



→ Zviad Nikolaishvili



Georgia: el código laboral destroza los derechos fundamentales

El código del trabajo ultraliberal aprobado por Georgia en 2006 ha socavado los derechos fundamentales del trabajo. Esta política, para la que sólo cuenta el mercado, favorece el crecimiento económico, pero no genera empleo de calidad y aumenta la pobreza de los trabajadores y trabajadoras georgianos, dos tercios de los cuales sobreviven en la economía informal. Sobre el terreno, los sindicatos georgianos levantan la cabeza.
Reportaje.

Los estragos del código ultraliberal

El Código Laboral ultraliberal en vigor desde hace dos años ha traído consigo la desaparición de varios sindicatos. A pesar de las presiones de la OIT, la Unión Europea y la CSI, el gobierno se obstina en no modificarlo.

En mayo de 2006, el Parlamento georgiano aprobó un nuevo Código laboral particularmente desfavorable para los trabajadores. Descrito por el gobierno como una de las legislaciones laborales “más liberales” del mundo, este código permite, por ejemplo, despedir a un trabajador sin motivo, a condición de pagarle una indemnización de despido igual a un mes de salario. Previsto para atraer a los inversores, el Código abre así la puerta a todos los abusos. “Así, una trabajadora que se rebelara contra el acoso sexual por parte de su empleador puede ser despedida en el acto... al igual que un sindicalista”, denuncia Irakli Petriashvili, Presidente de la Confederación GTUC.

Numerosos militantes sindicales han perdido su empleo desde la entrada en vigor de este código. Sus acciones judiciales apenas sirvieron de algo. “El Código laboral entra en conflicto con otras disposiciones legales según las cuales un sindicalista electo no puede ser despedido sin el acuerdo del sindicato”, explica Gocha Aleksandria, Vicepresidente de GTUC. “Sin embargo, en la práctica, cuando vamos a juicio para oponernos al despido de un sindicalista, los jueces siempre fundamentan sus veredictos en el Código laboral. Actúan así porque temen ir en contra de los intereses del gobierno, que favorece a los empleadores. En Georgia, el sistema judicial no es independiente.”

Por otra parte, el nuevo Código laboral da a un empleador la posibilidad de celebrar un convenio colectivo con dos trabajadores como mínimo... pero sin prever la forma en que debe llevarse a cabo la negociación. Nada impide, pues, a un empleador no tener en cuenta a una delegación sindical y elegir a dos trabajadores que le sean favorables para celebrar esta negociación. “El Código también da libertad para establecer un contrato de trabajo sobre la base de un acuerdo oral entre empleador y trabajador, sin prever el período para que este acuerdo verbal se traduzca en un contrato por escrito. Obviamente, esta situación da lugar a toda una serie de marrullerías, especialmente en lo que se refiere al pago de los impuestos sobre el salario: a un empleador le conviene declarar un salario mucho más bajo del que realmente paga”, concluye Gocha Aleksandria.

La propia asociación de empleadores estaba en contra

Cuando el Código laboral se encontraba aún en la fase de proyecto, GTUC había conseguido convencer a la asociación



→ Zviad Nikolaishvili

de empleadores de que se trataba de una reforma que podía perjudicar tanto a los trabajadores como a los intereses económicos de las empresas a largo plazo. Irakli Petriashvili recuerda: “También intentamos poner en guardia al gobierno presentándole una lista de 60 observaciones, pero sólo tuvo en cuenta 12 de ellas. Logramos limitar un poco el desastre: el proyecto preveía una duración de trabajo de 48 horas por semana y apenas 15 días de vacaciones al año, pero el Código actual prevé una duración de trabajo de 41 horas y 24 días de vacaciones anuales.”

Al optar por una liberalización a ultranza del mercado y de las relaciones laborales, el gobierno georgiano ha puesto en práctica los viejos sueños del ultraliberalismo, hacer del mercado el único regulador. Sin embargo, viola las normas internacionales del trabajo, en particular la relativa a la libertad sindical y el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. La GTUC denunció esta situación ante la OIT. Resultado: en su último informe, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT destaca que “habida cuenta la ausencia de una disposición que prohíba explícitamente todo despido por motivos de afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, (...) la legislación no ofrece una protección suficiente



Hemos perdido alrededor de 20.000 miembros en toda Georgia debido al acoso y los despidos facilitados por este Código laboral



Irakli Petriashvili, Presidente de la Confederación GTUC

→ Zviad Nikolaishvili



Léase la entrevista completa a Irakli Petriashvili, Presidente de la Confederación GTUC, titulada: “El nuevo código laboral sólo ayuda a los oligarcas” en la siguiente dirección de la página de Internet de la CSI: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2128&lang=es>

contra tales despidos". Por tanto, la Comisión de Expertos pide al gobierno georgiano enmendar su legislación de modo a garantizar que se prohíba el despido sindical.

Georgia podría perder su SPG + europeo

Este Código laboral viola también la Carta Social Europea en puntos fundamentales como la duración de las horas extraordinarias y el procedimiento de despido. Georgia ratificó dicha Carta en 2005, año en que prometió respetar los convenios internacionales de la OIT a fin de beneficiarse del acuerdo comercial SPG + (1). Un informe de la Comisión Europea relativa a la aplicación en 2007 de la Política europea de vecindad hizo por lo tanto una advertencia muy clara al gobierno georgiano: si Georgia quiere seguir beneficiándose en 2009 de las ventajas comerciales concedidas en virtud del SPG + debe revisar su Código laboral.

El impacto de este nuevo Código laboral puede variar mucho según el nivel de diálogo social habitualmente practicado en cada empresa. Aun cuando en algunas empresas, donde el diálogo social era una tradición, la dirección aprovecha el nuevo código para combatir la influencia de los sindicatos, otras siguen siendo razonables. Así ocurre, por ejemplo, en Energy Invest, una fábrica química de Rustavi (ciudad situada a unos 40 km de Tiflis), donde 2.600 de los 2.800 trabajadores están afiliados al sindicato. "Pudimos mantener un buen diálogo social y negociar alzas salariales, inclusive después de la entrada en vigor de este Código laboral", afirma Guliko Manchkhashvili, Presidente del sindicato. "La diferencia es que todo a lo que antes teníamos derecho automáticamente (por ejemplo, una renegociación del convenio colectivo), ahora, desde la instauración del nuevo

código, debemos pedirlo. Sin embargo, cuando el empleador está abierto al diálogo social, esa cuestión no plantea realmente problema."

Acoso antisindical en una filial de Heidelberg

En otras empresas, en cambio, el empleador aprovechó el nuevo Código laboral para atacar de frente al movimiento sindical o para impedir su desarrollo. También en Rustavi, una fábrica de cemento perteneciente al grupo alemán Heidelberg, RustavCement, se distinguió tristemente en 2007 por su negativa al diálogo social. La Confederación GTUC había puesto en práctica toda una estrategia de formación para vigorizar el movimiento sindical en esta región. "En RustavCement, cerca de una tercera parte de los trabajadores deseaban afiliarse a un sindicato recientemente creado", explica Gocha Aleksandria. "Cuando presentamos el sindicato y sus reivindicaciones al empleador, éste se irritó, rechazó todo diálogo y amenazó con crear su propio sindicato en su fábrica."

A partir de ese momento, la dirección de la fábrica de cemento ha hecho todo lo posible para desanimar a los trabajadores a afiliarse al nuevo sindicato. Dimitri Grigalashvili, Vicepresidente del Sindicato de la construcción: "El director dejó bien claro que, a raíz de la aprobación del nuevo Código laboral, tiene todos los derechos. Cuando existe una tradición de empleo de padre en hijo en una empresa, un trabajador vacila todavía más si teme por su puesto. El director de RustavCement hizo afirmaciones insultantes para nuestros miembros, pidió a los encargados que los



Malkhaz ha perdido dos empleos debido a su actividad sindical

Malkhaz Akhalaia, de 44 años, vive con su esposa y sus tres hijos. Muy a su pesar, personifica la magnitud del anti-sindicalismo de numerosos empleadores georgianos desde la aprobación del nuevo Código laboral. "Trabajé durante diez años como electricista en la fábrica de cemento RustavCement. A partir de mi elección en el Comité sindical, el director trató de encontrar un pretexto para despedirme. Se hacían correr rumores en mi contra. Algunos compañeros habían recibido instrucciones de aislarme socialmente en la empresa. Estos mismos compañeros seguían hablándome como antes fuera de la fábrica, además de decirme que esperaban que el director se fuera. Resistí durante dos meses, pero en cuanto encontré otro empleo, me fui.

En mi nuevo lugar de trabajo, Geosteel, una fábrica de propietarios indios, no había sindicato. Cuando mis nuevos compañeros se enteraron de que tenía experiencia sindical, me pidieron que les ayudara a crear un sindicato. De 50 trabajadores, decidieron afiliarse unos veinte y me eligieron presidente. El sindicato se fundó el 25 de enero de 2008. El 4 de febrero, indiqué a un jurista de la empresa que deseaba entrevistarme con el director para comunicarle oficialmente la existencia del sindicato... y el 6 de febrero, estaba despedido; apenas cuatro meses después de haber sido contratado.

Es el segundo empleo que pierdo en el lapso de cuatro meses debido a mi compromiso sindical. Vivimos actualmente gracias a los ingresos de mi esposa, pero la situación es insostenible a medio plazo, es absolutamente necesario que yo encuentre un trabajo. Sigo apoyando al sindicalismo, ya que forma parte de mi naturaleza querer ayudar a los demás, pero mi esposa ya no me apoya para nada en este sentido."

Desde esta entrevista, realizada el 5 de marzo de 2008, afortunadamente la solidaridad sindical permitió a Malkhaz encontrar un empleo en una empresa abierta al diálogo social.



El Banco Mundial fomenta las reformas neoliberales en el mundo, y los trabajadores georgianos son las víctimas indirectas



Gocha Aleksandria, Vicepresidente de GTUC



→ Zviad Nikolaishvili



acosaran, por ejemplo, fotografiándolos si utilizaban su teléfono móvil, o si hacían una siesta durante el descanso del mediodía. Utilizaba todo tipo de triquiñuela para amenazarlos con el despido.” Uno de los delegados sindicales, Malkhaz Akhalaua, renunció tras todas estas presiones (véase el recuadro).

Ante esta represión, la Confederación GTUC pidió la ayuda de la CSI con el fin de obtener el apoyo del sindicato de Heidelberg, en Alemania. Éste se apresuró a contactar con la dirección general del grupo, la cual recomendó a Rustav Cement cesar sus prácticas antisindicales. “Desde entonces, el director dejó de acosar directamente a nuestros miembros, pero sigue diciendo a sus capataces que influyan en los trabajadores para que no se afilien”, explica Gocha Daushvili, Presidente de la oficina del GTUC en Rustavi. Esta presión, combinada con frecuentes alusiones a los despidos que han tenido lugar en otras empresas, basta para mantener al sindicato en ascuas.

20.000 miembros perdidos

La lenta muerte del sindicato de los trabajadores del puerto de Poti, a orillas del Mar Negro, es un ejemplo aún más obvio de esta evolución contra el sindicalismo desde la aprobación del nuevo Código laboral (véase artículo siguiente). “En total, hemos perdido alrededor de 20.000 miembros en toda Georgia debido al acoso y los despidos facilitados

por este Código laboral”, calcula Irakli Petriashvili. “En una fábrica metalúrgica de la ciudad de Zestaponi, por ejemplo, estábamos en conflicto desde hace varios años con la dirección, que había creado su sindicato amarillo. La mitad de los trabajadores se había incorporado a ese sindicato, los demás se quedaron con nosotros. Poco después de la entrada en vigor del nuevo Código laboral, el empleador hizo comprender claramente a los trabajadores que de ahora en adelante podía despedirlos con toda facilidad... Siete meses más tarde, el sindicato afiliado a GTUC en esa empresa estaba muerto. Perdimos 5.000 miembros, muy asustados por las amenazas de perder su empleo.”

La Confederación GTUC lucha tenazmente para convencer al gobierno georgiano de renunciar a su política ultraliberal, pero se topa con varios grupos de presión que laboran en sentido inverso, entre los que se cuenta el de las grandes instituciones financieras internacionales. Gocha Aleksandria: “En su informe *Doing Business*, que compara la facilidad para hacer negocios en 178 países, el Banco Mundial clasificó a Georgia en el cuarto puesto de ‘resultados’ en lo que se refiere a la facilidad para contratar trabajadores. Al establecer una clasificación basada en ese tipo de criterios, el Banco Mundial fomenta las reformas neoliberales en el mundo, y los trabajadores georgianos son las víctimas indirectas a través de la aprobación de semejante código.”

(1) El sistema de preferencias generalizadas consiste en permitir a los productos manufacturados y a determinados productos agrícolas exportados por los países en desarrollo acceder al mercado comunitario europeo con la exención total o parcial de los derechos de aduana. El SPG + proporciona incentivos especiales para los países que han integrado los principales convenios internacionales, en particular, los relativos a los derechos sociales.

Ensañamiento antisindical en el puerto de Poti

La ciudad de Poti, a orillas del Mar Negro, se distingue por el extremado antisindicalismo de los dirigentes de su puerto. En poco más de un año, el número de trabajadores afiliados a su sindicato ha descendido de 1.200 (en una plantilla de 1.300 trabajadores) a 20. El nuevo Código Laboral ha surtido efecto...

“Los primeros despidos injustificados tuvieron lugar en julio de 2006, precisamente después de la entrada en vigor del nuevo Código laboral”, recuerda Eduard Korkia, Presidente del sindicato del puerto de Poti. “No apuntaban directamente a los delegados sindicales, pero a partir de ese momento, una parte de los trabajadores empezó a tener miedo de perder su empleo, y ya no apoyaba abiertamente al sindicato. Esperaban ver cómo se resolvía nuestro conflicto con la dirección para comprometerse más. Desde entonces, la dirección no dejó de arremeter contra nosotros. En diciembre de 2006, por ejemplo, se negó a mantener el sistema de retención de cotizaciones sindicales en nómina, lo que hizo venirse abajo el número de miembros cotizantes.”

Animada por la legislación laboral ultraliberal, la dirección del puerto multiplicó sus ataques contra toda forma de diálogo social. Vakhtang Tirkia, Vicepresidente del sindicato del puerto de Poti: “El director, Lasha Akhaladze, puso fin unilateralmente el 1 de enero de 2007 al convenio colectivo, pese a que uno de sus artículos estipula que sigue en vigor ‘por defecto’ hasta la próxima negociación colectiva. A partir de este momento, ya no contestó a ninguna de nuestras cartas, fueran de reivindicaciones, para proponer una reunión o pedir permiso para que algunos trabajadores asistieran a un seminario organizado con la CSI en Poti, en agosto de 2007.”

Según testimonios de sindicalistas, las autoridades del puerto de Poti utilizaron sus servicios de seguridad para amenazar a los trabajadores con la pérdida de su empleo si apoyan al sindicato. Esta persecución antisindical probablemente tiene relación con la voluntad de hacer de Poti una zona franca a partir de este mes de mayo de 2008. A finales de 2007, los dirigentes del sindicato intentaron revitalizar su movimiento. “El 15 de octubre de 2007, cuando el proceso de presentación de candidatos en el marco de la privatización del puerto avanzaba a grandes pasos, reunimos a unos sesenta trabajadores durante la hora de mediodía. Nuestro objetivo era hablar con ellos de nuestras reivindicaciones (una subida salarial antes de la llegada del nuevo inversor, una garantía de conservación de los empleos...) y mostrar al empleador que seguíamos contando con el apoyo de los trabajadores”, explica Eduard Korkia.

El sindicato envió a la dirección una carta explicando estas reivindicaciones y le pidió una respuesta en un plazo de diez días. Vakhtang Tirkia: “En vez de recibir una respuesta, los cinco responsables sindicales fueron despedidos el 25 de octubre. No sabíamos que personas cercanas a la dirección habían filmado discretamente nuestra reunión del 15 de octubre. La dirección no se atrevió a despedir a todos los participantes de la reunión, pero con la ayuda del vídeo, identificó a las sindicalistas más activos con el fin de deshacerse de ellos.”



Vakhtang Tirkia, Mamuka Shengelia y Eduard Korkia han hecho todo lo posible por mantener en vida el sindicato de trabajadores del puerto de Poti, pese a la intransigencia antisindical de las autoridades. → Zviad Nikolaishvili

Firman o son despedidos

A raíz de estos despidos, muchos trabajadores se mostraron inquietos. La dirección intentó tranquilizarlos pidiendo a cada uno firmar una carta en la que, según esto, pedían su reintegración. *"En realidad, la mayoría de los trabajadores no pudo leer la carta"*, indica Mamuka Shengelia, miembro del Comité de dirección del sindicato del puerto, *"los representantes del empleador les pedían firmar una hoja en blanco unida a la carta, pero los presionaban para que firmaran rápidamente, sin leer todos los detalles. Ahora bien, si efectivamente al final de la carta se pedía la reinstalación de los cinco trabajadores despedidos, los apartados anteriores eran en contra del sindicato. Afirmaba, por ejemplo, que como la dirección hacía todo lo posible en favor de los trabajadores, no había necesidad de un sindicato. Esta carta fue firmada por 800 trabajadores. A algunos de los que se negaron, se les presentó una carta de despido, con la clara alusión de la dirección de que corrían el riesgo de perder su empleo. Por otra parte, once trabajadores que se negaron a firmar fueron despedidos el 1 de diciembre, sin explicación oficial."*

Ante estas repetidas acometidas antisindicales, dos dirigentes del sindicato del puerto decidieron entablar una huelga de hambre, con mayor razón después de que la dirección

decidió prohibir el acceso a la oficina sindical situada en uno de los edificios del puerto. Eduard Korkia era uno ellos: *"Empezamos nuestra huelga de hambre frente al edificio. Pedíamos poder entrevistarnos con el director del puerto, obtener la reintegración de los cinco sindicalistas despedidos, una respuesta relativa a nuestra carta de reivindicaciones y poder entrar a nuestro local sindical. Al cabo de cuatro días de ayuno, y con la ayuda del Presidente de GTUC, quien se había desplazado a Poti para entrevistarse con algunos mandos intermedios del puerto, obtuvimos una parte de lo que pedíamos. La dirección prometió, en particular, contratar de nuevo a las cinco sindicalistas siempre que no tuvieran antecedentes penales. Sin embargo, hasta la fecha, ninguno de ellos ha podido ser contratado de nuevo. Sólo dos de los once trabajadores que perdieron su empleo en la segunda ola de despidos han sido reinstalados."*

Las sindicalistas del puerto de Poti esperan que la privatización desemboque en su adquisición por un empleador menos cerrado al diálogo social. A principios de abril, perdieron el juicio entablado contra la dirección actual para exigir la reinstalación de los sindicalistas despedidos. Siguen recibiendo el apoyo de la CSI, que en varias ocasiones ha exhortado al gobierno a intervenir para que los responsables sindicales despedidos arbitrariamente en Poti sean reinstalados en sus puestos.

Talleres de explotación en el Cáucaso

Horarios desmedidos, salarios indignos, condiciones de trabajo extremadamente difíciles; las principales marcas de ropa internacionales aprovechan los bajos costos de producción en este país relativamente cerca de sus mercados. Los sindicatos georgianos intentan frenar esta situación.



→ S.G

Cuando Irakli Petriashvili, Presidente de la confederación GTUC, llega la noche del 7 de marzo a Batumi, ciudad portuaria en el Mar Negro, tras seis horas de trayecto en coche desde Tiflis, apenas tiene tiempo para descansar: unas sesenta trabajadoras de tres fábricas de confección de la región lo esperan en el local sindical de Batumitex, la más grande de estas fábricas. Aprieta la mano de cada una, bebe un vaso de agua, y empieza el debate. *“Yo trabajo de pie de las 9 de la mañana a las 10 de la noche, levantando una plancha de 3 kilos, por un salario de 260 laris mensuales (113 euros). Es demasiado poco por un trabajo que afecta a mi salud. En verano, el calor es insoportable en los talleres de planchado”*, comienza una joven empleada de Batumitex, que confecciona prendas especialmente para la prestigiosa marca Marks & Spencer. *“En nuestra fábrica, el empleador cierra las puertas al final del día para evitar que nos vayamos si no hemos avanzado con suficiente rapidez”*, continúa una trabajadora de la fábrica Georgia-Karsa, cuyo propietario es turco. *“Cierra con llave la puerta de los aseos, sólo tenemos derecho a ir durante dos periodos de cinco minutos al día. ¿Puede imaginar la cola que hay en este momento? Si no estás entre las primeras, tienes que esperar hasta la segunda pausa para poder ir.”*

Durante casi una hora, el Presidente de GTUC escucha las denuncias de las trabajadoras, y expone las estrategias sindicales que es posible poner en práctica para ayudarlas. A continuación, llega el momento de visitar los talleres de Batumitex. Son las 21.30 horas, pero los departamentos

“control de calidad”, “planchado” y “embalaje” de la fábrica siguen trabajando todavía a máximo rendimiento, ya que esa misma noche debe partir un pedido importante. Mientras que Irakli Petriashvili habla con un empleador nervioso, pero abierto al diálogo social (casi la totalidad de los 1.040 empleados de la fábrica están sindicalizados), deambulamos entre las trabajadoras. Cuando ya no estamos al alcance del oído del empleador, las trabajadoras empiezan a hablar y denuncian la imposición de horas extraordinarias. *“Muy a menudo, retomamos el mismo día el horario de trabajo que deberían realizar dos equipos diferentes”*, explica una trabajadora de aproximadamente 50 años. *“La semana pasada, pude regresar a casa una sola vez a las 18 horas, todos los demás días sistemáticamente a las 21 o 22 horas. En estas condiciones, no puedo preparar la cena para mis hijos. Las horas extraordinarias se pagan un 50% más, pero no quiero más dinero, quiero poder vivir normalmente.”*

Hasta 20 horas de trabajo al día

Chito Antadze, Presidenta del sindicato de Batumitex, confirma las declaraciones de esta trabajadora: *“Muchas trabajadoras están extenuadas. Nuestro sindicato celebró un acuerdo con la dirección en el que se estipulaba que toda trabajadora debe poder contar con por lo menos dos fines de semana libres al mes, pero no lo respeta. Se fijan determinadas cuotas de producción, y algunas deben trabajar a veces hasta 20 horas al día para cumplirlas. Si no cumplen con su cuota, la dirección intenta no pagarles las*



Queremos luchar para mejorar nuestra situación, pero es absolutamente necesario que Marks & Spencer siga dándonos sus pedidos, no podemos permitirnos perder nuestra única posibilidad de empleo



horas extraordinarias, pero nuestro sindicato está vigilante a este respecto.”

El ritmo de trabajo adquirió estas dimensiones desde el cierre de una fábrica en Bursa, en Turquía. “Los pedidos de esta fábrica se transfirieron a nuestra fábrica, y el tiempo concedido a las trabajadoras para cada etapa del proceso de producción se dividió en dos”, indica Manoni Japaridze, Vicepresidenta del sindicato de Batumitex. “No cabe duda de que para el empleador resulta más rentable pagar horas extraordinarias a sus trabajadoras del turno de día, incluso pagándoles 1,5 veces el salario normal, que contratar un segundo equipo que retome el turno de la noche. En efecto, no tiene la seguridad de tener constantemente un nivel de pedidos que justifique el empleo a tiempo completo de un segundo equipo. Los períodos más duros para las trabajadoras corresponden a los cambios de modelo, cuando deben aprender rápidamente a confeccionar una nueva prenda de vestir.”

“Si tuviera otra alternativa, dimitiría”

Según el sindicato, Batumitex recibiría apenas 1 lari (0,43 euro) por un vestido que se vende a más de 40 euros en Europa occidental. Los precios tan bajos podrían explicar porqué el salario medio es de solamente 160 laris (70 euros) por un horario de 42 horas por semana (sin contar las horas extraordinarias). “El empleador no nos da la posibilidad de negarnos a hacer las horas extraordinarias,

siempre hay pedidos que terminar en plazos sumamente apretados”, reanuda una empleada del departamento de “planchado” de Batumitex. “Si hubiera más empleo, dimitiría inmediatamente, sobre todo porque la evolución del salario dista mucho de corresponder a la del coste de la vida, pero no hay nada más en Batumi. Queremos luchar para mejorar nuestra situación, pero es absolutamente necesario que Marks & Spencer siga dándonos sus pedidos, no podemos permitirnos perder nuestra única posibilidad de empleo.”

Junto a las negociaciones en favor de mejores horarios y mejores salarios, el sindicato de Batumitex lucha por obtener de la dirección que por lo menos algunas de las trabajadoras encargadas del control de calidad y el planchado puedan trabajar sentadas, aunque sea por turnos. Irakli Petriashvili consigue, por lo demás, arrancar una promesa verbal en este sentido al empleador. Durante este tiempo, las trabajadoras nos explican que nunca han visto un auditor que hubiera podido ser enviado por los compradores para comprobar sus condiciones de empleo y trabajo. Quisieran seguir confiándose, pero el empleador está visiblemente cansado de oírlos quejarse y les ordena reanudar inmediatamente su trabajo.

La visita de la fábrica se termina a las 22.15 horas, decenas de trabajadoras siguen todavía atareadas, hace más de 13 horas que están en la fábrica. Mañana, es el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, que la GTUC celebrará con una manifestación en las calles de Batumi..

Forzar el diálogo

La ayuda de los dirigentes de la confederación GTUC a menudo resulta oportuna cuando se trata de crear sindicatos en las fábricas situadas lejos de la capital, Tiflis. Más conocedores de las estrategias sindicales modernas, estos dirigentes también pueden colaborar más fácilmente en el plano internacional cuando los empleadores reprimen la sindicalización. Este apoyo directo de la confederación a los sindicatos de base dio resultados, especialmente el mes de marzo pasado, en Batumi, capital de la República autónoma de Adjara. Cinco trabajadores de la fábrica de confección Georgia Karsa deseaban crear un sindicato, otros cincuenta estaban dispuestos a afiliarse, pero el empleador se obstinaba en responder que su empresa no necesitaba un sindicato. Se mostró aún más inflexible en su posición cuando, el 10 de marzo, la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras organizó una manifestación a las puertas de la fábrica para exigir, entre otras reivindicaciones, el reconocimiento del sindicato. El empleador seguía negándose a dialogar con los delegados elegidos por sus trabajadores, pero aceptó un encuentro con los dirigentes de la confederación GTUC. Poco a poco, fue posible esbozar un inicio de diálogo.

“Sin embargo, fue necesaria la intervención del Presidente de la Cámara de Comercio de la República autónoma de Adjara para que el empleador aceptara entablar un verdadero diálogo social con los delegados sindicales elegidos en su fábrica”, explica Gocha Aleksandria, Vicepresidente de GTUC, quien participó en las negociaciones en Georgia Karsa. “A menudo debemos pasar mucho tiempo para hacer comprender a los empleadores que la existencia de un sindicato no significa que se va a encontrar con una serie de huelgas salvajes. Cuando convencimos al empleador de Georgia Karsa, aceptó el diálogo con su delegación sindical. Pudieron satisfacerse varias reivindicaciones de los trabajadores, incluida la posibilidad de terminar la jornada de trabajo a horas normales.”

No obstante, en un país con una legislación tan ultraliberal como Georgia, el reconocimiento de un sindicato no significa que los problemas de los delegados sindicales lleguen a su fin, puesto que pueden ser despedidos en cualquier momento y sin justificación. Así, en el caso de Georgia Karsa, fueron despedidas dos delegadas sindicales, y sola una ellas pudo conseguir ser reintegrada. En BTM, otra fábrica de textiles de la región situada en Khelvachauri, fueron nueve los sindicalistas despedidos el pasado mes de marzo, pese al reconocimiento oficial de su sindicato. Según Gocha Aleksandria: “El sindicato de BTM solicitó la intervención del teniente de alcalde de la municipalidad de Khelvachauri, Levan Abashize, para facilitar el diálogo social y obtener la readmisión de las sindicalistas despedidas. Éste respondió que las nueve trabajadoras merecían el despido porque debían haber respetado a su empleador en lugar de implicarse en actividades sindicales”.

La huelga de hambre como último recurso

Sindicatos amarillos, acosos, despidos... Los trabajadores y trabajadoras georgianos a menudo tienen que hacer frente a todo el arsenal antisindical antes de conseguir entablar un diálogo social. Algunos llegan hasta a hacer huelgas de hambre para hacerse oír.

Al final de la década de los años 1990, la compra de Telasi (la sociedad de distribución de electricidad para la región de Tiflis) por la multinacional americana AES, casi hace desaparecer a su sindicato. “Unos meses después de la compra, la nueva dirección de Telasi anunció su decisión de despedir a aproximadamente 630 trabajadores, explica Malkhaz Ghoniashvili, Presidente del sindicato de Telasi. “Se eligió una nueva delegación sindical y ésta consiguió salvar el empleo de 420 trabajadores. A partir de ese momento, la dirección empezó a buscar problemas a los trabajadores, recurriendo a pretextos tan insignificantes como un retraso de cinco minutos para justificar un despido. Por otra parte, alentaba a los 1.300 trabajadores miembros del sindicato (de un total de 2.000 trabajadores) a desafiarse. Nos mantuvimos firmes, y contraatacamos presentando a la dirección una lista de diez reivindicaciones. Ante la negativa del director de la empresa, el Presidente del sindicato de Telasi en esa época, Irakli Petriashvili (ahora Presidente de GTUC), inició una huelga de hambre en compañía de varios miembros de la delegación sindical. Al cabo de seis días de ayuno, las negociaciones finalmente concluyeron con la aceptación de nueve de las diez reivindicaciones, mismas que se integraron en el convenio colectivo.”

Mejoras conseguidas

Alentados por este éxito, se afiliaron al sindicato 700 trabajadores y trabajadoras más y, actualmente, de un total de 2.202 trabajadores de Telasi, sólo 103 no son miembros del sindicato. Esta importante representación permite a la delegación sindical mantener su eficacia en favor de la protección de sus miembros, inclusive después de la entrada en vigor de un código laboral muy desfavorable a los derechos de los trabajadores (véase página 2). Malkhaz Ghoniashvili: “Sin embargo, la dirección hizo todo lo posible para impedir que los miembros sindicales se fortalecieran de esa manera: poco después de la aceptación de la gran mayoría de nuestras reivindicaciones, AES gastó un montón de dinero para pagar a rompesindicatos que intentaron promover, sin éxito, la creación de un sindicato amarillo. A continuación, Telasi fue readquirida por un grupo ruso más respetuoso del diálogo social, entre otros motivos porque su dirección conoce la fuerza que ya tuvimos ocasión de demostrar anteriormente. La negociación de nuevas reivindicaciones toma su tiempo, pero el diálogo existe. Pese al nuevo código laboral, pudimos mejorar numerosos aspectos, particularmente en lo relativo a los aumentos salariales, el número de días de permiso y la duración del permiso de maternidad.”

La huelga de hambre llevada a cabo en Telasi dio la idea a otros sindicatos que atraviesan grandes dificultades, en particular, en el puerto de Poti (véase página 4). En febrero de 2008, el Presidente y el Vicepresidente del sindicato del metro de Tiflis ocuparon los titulares de los medios de comunicación al iniciar un ayuno para apoyar varias reivindicaciones. Besik Kharatishvili, Presidente del sindicato, explica lo que les llevó a emprender una acción tan radical: “Discutíamos desde hacía cinco días con la dirección para obtener especialmente un aumento salarial y una prolongación de la duración de los contratos de trabajo, pero no conseguíamos



Los dirigentes del sindicato del metro de Tiflis utilizaron la huelga de hambre como medio para obtener un aumento salarial sin tomar a los usuarios como rehenes. → Zviad Nikolaishvili

nada. Preferimos hacer esta huelga de hambre en lugar de organizar una huelga general del metro para no tomar como rehén a toda la población de Tiflis, lo que habría empañado la imagen de los sindicatos. Nos instalamos en una estación de metro para emprender este movimiento, y los medios de comunicación llegaron inmediatamente para cubrir nuestra acción. Tres horas después de haber iniciado nuestra huelga de hambre, conseguimos varias reivindicaciones fundamentales: el salario de los trabajadores que menos ganaban aumentó entre un 15% y 17%, el de los trabajadores que más ganaban, aumentó entre un 2% y 3%, permitiendo así reducir la diferencia salarial entre empleados y obreros del metro. También conseguimos que el contrato de trabajo de un año de duración aumentara a dos años, y otro aumento salarial para las personas que efectúan las tareas más duras.”

Según Besik Kharatishvili y el Vicepresidente del sindicato del metro, George Khitalishvili, el apoyo de todos sus miembros fue decisivo para obtener un éxito tan rápido: “No cabe duda alguna que si no tuvimos que dejar de comer durante mucho tiempo para conseguir estos logros, se debe a que el empleador tenía perfectamente claro que contábamos con el



Los vendedores no se atreven a protestar individualmente, porque podrían perder su puesto en el mercado



Manana Gakharia, delegada sindical de uno de los mercados más grande de la región de Tiflis



→ Zviad Nikolaishvili

apoyo de todos los trabajadores, quienes estaban decididos a turnarse para estar a nuestro lado y apoyarnos durante nuestro ayuno.” Los trabajadores del metro sostenían con mayor razón a sus dirigentes sindicales debido a que habían contribuido a salvar muchos empleos durante los últimos años. “Cuando nos eligieron, en marzo de 2006, el sindicato andaba de capa caída, en enero y febrero habían sido despedidos 1.000 trabajadores. Durante los meses siguientes a nuestra elección, conseguimos, mediante acciones judiciales, la reintegración de 300 de ellos. También pudimos conseguir que el salario medio de los trabajadores del metro aumentara de 280 a 437 laris (de 120 a 190 euros).”

Secuelas físicas

No obstante, el resultado positivo de las huelgas de hambre llevadas a cabo por los sindicalistas de Telasi y del metro no debe convertir este tipo de ayuno en un medio de presión normal, ya que los riesgos para la salud son importantes. “Sólo se recurre a una huelga de hambre como último recurso, cuando realmente no hay ninguna otra alternativa para hacerse oír. La huelga de hambre que hice en Telasi contribuyó a convencer al empleador de cambiar de posición, pero me causó problemas de salud que todavía persisten hasta ahora. Sufro de úlceras de estómago que requieren un tratamiento medicamentoso”, señaló Irakli Petriashvili.

Primeros resultados prometedores en la organización del sector informal

Alrededor de dos tercios de la población activa de Georgia está integrada por personas que trabajan por cuenta propia. GTUC no tiene alternativa: debe intentar organizarlas si desea ser una organización representativa de todos los trabajadores y trabajadoras en su conjunto.

En Georgia, como en numerosos países, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia son una mano de obra poco sindicalizada. Para los sindicatos tradicionales resulta difícil entrar en contacto con estos cientos de miles de trabajadores aislados, y aún más difícil hacerlos participar en acciones colectivas. Sin embargo, la creación, en diciembre de 2007, del “Sindicato de trabajadores por cuenta propia y trabajadores del comercio” muestra la voluntad de la confederación GTUC a afrontar este reto. El nuevo sindicato se concentra actualmente en los comerciantes que ocupan los grandes mercados permanentes, a los que puede accederse con mayor facilidad que a los comerciantes más aislados, pero su ambición es extenderse para alcanzar un máximo de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Los primeros resultados son alentadores: en tres meses, se han afiliado al sindicato por lo menos 2.500 trabajadores solamente en la región de la capital, Tiflis.

Zaza Agladze, Presidente del Sindicato de trabajadores por cuenta propia y trabajadores del comercio, explica porqué la economía informal ha adquirido tal magnitud en Georgia: “Esta evolución data de la independencia de Georgia. En la época de la URSS, las distintas etapas de producción de un determinado artículo, por ejemplo un coche, a menudo tenían lugar en fábricas situadas en distintas repúblicas. Tras el desmantelamiento de la URSS, muchas de estas fábricas dejaron de estar interconectadas y acabaron por cerrarse. Miles de personas perdieron su empleo, un gran número tuvo que crear su propia ocupación para sobrevivir. Esta tendencia empeoró durante y después de la guerra civil que afectó a Georgia a principios de los años 1990. Asimismo, el gobierno no proporciona seguridad social a los que no tienen empleo. En 2007, había 1,4 millón de personas autoempleadas en Georgia, y entre éstas, 100.000 se encuentran solamente en el sector de la contratación pública.”

Explicar el abecé del sindicalismo

Desde el momento de su creación, el sindicato empezó a distribuir folletos en los mercados con el fin de alentar a los comerciantes a afiliarse. “Es necesario hablar con cada

trabajador y trabajadora para convencerlos de hacerse miembros del sindicato, explicarles el abecé de la acción colectiva, lo que toma mucho tiempo y energía”, señala Zaza Agladze. “En cuanto afiliamos a cinco personas en un lugar de trabajo, tratamos de designar a un líder que se encargará esencialmente de afiliar a otros más. Y en cuanto alcanzamos 100 personas, se elige un Comité. En caso de problema, cada miembro puede llamar a un teléfono directo donde una de las empleadas del sindicato toma nota de lo que pasa y se pondrá en contacto con nosotros en caso de urgencia.” El sindicato todavía no pide cotización a sus miembros, espera obtener sus primeros resultados palpables para llegar a esta etapa.

Entre sus primeros objetivos, el sindicato se ha fijado ayudar a estos trabajadores a conseguir un verdadero estatuto. “Los impuestos que pagan los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia representan un 25% del presupuesto público, pero no reciben casi ninguna seguridad social a cambio”, explica Zaza Agladze. “Por ejemplo, queremos luchar para mejorar su pensión: un complemento a la pensión básica se calcula en función del número de años en que se ha estado empleado... pero si se ha trabajado en la economía informal estos años no se contabilizan, aunque se haya bregado durante 10 ó 15 años para sobrevivir sin dejar de pagar sus impuestos al mismo tiempo.”

“No se atreven a protestar individualmente”

Manana Gakharia, delegada sindical del mercado de Lilo, el mercado más grande de la región de Tiflis con sus 5.000 trabajadores, quiere fomentar una concienciación ante estas injusticias. “Los trabajadores de este mercado se han arriesgado a pedir préstamos para poner en marcha sus actividades, pagan sus impuestos sobre la renta como si fueran asalariados, pero no tienen las mismas ventajas. No se atreven a protestar individualmente, porque podrían perder su puesto en el mercado. Juntos, unidos bajo el estandarte de un sindicato, es posible hacer llegar sus quejas a las más altas autoridades. También entablamos un diálogo con la dirección del mercado, que en un principio sospe-



chaba que éramos militantes de un partido político, pero que luego entendió lo que hacíamos. Todavía no hemos logrado resultados espectaculares, ya que el sindicato existe desde hace solamente unas semanas, pero si el número de nuestros miembros sigue aumentando así, podremos avanzar."

Los trabajadores del mercado también piden al nuevo sindicato luchar contra algunas prácticas abusivas. Según Zaza Agladze: "El menor error administrativo puede ser sancionado por importantes multas, al grado de que se habla de 'corrupción oficial'. Por ejemplo, el comerciante que no entrega recibo de caja a un cliente recibe una multa de 500 laris (220 euros) a la primera infracción, y de 1.000 a la segunda, lo que equivale a menudo a varios meses de ingresos. Ahora bien, algunos comerciantes apenas tienen

instrucción, les cuesta trabajo utilizar este sistema de recibos de caja que les es totalmente desconocido. Se necesita más flexibilidad. Además, este sistema no está bien hecho: un comerciante tiene que pagar un impuesto en función del importe indicado sobre el recibo de caja, pero si luego un cliente devuelve la mercancía, por ejemplo, porque tiene un defecto, el comerciante no tiene la posibilidad de hacerse reembolsar ese impuesto. Los vendedores de artículos de segunda mano también padecen engorrosos trámites administrativos: se ven obligados a almacenar durante un mes sus mercancías antes de poder venderlas, el tiempo que la administración comprueba toda una serie de detalles. Pueden perder bastante dinero durante ese período, ya que los precios fluctúan todos los días, al igual que el tipo de cambio del dólar. Muchos de nuestros miembros se quejan también de que deben pagar su puesto en el mercado incluso cuando están ausentes."



Zaza Agladze, Presidente del Sindicato de trabajadores autónomos y trabajadores del comercio, dedica mucha energía a convencer a los trabajadores del sector informal de afiliarse a su organización. → Zviad Nikolaishvili

Comerciante, taxista y amaestrador de perros

Armen, 38 años y padre de tres hijos, alquila un puesto para su pequeño comercio de prendas de vestir en el mercado de Lilo, en la periferia de Tiflis. Acaba de afiliarse al Sindicato de trabajadores por cuenta propia y trabajadores del comercio. Su testimonio ilustra la precariedad y pobreza de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras autónomos en Georgia. "Cuando terminé mis estudios universitarios en electrónica, no había empleo en Georgia, era el período de la guerra civil, con mucha inestabilidad. Trabajo en este mercado desde hace ocho años en compañía de mi madre y a veces de mi hermano y mi hermana. Voy regularmente a Turquía para comprar las prendas de vestir que vendo en el mercado. Después de pagar mis gastos de desplazamiento, la aduana y los 235 laris (103 euros) de alquiler de mi puesto, me queda una ganancia que varía entre 250 y 300 laris al mes. Ya que el mercado sólo está abierto tres días por semana, de las 7 de la mañana a las 3 de la tarde, el resto del tiempo me dedico a hacer otros trabajos menores que me ayudan a sostener a mi familia, como conductor de taxi o amaestrador de perros. Son trabajos indispensables, ya que no recibimos ningún subsidio para la educación de nuestros hijos, y la pensión de mi madre es de 65 laris al mes (28 euros) solamente, a pesar de haber trabajado durante 50 años."

Colaboración entre la OIT y los sindicatos para proteger mejor a los migrantes

Cientos de miles de georgianos huyen de la pobreza para tentar su suerte en el extranjero. Mal controlada, esta migración a menudo genera situaciones de explotación. Un proyecto cogestionado por la OIT va a hacer participar a los sindicatos georgianos en una mejor protección de los migrantes.

Por una parte, las estadísticas que satisfacen al gobierno, tales como un crecimiento económico de aproximadamente un 12% en 2007. Por otra, la realidad cotidiana de la población georgiana: los dos tercios de la población activa trabajan en la economía informal; un desempleo del 13,6%; una pensión mínima de apenas 70 laris (30 euros), además de un costo de la vida que aumenta en flecha con salarios que distan mucho de seguir el mismo ritmo. Nodar Qoqashvili, analista de la Confederación sindical georgiana GTUC: *"En los últimos diez años, el precio de la electricidad ha aumentado un 500%. Solamente en 2007, el precio del gas subió un 50%, y el del agua un 100%. Compramos nuestra energía a Rusia, que tiende efectivamente a aumentar sus precios para sus clientes del mundo entero, pero Moscú también impone algunos aumentos particulares a Georgia por motivos políticos."* Las serias tensiones con Rusia también generaron un embargo económico de Moscú sobre los productos de exportación georgianos.

Esta difícil situación económica ha empujado estos últimos años a cientos de miles de georgianos y georgianas a abandonar su país. Las estadísticas relativas al número de migrantes son inciertas, con estimaciones que oscilante entre 300.000 y 1 millón de georgianos que se han marchado al extranjero (sobre una población total de 4,3 millones de personas). La OIT colabora actualmente con el gobierno de Georgia para mejorar su manera de calcular las migraciones, pero un reciente sondeo da una idea de la magnitud del fenómeno migratorio: *"El año pasado, un estudio seleccionó al azar 300 hogares georgianos en Tiflis. Un 80% de ellos tenía una persona de su familia o un conocido en el extranjero"*, afirma Zsolt Dudas, consejero técnico en jefe de la oficina de la OIT de Tiflis.

El principal destino de los migrantes georgianos es Rusia. A continuación, vienen países o regiones como Turquía, Grecia, los países bálticos, Europa occidental o el Golfo Pérsico. Se trata sobre todo de una migración de trabajadores y trabajadoras poco cualificados (trabajo doméstico, construcción, agricultura...). Vista la carencia de estadísticas fiables sobre el número de migrantes, es imposible saber cuántos de ellos caen en situaciones de explotación, o inclusive de trata de seres humanos en los países de destino. La dificultad de migrar legalmente y la falta de información sobre el país de destino incrementan la vulnerabilidad de numerosos georgianos en el extranjero. *"La migración ilegal no es por sí sola una forma de trata, pero a menudo una es la causa de la otra"*, explica Zsolt Dudas. *Por ejemplo, las trabajadoras domésticas georgianas tienen derecho a permanecer varios meses en un determinado país. La dependencia suele empezar después de este período, cuando el empleador le dice 'ya te tienes que ir, pero te doy permiso de quedarte... sin embargo, tengo que pedirte un favor'. La puerta abierta a una explotación cada día peor, particularmente de carácter sexual."*

Hacer participar a los sindicatos para cubrir todo el país

Actualmente, la OIT y la Confederación GTUC están poniendo en marcha un proyecto de cooperación para limitar

lo más posible la explotación de los migrantes. Zsolt Dudas: *"Este verano, vamos a organizar conjuntamente formaciones para los posibles migrantes. Se elaborarán distintos manuales sobre los países de destino, con información muy directa y simple explicando lo que es un contrato de trabajo estándar, cuáles son los problemas que pueden presentarse, los trámites, las distintas maneras de obtener más información, etc. La OIT y otras agencias internacionales también ofrecen distintos tipos de formación a los sindicatos georgianos, ya que las cuestiones de trata o tráfico de personas son nuevos para ellos. Una de las ventajas de colaborar con los sindicatos es que las formaciones trascienden hasta las bases, ya que los participantes dan formación a sus propios miembros. Prevemos que participen en los estudios sobre el fenómeno migratorio, entre otros motivos porque los sindicatos están presentes en todo el país."* A largo plazo, estas formaciones podrían ser útiles también a los futuros migrantes que vengan a Georgia, en particular, en un sector de la construcción en pleno auge, pero que en el futuro podría carecer de mano de obra debido al éxodo de sus trabajadores hacia países que ofrecen mejores salarios.

Reglamentar las agencias de empleo privadas

La OIT también desea hacer participar a los sindicatos georgianos en la vigilancia de las agencias de empleo que contratan y facilitan la salida de los migrantes. *"Actualmente, no están sometidas a ninguna autorregulación, no deben dar cuenta a nadie de lo que hacen"*, lamenta Zsolt Dudas. *"Sin embargo, al reglamentarse estas agencias, se reduce el riesgo de que se conviertan en cómplices de la trata de personas. Son ellas las que determinan el costo que piden a los trabajadores. A veces es excesivo, llegando a alcanzar hasta un 50% del salario del mes siguiente. Para la OIT, estos gastos deberían ser controlados, razonables y es el empleador quien debería pagarlos. Como ya no existe la inspección del trabajo en Georgia, una parte del reglamento de las agencias de empleo privadas podría ser elaborada por los sindicatos."*

Desde el punto de vista sindical, la Confederación GTUC está muy entusiasmada con todos estos proyectos. Asimismo, trata de desarrollar una mejor colaboración con los sindicatos de los países de destino. *"Una persona empleada por el sindicato griego GSEE ya es el punto de contacto para los migrantes georgianos, también va a realizar un estudio sobre estos migrantes, sus condiciones de trabajo, los principales sectores donde trabajan, etc. Colaboramos también en este sentido con el sindicato turco Hak-Is. Esperamos desarrollar estas asociaciones con los sindicatos de otros países de destino"*, señala Gocha Aleksandria, Vicepresidente de GTUC.



→ Zviad Nikolaishvili



Una de las ventajas de colaborar con los sindicatos es que las formaciones trascienden hasta las bases, ya que los participantes dan formación a sus propios miembros



Zsolt Dudas, consejero técnico en jefe de la oficina de la OIT de Tiflis

Ataque contra la unidad sindical en las escuelas

Los directores de centros escolares crean un sindicato amarillo que siembra la cizaña entre los docentes.



→ Zviad Nikolaishvili

Una de las mayores federaciones sindicales georgianas, el Sindicato libre de docentes y científicos (ESFTUG), se encuentra en la tormenta desde principios de este año. La causa es la creación de un sindicato amarillo que recibe la ayuda de algunas autoridades. “Este sindicato fue creado por directores de escuela que pretenden querer defender a los profesores”, explica Maia Liparteliani, jurista del ESFTUG (1). “Muchos directores piden a nuestros miembros darse de baja con el fin de afiliarlos al otro sindicato. Los dirigentes de este sindicato se llenan los bolsillos por distintos métodos, por ejemplo, cuando organizan seminarios de formación a los que se incita insistentemente a los profesores a participar. Se asegura que estas formaciones son pagadas a través de los presupuestos escolares, sin embargo, son los participantes los que acaban pagándolos, ya que estos gastos no están previstos en los presupuestos escolares. Los miembros del sindicato amarillo reciben un 50% de reducción en estas formaciones. Este sindicato recibe el apoyo de algunas autoridades regionales, como en la República autónoma de Adjara, donde el ministerio de la enseñanza publica en su sitio web un formulario de afiliación a este sindicato.” La Internacional de la Educación (IE) envió una carta de protesta a este respecto al Ministerio de Enseñanza georgiano, denunciando la injerencia de las autoridades en los asuntos internos de los sindicatos.

Esta división organizada por algunos directores de centros escolares es deplorable, aún más porque los 110.000 miembros del ESFTUG necesitan gran apoyo sindical en el contexto actual. Maia Liparteliani: “El salario medio de un

profesor es de 100 a 120 laris al mes (43-52 euros), su pensión sólo es de 35 laris (15 euros). Para poder acabar el mes, algunos profesores deben dar clases privadas. Muchos profesores jubilados siguen trabajando para cobrar a la vez el salario y la pensión... pero son tan bajos que ni así alcanza para vivir decentemente. No obstante, el Presidente prometió un aumento salarial”. El sindicato teme que estos niveles de remuneración, combinados con condiciones de trabajo difíciles (clases sobrepobladas...), generen una escasez de docentes en los próximos años.

Por otra parte, el sindicato ha entablado una lucha reñida estos últimos meses contra los contratos de corta duración que se imponían a los docentes. “La aprobación de un nuevo código general de la enseñanza en 2005 tuvo por resultado que los contratos de trabajo se firmaran entre el docente y el director de su establecimiento”, indica Maia Liparteliani. “A partir de 2007, numerosos directores promovieron la firma de contratos de duración determinada por períodos de un año. Hemos realizado una intensa campaña contra estos contratos, incitando al mismo tiempo a nuestros miembros a negarse a firmarlos. Los docentes que se negaban a firmar corrían un riesgo, ya que el nuevo código del trabajo permite al empleador despedirlos muy fácilmente. Algunos directores no se privaron de recurrir a esta sanción, pero nuestra presión tuvo éxito, ya que las autoridades hicieron marcha atrás, los docentes ya no tienen que firmar más este tipo de contratos.”

(1) Educators & Scientists Free Trade Union of Georgia