakumeek jasaten duten sexu-genero diskriminazioei aurre egin behar dio:

Honetarako, Ekintza Sindikalean, eta are gehiago Negoziazio Kolektiboan errebindikapen espezifikokoak negoziazio plataformetan bultzatuko ditugu:

- Lan hitzarmen sektorialetan Aukera Berdintasunerako Planak bultzatuko ditugu ,jakinda 250 langile baino gehiagoko enpresak behartuta daudela. Hala ere enpresa txikiagoetan ere honek izan behar du gure ekarpena. Neurri espezifikokoak ere borrokatu beharko ditugu hitzarmenetan jasoak egon daitezen.
- Lan hitzarmenetan eta komunikazioetan hizkuntza ez-sexista erabiltzea.
- Lan hitzarmenetan sexu-jazarpenari aurre egiteko protokoloak proposatzea eta ezartzea.
- Balio bereko lanagatik lan sari berdina. Feminizatuak dauden lanbideen soldata balioa eta onarpen soziala handitzea. Soldaten eta hauek erabakitzeke erabiltzen diren tresnak berdintasun printzipioa bermatzen dutela ziurtatzea.
- Kontratazioa eta hautaketa prozesua aztertu ez diskriminatzailea izan dadin.
 - Emakumezkoen presentzia txikia edo hutsa den enpresetan neurri positiboak eta kuota definitu berdintasunera iritsi arte.
 - Kontratu finkoak emakume eta gizonentzat izatea.
 - Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osora bihurtzeko aukera izatea langileak horrela eskatuz gero.

- Bateragarritasuna, bizi proiektu pertsonala eta lan mundua uztartzeko neurriak hartzeko proposatzea eta ezartzea: Bateragarritasun protokoloak proposatu eta martxan jarri.
- Aitatasun eta amatasun lizentziak eskubide indibidualak izateko borrokatuko dugu.

Lan osasuna

Lan osasuna eta segurtasuna lanean negoziazio kolektiboan ezinbestez kontuan hartu beharreko gaia da. Sektore edo enpresa bakoitzaren egoeraren eta beharren arabera egokitu behar da eta hainbat dira landu daitezkeen gaiak eta negoziazioan kontuan hartu beharrekoak.

Hemen landu daitezkeen guztia sartzea ezinezkoa denez, negoziazio kolektiboan kontuan izan beharreko gaiak jasotzen dituen txosten bat badago garatua eta hori erabili beharko da erreferentzia bezala (1 gehigarria).

Ezintasunak dituzten pertsonak

Lau helburu aipatzen ditugu:

1. CEEri dagokien sektoreko hitzarmena aplikatzea.
2. Ohiko lanbiderako ezgaitasun iraunkor osoa duten langileak enpresa berebean berkokatzea.
3. Lantegietan ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea.
4. Lanpostuak egokitzea ezintasunak dituzten pertsonen beharrezan arabera.

Etorkinak

Gero eta prekarioagoa eta arautugabeagoa den lan merkatuan, herrialde txiroetatik etorritako etorkinei alderik txarrena egokitzen zaie. Kolektibo honek pairatzen duen egoera aldatzeko, gure ekintza sindikaleko jardueran, etorkinek, Euskal Herriko gainontzeko langileek dituzten eskubide laboral eta sindikalak izan ditzaten, borrokatu beharrean gaude.

LAB sindikatuaren proiektu abertzale eta sozialistak, ezin du inolaz ere onartu, diskriminazio egoerarik Euskal Herriko lantokietan, eta horrekin bukatzeko, beste aldarrikapen batzuen artean, etorkinak, bigarren edota hirugarren kategoriako langileak ez izatea eta kolektibo honek pairatzen dituen mota guztietako diskriminazioekin bukatzea aldarrikatzen dugu.

Aldarrikapen hauei bide emateko, ezinbesteko deritzogu:

- Etorkinek, baldintza legetan lan egin dezaten, hau da, lan kontratua izatea eta gizarite segurantzian afiliatuta egotea, komunitarioak izan edo ez.
- Balio bereko lanagatik, lan sari berdina jasotzea.
- Eskubide laboral eta sindikalak bermatzea.
- Etxeko lanak egiten dituzten etorkinek dirutan ez diren ordainsariak ez onartzea.

Euskerak

Lan munduan, euskararen normalizazioa bultzatzeko, berau negoziazio kolektiboaren ildo-etariko bat bilakatzea ezinbestekoa dugu. Soilik horrela lortuko dugu hizkuntza normalizazio prozesuak eskatzen duen estrategia sendo, sistematiko eta planifikatua aurrera eramatea. Asko dira landu beharreko edukiak, bultzatu beharreko neurriak eta jar daitezkeen lehentasunak. Gure kasuan, besteak beste, honako lan ardatz hauek proposatzen ditugu:

- Lan munduan euskararen erabilera bermatzera ez ezik, lehenestera ere zuzentzen diren neurriak bultzatzea.
 - Lan hitzarmenak euskaraz argitaratzea.
 - Sektore eta enpresetan kontsumitzaileen legea betetzeko neurriak jartzea. Akordiorik dutenetan betetzen dela bermatzea eta besteetan bultzatu eta indartu, betiere eskualdearen egoera soziolinguistikoaren arabera, sektoreak aintzat hartuz.

- Kontratazio irizpideen artean euskararen ezagutza aintzat hartzea.
- Idatzizko zein ahozko komunikazioan euskararen presentzia ziurtatzea eta indartzea.
- Hizkuntza paisaia: iragarki tauletako iragarpenak eta enpresaren errotilazioa.
- Euskara hutsean aritzeko aukerak garatzea.

- Prestakuntzaren atalean langileen euskalduntze eta trebakuntzarako neurriak zehaztea.

- Euskararen sustapenerako enpresen konpromisoa jasotzea; besteak beste:
- Euskararen normalkuntzarako planak sustatu eta betetze mailaren jarraipena.
 - Bai Euskarari ziurtagiria.
 - Sektore zein enpresetako sentsibilizazio kanpainak.
 - Ekimen sozialekin bat egitea- Korrika.
 - EAEEn Lanhitz ekimenaren inguruan sinatu lankidetzak akordioaren jarraipena bultzatu.

- Administrazio eremuan:

- Euskararen sustapenean izan beharreko aitzindaritza izatea.
- Euskararen sustapenerako plangintza estrategikoak burutu, gauzatu eta ebaluatzea.
- Lanpostuen Hizkuntza Eskakizunak finkatzea euskara gaitasuna bermatzea helburu (progresio irizpideak).
- Hizkuntza eskubide eta normalkuntzarako xedeei begirako kontratazio politika burutzea.
- Langileak lanean aritzeko prestakuntza planak, ez soilik lan harremanak.
- Udaletan, ordenantzak eta hizkuntza politikak sortu edo betetzen bultzatzea.

ABLEak

Eman diren lege aldaketen ondorioz azken urteetan ABLEen erabilpena mugatu egin da, baina ikusi egin behar da egungo egoera ekonomikoan joera mantentzen den.

Gai honi dagokionez, prekarietatearen puntuan zerbitzu enpresei buruz aipaturikoa gogora ekarri behar dugu, askotan ABLEen erabilera mozorroturik geratzen baita.

Edonola ere LAB ABLE bidez egiten den kontratazioaren aurka agertuko da.

Errelebu kontratua eta derrigorrezko jubilazioa

Errelebu kontratuak langilegoa gaztetu eta enpleguaren kalitatea hobetzeko potentzialitate handia du, partzialki jubilatzen denari errenta maila egokia bermatzeaz gain, ordezkoaren lan egonkortasuna bultzatzen baitu, beti ere kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa egiten badiote.

Berebiziko garrantzia eduki dezake, beraz, kontratu mota honek, enplegurik ez amortizatze eta belaunaldi aldaketa praktikotasunetik bermatzeko formatu oso naturala baita. Hori bai, enplegu finakoak sortzeko bitartekoa dela eskatzen jarraitu behar dugu eta ez jubilatzen denarekin bukatzen den aldi baterako kontratua. Hori dela eta negoziaketa kolektiboan (batez ere enpresa eremuan) errelebu kontratua derrigorrezkoa izatea aldarrikatu behar dugu, eta ez dadila enpresaren erabakiaren menpe egon, horrek langilegoarengan egoera bidegabeak sortzen baititu.

Hala ere, eta bere garrantzi erlatiboa baduen arren, hitzarmen bat sinatzerako orduan ez da puntu erabakiorra izango LABentzat.

Bestalde, gaur egungo koiuntura ekonomikoan kontratu mota hauen erabilpen maltzurra biderkatu daiteke, errelebu kontratuak kateatuz enplegu finkoa sortzearen beharra ekiditeko. Hau da, errelebu kontratu bat amaitzen denean berriro beste bat egin, honela lanpostuak amortizatuz. Honen aurka gogor egin behar dugu.

Era berean garrantzitsua da hitzarmen eta paktuetan 65 urterekin derrigorrez jubilatzeako klausulak ezartzea, 2005. urtetik Langileen Estatutuak aukera ematen duen moduan. Beti ere derrigorrez jubilatzen denak hitzarmen kolektiboan ezartzen diren baldintzetan jubilazio kontributiborako aukera badauka.

Lan egutegia

Euskal langileentzat iraingarriak suertatzen diren jai egunen (urriak 12 eta abenduak 6) ordezkari egutegian beste data batzuk jasotzeko aukera urte luze aldarrikatu badugu ere, inizatiba honek orain arte ez du behar adinako indarririk lortu.

Datorren urtean garrantzia berezia emango zaio alor honi eta bultzada emango diogu, helburua ordezkariak daukagun enpresa guztiak interpelatzea izanik.

Presoak

Preso eta beste errepresaliatu politikoak, kartzelatik irten ondoren edo etxera itzultzean, beraien lanpostuetan berriro hartzea eskatuko da.

Preso senideak bisitatzeke baimenak eskatuko dira.

2.3. Jarraipena eta sinadura

Langileek negoziaketa prozesu osoan izan beharreko protagonismoaz hitz egiten dugu eta zentzu honetan hitzarmen baten inguruko erabakia hartu aurretik, asanbladak edo erreferendumak bultzatu beharko genituzke, baina hauen eginkizuna finkatzerakoan zuhurtziaz jokatu behar da. Orohar, langileen parte hartzea bermatu eta enpresa komitearen ekimenak legitimatzeko balio beharko luke, beti ere, borroka antolatzeke asmoz enpresariei espazioa irabazteke xedearekin.

Azken urteotako eskarmentuak, ordea, sarritan, asanblada edo erreferenduma, gatazka desaktibatzeke edota neurri atzerakoiak inposatzeko erabili ohi den tresna izaten dela erakutsi digu. Beraz, LABek ez ditu deituko gure eredu sindikalaren oinarriko printzipioak urratuko dituzten neurriak legitimatzeko bada edota diskriminazioen bat ezartzeko bada. Baina besteek deitutakoetan parte hartuko dugu gure irizpideak defendatzeko, nahiz eta bertako emaitzak ez gaituen binkulatuko.

Lan ildoen diseinua eta gauzatzeke egitura ezberdinen arteko lana da eta sektore edo enpresa hitzarmenen negoziaketaren diseinua eta jarraipena guztien artean konpartitu beharko da. Federazio eta sektoreke egiturek eta eskualdeke idazkaritzek, bakoitzak bere eremuan burutzen den negoziaketa kolektibo guztiaren jarraipen zehatza egin behar dute.

Hitzarmen sektorial bat sinatzerakoan sektore eta konfederal mailako ardurekin kontrastatu eta adostea ezinbestekoa izango da. Enpresa hitzarmen edo itun bat sinatzerakoan eragindako sektore eta lurralde egiturekin kontrastatu eta adostu beharko da.

Sinatu beharreke hitzarmen edo akordioaren bat kongresuan edo negoziaketa kolektiboko lan ildoetan jasotakoarekin bat ez datorrenean edo zalantzak daudenean, lehenik eta behin

sektorean eztabaidatu ondoren, posizionamendu bat eramango da federaziora. Federazioak eztabaidatu beharko du planteatzen dena gure ildoen aurkakoa den edo ez eta horren arabera jarrera bat hartuko du. Federazioan ere zalantzak baleude, Ekintza Sindikaleko Batzordera bideratuko da gaia eta azken aukera moduan exekutibora edota nazio komitera bidaliko da azken erabakia hartzeko.

Ekintza Sindikaleko Batzordea negoziaketa kolektiboaren txostena prestatzeaz arduratuko da eta negoziaketa kolektiboaren eta ekintza sindikalaren jarraipena egingo du hilabetero burutzen dituen bileretan.

Bestalde, hitzarmena sinatu ala ez, delegatu eta sail sindikalek gerora jarraipena egin behar diote; sinatu bada bere aplikazioa behar bezalako izango dela bermatzeko, eta sinatu ez bada, horretarako arrazoiak behin eta berriz azalduz langileen artean sentsibilizazio eta motibazioa pizteko.

Koaderno sindikalakAbarrekoak



3. Negoziazio eremuak

LABek sektore arteko, sektore eta enpresako negoziaketa eremuen arteko elkarloturaren aldeko apustua egiten jarraitzen du. Honek eremu ezberdinetan lan egitearen beharra onartzea suposatzen du.

Sektore arteko negoziaketak, sektore eta enpresetan burutu beharreko aldarrikapenak elikatu eta dinamizatu behar ditu.

Bestalde, sektore hitzarmena eta enpresa paktua ez dira bata bestearen ordeztu, osagarriak dira eta horren alde lan egin behar dugu. Enpresa eremua ez da sektoreko negoziaketaren alternatiba.

Eremu bakoitzaren zeregina ezberdina da; sektoreko eremuari langile guztientzat gutxienezko oinarritzko eskubideak ezartzea dagokio, eta enpresa eremuak (hitzarmena zein paktua), aldiz, prekarietatearen aurkako eta kalitatezko enpleguaren aldeko edukiak lortzeko balio behar dute batez ere. Eremu sektorialak ere, muga gehiago dituen arren, badu zereginik atal honetan.

Bi eremuen arteko elkarlotura hau benetakoa izan dadin komenigarria da esparru ezberdinetako hitzarmen edo akordioen iraupenak bat etortzea, hau da, enpresakoak sektorekoak jarraitzea, beti ere sektorekoak iraupenari dagokionez sindikatuak jarritako mugak errespetatzen baditu. Azken urteetan atzerapauso nabarmenak eman badira ere, desbertebrazio hori areagotzen joan ez dadin, ahal den neurrian kontutan hartu beharreko elementua da honako hau.

Egun oraindik asko dira Euskal Herrian Estatuko hitzarmenen menpe dauden langileak. Ia langile guztiak Ipar Euskal Herriaren kasuan. Negoziaketa esparru horiek gure eremura ekartzea aldarrikatzen jarraitu behar dugu, langileen lan baldintzak kaskartzen dituztelako eta Lan Harremanetarako Euskal Esparrua erakitzearen kontrakoak direlako. Nahi hau gauzatzen ez den bitartean, Estatu mailako negoziaketa mahai horietan egoteko eskubidea aldarrikatuko dugu, baina bertan parte hartu edo ez gure proiektu sindikalerako izango duen interesaren arabera erabaki beharko da.

Edozein kasutan, sektore edo enpresa mailako hitzarmenaren negoziaketan parte hartzekotan, hemen negoziatzeko eskubidearen aldarrikapenaren kontrakoa izan ez dadin, gune hori negoziaketa euskal esparrura ekartzea eskatzeko baliatuko dugu. Hitzarmenaren sinadura baztertu egingo dugu, gure ildoarekin kontraesana sortzen duelako, eremu estatala indartzen duen heinean, eta gainera indar korrelazioak direla eta gure sinadura inoiz ez delako erabakigarria izango hone-lako gune batean.

Badago beste errealitate bat kontutan hartu beharrekoa, bertoko enpresak direnean eta Estatu mailan lan zentroak dituztenean. Erabakigunea hemen dagoenean eremu horietan negoziatzea eta akordioetara iristea ez dugu baztertzen.

Multinazionalak Estatuaren gainetik sortzen dituzten eremuetan egon gaitzke, beti ere, elkartasun eta borrokarako ikuspegiarekin bada eta ez enpresa bakoitzean burutu daitekeen dinamika sindikala indargabetzeko.

Federazio guztietan ez da errealitate berdina ematen eta sektore-enpresa binomioaren zeregina desberdina da industria federazioan, federazio publikoan eta zerbitzu pribatuen federazioan:

- Industria federazioa

Sektoreko hitzarmena sinatu ez arren, kasu gehienetan langileei soldata eguneratzen zaie, patronalak gomendioak aplikatu dituelako, enpresa hitzarmena dutelako, ... (nahiz eta sektore batzuetan enpresa alternatibarik ez dagoen). Beraz, hitzarmen sektoriala soldataren gaurkotze soil batekin sinatzeak bere izaera errebeindikatzailea galtzen duenez, beharrezkoa izango da hitzarmenak beste edukin batzuk ere barneratzea.

- Zerbitzu publikoetako federazioa

Aurreko hausnarketak administrazio publikoko langileentzat ere balio du. Izan ere, soldatak urtero igotzen zaizkie, nahiz modu apalean izan, Espainiako Aurrekontuen Legea dela eta, sindikatu batzuekin sinaturiko akordioaren ondorioz edo dekretu bidez.

Ondorioz, administrazioarekin zuzenean negoziatzen diren hitzarmenetan LABen balizko sinadura justifikatzeko prekarietatea murrizteko jauziak eman beharko dira.

- Zerbitzu pribatuetako federazioa

Merkataritza, ostalaritza, ofizinak eta bulegoak, garbiketak, ... moduko hitzarmenetan bestelako egoera ematen da; kasu hauetan, arau orokor moduan, soldataren berrikuspena herrialdeko hitzarmenaren baitan dago. Horren ondorioz, hitzarmen kolektiboaren oinarritzeko betebeharra soldata igoerak finkatzea izaten da, nahiko baxuak izaten baitira gehienetan.

Beraz, kasu hauetan, eta dagokion dinamika mobilizatzailea martxan ipini ondoren, ezin dugu soldata edukiekin soilik hitzarmenak sinatzea baztertu, batez ere beste negoziaketak eremurik ez dagoela kontutan hartuz.

Bestalde, Kongresuko ebazpenetan genion bezala, negoziaketa kolektiboaren desegituraketa indartzen duen hitzarmenaren ugaltzearen azterketari heldu behar diogu. Sektoreko hitzarmenaren sakabanaketa areagotzen ari da jarduera ekonomiko desberdinei lotuz. Sakabanaketa horrek, langileen atomizatzeko joera handitzen duen neurrian, indarrak zatitzeko joera ere handitzen duela presente izan behar dugu.

Hitzarmenak zatitzeko problematika anitza izanik, negoziaketa desberdinen arteko eragina ondo aztertu behar dugu, irizpide orokorrei arreta berezia jarritz. Lan baldintzak homogeneousizatzeko helburua langileak ere biltzeko helburuarekin bat etortzea zaindu behar dugu. Era berean, egoera espezifikoerantzuteko, gure lurralde sektoreko hitzarmen bat zatitzea beharrezkoa den eztabaidagai jarri behar dugu, ikuspegi orokor batekin langileen zatiketari, eta ondorioz, klase indarraren zatiketari sakontzeko soilik balio baitezake.

Eranskina

Lan osasuna eta negoziazio kolektiboa

Orain urte batzuk abian jarritako bidea jarraitzea beharrezkoa ikusten dugu; hau da, negoziazio kolektiboan lan osasunaren inguruko klausulak gehitzen joatea.

Hausnarketa honek zenbait aurrekari ditu. Lehenengoa, Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak berak esplizituki dio, negoziazio kolektiboak garatu, aztertu eta hobetzeko aukera ematen duela. Lan Arriskueterako Prebentzio Legeak beharrezko eskubidearen izaera dauka, nahitaezko gutxienekoa; halere hitzarmen kolektiboetan hobetu eta garatu egin daiteke. (LAPL, 2. art.).

Bigarren aurrekariak araudiaren beraren anbiguotasunarekin dauka zerikusia. Anbiguotasun horrek trabak jartzen dizkigu enpresetan lan eraginkorra egiteko sasoian, anbiguotasun horregatik enpresek oztopo ugari jartzen baitizkigute gure eskubideak eta konpetentziak gauzatzekoan.

Horrexegatik, gehitu daitezkeen klausulen eskematxo hau negoziazio kolektiboetan garatu eta aberastu egin behar dugu. Badakigu, lana gogorra dela baina ordaina gure osasun eta biziaren onerako izango da.

Negoiazio kolektiboari erants lekizkiokeen lan osasuneko klausulak

Parte hartzea eta ordezkaritza

Hitzarmenetan, klausula gehien sar ditzakegun atala dugu hau, adibidez:

- **Ordezkatzeko moduak.** Prebentzio Ordezkariak (POak). Aukeratzeko sistema aldatu (hautesleak, hautagaiak, etab); dagokion prebentzio ordezkarien kopurua langile kopuruarekiko areagotu daiteke. Teoriaz behintzat, Prebentzio Ordezkariak komiteko kideen artean eta beraiek bakarrik hautatuko dituzte. Proposa genezake langileek ere izendatzea Prebentzio Ordezkariak eta, ez soilik, enpresa batzordea osatzen duten kideen artean. (Honelako klausularen bat jarritz gero, ezinbestekoa da ondoren agertzen den puntua sartzea). Era berean, prebentziorako ordezkarien kopurua igo dezakegu. Adibidez, kimiketako hitzarmenen batean gertatu da eta printzipioz, hau interesgarria izan daiteke prebentzio ordezkari bakarra duten 50 langile baino gutxiagoko enpresetan. Langileek ordezkariarik ez duten enpresetan derrigorrezkoa izan beharko luke Prebentzio Ordezkari bat izendatzea.

- **Prebentzio Ordezkarien ordu-kredituak.** Prebentzio Ordezkariak dituzten ordu-kredituak handituko dituzten klausulak: jarduera oso zehatzetan dihardutenean ez dagoelako ordu-krediturik, berez lan egindakotzat jotzen diren ordu batzuk baizik, oso zeregin zehatzetan aritzen direnean. Honela ba, Prebentzio Ordezkari lana burutzeko langileen ordezkari gisa edo enpresa batzordeko kide gisa dagozkien orduak erabili behar dituzte, euren funtzio guztiak aurrera eramateko ez baitira nahikoak. Klausula honek berebiziko interesa du, kontuan hartuz, aurreko puntua gauzatu balitz (POak, langileak eta langile-kolektiboaren ordezkariak ez direnak), Prebentzio Ordezkariak

ordu-krediturik gabe egon zitezkeen hauei dagozkien zereginak bermez gauzatzeko. Arlo honetan, interesgarria litzateke legeak aipatzen duen "lantokietara bisitak egiteko beharrezko denbora" den eskubide orokorra erregulatzea klausula bidez. Kasu honetan ez da denbora zehazten, batzuetan nahikoa izango litzatekeen arren ordu-kreditu kopurua; sakabanatuta dauden beste zentro batzuetan komenigarria litzateke ordu-kreditua handitzea eta beste lan zentro batera edo herrialdera joan behar den denbora zehaztea eta joan-etorri hori ordaintzea Prebentzio Ordezkariek bere funtzioak bete ahal izan ditzan.

- POen prestakuntzari dagozkion klausulak sartu beharko genituzke. Lan Osasun gaietan langileen prestazioaz aipamenen bat egin beharko genuke. Atal hau Laneko Arriskuen Prebentzio Legeak arautzen du. Bertan, formazioa lanorduetan egin behar dela eta teoriko-praktikoa izan behar duela dio. Dena den, ez du besterik zehazten. Adibidez, Prebentzio Ordezkariek batek joan nahi izango balu Lan Osasunari buruzko jardunaldi tekniko batera, ordu-kreditua erabili beharko luke (adibidez: lan istripu larri eta hilgarrien protokoloa, jokabiderako gida mutuen aurrean). Beraz, ordezkariek prestakuntzarako urteko ordu-kredituak eskatzeko klausula bat sartu daiteke eta baita lan osasunaren gaian langileek prestakuntza jaso dezaten aipamenen bat ere egin daiteke. Esaterako, langileen kolektiboak formakuntza jasotzeko gutxienezko ordu batzuk ezarri daitezke edo formakuntza horren edukia zehaztuko lukeen klausularen bat gehitu.

- **Segurtasun eta Osasun Batzordeak (SOB) arautu.** Bilerak beste maiztasun batez egingo dira (bi hilero), esparruak aldatuko dira, osaketa ez-paritarioa (Prebentzio Ordezkariek gehiago). Are gehiago, Segurtasun eta Osasun Batzordea eratzeko beharrezkoa den langile kopurua 50etik 30era jaitzi daiteke eta enpresarik txikienetan lan osasunari buruzko gaiak eztabaidatu eta onartzeko modua arautu. Guztiok dakigu Osasun eta Segurtasun Batzordeen denbora benetako lanalditik hartutako orduak direla; baina oraindik arazoak ditugu joan-etorrien denborei dagokienez. Horregatik, bidaiak kontuan hartzen dituzten klausula berriak sartzea benetako lanaldia balitzake legez planteatzen dugu. Egun, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak ez dira oso operatiboak. Honela ba, eraginkortasun handiagoa bilatu behar dugu.

- **Kontsulta, parte hartze eta informaziorako** eskubideak sendotu eta areagotu **elkarren artean erabakitzeko.** Ildo honetan, arriskuen ebaluazioan parte hartzeko moduei eta jarri beharreko prebentzio neurriei buruzko klausulak sar daitezke. Era berean, kontsultatuak izateko eskubidea onartzeaz haratago; galdetu behar diren gaietan alde sozialak ere erabakietan parte hartzeko klausulak jarri behar ditugu martxan. Batez ere, arriskuak identifikatu, ebaluatu eta prebentzio neurriak hartu behar direnean.

Osasunaren zaintza

Aitzitik, "osasunaren zaintzak" lotura estua dauka aztertuko den pertsonak betetzen duen lanak osasunari ekar dakizkiokeen arriskuekin: honen xedea lan baldintza horiei loturiko osasun asaldurak bilatzea delako. Hau egitean hartu diren prebentzio neurrien eraginkortasuna egiazta daiteke, espero ez diren osasun arazoak azaldu aurretik detekta daitezke, eta bi adibide hauek, enpresaren prebentzio jarduna berregitura daiteke. Hori guztia, baliabide ezberdinekin egiten da, batetik ikerketa epidemiologikoak, eta bestetik, lanpostu bakoitzak eragiten dituen arrisku konkretuetan oinarritutako osasun azterketekin.

Aldiz, gaur egun, enpresa askotan mediku-azterketa orokor simple bat besterik ez dute egiten; baina osasunaren zaintzarik egin gabe. Medikuzko azterketa orokorrak ez dauka zeri-kusirik lan baldintzekin eta lanpostu bakoitzaren arriskuarekin. Beraz, zenbait azterketa-mediku orokorrek baliteke interesen bat ezkatzea osasun publikoaren ikuspegitik, ez lan osasunaren ikuspegitik. Orain arte aipatu bezala, osasunaren zainketa berruntzea osasun

azterketak oso garrantzitsuak dira jakiteko enpresetako lan baldintzek eta arriskuek eraginik daukaten eta hortik aurrera arriskuak murrizteko edo ezabatzeke, lan baldintzak aldatzeko ... aukera dago.

Laneko Arriskuen Prebentzio Legearen 22. artikulua eta Prebentzio Zerbitzuen Araudiaren 37.3 artikulua agintzen dutenaren arabera, osasunaren zaintza hobe dezaketen klausulak honako hauek dira:

- Lanpostuari datzekion arriskuekiko lotura sendotzen dute: arrisku profilak definituz, nahiz jarduteko protokoloak zirriborratuz, eta dena dela, azpimarratuz arriskuen ebaluazioaren, prebentzio neurrien eta osasunaren zaintza-aren arteko erlazioa.
- Osasunaren zaintzan, tarte zehatz bat proposatu azterketa medikuak egiteko.
- Langilea gai ez den kasuetan kontrol sindikala indartuko duen klausula bat sartu, arrazoi objektiboengatik (Langileen estatutuko 52. art.) kalera ez deza-ten langilea trebetasun arazo denean.
- Osasun kontrolaren barruan, azterketa medikua egiteko erabiltzen den den-bora benetako lanaldizat hartzen dela ziurtatu. Legea bera ondorio horretara iristen da, aldiz, hau argi eta garbi aipatzeak enpresetan gertatzen diren ohiko tira-bira gogaikarriak saihesten uzten digu.
- Ziurtatu behar dugu emaitzaren kopia eta/edo idatzizko informazioa ematen zaiola langileari. Emaitzak "jakinaraziko zaizkiola" langileari ziurtatzen du bakarrik legeak. Nahiz eta normalki, honekin batera emaitzen kopia emango zaiola ulertzen den, aurreko puntuan bezala, eta ulerkera erraztearren, argitu eta zehaztu behar dugula uste dugu.

Amatasuna, aitatasuna eta etxekoekiko bizitza uztartzea

- LHPLren 26. artikulua garapena

Gogoratu Laneko Arriskuen Prebentzio Legeak aurreikusitakoarekin bat etorritik, eta haurdunaldi eta edoskitzarori arriskua ekar dakiekeelako, lanpostuz alda daiteke ondorengo baldintzak betetzen direnean:

- Baldintzak edota lanaldia ezin daitezkeenean egokitu.
- Langileaz arduratzen den Mutuako (kontingentzia arrunten kontrola eramateko kontratatutakoak) Osakidetzako, Osasunbideako medikuak horrela ziurtatzen badu.

Arazo hau hainbat arrazoiengatik ager daiteke. Adibidez, gaur egun oraindik arriskuen ebaluazioen kalitatea ez da izan beharko litzatekeen bezain ona. Beraz, haurdunaldirako arriskurik ez dagoela ziurtatzea oso zaila da, ez dakigunean zeri egin behar diogun aurre.

Negoiazio kolektiboak puntu hauei ekar dakiekeen hobekuntzetako bat, haurdunaldiari gerta dakiekeen arriskua horren agerikoa izatea exijitu gabe, lekuz aldatzea lortzea izango litzateke. Aldatu ahal izateko emakumezko langileak izan dezakeen funtsezko zalantzak eragindako eskatze hutsarekin edota bere burua zaindu behar izatearekin nahikoa izan beharko luke, segurtasun plus txikia ziurtatzeko asmoz. Tamalez, ez da jazotzen egoera hau enpresetan kalte ekonomikorik izan gabe; hau da, denboraldi batez lan kategoria baxuago batera jaitsi gabe.

- Langileen estatutuaren garapena eta 39/1999 legea (lana eta bizitza pertsonala uztartzea)

Gai honetan legez bermatu den gutxiengoa honako hau da:

- Amatasun-baja: 16 astekoa (erditze multiplea denean bi gehiago).

- Edoskitzaroa: ordu batekoa bi zatikitan zatitua, eta lanaldiaren hasierara edo bukarara aldatuko balitz, ordu erdikoa.
- Eszedentzia: eskatzailearen seme-alaba gazteenak hiru urte bete arte. Antzinasunerako kontagarria, eta lehen urtean lanpostua gordez.

Gutxiengo hauek hobetuko dituzten edota bizitza pertsonala eta lana uztartzea ekarriko duen erraztasun berria (funtsean ordu-malgutasuna, edoskitzarorako orduak areagotzea, haurtzaindegiak, etab) ekarriko dituzten klausulak aurkeztu behar ditugu. Betiere kontuan hartuz, gizonezkoak zein emakumezkoak disfruta dezakeen eskubide indibiduala izan behar duela..

Arrisku psikosozialak. Laneko antolakuntza, estresa, bortxakeria lanean, sexu jazarpena, mobbinga

Nahiz eta, enpresek derrigorrez egin behar duten arrisku psikosozialen ebaluazioa, patronalak propiostat jotzen duen lan antolaketan interbenitzea bailitzateke, egun ez da egiten, edo egitekotan, gainontzeko prebentzio diziplinetan baino maila baxuagoarekin egin ohi dira. Horrexegatik, ikuspegi psikosozialetik ebaluazioak egiteko betebeharra sendotuko duten neurriak areagotzea oso positibotzat jotzen dugu.

Oro har, laneko bortxakeria arazoaren definizioari, kudeaketari edo errepresioari, sexu jazarpenari edo mobbingari ekingo dizkieten klausulak sartzea oso onuragarritzat jotzen dugu enpresetan mota honetako arazoak prebenitzeko. Konturatu gara, hitzarmenetan, asko jota, jarrera horiek oso falta larritzat hartzera mugatzen direla. Ondorio berera irits gintezke Langileen Estatutua irakurrita. Gure ustez, balio handiagoa dute arazoa zuzen zehazteko eta hauek ager ez daitezen garatu behar diren estrategiei ekiteko helburuan egin daitezkeen klausulak; edota gauzatu direnean, honen berehalako uztea eta biktimaren babesa lortzea.

Adibidez, sexu jazarpenaren definizioari dagokionez, erreferentzia puntu bikaina dirudi 2002/73/CE zuzentarauaren edukiak. Azken zuzentarau honek 76/207/CEE zuzentaraua aldatzen du, zeinak gizon eta emakumeen arteko berdintasun harreman printzipioaren aplikazioa aldatzen duen enplegurako sarrerari, prestakuntzari eta lanbide sustapenari eta lan baldintzei dagokienez:

"Sexu jazarpena: pertsonaren duintasunaren aurka aritzeko asmoz desio ez den sexu motako edozein hitzezko jokaera, hitzezkoa ez dena edo fisikoa; batez ere, giro beldurgarria, aurkakoa, degradatzailea, lotsagarria edo iraingarria sortzen denean".

Zehaztuko duen elementua subjektu pasiboak izan dezakeen ulertzeko modua da, eta ulermen honetan oinarritu behar du zehaztaperiak.

Garrantzitsua da azpimarratzea beti ezin dela aho betean azaldu arbuioa; batez ere, harremaneko sexu jazarpenaz edota beheerako mobbingaz ari garenean, eta lanpostua bera ere kolokan dagoenean.

Horregatik guztiagatik, eta lanaren antolamenduan oinarrituz, biziki garrantzitsua da benetako prebentzio giroa sortzea jokaera hauekiko gizarte arbuia jarreretatik abiatuz. Horretan, adibidez, Lanaren Nazioarteko Erakundearen aholkuak dioen bezala, printzipioak adieraziz eta jendartean printzipio hauen alde etengabe eginez eta modu koordinatu batez aldarrikatuz.

Enpresako koordinazioa eta kanpoko langileen gaineko prebentzio kontrola

Osasunari eginko kalteen eboluzioak, ezbeharren, aztertzen duten ikerketen langile, enpresari eta prebentzioa jasotzen dutenen pertzepzioaren eboluzioek enpresa jardunak koordinatzeko gaiari erabateko zentralitatea ematen diote.

Nahiz eta iaz 171/2004 Errege Dekretuaren bidez gai honi berariaz ekin zioten, egun, ez dago guztiz garatua. Horregatik, negoziazio kolektiboaren bidez hobekuntza batzuk ekar diezazkieke: haren eskura jarritako langileen zaintzari; enpresariak koordinatzeko duten derrigortasunari zehaztasun handiagoa ematea xede duten araudiei; langileei, lantokien arteko batzordeei gaitasun handiagoa emateari, zentroen arteko komiteak, komiteen indarraldia, nola dauden osatuta, azpikontratutako langileen parte hartzea edo azpikontratutako langileen ordezkaritza izatea enpresa printzipaleko Osasun eta Segurtasun Batzordean, etab.

Arrisku zehatz batzuekiko langile oso sentikorak

Laneko Arriskuen Prebentzio Legearen 25. artikulua ez gaitu betetzen: osasun zioak direla-eta mugikortasun eskubidea onartzen duelako, eta beraz, norberaren osasun egoerari bateragarrien gerta dakioken lanpostu batekiko atxikitzea bera ere (arreta handiz eta ez oso modu zalu batez). Horrez gain, deigarria da (eta arriskutsua) artikulua honen koordinazio eza ezintasunarekin edo ondoren agertutako gauzaezak eragindako irazpen objektiboko xedapenekin.

Negoziazio kolektiboak klausula batzuen bidez ekiten dio gai honi: oinarritzko maila batean, adinez nagusiagoak edo gazteagoak diren langileei lanpostu egoikiagoak aurrezarri, edo bestela, oso sentikorak diren langileen osasuna modu iraunkorrago batez zaindu behar izana aurreikusiz.

Beste klausula batzuk artikulua munitari originaltasun eta ausardia handiagoz eragiten saia daitezke, lanpostuekiko egokipena eta langileen birkokapena erraztuz eta ezgaitasunari buruzko xedapenen koordinazio ezak langileei dakarkien ondorio kaltegarriak ere eragozten saiatuz. Baina horretarako beharrezkoa izan gabe kostu ekonomikoa izatea; hau da, denboraldi batez maila baxuago batera jaistea.

Legea praktikara eramateko zentzua

Batzuetan, onuragarri deritzogu, salbuespen gisa ez arau gisa, lege araudiak argitaratzeari; batez ere, bi zergatiengatik. Alde batetik, hitzarmenean gauzatzeak langileak babesten dituelako araudian txarrerako egin daitezkeen aldaketengatik. Enpresarietara ez die betekizun berririk ekartzen.

Bestalde, azpimarratzen da langile askok euren hitzarmenak ezagutzeko jakinmina ohi dutela; baina berebiziko garrantzia duten beste araudi batzuk ez dituzte horren ezagunak, hala nola, Langileen Estatutua edota Laneko Arriskuen Prebentzio Legea, garrantzi handia dutenak haientzat. Horretan, interesgarria deritzagu araudi zatiak hitzarmenetan sartzeari langileen artean ezagut daitezkeen.

Baina argi utzi behar da ez direla negoziagarriak, legezaz ari baikara eta ezin daitezke hobekuntzat jo. Izan badira, hitzarmen kolektiboetan ez agertu arren. (Adibidez, Gipuzkoako eraikuntza hitzarmenean, osasunaren zaintzari dagokio-

nez azterketa medikoa lan ordutegian egitea lorpenzat saldu izan zen, hori LHPLn bertan jasota dagoelarik).

Azpikontatazioaren muga

Egoki deritzogu, guztietan ez bada, azpikontatazioa bezalako gizarte gaitz honek bereziki zigortzen dituen sektoreko hitzarmen batzuetan behintzat, klausulak sartzeari.

Kateko azpikontatazioa edota kontratatutako guztiaren portzentaje bat, obra egitea edo azpikontratek egindako zerbitzua mugatuko duten klausulak; enpresa esleipendunaren berezko bitartekoekin, obra edo zerbitzuaren portzentaje bat egitera behartuko duten klausulak.

Ezintasun iraunkorrak

Ildo honetan, gure ustetan ez dira bereiztu behar laneko gertakizunek eragindako ezintasun iragankorren (lan istripuak edota gaixotasun profesionalak, alegia) eta gertakizun arruntek eragindakoen artean (gaixotasun arrunta edo lanez kanpoko istripuak alegia).

Kasu bietan, laneko gertakizunek eta gertakizun arruntek eragindakoetan, saiatu behar dugu lanak eragindako egoera honek langileei diru galerarik ez ekartzen. Honela, aurreneko egunaz geroztik soldata %100ean jasotzeko klausulak implementatu behar ditugu.

Puntu honetara helduta, gai honi buruzko hausnarketa txikia egin behar delakoan gaude. Antzeman dugu, adibidez, zenbait administrazio publikotan lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutuek langileoi egiten diguten presioa dela-eta, eta arazoak saihestearren, langileek lehen mailako arretako osasun-zentroetara zuzenean jotzen dutela.

Zenbait arrazoi direla eta, garrantzitsutzat jotzen dugu gertakizun arrunteko ezintasun iragankorrak ezintasun iragankor gisa har daitezen, eta honela, ikus dezagun nola eragiten dion lanak gure osasunari, eta ondoren, patologia horiek eragiten dituzten lan arrazoiei ekin diezaiegun. Bestela, laneko gertakizunak ekarriko balitu, informazio hori (zein lan baldintzek kaltetzen gaituzten) galduko genuke, ondoren gure osasunari eragiten dioten lan baldintzetan partehartzeko.

Beraz, Ezintasun Iragankor kasu bietan %100 kobratu arren, kontuan hartu behar dugu gure jarduera sindikala berrindartu behar dela langileek lan istripu eta gaixotasun profesionalak eragindako patologia horrela aitortuak izaten saia daitezen.

Lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutuek

Honelakoetan, klausulak proposatu behar ditugu langileek hauta dezaten lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutua lan istripu eta lan gaixotasuna suertatzean, eta ez erabaki hori enpresaren esku utzi.

Era berean, klausulak sartu behar ditugu lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutualitateen bidez ez dadin kontratatu Ezintasun Iraunkorren kontrola kontingentzia arruntetarako.

Ondorengo testua proposatu da:

- Enpresak adostuko du langileen legezko ordezkariarekin, Gizarte Segurantzako lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutualitatearekin. Azken honek bere gain hartuko du enpresako langile guztien laneko gertakizunen eta laneko gaixotasun gertakizunen estaldura.

- Enpresak eutsiko dio gertakizun arruntek eragindako Ezintasun Iragankorreko (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) prestazio ekonomikoaren estaldurari eta gertakizun hauek direla-eta alta eta baje kontrol sanitarioari, sistema sanitario publikoan. Honela ez da bidea emango delako estaldura Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bidez (lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutualitateak) egin dadin.
- Akordio hau sinatuko denerako enpresak ordurako sinatuko balu elkartzeko hitzarmena, lan-istripu eta gaixotasun profesionalen mutualitatearekin indarrean legokeen elkartzeko hitzarmena iraungitzean, enpresak uko egingo lioke gertakizun arruntak eragindako ezintasun iragankorreko estaldurari eta halako gertakizunen arabera jazotako alta eta baje kontrol sanitarioari. Hau aipaturiko hitzarmenak urteko iraungitze data bete baino hilabete bateko gutxieneko aurrerapenez egingo litzateke (luzamendurako aukerarik gabe).

Norberaren prebentzio zerbitzuak, mankomunatuak eta kanpokoak

Positiboa litzateke norberaren prebentzio zerbitzuak eratzeko klausula bat sartzea. Esaterako, langileen kopurua betetzen duten enpresek derrigorrez sortu behar izatea, gutxieneko espezialitate birekin eta bakoitzeko teknikoki prestatuta dagoen pertsona batekin.

Derrigorrezkoa ez den kasuetan, prebentzio zerbitzu mankomunatuak sortzeko aukera ematen duten klausulak sartu.

Kanpoko prebentzio zerbitzu bat kontratatzea ezinbestekoa denean alde sozialaren iritzia kontuan hartzea eskatzen duen klausula bat.

Honako testua proposatzen dugu:

- Enpresak langileen ordezkariak legalarekin adostuko du arazko prebentzioa garatzeko kanpoko prebentzio zerbitzua.
- Hitzarmena sinatzen denerako, jadanik, enpresak kanpoko prebentzio zerbitzuren bat kontratatuta badu; behar besteko aurretiaz ez duela kontratua berrituko adierazi behar dio. Ez dio eperik luzatuko eta prebentzio zerbitzua nor egingo duen langileen ordezkariak legalarekin negoziatuko da.

Ezintasun iragankor arruntaren kontrola // lanera ez-agertzearen kontrola

Aurrekoaren ildotik, klausulak sartu behar ditugu ere. Honela, gertakizun arruntek eragindako ezintasun iragankorren osagarriak gertatzean enpresak ez dezan erabili Langile Estatutuaren 20.4 artikulua langileak kontrolatzeko.

Ohikoa da, enpresek, Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluetatik, Ezintasun Iragankorreko osagarria dagoenean, Ezintasun Iragankor hori kontrolatuko duen zerbitzu medikoa kontratatzeko ahalmena izatea eta uko eginez gero osagarria galtzen da.

Enpresak kontrol hori erabili ezin izateko klausulak sartu behar ditugu.

Modan jartzen ari den beste jokaera (onartu behar ez duguna gainera) gertakizun arruntek eragindako ezintasun iragankorren osagarria kolektiboa zein nor-

banakoa lanera ez-agertze maila jakin bat ez gainditzera behartzen duten klausulena dugu. Honela, lortzen dugun bakarra, eta etorkizunean aipaturiko osagarria gal ez dezagun, lankideek elkarri eta neurritz kanpo, ezintasun iragankorraren iraupena kontrolatzea litzateke.

Beste batzuk

Puntu honetan, beste batzuetan lekurik ez zutenak sartu ditugu. Puntuok lan osasuna arlo zabala dela frogatzen dute eta negoziazio kolektiboan, batez ere, enpresaren eremuan gai asko jorra daitezkeela. Jarraian aipatzen direnak eguneroko lanean azaleratzen diren arazo-en adibide batzuk besterik ez dira.

- Lantokiko, barruko zein kanpoko, tenperatura mugatzen duten klausulak sar daitezke. Gaur egungo legeria oso murrizta da gai honen inguruan; horregatik, enpresako departamendu ezberdinetarako tenperatura ezberdinak proposa daitezke; adibidez, kanpoan askoz ere altuagoak. Klausula hau beteko ez balitz, atsedenaldiak proposatu, etab.
- Arrisku ergonomikoak, datuak ikusteko pantailak, etab dauden enpresetan atsedentarteak proposa daitezke hitzarmenetan. Era berean, lanpostu txandaketak egitera behartzen duen klausula ere gehitu daiteke.
- Bestalde, arrisku kimikoa eta biologikoa -berdin da zein den gradua- dagoen zenbait sektoretan, arropa enpresak berak garbitzea exijitu daiteke.
- Enpresak minbizi-sortzailatzat definitutako edozein sustantzia, berdin du zein maila duen, desagerrarazteko konpromisoa hartuko du. Kontuan hartuko dugu hori burutzeko denbora beharko duela. Horrekin batera, toxiko izendatutako sustantziak aztertuko ditu urtero horiek ordezkatu ahal izateko.

