

Especial salario mínimo

¿Qué pasa con el salario mínimo en Euskadi?

El objetivo de CCOO de Euskadi es adaptar los salarios de la comunidad autónoma a la realidad socioeconómica en la que vivimos. Para eso, de las dos posibles vías que hay para hacerlo, apostamos por la que da más seguridad jurídica, mayor certidumbre y que, si hay voluntad de las partes, mañana mismo podemos poner en marcha: la vía del Salario Mínimo de Convenio.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ya se ha manifestado sobre este tema en la sentencia que se dio a conocer el día 4 de febrero de este año.

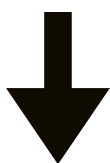


Un Salario Mínimo de Convenio, que se puede fijar en un acuerdo interprofesional entre sindicatos y patronal, daría cobertura a más del 95% de la población asalariada en Euskadi:

- Cuenta con total seguridad jurídica, es la vía que respalda la sentencia del TSJPV.
- No rompe con la solidaridad entre la clase trabajadora de todo el Estado.
- Es compatible con la subida del SMI estatal, que ha subido un 66% desde el 2018 hasta ahora.

Un Salario Mínimo Interprofesional propio: La sentencia del TSJPV lo deja claro, Euskadi no tiene la competencia para subir el Salario Mínimo Interprofesional.

- Esta vía requiere que el Parlamento estatal modifique la legislación actual para dar la competencia a las comunidades autónomas.
- Las patronales y los partidos de derechas también quieren que el SMI se pueda fijar en cada comunidad o incluso para cada sector, pero para poder adaptarlo a la baja, es decir para bajar el SMI. Esto rompe con la solidaridad de la clase trabajadora.



Por eso, nuestra apuesta es clara, en nuestra mano está conseguir el objetivo sin embarcarnos en aventuras.



¿Qué es el SMI y cómo se aprueba?

El SMI es la cuantía retributiva mínima que debe percibir una persona trabajadora a jornada completa. Su regulación corresponde al Gobierno del Estado, que lo fija anualmente conforme al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. En jornadas parciales, su cuantía se reduce de forma proporcional.

¿Qué es un acuerdo interprofesional?

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que tienen eficacia normativa similar a la de los convenios colectivos. Pueden regular materias concretas, entre ellas la fijación de un salario mínimo de negociación colectiva.

Ventajas de esta vía:

-Pluralidad y representatividad: la participación de las cuatro organizaciones sindicales vascas mayoritarias garantiza una propuesta representativa de la mayoría de la clase trabajadora.

-Seguridad jurídica: un acuerdo firmado tiene aplicación directa para las partes firmantes, sin depender de trámites parlamentarios inciertos.

En marzo de 2023 el Parlamento Vasco respaldó esta vía, instando a sindicatos y patronal a alcanzar un acuerdo interprofesional sobre un salario mínimo de negociación colectiva que tuviera en cuenta la realidad socioeconómica de Euskadi, respetando la autonomía de los agentes sociales.

Ale berezia gutxieneko soldata

Zer gertatzen ari da Euskadin gutxieneko soldatarekin?

Euskadiko CC OOn helburua autonomia erkidegoko soldatak bizi dugun errealitate sozioekonomikora egokitzea da. Hori egiteko dauden bi bideen artean, segurtasun juridiko handien eta ziurtasun gehien ematen duenaren alde egiten dugu guk. Aldeen borondaterik badago bihar bertan jar dezakegu martxan: Hitzarmeneko Gutxieneko Soldataren bidea.

Euskal autonomia erkidegoko Auzitegi Nagusiak honi buruz egin du otsailaren 4an ezagutzera eman zuen epaian.

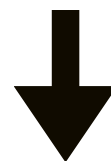
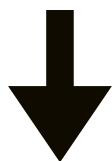


Hitzarmeneko Gutxieneko Soldata sindikatu eta patronalaren artean ezarri daiteke lanbide arteko akordio bitartez eta Euskadiko soldatapekoen %95 baino gehiagori emango lioke estaldura:

- Erabateko segurtasun juridikoa dauka, EAEANren epaiak babesten duen bidea da.
- Ez du estatu osoko langile klasearen arteko elkartasuna hausten.
- Estatu mailako gutxieneko soldatarekin bateragarria da, 2018 urtetik %66 igo dena orain arte.

Lanbide arteko gutxieneko soldata propioa: EAEANren epaiak argi utzi du, Euskadik ez dauka Gutxieneko Soldata igotzeko eskumenik.

- Bide honek estatu mailako parlamentuak legea eraldatzea eskatzen du autonomia erkidegoei konpetentzia eman ahal izateko.
- Patronalek eta eskuineko alderdi politikoek Gutxieneko Soldata erkidego bakoitzean edo eta sektore bakoitzean ezarri ahal izatea nahi dute, baxuenera egokitu ahal izateko, hau da, gutxieneko soldata jaitsi ahal izateko. Honek langile klasearen elkartasuna hautsi egiten du.



Horregatik gure proposamena argia da, gure eskuetan dago helburua abentura handietan sartu gabe lortzea.



Zer da gutxieneko soldata eta nola onartzen da?

Lanbide arteko Gutxieneko Soldata langile batek lanaldi oso batean jaso behar duen gutxieneko ordainsariaren kopurua da. Horren arauketa Estatuko Gobernuari dagokio, urtero Langileen Estatutuaren 27. artikuluan ezartzen du, aurrez, ordezkaritza gehien duten erakunde sindikalekin eta enpresa erakundeekin kontsultatuta. Lanaldi partzialetan zenbateko hori proportzionalki murrizten da.

Zer da lanbide arteko akordio bat?

Ordezkaritza handien duten erakunde sindikal eta enpresa erakundeen artean sinatutako akordioa da, eta hitzarmen kolektiboen antzeko eraginkortasuna dauka. Gai zehatzak arautu ditzake, besteak beste, negoziazio kolektiboko gutxieneko soldata bat finkatu.

Bide honen abantailak:

- Aniztasuna eta ordezkagarritasuna: gehiengoaren laurden euskal erakunde sindikalen parte-hartzeak langile-klasearen gehiengoaren ordezkaritza-proposamena bermatzen du.
- Segurtasun juridikoa: sinatu den akordio batek zuzeneko aplikazioa dauka sinatu duten aldeentzat, zalantzarik izapide parlamentarioen mende egon gabe.

2023ko martxoan Eusko Legebiltzarrak bide hau babestu zuen sindikatu eta patronalei akordiora iristeko eskatuz Euskadiko errealitate sozioekonomikoa aintzat hartuko zuen negoziazio kolektiboko gutxieneko soldataren inguruko lanbide arteko akordioa lortzeko, gizarte-eragileen autonomia errespetatuz.