

## EDITORIALA

### SALDUKERIA

Erreforma berriaren egileek helburua lan kontratuak egonkorra go bihurtzea dela dioten arren, langilea kaleratzeagatik eman beharreko kalteordaina merketzean datza erreformaren muina; hau da, langileak kaleratzea erraztean. Egia da erreformak lan egonkorra aldarrikatzen duela, eta hau sustatzeko neurriak ere jasotzen dituela; baina neurriok oso dira apalak eta ez diote lan-kontratuen iruzurraren arazoari behar bezala heltzen, hau den arren, ELAren iritziz, langileen egonkortasun ezaren zio nagusia.

Ikusteko dago erreformak lan finkoaren batz besteko estatistikoa hobetzeko balioko duen, sinatzaileek nahiko luketen bezala. Baina dagoeneko ikusita dagoena da finkoa deritzagun kontratuaren narriadura areagotuko duela.

Sinatu den erreformaren alderdik ilunena, nolahi, Espainiako bi sindikatu nagusiek eman dioten babesa da, menpekotasunetik soilik uler daitekeena. Ezaguna da sindikatu espainiarrek estatuarekiko duten diru-menpekotasuna, administrazioaren diru-laguntzarik gabe kiebrara joko bailukete.

Eta diru-menpekotasunak dependentzia ideologikoaren ondorio larria dakar berarekin; langileentzat kaltegarri diren neurriek aurka egin ezin dietenez, neurrien beharra onartu eta, gehienez ere, ertzik zorrotzenak leuntzera zuzentzen da sindikatuen ahalegina, 'elkarriketa soziala' deitzen dioten antzezpen horretan.



### Nuevo recorte en los derechos laborales, con la complicidad de UGT y CCOO

# OTRA REFORMA LABORAL, OTRO PASO ATRAS

El 8 de mayo, el Gobierno Español, la patronal CEOE y los sindicatos UGT y CCOO han firmado una nueva reforma laboral. Aunque el presidente Zapatero haya calificado el acuerdo de "histórico", no se trata sino de la enésima reforma desde que en 1980 se aprobara el Estatuto de los Trabajadores.

ELA ha manifestado su posición contraria a este nuevo recorte de derechos a los trabajadores. Adolfo Muñoz, responsable de negociación colectiva, explica los porqués.

**-Has definido en más de una ocasión que esta nueva reforma como un nuevo paso atrás.**

-Así es. Esta reforma es un pasito más en una línea de deterioro de la estabilidad en el trabajo. Hoy el gran problema que tenemos es la precariedad, que afecta a la gente con contrato temporal, en la mayoría de los casos fraudulento; pero afecta también a mucha gente con contrato fijo, que puede ser despedida en cualquier momento mediante el pago de una indemnización modesta. La reforma no aborda estos problemas.

Se limita a poner dinero público para que haya más contratos estables en las estadísticas, extender un despido más barato, y bajar las cotizaciones sociales.

Pero lo peor de la reforma es que no aborda la problemática de la precariedad ni aporta medidas para garantizar una situación estable para la gente que trabaja.

**-Sin embargo, esta reforma no habría salido adelante sin la firma de UGT y CCOO.**

-No se entiende que haya sindicatos que den su aval a estas medidas, como si fueran avances sociales. Han renunciado a plantear una posición de clase y se han convertido en acompañantes de esta política neoliberal.

### INDEFENSIÓN

**-El ministro de Trabajo, Jesús Caldera defiende que la reforma servirá para la creación de empleo fijo.**

-La mayor amenaza contra la fijeza en el empleo es que el patrono puede despedir, cuando le dé la gana. Es el resultado de las reformas de estos años: un sistema de despido libre, con indemnizaciones muy modestas.

Por eso, no sé si el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, sabe de lo que está hablando cuando explica que la gran aportación de la nueva reforma es que "en el momento en que se produzcan dos o más contratos en la misma empresa, durante más de dos años, el contrato ya es estable. Pero, aunque se siguiera renovando como temporal, si hay despido, los tribunales lo interpretarían como fijo" (El País, 14 de mayo 2006).

Vamos a ver, señor ministro: ¿qué supone el que, si hay despido, los tribunales interpreten el contrato como fijo? Simplemente, que la persona despedida cobrará una modestísima indemnización, y se quedará en la calle. Es decir, como pasaba hasta ahora.

**-¿Qué medidas habría que tomar para lograr la estabilidad en el empleo?**



-En la actualidad más de la mitad de los contratos que figuran como temporales lo son en fraude de ley y, por tanto, los tribunales dirían que ese trabajador o trabajadora es fijo de plantilla. Pero, en la mayoría de los casos, la gente prefiere no reclamar y esperar a que el empresario le renueve el contrato o le vuelva a llamar, antes que ir a una denuncia judicial que le suponga el despido definitivo.

Si se quiere favorecer efectivamente la estabilidad en el empleo hay que empezar por revisar el sistema de despido libre, establecer controles objetivos de los despidos y contemplar, llegado el caso, indemnizaciones más sustanciosas que las actuales. Justo lo contrario de lo que ha hecho la reforma.

**-¿Qué se puede hacer para acabar con la precariedad?**

-Para ELA, el principal problema del empleo es su enorme precariedad: temporalidad, aumento de la contratación a tiempo parcial, ETTs, extensión de la subcontratación, aumento de los empleos de baja remuneración...

La lucha contra la precariedad laboral es una necesidad. La reforma no recoge medidas eficaces para acabar con el fraude de ley en la contratación. Tampoco servirá para realizar una política beligerante desde la inspección para luchar contra esta lacra.

La alternativa a esta política de empleo debe sustentarse en la reducción de jornada como elemento de creación de empleo, la universalización de los servicios sociales públicos, la desaparición de la precariedad y la erradicación de los factores que provocan las altas tasas de siniestralidad. Es urgente abrir un debate en el que tengamos cabida todos los agentes sociales, para obligar al Gobierno a establecer políticas reales de lucha contra la precariedad.

# ¿DE QUÉ VA LA REFORMA LABORAL?



Resumimos sus puntos fundamentales:

## 1.- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

La empresas podrán convertir en el llamado "contrato para el fomento de la contratación indefinida" los contratos temporales suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2007. Es la tercera prórroga para esta medida, en teoría, extraordinaria. ¿Qué supone esto?

- Se permite a las empresas "blanquear" contratos temporales fraudulentos (la mayoría), en vez que convertirlos en fijos ordinarios.
- Se aplica a los nuevos "indefinidos" una indemnización por despido menor que la ordinaria: 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en vez de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades. En la práctica, la indemnización de 45 días se declara especie a extinguir.
- Las empresas no asumen la obligación de mantener en el futuro a la personas contratada.
- Se subvenciona esta operación con dinero público.

## 2.- LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES:

Estrella propagandística de la reforma. Pasarán a ser fijos quienes en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de ETTs. Esta medida :

- Sólo se aplica a los contratos a partir de la entrada en vigor de la nueva reforma. De los anteriores, sólo se cuenta el que esté en vigor al entrar la reforma.
- Habla de puesto de trabajo, lo que

dificulta su aplicación, dada la movilidad funcional.

- No limita la sucesión de contratos temporales a través de empresas de servicios.
- Hay formas de encadenamiento de contratos que quedan fuera:

- Cuando se encadenen contrato directos con contratos con empresas de servicios.
- Contratos en distintos puestos.
- Rotación de varias personas en el mismo puesto.

## 3.- OTRAS CUESTIONES SOBRE CONTRATACIÓN:

Se deroga el contrato temporal de inserción, prácticamente en desuso, y se limita el contrato de formación.

Sin embargo, no se aborda el gravísimo problema del contrato temporal por obra o servicio, vinculado a la duración de la contrata, del que abusan sistemáticamente las empresas de servicios.

Ninguna medida contra la cesión abusiva de trabajadores que se da bajo la forma de subcontratación.

No se recupera el principio de causalidad en la contratación.

## 4.-DERECHOS DE REPRESENTACIÓN EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS:

Se reconoce el derecho a reunirse y coordinarse a los representantes de los trabajadores de la empresa principal, y a los de las subcontratas, que compartan centro de trabajo; asimismo, los representantes sindicales de la empresa principal podrán representar a los de las subcontratas, mientras no tengan representación propia.

Estas facultades de representación se aplican de forma restrictiva.

## 5.- MEJORAS EN FOGASA Y DESEMPLEO:

Fogasa:

- salarios pendientes: se amplía la cuantía máxima del duplo al triple del SMI, y se eleva el número de días de 120 a 150, incluyendo la parte proporcional de pagas extras.
- indemnización por despido:
  - la base de cálculo pasa del duplo al triple del salario mínimo interprofesional;
  - el importe se calcula sobre 30 días por año de servicio frente a los 25 actuales, con el tope de una anualidad;

Desempleo:

- Se extiende el subsidio de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses;
- Se mejora la cobertura de los fijos discontinuos:
  - incluye a quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas;
  - permite la opción entre prestación anterior y nueva

## 6.- MÁS DINERO PÚBLICO PARA LAS EMPRESAS:

-Se mantienen las bonificaciones a la contratación indefinida.

-Se subvenciona con 800 año la conversión de un contrato temporal en indefinido.

-Todo ello, sin obligación de crecimiento neto de empleo.

-Reducción de cotizaciones empresariales:

- Desempleo:
  - En contratos indefinidos, la cuota empresarial baja en 0,5 puntos (0,25 puntos en julio de 2006 y otro 0,25 en julio de 2008).
  - La reducción a las ETTs (que tienen una cuota más alta) es de 1 punto.
- Fondo de Garantía Salarial.
  - La cuota empresarial se reduce en un 50%.

*"Langilea kaleratzeagatik eman beharreko kalteordaina merketzean datza erreformaren muina"*

*"Ikusi den bezala, finkoa deritzagun kontratuen narriadura areagotuko du"*

# OSAKIDETZAKO

# GEHIENAK GREBAN

## ● CONVOCADOS PAROS EN CAF DE BEASAIN E IRUN

Los trabajadores y trabajadoras de CAF, de sus plantas de Beasain e Irun, decidieron el 18 de mayo iniciar paros y movilizaciones en apoyo de la negociación del convenio. Los paros serán de dos horas por turno los días 23 y 24 y se repetirán los días 30 y 31, para extenderse a dos horas por turno todos los días, a partir del día 5 de junio.

Los sindicatos ELA, ESK y LAB reivindicaban un incremento del IPC + 2,55 % y una reducción de 7 horas, cada año en un acuerdo hasta el 2008, para obtener un convenio acorde con los resultados excelentes y de beneficios récord que la compañía de ferrocarril está obteniendo en el año 2005 y lo que va del 2006.

La empresa, por su parte, ofrece una subida del IPC + 1,6 y una reducción de 1 hora anual, reclamando, a la vez, disponer de una mayor flexibilidad en la distribución horaria de la jornada de trabajo

A juicio de ELA, no es coherente que CAF mejore sus resultados históricos, sin que ello se refleje en mejoras para los trabajadores y a la vez pretenda flexibilizar más la jornada de trabajo, en línea con las directrices de la Patronal guipuzcoana.

## ● PROTESTA DE LA PLANTILLA DE LA OTA EN BILBO

El 19 de mayo representantes de ELA en la OTA de Bilbao llevaron a cabo una concentración ante las dependencias de la empresa adjudicataria del servicio, en protesta por el bloqueo de negociación del convenio y la obligación de sancionar a los vehículos aparcados en zonas reservadas para taxis y autobuses, algo que hasta el momento era función reservada a la policía municipal.

Las trabajadoras y trabajadores de la OTA Bilbao consideran que dicha función no debe estar recogida entre las labores asignadas en el convenio, por lo que instan a la empresa adjudicataria del servicio Gertek - Open Traffic Systems y al Ayuntamiento de Bilbao que den marcha.

diren bitartean, plantilla oso gutxi ugalduda, eta langile berriak behin-behinekoak izan dira. Europari begira, azkenak gara BPGaren araberako osasunaren gastu publikoan; izan ere, 2006ko aurrekontuan osasunerako berezi dena baino 1.226'4 milioi euro gehiago gastatu beharko genituen, 15eko Europako Batasunaren pare jartzeko, aberastasun-terminoetan.

**-Enplegu Publikoaren Eskaintza grebaren beste eskakizun bat da.**

-Negoziazio-mahaian, hala deitzen diogu nolabait deitzearen, 2800 plaza eskaintza publikoa eskaini ziguten. Atzo esan ziguten postu-kopurua ez dagoela guztiz itxita eta datorren astean deituko digutela horren inguruan alde biko bilerak egiteko. Dena dela, Eskaintza Publiko honen arazoa ez da bakarrik postu-kopurua, iraupen luzeko bitarteko langile askoren egoera baizik. Sektorean urtetan lan egin ondoren, ez duten titulazioa eskatuko zaie orain, eta muga hori gaindiezina izango zaenez, kanpora joango dira. Arazo hori Osakidetzak iaz atera zuen dekretu baten ondoriozkoa da (Postu Funtzionalen Dekretua). Orduan ere ohiko moduan jokatu zuen Osakidetzak eta ez zuen inorekin negoziatu nahi izan. Ondorioz, langile askok ez du beteko eskatzen den titulazio berezia. Egoera horretan daude, batez ere, administrariak, administrari-laguntzaileak, telefonariak, sukaldariak, mantenimendulangileak eta abar. Haiek sortu eta haiek konpondu beharko dute arazoa.

inbertsiorik egin gabe. Jendeak kalitatezkoa ikusten duen gauza bakarra bertako langileen harrera da. Bada garaia, beraz, langileen beharizanak arretaz begiratzeko, eta dirua horretarako bideratzeko. Eustat-en datuek argiro erakusten dute zein den Osakidetza eta Eusko Jaurlaritzaren benetako politika. 2004ko urtean Eusko Jaurlaritzak 1994an baino 285'2 milioi euro gutxiago, BPGren terminoetan, bideratu du Osasun Publikora. Bestalde, lan-kargak oso nabarmen gehitu

*“Han tenido un año para sentarse a hablar y lo han dejado pasar. El perjuicio a la población lo causan Osakidetza y el Gobierno Vasco que año a año disminuyen el gasto en sanidad”.*

*“No hay sanidad de calidad sin inversión. El único elemento de calidad que recibe la población es el trato que dispensan los y las trabajadoras”.*

*“El deterioro de las condiciones de trabajo se ve directamente reflejado en el descenso de la calidad que se puede ofrecer en la atención”.*

**Osakidetza 28.000 langilek maiatzean lau eguneko greba egiteko deia jaso dute. Lehenengo greba-eguna maiatzaren 19an izan da, eta sektoreko langile gehienek egin dute.**

**-Lehenago ere lanuzteak egin ziren, zer gertatu da harez gozotik?**

-Sailburuak negoziatzeko konpromisoa hartu bazuen ere, hilabeteak joan hilabeteak etorri eta Osakidetza arduradunek ez dute inolako konponbiderik proposatu. Orain, greba-egunetan gaudela, berandu da sindikatuei jendearen kalteak leporatzeko. Ia urtebetea izan dute hitz egiteko, eta alferrik galdu dute aukera. Jendea kalte egiten diona Osakidetza eta Eusko Jaurlaritzaren arduragabekeria da, sanitatzen egiten den gastu publikoa urterik urte gutxituz joan da-eta. Horren ondorioz datorkiguna nekatu arte errepikatu izan dugu: Lan-baldintzak gero eta okerragoak dira, eta horren eraginez atentzioaren kalitatea ere gero eta eskasagoa da.

**-ELAk salatu duenez, Osakidetza ez da inbertsiorik egiten. Zein da euskal Osasun Sistemaren egoera?**

-Osasun Sailak ezin du jarraitu gezurretan. Ez dago kalitatezko osasunik

## Noemi Etxebarria, responsable de ELA-Zerbitzuak en el sector de la hostelería en Bizkaia

# "ES UN BUEN ACUERDO"

La lucha llevada a cabo en el sector de Hostelería de Bizkaia, nos está dando los frutos, siendo las trabajadoras y trabajadores del sector, los que han hecho posible un buen acuerdo. La jornada de huelga del pasado 4 de Noviembre, fue el punto de inflexión en la negociación, y en el que hoy se materializa el acuerdo.

Por otra parte, destacar que el preacuerdo alcanzado tiene como objetivo lograr una estabilidad de empleo, que trabajo fijo tenga empleo fijo y que aquellos empresarios que utilicen de manera fraudulenta el contrato en periodo de prueba sean penalizados e incluso estén obligados a contratar a través del contrato fijo. Esto tiene que estar firmado antes de diciembre.

**-No ha sido nada fácil lograr el preacuerdo.**

-Llevábamos sin convenio 17 meses, y varios calendarios de movilizaciones: una huelga convocada el 4 de noviembre del 2005 y con otra convocatoria para el 23 de este mes. Pero, al final hemos conseguido un preacuerdo para el sector de la hostelería. Desde ELA queremos agradecer la participación de la gente en las distintas movilizaciones, porque sin su participación no habría sido posible conseguir un buen acuerdo.

**-El acuerdo ha sido posible en Bizkaia, pero no en Gipuzkoa. ¿Por qué?**

-En Gipuzkoa Adegik demuestra que es en este momento la patronal con planteamientos más reaccionarios. Acumulan beneficios, pero demuestran que son absolutamente incapaces, no solo para cerrar acuerdos sino para sentarse a negociar. Sus ofertas son tan ridículas que nadie se puede plantear firmarlas.

**"Bizkaiko ostalaritzan lortu dugun akordioa ona da; enpleguaren egonkortasuna lortzen laguduko du".**

**"Mobilizazioetan izandako parte hartze handiak eragin du akordio ona lortu izana"**

**"Adegik egiten dituen proposamenekin ezinezkoa da bakordiorik lortzea. Eskaintzak barregarriak dira"**

**El 18 de mayo los sindicatos presentes en la mesa de negociación y la Asociación de Hostelería llegaron a un acuerdo para el convenio del sector para Bizkaia. El acuerdo tiene una vigencia de tres años. Noemi Etxebarria nos habla del acuerdo logrado.**

**-¿Qué valoración haces del acuerdo logrado?**

-ELA valora positivamente la propuesta planteada por la patronal, con aumentos salariales por encima del IPC real (0,5% en 2005, 2,60% en 2006 y 1,20% en 2007) y una reducción de 16 horas de jornada, además de disfrutar de un día de libre disposición para el año 2006. Por tanto ELA firmará el convenio en los términos planteados.

## Labur Breves

dituzten egoitzetan, Erandioko komisladegia zaintzen duten Prosegur enpresako grebalariei elkartasuna adierazteko, greba hasi zenetik sei hilabete bete direnean. Gasteizen, berriz, elkarretaratzea egin zen.

### ● Huelga indefinida en Granja Sanig

La dirección de Granja Sanig, S.A., empresa dedicada a la industria avícola, ubicada en Mungia, ha presentado un Expediente de Regulación de Empleo en la delegación provincial del Departamento de Trabajo de Bizkaia, en virtud del cual pretende prescindir de la mitad de la plantilla.

Ante la ausencia absoluta de voluntad negociadora alguna por parte de la empresa, la plantilla de Granja Sanig está en huelga indefinida desde el 19 de mayo, en defensa de su puesto de

trabajo y en protesta de la actitud prepotente e indecente de la dirección de Granja Sanig así como del Grupo en el que está integrada, grupo liderado por A. N. S. Coop.

ELA denuncia que detrás del expediente hay intereses económicos, y principalmente inmobiliarios, que son los que han motivado la decisión de cerrar la planta de Mungia.

### ● Nueva maniobra de distracción en Babcock

A juicio de la Federación del Metal el anuncio de nuevo trabajo para año y medio en Babcock oculta la realidad: ATB con la connivencia de SEPI ha incumplido todos los acuerdos: Transferencia de tecnología, financiación, no pignoración de las ayudas públicas y carga de trabajo añadida. Además, se ha desviado dinero a la matriz de ATB

por la vía de contratos por debajo de costo.

Se quiere ganar tiempo para que la SEPI quede liberada del compromiso de garantizar el empleo, con lo que ATB tendrá las manos libres para especular con los terrenos y pabellones. La solución pasa por la salida de ATB de la compañía y la entrada de otro socio industrial solvente, con participación de la SEPI y una implicación real del Gobierno Vasco.

### ● Acuerdo en Río Galindo

Después de un mes de huelga se ha alcanzado un acuerdo del convenio con un incremento salarial del 10% para este año y del IPC + 0,75 para los dos siguientes. Se limita la presencia la ETTs y se complementan las bajas hasta el 100% del salario.



### ● Kontzentrazioak Prosegurreko langileei elkartasuna adierazteko

ELAko ordezkariak elkarreteratzeak egin zituzten maiatzaren 18an EAJ-PNVek Donostian, Bilbon eta Iruñean

[www.ela-sindikatu.org](http://www.ela-sindikatu.org)

**ELA** astekaria

Barrainkua 13, Bilbao

Tel. 94 403 77 00

Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

[www.ela-sindikatu.org](http://www.ela-sindikatu.org)

Franqueo concertado  
nº 08/207