

EDITORIALA

Esanak eta eginak

Pren gobernuak lege-dekretuz onartu duen lan-legeriaren erreforma berriak, orain arteko bezala, enplegua sustatea omen du helburutzat. Oraingoan, gainera, kolokako kontratuen arazoari ekin nahi izan diola esan dute gobernuko iturriek.

Baina ezarri duten erreformari erreparatuz gero, gauzak oso bestelakoak direla ikusiko dugu. Aznarren gobernuaren azken inposizio honek ezegonkortasuna ezaugarritzat duten kontratu mota berriak legeztatu ditu; lanaldi partzialeko kontratua ia mugarik malgutzen du, eta hori aski ez balitz, legez kanpoko kaleratzearen kalteordaina merkatu egiten du.

Lan finkoa bultzatzearen alde lege-dekretuak egiten duen ekarpena: hemendik aurrera egiten diren aldi baterako kontratu mota jakin batzuren kasuan —ez denetan— urteko 8 eguneko kalteordaina ezartzen du. Kasu gehienetan eguneko 20 hoguerlekora iristen ez den kopurua irigarria dela esatea ez da gehiegikeria. Hain kalteordain kaskarraren 'mehatxuak' ez du aldi baterako kontratuak finko bihurtzera bultzako.

Dena dela, joan den asteko azken atalarekin erreformen biltegia ez da inola ere hustu: hurrena etorriko omen dira pentsioen erreforma —batez ere jubilazioen kalterako— eta negoziazio kolektiboarena. Horregatik ari zaie gobernuak sindikatu espainolei deika, dekretazoaren kasketa gainditu eta *elkarrizketa sozialaren* eskenatokia dagokien tokia har dezaten. Erantzuna, laster.

35
ORDU
ES NECESARIO, ES POSIBLE

Mikel Noval, responsable del Gabinete Técnico, valora la Reforma Laboral del PP

"REGALO A LA PATRONAL"

—¿Qué supone esta reforma laboral impuesta por el PP por decreto-ley?

—Con esta nueva reforma, el Gobierno PP avanza en el camino, emprendido hace tiempo, de aumentar el poder de decisión del empresario en perjuicio de los intereses de trabajadores y trabajadoras, de mayor desregulación laboral y aumento de la precariedad por medio de la flexibilidad y la contratación temporal. Y este nuevo decretazo es inaceptable cuando las empresas baten todos los records de beneficios.

—La flexibilidad aumenta:

—Esta vez, esa línea se concreta en la precarización del contrato a tiempo parcial, que ya en sí era precario: se flexibiliza la distribución del horario, que queda a expensas de lo que en cada momento decida el empresario, y se elimina el tope máximo del 77% de la jornada a tiempo completo.

—Decían que se trataba de reducir la temporalidad. ¿En qué queda este objetivo?

—Pues no se dificulta la contratación temporal, y además se dan nuevas posibilidades, con una nueva modalidad, el contrato de inserción (de aplicación en la Administración). Además, una novedad facilita también la contratación temporal: el contrato eventual inferior a 12 meses se puede prorrogar automáticamente sin necesidad de aviso expreso.

—¿Qué supone la nueva indemnización para el contrato temporal?

—No hay voluntad real de luchar contra el fraude generalizado en la contratación temporal. En primer lugar, la indemnización no afecta a todos los tipos de contrato temporal. En los tipos en que sí se aplica —siempre contratos que se firmen a partir de la reforma— los 8 días por año de servicio son una cantidad irrisoria.

—Hay algunos aspectos de la reforma menos conocidos...

—Así es; la eliminación de la posibilidad legal de establecer en la negociación colectiva un límite máximo para la edad de jubilación es sorprendente, porque no tiene nada que ver con el resto de las materias de la nueva reforma. Más bien parece un aviso de lo que puede venir con la siguiente reforma de las pensiones; en todo caso, es seguro que saldrán perdiendo quienes se jubilen a partir de ahora.

NO ES MAS QUE EL PRINCIPIO

—¿Este es el final de la historia?

—No, el Gobierno ha anunciado que esto sólo es un paso más; la estructura de la negociación colectiva puede ser el siguiente objetivo: por un lado, cambiando el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores para impedir en el ámbito sectorial de nivel inferior al estatal la



negociación de aquellos puntos que se hayan cerrado arriba, y con la posibilidad de que en determinadas empresas se establezcan condiciones laborales peores que en el convenio sectorial correspondiente.

El segundo bloque sería la supresión de la ultraactividad de los convenios, que implica su prórroga mientras se negocia uno nuevo. Pretenden que el contenido de un convenio quede anulado al final de su vigencia; las condiciones laborales quedarían reguladas únicamente por ley.

—¿Qué papel asumen UGT y CC OO?

—Cuando se emprendieron las negociaciones ya se sabía que el resultado sólo podía ser un empeoramiento de los derechos laborales y sociales. La única incógnita era si ello sería consecuencia de un acuerdo entre patronal y sindicatos, o si el gobierno lo impondría por decreto. El problema es que UGT y CC OO están en una situación de enorme debilidad; el Gobierno del PP y la CEOE conocen esta debilidad, y la aprovechan para imponer reformas a su antojo. Aun después del decreto-ley, Fidalgo sólo habla de seguir negociando. No piensan presionar al gobierno con movilizaciones.

El desarrollo de la negociación colectiva es buena prueba de la situación: sólo en Euskal Herria hay capacidad de movilización, y los convenios se negocian desde un planteamiento combativo.

El gobierno español aprueba por Decreto-Ley una nueva reforma laboral

MÁS REFORMA

El Boletín Oficial del Estado del 3 de marzo recoge el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que ha entrado en vigor desde el día siguiente a su publicación. Se reseñan a continuación las principales modificaciones que dicha norma introduce en el Estatuto de los Trabajadores.

1. AMPLIACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Hasta ahora, este contrato (que en muchos casos encubre simplemente un trabajo con salario inferior) sólo podía celebrarse con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años; de este límite de edad se exceptuaba la contratación de un trabajador/a minusválido/a.

Ahora, las excepciones alcanzan a los siguientes colectivos:

- ✓ desempleados/as minusválidos/as;
- ✓ trabajadores/as extranjeros/as durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo;
- ✓ desempleados/as que lleven más de tres años sin actividad laboral;
- ✓ desempleados/as en situación de exclusión social;
- ✓ desempleados/as que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

2. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE ESTE CONTRATO EN TRES MATERIAS:

A) Supresión del tope del 77% de la jornada a tiempo completo

Hasta ahora se ponía ese límite para que el contrato fuera a tiempo parcial, que las horas contratadas no superasen el 77% de la jornada a tiempo completo. Ahora el contrato será a tiempo parcial mientras no llegue al 100% de un "trabajador a tiempo completo comparable".

B) Flexibilización de la distribución horaria

Hasta ahora, en el contrato debían "figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios".

Ahora, se señala únicamente que "en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución".

C. Flexibilización del régimen de las horas complementarias:

- hasta ahora el pacto de horas complementarias tenía una duración expresa anual, y se prorrogaba por períodos de un año caso de no denunciarse por alguna de las partes; ahora, no se señala el plazo de duración;



Aznar, presidente del Gobierno y Rato, ministro de Economía y Hacienda.

gaba por períodos de un año caso de no denunciarse por alguna de las partes; ahora, no se señala el plazo de duración;

- el límite del número de horas complementarias, del 15%, que hasta ahora era ampliable mediante negociación colectiva hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, es ahora ampliable hasta el 60%;

- el límite del total de horas entre ordinarias y complementarias, del 77% de la jornada a tiempo completo, se eleva hasta el nuevo límite legal (no llegar al 100% de un trabajador/a a tiempo completo "comparable");

- desaparece el régimen actual por el que las horas complementarias se consolidan, con el tiempo, como horas ordinarias;

- desaparece el requisito de distribución proporcional por trimestres de las horas complementarias, de modo que se potencia el carácter de horas de libre disposición por parte del empresario.

3. FLEXIBILIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL

La duración máxima del contrato eventual que se puede establecer mediante convenio se reduce de 13,5 meses a 12; pero, por otra parte, se establece expresamente la posibilidad de una prórroga hasta el máximo permitido, cuando inicialmente se hubiera concertado por una duración inferior.

4. NUEVO CONTRATO TEMPORAL: EL CONTRATO DE INSERCIÓN

Se establece esta posibilidad "cuando se contrate a un demandante de empleo por parte de una Administración pública y el objeto de dicho contrato de inserción sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado/a participante".

5. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN, Y DERECHOS DE INFORMACIÓN EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN

La responsabilidad de la empresa principal por obligaciones de la empresa contratista se amplía a las de la subcontratista, abarcando la denominada subcontratación en cadena.

Se establecen derechos de información en caso de subcontratación, tanto para los trabajadores/as de las empresas contratistas/subcontratistas como para los representantes de los trabajadores/as, ya sean de la empresa principal o de las empresas contratistas y subcontratistas.

6. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO TEMPORAL

Se establece una indemnización de 8 días de salario por año de servicio a la extinción de los contratos temporales, excepto el de interinidad, de inserción y de los contratos formativos (en prácticas y para la formación).

7. NUEVA CAUSA OBJETIVA DE DESPIDO

Se establece una nueva causa objetiva de extinción del contrato; para "el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate".

8. AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE CONTRATOS CON UNA INDEMNIZACIÓN DE 33 DÍAS POR AÑO

Se amplían los colectivos que hasta ahora podían ser objeto del llamado contrato para el fomento de la contratación indefinida:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes de 16 a 30 años (antes de 18 a 29);
- Mujeres desempleadas en profesiones en las que la mujer esté subrepresentada;
- Mayores de 45 años;
- Parados que lleven 6 meses inscritos como demandantes de empleo (antes, 1 año);
- Minusválidos;

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

La característica principal de este contrato es que cuando se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente por la autoridad judicial, la cuantía de la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades, en vez de 45 días, y tope de 42 mensualidades.

Además, hasta ahora se exigía para poder celebrar este contrato que la empresa no hubiera extinguido contratos por causas objetivas ni hubiera procedido a despidos colectivos en los doce meses anteriores; ahora, en cambio, en los seis meses anteriores.

9. DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN SOBRE LÍMITE MÁXIMO DE EDAD DE TRABAJAR

Se deroga la actual disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que establece la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo, y que permite pactar en la negociación colectiva edades de jubilación.

BIZENTE HARRIOLA



En la imagen, concentración de protestas en Bilbao por el asesinato de Iñaki Totorik

El atentado de Hernani contra agentes de la Ertzaintza, que se ha saldado con un ertzaina muerto y otro herido, es un paso más en la estrategia de extender el sufrimiento a toda la sociedad vasca. Por mucho que las explicaciones se adornen con referencias a la soberanía negada, esta dinámica no contempla por ahora perspectivas de construcción, planes de trabajo que supongan avanzar, objetivos que favorezcan una correlación de fuerzas mejor. Se prefiere volver a escenarios viejos, de enfrentamiento y resistencia, en los que la llamada izquierda abertzale tiene acreditada tanta capacidad de aguante como incapacidad de avance en clave de construcción.

Es en este escenario, precisamente, donde mejor se desenvuelve la estrategia de tratamiento represivo del conflicto vasco, que se está extendiendo a marchas forzadas a la persecución de ideas y opciones políticas legítimas. El discurso y la práctica antiterrorista se están revelando extremadamente útiles para neutralizar o reprimir a quienes se oponen a una determinada idea de estado, filón antiterrorista que el gobierno español está explotando a tope.

La búsqueda de la paz no constituye una proridad para el PP, que desde sus responsabilidades de gobierno está haciendo muy poco por dicho objetivo. Parece bastante elemental que quien busca la paz para este país debe abrir cauces de resolución al conflicto vasco, sin limitarse a reprimir cada vez más. Y la línea de trabajo del gobierno español es precisamente la contraria: cerrar toda vía de realización democrática a aspiraciones políticas legítimas.

La negación de cauces democráticos alimentan la violencia; la violencia acarrea represión; la represión provoca más violencia; la violencia trae más represión... Y suma y sigue.

HI

E
S
I
S
T
E
S
U
M
A
S

PUNTUALIZACIONES DE DERECHO TRANSITORIO

Según las disposiciones transitorias del Real Decreto-Ley:

* la indemnización por finalización de contrato temporal, de 8 días de salario por año de servicio, no es de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, o sea, antes del 5 de marzo del presente año, cualquiera que sea la fecha de su extinción. Tal indemnización se aplica, pues, a los contratos temporales celebrados a partir de dicho día 5 de marzo.

* los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley siguen rigiéndose por la normativa anterior. Así pues, las empresas no pueden pretender que, por ejemplo, los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad, pasen a regirse por la regulación más flexible que se establece ahora.

Ataque del Gobierno español al sistema de elecciones sindicales

DECLARACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ELA, CC.OO., LAB Y UGT

El Gobierno español ha exigido al departamento de Trabajo que retire el decreto que regula las elecciones sindicales en la CAPV, bajo amenaza de recurrir al Tribunal Constitucional. Ante este nuevo ataque del PP, los cuatro sindicatos mayoritarios han acordado difundir la siguiente declaración.

Ante el requerimiento de incompetencia formulado por el Consejo de Ministros al Gobierno Vasco sobre el Decreto dictado en materia de elecciones sindicales, las organizaciones ELA, CC.OO., LAB y UGT acuerdan hacer la siguiente declaración:

1. El Decreto mencionado, en lo que se refiere a posibilitar la participación sindical, es un reflejo del acuerdo existente entre los cuatro sindicatos sobre la forma más adecuada de seguimiento y control de las elecciones a representantes de los trabajadores.

2. La experiencia de muchos años de seguimiento y control de las elecciones sindicales conforme a estos criterios acre-

ditada que se ha garantizado la participación, limpieza y credibilidad de un proceso especialmente complejo por la multiplicidad de centros de elección y su carácter permanente. Pueba de ello es que, a pesar de las diferencias constatadas en otras materias en el mundo sindical vasco, los resultados de las elecciones sindicales no son materia sujeta a controversia sindical.

3. Consideran fuera de lugar la intervención del Consejo de Ministros, que viene a plantear conflicto en una materia no controvertida, como son los procesos electorales.

4. Instan, por ello, a que los poderes públicos no interfieran en la aplicación de un Decreto que, ejecutando la legislación laboral, se apoya en un acuerdo que ha acreditado su eficacia como garante de participación, transparencia y veracidad.

Vitoria-Gasteiz, a 9 de marzo de 2001

ELA CC.OO LAB UGT



J.M. Larrañaga, secretario general del Metal "EXIGIMOS REPARTIR LA RIQUEZA"

Tanto en la mesa de negociación de Gipuzkoa como en la de Bizkaia no se ha avanzado. En Gipuzkoa, la oferta de Adegis está muy por debajo de nuestras reivindicaciones: 8 horas de reducción de jornada anual y un incremento del 4,6 en tablas, lo que en reales sería un 3,22%. A ello habría que sumar que Adegis quiere que el incremento sea de un 50% en el capítulo A, que es de la antigüedad.

Otro tanto se puede decir de lo que ha sucedido en Bizkaia. La reducción de jornada que se nos ha ofertado ha sido de 8 horas y el incremento salarial del 3,5% para el primer año y del IPC+el 15% de ese IPC para los dos restantes.

-¿Y la respuesta de ELA?

-La de la huelga. Ante la posición cerrada e insolidaria de la patronal, que no quiere que los trabajadores/as tengan una mayor participación en el reparto de la riqueza, los sindicatos hemos convocado dos nuevas jornadas de paro para los días 21 y 22 de marzo,

que no dudamos contarán con el apoyo mayoritario de los metalúrgicos/as de Gipuzkoa y Bizkaia. En el caso de Gipuzkoa, la convocatoria ha sido lanzada por ELA y LAB, sin que por ahora conozcamos cuál será la posición de UGT y CCOO. En Bizkaia, la huelga ha sido convocada por los cuatro sindicatos con representación en la mesa de negociación.

-¿Qué ha cambiado en la negociación de este año?

-Durante años hemos llevado una dinámica reivindicativa con incrementos salariales pegados al IPC y avances en jornada y empleo insuficientes.

En la negociación de este año hemos dado un salto, abandonando esa posición defensiva para exigir un nuevo reparto de la riqueza en el que también se beneficie el mundo del trabajo, a través de incrementar empleo, mejorarlo y de obtener incrementos salariales dignos.

Los días 21 y 22 de marzo, los trabajadores metalúrgicos afectados por los convenios sectoriales de Gipuzkoa y Bizkaia saldrán a la huelga. La cerrada posición patronal ha impedido cualquier avance en las mesas de negociación abiertas en los dos territorios. Para José Mari Larrañaga, secretario general del Metal, "la patronal pretende que negociemos como en tiempos de crisis y renunciemos a nuestra parte en el reparto de la riqueza".

-Durante la pasada semana se han sucedido los contactos con la patronal. ¿Cuáles han sido los resultados?

ANTE LA MUERTE DE IÑAKI TOTORIKA

ELA hace pública su condena del atentado de esta madrugada en Hernani contra agentes de la Ertzaintza, en el que ha perdido la vida el ertzaina Iñaki Totorika y ha resultado herido otro agente y quiere transmitir su solidaridad y apoyo a los familiares y allegados del agente asesinado y al conjunto de miembros de la policía vasca.

Igualmente ELA expresa su condolencia a la Unión General de Trabajadores y al Partido Nacionalista Vasco, sindicato y partido de los que Iñaki Totorika era miembro. En señal de duelo por esta muerte, ELA ha dejado sin efecto la manifestación de trabajadores y trabajadoras del Metal convocada para esta mañana en Donosti en apoyo de sus reivindicaciones en el convenio provincial.

Asimismo ELA participará en las concentraciones convocadas para este mediodía en protesta por el atentado.

9 de marzo de 2001.

Labur Breves...

● Haikako kideen atxiloketei buruz

German Kortabarria ELAko bozera-maleak dioenez, Garzon epaileak agindu dituen Haikako kideen atxiloketak Gobernu espainolak euskal gatazkarako estrategia errepresiboaren urrats bat besterik ez dira. Kortabarriaren arabera, konfiantzarik ez du ematen "erabaki judicial batzuren bulkada politiko nabarmena eta atxilotutakoek dituzten berme urriak, eta legeria antiterrorista zilegi diren aukera politikoak jazartzeko" erabiltzen dela ikusteak. Bestalde, ELAko eledunak hausnarketa bat egin du: "gizarte honetan sustrai sakonak dituzten asmo politikoak zapuztu eta bide demokratikoetatik gauzatzeko aukerak ukatzen dituztenek bortizkeriaren garapena errazten dute".

● Sin acuerdo en el Papel de Gipuzkoa

No hubo acuerdo en la reunión que el pasado viernes mantuvieron los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT con la patronal del Papel de Gipuzkoa. Los sindicatos calificaron de insuficiente la última oferta patronal.

● Bloqueo en el convenio de la Madera de Navarra

Los trabajadores de la madera de Navarra inician una huelga este lunes, ante el bloqueo de las negociaciones del convenio. Las asambleas han apoyado mayoritariamente la convocatoria de huelga, después de que en estos dos últimos meses de intensas reuniones no se haya avanzado nada.

● Huelga en Técnicas Hidráulicas

Los trabajadores de Técnicas Hidráulicas de Mungia (70 personas, 5 dele-

gados de ELA) están en huelga indefinida desde el pasado 5 de marzo, a raíz del conflicto en torno a la negociación del convenio. La plantilla, que ya hizo cinco días de huelga en febrero, reclama un incremento salarial del 6%, el pago de la antigüedad sobre el salario base real, una reducción de jornada de 15 horas y la conversión de contratos temporales en indefinidos.

● Movilización en el centro San Ignacio

Las trabajadoras de la clínica San Ignacio llevan dos semanas movilizándose en favor de un convenio digno y de la ampliación de la plantilla, que permita atender con dignidad a las 130 personas que residen en el centro. Estas movilizaciones son consecuencia de la privatización de los servicios de bienestar social por parte de la Diputación de Gipuzkoa. Las trabajadoras soportan salarios de subsistencia, larguísimas jornadas, trabajo superestresante y apoyos técnicos casi nulos.



● Martxoaren 8a

ELA, LAB, EILAS, ESK, EHNE eta ELB sindikatuek deituta, Martxoaren 8a, nazioarteko emakume langilearen eguna zela-eta, Euskal Herriko hiriburuetan bilkurak egin zituzten (argazkian, Bilboko manifestazioa), "Lan eta lan eta lanik ez" lemapean.

ELA **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 4037700
Fax 94 4037766
Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado
n.º 08/207