

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 34 DICIEMBRE 2013

ANQUEO CONCERTADO Nº 34/2013 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS



EMPLEA tu FUERZA

INDARRA ERABILI

POR LO PÚBLICO
LAS PENSIONES
LAS PERSONAS



Es público, es tuyo
¡Sálvalo!



VII Escuela sindical
Javier Irigoyen



Anafe: 60 personas
se forman en
comercio y hostelería

Tenemos suficientes provisiones para seguir alimentando tu formación!

Con su variado menú de cursos formativos y su amplia carta de servicios para particulares y empresas.

Súmate a los miles de personas que ya han nutrido su carrera en las aulas de FOREM y ofrece a tu formación la dieta más saludable.



Forem Navarra
Polígono Industrial de Mutilva Baja
C/ U, nº 1-3. 31192
Mutilva

Tfno. 948 13 66 88
Fax 948 13 63 43

www.foremnavarra.org





Situación de emergencia

La realidad económica, social y laboral con la que Navarra cierra este 2013 sigue siendo de emergencia total. Hay quien insiste en querer ver brotes verdes, a pesar del cada vez más evidente riesgo de estancamiento, y sobre todo, de la nula incidencia de los datos macroeconómicos sobre la gravedad del desempleo. Las cifras nos muestran además otra realidad: los hogares no consumen como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo de empleados públicos, privados y pensionistas; las administraciones públicas tampoco gastan ni invierten como consecuencia de los recortes y las políticas de austeridad, y como la pescadilla que se muerde la cola, se contrae la actividad económica y vuelve a crecer el desempleo.

Los indicadores económicos reflejan además el aumento de las desigualdades a la hora de soportar el peso de la crisis. En términos de reparto de la riqueza, se observa un incremento del peso de las rentas del capital frente al descenso del peso de las rentas del trabajo. Es decir, mientras crecen los beneficios empresariales a un ritmo del 1,7% la remuneración de los asalariados desciende un 3%. Para eso era la Reforma Laboral, para traspasar riqueza de los trabajadores al capital, para incrementar las desigualdades, para retroceder en las conquistas sociales. Seguimos hablando de una tasa de paro que supera el 18%, de 55.500 personas que continúan en el desempleo y están viendo además cómo agotan las prestaciones sociales y crecen las tasas de pobreza.

Los Presupuestos Generales de Navarra para 2014 son más de lo mismo, y que estos se hayan prorrogado por segundo año consecutivo no deja de ser un síntoma más de la situación crítica que atraviesa la comunidad. CCOO ha mostrado públicamente su desacuerdo con el Anteproyecto, porque creemos que son restrictivos y poco ambiciosos

en relación a medidas dirigidas a reactivar la economía y el empleo y en relación al sostenimiento de los servicios públicos y la cohesión social. Se insiste sobre la contención del gasto mientras se vuelve a perder la oportunidad de abordar una política fiscal más agresiva que grave más a quién más tiene y que garantice ingresos suficientes para redirigirlos a la inversión, a políticas industriales, al fomento de la economía y al mantenimiento de los derechos sociales y el Estado de Bienestar.

Tanto Navarra como España y Europa necesitan un ambicioso plan de inversiones y estímulos dirigidos a reactivar la economía, en línea con las propuestas que ha planteado la Confederación Europea de Sindicatos

El objetivo prioritario de las Administraciones Públicas ha de ser el empleo, para lo que se han de adoptar las medidas oportunas dirigidas a estimular la economía desde el sector público. Asimismo, insistimos en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de calidad como factor de cohesión social y fuente de empleo y censuramos todas las medidas que se están planteando para atacar a los servicios públicos, porque son un atentado contra los derechos sociales y el papel de las Administraciones Públicas en la redistribución de la riqueza. Por eso hemos impulsado la campaña "Es público, es tuyo, sálvalo", situando en el centro de todas nuestras reivindicaciones la defensa de lo público.

Mientras persistan los recortes sociales, laborales y democráticos y mientras no haya un cambio profundo en la política económica y social, CCOO y la sociedad seguirá respondiendo en las ca-

lles y exigiendo alternativas. El pasado 23 de noviembre convocamos sendas manifestaciones en Tudela y Pamplona, junto a la Cumbre Social, en el marco de una convocatoria de la Confederación Europea de Sindicatos a la que se sumaron las principales ciudades de este país.

Es fundamental seguir insistiendo en la movilización, convenciendo a compañeros, vecinos, familiares y amigos a que nos acompañen en el camino de la lucha por la defensa de nuestros derechos. Estamos ante una de las situaciones económicas, sociales y políticas más graves a las que se ha enfrentado este país, también esta comunidad. Por eso es más necesario que nunca que CCOO juegue el papel que le corresponde con inteligencia, el de la defensa colectiva de los derechos e intereses de la clase trabajadora.





Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

Sede central

Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona-Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Secretaría General

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Organización

Javier Ibáñez
jibanez@navarra.ccoo.es

**Área de Política Institucional
y Comunicación**

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical

Ricardo Jimeno
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

**Área de Política Social,
Inmigración e Internacional**

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

**Área de Administración
y Finanzas**

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Amaya Glaría
aglaría@navarra.ccoo.es

**Área de Igualdad
y Seguridad Social**

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

**Área de Salud Laboral
y Medio Ambiente**

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

María Loizu
mloizu@navarra.ccoo.es
Pilar Osés
poses@navarra.ccoo.es

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Antonio Olza
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CCOO
de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

Acción Sindical - Ekintza Sindikala
quiere agradecer su confianza a
todos los anunciantes y afiliados y
afiliadas, que hacen posible esta
publicación.

Todos los derechos reservados.
Prohibida la reproducción total o parcial
de los artículos, fotografías y demás
contenidos gráficos de la revista.

[sumario]



5 a 7

ES PÚBLICO, ES TUYO. ¡SÁLVALO!
Campaña en defensa de los servicios públicos



8 a 11

**FORMACIÓN
SINDICAL**
VII Escuela
Javier Irigoyen



21 a 29

**ACTUALIDAD EN LAS
FEDERACIONES**
Recortes, convenios,
propuestas...



16 a 18

**MANIFESTACIÓN
23N**
Miles de personas
emplearon su
fuerza

SANIDAD
PENSIONES
DEPENDENCIA
NUESTROS
DERECHOS
¡MOVILIZATE!

12-13 Violencia de género **15** Tribunal Laboral **19**
Consejo **30** Anafe y Paz y Solidaridad **31** Forem



Es público, es tuyo Sálvalo!

CCOO inicia una campaña para concienciar a la ciudadanía sobre la importancia de los servicios públicos. El sindicato llama a combatir los recortes y las reformas estructurales, y a defender la democracia y el Estado de Bienestar.

Se trata de una campaña de acción sindical e información para trasladar a la ciudadanía la importancia de los servicios públicos como la sanidad, la educación, los servicios sociales, la seguridad social y las pensiones, la dependencia, la justicia, etc, que suponen un retorno del salario de los trabajadores y trabajadoras y garantizan derechos básicos recogidos en la Constitución y que por tanto están vinculados a la propia democracia.

Las políticas de recortes de los gobiernos están suponiendo un cambio de paradigma porque quieren convertir los derechos en bienes. El gasto público de los países de la zona euro es del 49,9% del PIB, mientras que en España es del 43,6%: "Debemos alcanzar el modelo de gasto público de los países más avanzados de Europa y podemos hacerlo incrementando los ingresos públicos a través de una reforma fiscal para que pague más quien más tiene y desarrollando políticas efectivas contra el fraude fiscal y la economía sumergida". En España la presión fiscal supone el 36,5% del PIB, mientras en la zona euro es del 46%, por lo que tenemos margen para actuar ahí. Además, en España solo el 12,9% de la población activa se dedica a los servicios públicos mientras que la media de la OCDE se sitúa en el 18%.

"Es público, es tuyo. Sálvalo" es el lema de la campaña puesta en marcha por la Confederación Sindical de CCOO, junto a sus Federaciones de Enseñanza, Sanidad, Servicios a la Ciudadanía y Servicios Privados en apoyo y defensa de los servicios públicos y con el objetivo de explicar y concienciar sobre las repercusiones negativas que tienen para la sociedad los recortes y el consiguiente deterioro de los servicios públicos. CCOO recuerda que los servicios públicos son el pilar fundamental del Estado de bienestar, y son esenciales por su papel redistribuidor de la riqueza que se genera en los centros de trabajo y también para una salida de la crisis más justa.





¿Qué pasa en tu vida cotidiana si se deterioran los servicios públicos?

La campaña quiere concienciar a la ciudadanía sobre cómo sería su vida cotidiana si continúa el deterioro de los servicios públicos y defiende que los recortes en la inversión del Estado de Bienestar suponen menos derechos, menos calidad de democracia, más pobreza y más desigualdad, cuando precisamente ahora habría que reforzarlo para amortiguar los efectos de la

CCOO defiende el modelo de los países más avanzados de Europa porque existen otras alternativas y son viables. Debemos alcanzar el nivel medio de gasto público de los países de la zona euro: 49,9% del PIB, frente al 43,6% de España, para lo que es necesario incrementar los ingresos públicos, desarrollando políticas efectivas contra el fraude fiscal y la economía sumergida y reformar la fiscalidad, para que pague más quien más tiene.

Concentración y suelta de globos el pasado 4 de diciembre.

crisis. Navarra tiene uno de los menores ratios de trabajadores públicos por habitante del país. El ataque a lo público va contra los colectivos que peor lo están pasando, como los jóvenes en paro o las familias en riesgo de pobreza.

Los recortes han llegado a todas las áreas del Estado de Bienestar. Por ejemplo en el ámbito de la sanidad 870.000 personas en nuestro país se han quedado al margen de la atención sanitaria, prácticamente se han duplicado las listas de espera desde el año 2010 y los recortes están abriendo camino a la privatización y están poniendo en riesgo la investigación. A esto hay que sumar la nefasta gestión de la unificación de hospitales, las grandes listas de espera, los recortes en la atención primaria y la desaparición de 800 puestos de trabajo: "La sanidad no es un negocio y los recortes en salud matan".

En educación, la inversión se ha desplomado. En 2009, la inversión en educación representaba el 5,1% del PIB, ahora representa el 4,3% y en 2015 está previsto que se reduzca hasta el 3,9%. Este curso hemos pasado a tener 80.000 alumnos más y 60.000 profesores menos, lo que se traduce en menor calidad y equidad, que afecta sobre todo a los alumnos con necesidad de medidas de apoyo y que están más expuestos al fracaso escolar. Además, somos uno de los países de Europa con las tasas universitarias más caras y menos ayudas económicas, lo que supone un sesgo clasista en el acceso a la educación universitaria. Además, es preocupante la

precariedad laboral de la enseñanza navarra ya que todas las contrataciones que se están efectuando son temporales y se están creando unas plantillas de lo más inestables. La inversión en educación y el fracaso escolar van de la mano, por ello emplazamos a la Administración a que se implique.





Hacia el Modelo Social Europeo

El progreso en Europa ha estado vinculado al desarrollo del Estado de bienestar social consolidando el denominado "Modelo Social Europeo". Una parte esencial de este modelo es la continuidad, sostenibilidad y equidad de unos buenos servicios públicos. Su construcción es consecuencia de la presión social de la clase trabajadora organizada demandando unas mejores condiciones de vida.

Asistimos en los últimos años a un deterioro constante del conjunto de los servicios públicos en nuestro país que contribuye a ahondar en la crisis. Aunque el proceso se inició antes, la crisis es la coartada perfecta para imponer políticas antisociales, argumentando que son inevitables.

CCOO considera que tras estos recortes, está el objetivo de cambiar el modelo social que recoge nuestra Constitución, haciéndolo al margen de la ciudadanía y en contra de su voluntad, llevándonos al pasado y a la ausencia de derechos. Este ataque a los servicios públicos es uno de los elementos fundamentales de la ideología neoliberal: la privatización de actividades con más expectativas de beneficio (sanidad), ventas a bajo precio de empresas bien gestionadas y rentables (el agua), recortes y reformas que amenazan gravemente la calidad de servicios esenciales (educación y sanidad públicas, seguridad, dependencia, servicios sociales...), o el acceso de la población a los mismos dependiendo de sus ingresos (incremento de tasas, descenso de becas o repagos sanitarios).

Estas políticas se han traducido en la pérdida cercana a los 500.000 empleos, directos e indirectos, vinculados a los servicios públicos desde finales de 2011. En menos dos años, los recortes indiscriminados han destruido todo lo creado en los siete años anteriores.

Los servicios públicos sanidad, educación, servicios sociales, transporte, seguridad, vivienda social,... junto a los sistemas de seguridad social o de pensiones y protección del desempleo, también amenazados, constituyen la base del Estado de bienestar y del denominado Modelo Social Europeo, señas de identidad de las sociedades europeas más avanzadas. El camino para presevar nuestro Estado de bienestar pasa por una rectificación, tanto de las políticas europeas, que imponen la reducción de la financiación de los servicios públicos, como de nuestros gobiernos que las aplican de la forma más antisocial posible.

Objetivos de la campaña

Asistimos en los últimos años a un deterioro constante del conjunto de los servicios públicos en nuestro país que contribuye a ahondar en la crisis. Aunque el proceso se inició antes, la crisis es la coartada perfecta para imponer políticas antisociales, argumentando que son inevitables. Tras estos recortes, está el objetivo de cambiar el modelo social que recoge nuestra Constitución, haciéndolo al margen de la ciudadanía y en contra de su voluntad, llevándonos al pasado y a la ausencia de derechos.

En el marco de la campaña confederal en defensa de los servicios públicos aprobada en octubre por el Consejo Confederal y presentada en Pamplona en rueda de prensa en noviembre, estamos realizando distintos actos en los centros de trabajo con la clase trabajadora y en la calle de cara a la ciudadanía en general con los siguientes objetivos:

- Denunciar el ataque a lo público que significan las políticas de los gobiernos y **mostrar las consecuencias sociales, económicas y sobre la calidad de nuestra democracia**, de su aplicación en relación al modelo social y a la vida de las personas.
- **Defender y prestigiar los servicios públicos** como servicios a la ciudadanía.
- Mantener la **exigencia de calidad, eficacia y eficiencia** exigible al sector público así como la aproximación de las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado que realizan estas funciones con las de sus homólogos del sector público.
- Generar la suficiente **corriente de movilización** capaz de revertir las políticas económicas.
- Atraer a la ciudadanía en general y a los trabajadores y trabajadoras **a los planteamientos sindicales de CCOO** y reforzar el sentimiento de pertenencia de nuestra afiliación.



CCOO de Navarra presentó el pasado 18 de noviembre en rueda de prensa la campaña confederal 'Es público, es tuyo. Sálvalo', con la participación de Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra; Francisco García, secretario general de la Federación de Enseñanza y coordinador del Área Pública de CCOO a nivel estatal; Cecilio Aperte, secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Navarra; Maite Rocafort, secretaria de Enseñanza y Carmen Pueyo, de Sanidad.



Debate sobre pensiones y negociación colectiva en la VII escuela sindical Javier Irigoyen



300 personas participaron en las dos jornadas de la VII Escuela Sindical Javier Irigoyen, un espacio de reflexión y debate sobre pensiones, protección social y negociación colectiva que contó con la participación de Carlos Bravo, secretario de Protección Social y Políticas Públicas, o Ramón Górriz, secretario de Acción Sindical de CCOO a nivel confederal, entre otros.

Delegados, delegadas y cuadros sindicales abarrotaron los cines Saide Carlos III de Pamplona para participar en dos jornadas de la VII edición de la Escuela Sindical Javier Irigoyen, organizada por CCOO de Navarra.

La primera jornada, celebrada el 23 de octubre, trató sobre pensiones y protección social y contó con la intervención de Carlos Bravo, secretario de Protección Social y Políticas Públicas a nivel confederal y representante de CCOO en el Pacto de Toledo; y Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra. Los asistentes a la jornada también se concentraron en el Paseo de Sarasate bajo el lema 'En defensa de nuestras pensiones'.

Carlos Bravo abordó en su ponencia los retos a los que se enfrenta el sistema público de pensiones en la actual coyuntura de crisis. Bravo criticó la reforma de pensiones del Gobierno porque supone una "importante pérdida de poder adquisitivo para los pensionistas en los próximos años, lo que implica que disminuya la demanda interna de bienes y servicios con los devastadores efectos que ello tiene para la economía y el empleo de nuestro país". Raúl Villar también denunció la pérdida de poder adquisitivo de este colectivo de entre un 14 y un 28% y que afecta a miles de hogares en los que la pensión es el sustento principal. "Es necesario un proceso de negociación con un acuerdo equilibrado que garantice nuestro actual sistema de pensiones en el marco del Pacto de Toledo".

CCOO tiene alternativas a esta reforma de las pensiones y ha realizado al Gobierno una batería de propuestas. Bravo explicó que es necesario actuar sobre los ingresos del sistema reforzándolos: "Hay que abordar reformas coyunturales para la crisis y estructurales, como venimos haciendo en los últimos años, para abordar la necesidad del sistema de pensiones porque hacerlo a través de la disminución de renta para este colectivo es una política profundamente equivocada".



Carlos Bravo

"CCOO tiene alternativas a la reforma de las pensiones y ha presentado al Gobierno una batería de propuestas para actuar sobre los ingresos del sistema, reforzándolos con reformas coyunturales por la crisis y estructurales"



Concentración en defensa de las pensiones en el marco de la primera jornada de la escuela sindical.



CCOO defiende un convenio colectivo para todos frente a las agresiones de la reforma laboral

El sindicato denunció en el marco de la segunda jornada de la VII Escuela Sindical Javier Irigoyen las nefastas consecuencias de la reforma laboral en la negociación colectiva. Los dirigentes sindicales Ramón Górriz, Raúl Villar y Ricardo Jimeno junto al profesor de la Universidad de Toledo, Joaquín Pérez Rey, participaron el 11 de noviembre en la segunda y última jornada de la VII edición de la Escuela Sindical Javier Irigoyen.

Górriz abordó las consecuencias de la aplicación de la reforma laboral aprobada por el Gobierno del PP, "una legislación que ha sido un fracaso dado que ha disminuido la cobertura de negociación colectiva y ha atacado a los sindicatos incrementando el poder empresarial. Mientras hace cinco años se registraban alrededor de 5.000 convenios y 11 millones de trabajadores con cobertura de negociación colectiva; en 2013, hay 1.200 convenios y 3 millones de trabajadores". Górriz lamentó la devaluación de los salarios, la dejación para controlar los precios en sectores básicos, y la ruptura de los equilibrios entre los trabajadores y empresarios para darles a estos últimos todo el poder de las relaciones laborales como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral.

La negociación colectiva en Navarra

En materia de negociación colectiva en Navarra se arroja un saldo bastante positivo en parte gracias a la firma por parte de UGT, CCOO y la CEN de la revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales del 8 de junio de 1995: cuando se firmó este acuerdo, el 80% de los convenios sectoriales estaban bloqueados en Navarra, mientras que hoy en día no llegan al 2% y curiosamente en los que no somos mayoritarios ni CCOO ni UGT.

Del total de empleados sin convenio, 1.945 son trabajadores que han perdido el convenio porque no ha sido renovado en mesas negociadoras en las que no está CCOO. 112.000 traba-

Pentsio eta negoziazio kolektiboaren inguruan ehundaka CCOOkide eztabaida egin zuten Saide Carlos III aretoan

jadores navarros están cubiertos por convenios sectoriales autonómicos. De ellos, ya han sido publicados los convenios de más de 80.000 trabajadores y los 29.000 restantes están siguiendo con las negociaciones para renovar el convenio. Además, 47.000 empleados de la Comunidad foral también están cubiertos por convenios sectoriales,

pero no de carácter autonómico sino estatal, que afectan a distintas empresas en Navarra. En cuanto a los convenios de empresa, se registran en torno a 100 convenios de empresa vigentes en la Comunidad foral que afectan a 16.000 trabajadores.

Ambos temas, pensiones y negociación colectiva, son aspectos claves para construir un nuevo orden social y laboral en medio de este difícil contexto de crisis que ha colocado una diana sobre el empleo, los salarios y los derechos.



Ramón Górriz

"La reforma laboral del PP ha sido un fracaso: ha disminuido la cobertura de negociación colectiva y ha atacado a los sindicatos incrementando el poder empresarial"



CCOO propone una renta mínima garantizada

De izda. a dcha.: Bravo, Oto, Alli, Villar y Aldaya durante la reunión entre CCOO y el Gobierno de Navarra

CCOO aprovechó la visita a la VII Escuela Sindical Javier Irigoyen del secretario de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO a nivel confederal, Carlos Bravo, para presentar al Gobierno de Navarra la propuesta lanzada por el sindicato para establecer una renta mínima garantizada. El objetivo es que se cubra un vacío de cobertura muy grave que hay en este momento en este país, que afecta a más de 1.300.000 personas que no tienen ninguna renta de ningún tipo. La propuesta sería complementaria a las que existen en las comunidades autónomas. Navarra tiene una renta mínima garantizada, pero que tampoco es completa.

La crisis económica y las políticas de austeridad han tenido como consecuencia que el riesgo de pobreza en nuestro país haya aumentado hasta el 26,8% de la población, según datos oficiales (2012). En la actualidad, se estima

El riesgo de pobreza ha crecido hasta alcanzar al 26,8% de las personas como consecuencia de la crisis, el crecimiento del paro y los recortes sociales. El objetivo de la Renta Mínima Garantizada es reconocer el derecho subjetivo a percibir unos ingresos mínimos de subsistencia y establecer medidas de apoyo tendentes a conseguir su inclusión sociolaboral.

que cerca de 630.000 hogares se encuentran en situación de pobreza severa. No reciben ningún tipo de ingresos: ni rentas del trabajo, ni prestaciones por desempleo o de Seguridad Social.

Las prestaciones de protección social de índole asistencial que existen actualmente en las diferentes comunidades autónomas, aunque sin duda han tenido un papel digno de reconocimiento, se caracterizan por la diversidad y las diferencias territoriales, y su nivel de cobertura es claramente insuficiente.

El conjunto de instrumentos de protección social –si tenemos en cuenta las Rentas Mínimas Autónomas (en torno a 225.000 beneficiarios), las Rentas Activas de Inserción (en torno a 235.000) y las personas beneficiarias del Plan Prepara (en torno a 70.000)– representa una cobertura inferior al 2% de la población.

La Administración General del Estado, hasta la fecha, ha tenido escaso interés en proponer o impulsar medidas y programas específicos para reducir la

pobreza y la exclusión, permaneciendo al margen de la articulación y regulación básica de un Sistema de Rentas Mínimas para el conjunto del Estado e incluso ha mostrado sus reticencias y falta de apoyo a lo que se ha ido desarrollando por los gobiernos autonómicos.

Para CCOO, la actual situación social y económica que sufrimos exige poner en marcha un nuevo sistema de protección dirigido de manera muy especial a las personas afectadas más directamente por la crisis y que no encuentran trabajo y se ven en riesgo de pobreza y carencia de rentas.

El objetivo es garantizar, de manera real y efectiva, el derecho a percibir unos ingresos mínimos de subsistencia y establecer medidas de apoyo tendentes a conseguir su inclusión sociolaboral, reconociendo este derecho con carácter subjetivo. Para ello es necesario fijar unas condiciones legales básicas iguales para todas las personas, sea cual sea su lugar de residencia, en materia de derechos, deberes, cuantías, duración, nivel de protección, etc.



Formación sindical para defender mejor a los trabajadores

La formación de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y sobre todo los delegados de las secciones sindicales y sindicalistas dedicados a las pequeñas y medianas empresas se ha convertido en una prioridad estratégica para CCOO.

La crisis económica, la política de recortes presupuestarios y los ataques continuados hacia los sindicatos de clase, principal obstáculo para la aplicación de las políticas neoliberales en los centros de trabajo, nos obligan a hacer nuestro trabajo sindical mejor y con menos recursos. Esto solo se puede hacer si los activistas sindicales tienen una formación sólida y actualizada respecto a los continuos cambios legislativos que hacen los gobiernos.

En este sentido, para CCOO de Navarra ha sido un año de intensa actividad en materia formativa, a tres niveles fundamentales:

- **Jornadas formativas dentro de la Escuela Javier Irigoyen:** ya lo explicamos en las anteriores páginas, hemos cambiado el formato, dando cabida a más asistentes que en las ediciones anteriores (300 personas en cada una de las dos jornadas) y con temas de mucha actualidad, como las jubilaciones y la negociación colectiva después de la reforma laboral. Con la asistencia de expertos muy cualificados, como Carlos Bravo, secretario confederal de Seguridad Social y Ramón Górriz secretario confederal de Acción Sindical.
- **La formación avanzada:** dedicada a la formación de activistas sindicales que ya han realizado la formación básica y que reclaman más formación especializada. En este campo se han impartido 4 módulos, en grupos reducidos, con cuatro temas de mucha importancia: Reforma Laboral, EREs, jubilaciones y Seguridad Social, y conceptos básicos de economía de empresa. En estos cursos han participado más de 300 personas, que han asistido a una o varias de las cuatro jornadas impartidas.
- **La formación básica:** continuamos con la formación básica para los delegados recién elegidos, que requieren unos conocimientos sobre las materias que más necesitan para su correcto desarrollo como representantes de los trabajadores, en representación de nuestro sindicato. La formación básica consiste en 13 módulos de 65 horas en total que contienen las siguientes áreas temáticas: el delegado I y II, en el que se hace una presentación del sindicato, de las herramientas de acción sindical, de los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores o del calendario laboral; salud laboral; igualdad y conciliación; nóminas; contratación; negociación colectiva; técnicas



cas de negociación; la extinción del contrato de trabajo; protección social; técnicas de comunicación; mutuas; y un último módulo sobre medio ambiente, formación y cualificaciones. En el 2013 se han formado 210 nuevos delegados y delegadas.

En este campo de la formación básica vamos a poner en marcha desde principios del 2014 un **PROTOCOLO DE ACOGIDA A LOS NUEVOS DELEGADOS**, desarrollado como proyecto experimental por la Federación de Industria y que desde CCOO de Navarra lo hemos asumido para ponerlo en práctica inmediatamente. Este proyecto consiste en invitar a todos los delegados elegidos por CCOO a que pasen una jornada con nosotros en nuestra sede para explicarles cómo funciona el sindicato y para que conozcan directamente los servicios que tenemos, las distintas federaciones y las fundaciones vinculadas a nuestro sindicato y que se dedican a la formación (FOREM), a la atención a los inmigrantes (ANAFE) y a la ayuda a los más desfavorecidos (Fundación Paz y Solidaridad).

Esta jornada que compartimos con nosotros servirá para conocernos mejor, tanto los delegados con el sindicato como el sindicato con los delegados, estrechando nuestros lazos, para que el trabajo que desarrollemos en conjunto en los cuatro próximos años sea más fructífero. Este trabajo tiene una mayor importancia de cara al 2014, año de concentración de elecciones sindicales, donde se eligen el mayor número de representantes sindicales. A esta experiencia se pueden unir todos los delegados anteriormente elegidos, dirigiéndose a cualquiera de las sedes que CCOO tiene en Navarra, y apuntándose a la próxima reunión de acogida.

La formación sindical es una tarea que nunca se acaba y que va paralela a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En el nuevo año vamos a poner en marcha, como novedad, un protocolo de acogida a los nuevos delegados y delegadas. Todos los que se apuntan pasarán una jornada en nuestra sede y podrán conocer 'in situ' nuestros servicios, cómo funcionamos, así como las distintas federaciones y fundaciones vinculadas a CCOO.



CCOO denuncia que los recortes sociales hacen mella en las mujeres víctimas de la violencia sexista



CCOO conmemoró el Día Internacional de la Violencia contra las mujeres con una concentración como muestra de rechazo a la violencia de género y una asamblea informativa con delegados y delegadas. El sindicato alerta de que los recortes sociales están empeorando las condiciones de las víctimas de violencia machista, que acuden menos a la justicia, exige apoyo institucional y empleabilidad para ellas y denuncia también que las conductas violentas se están reproduciendo en los jóvenes.

CCOO de Navarra se concentró el pasado 25 de noviembre para rechazar la violencia de género y como muestra de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia sexista y también organizó una asamblea informativa con delegados y delegadas con motivo del Día Internacional de la Violencia contra las mujeres. En la asamblea intervinieron Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra; Pilar Arriaga, secretaria de Igualdad y Seguridad Social de CCOO de Navarra; y Ruth Iturbide, socióloga de la UPNA.

CCOO denunció los asesinatos por violencia de género, “que son inasumibles para una sociedad democrática, moderna e

igualitaria”. Desde el 2008, año de comienzo de la crisis, las denuncias han descendido desde 142.125 en 2008 hasta 128.543 en 2012, (10% aproximadamente), lo que parece confirmar que la crisis económica y el contexto de recortes sociales empeoran las condiciones para que las víctimas de violencia machista acudan a la justicia.

En la última década se han producido 658 víctimas mortales de violencia de género. Una media anual de 65,8 mujeres y una media mensual de 5,5 asesinatos. “Una violencia que no cesa y que se reproduce en nuestra juventud. El 30% de las asesina-



das en lo que va del 2013 eran menores de 30 años y se incrementan de forma alarmante las causas judiciales por razón de violencia de género en adolescentes de 15 a 17 años". Estos datos indican que el machismo que nutre las conductas violentas sigue reproduciéndose entre la juventud y que las relaciones de dominación, lejos de ser una rémora del pasado se perpetúan en nuestra sociedad. En este sentido, CCOO también ha criticado la LOMCE por "sexista, al fomentar la segregación sexual en las aulas y por no fomentar la educación en igualdad, algo clave para acabar con la violencia machista".

Los recortes sociales hace mella en las mujeres víctimas de la violencia sexista. Dos son las claves para salir de la violencia: apoyo institucional y empleabilidad. Sin embargo los recortes para cumplir con el objetivo de déficit no tienen en cuenta esta situación o cualquier otra. No les importan las víctimas, los enfermos, nuestros jóvenes.

CCOO insta a que la igualdad y la violencia se recojan en los convenios y sean una prioridad en la negociación colectiva

En cuanto a la negociación colectiva, desde CCOO entendemos prioritario que el tema de igualdad y violencia sea tratado en la negociación colectiva. A este respecto, la actuación del sindicato durante el año 2013 ha estado centrada en el estudio y/o participación de 30 convenios colectivos de sector y de empresa: hemos detectado que el tema del acoso sexual y acoso por razón de género y el tratamiento de la violencia sexista no está muy extendido en negociación.

La negociación colectiva debería recoger en su articulado varias cosas de las que hemos estudiado este año 2013: definición de acoso sexual, tipificación como falta muy grave y su correspondiente sanción, protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de género, derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género.

En Navarra se han publicado 85 textos nuevos, prórrogas o renovaciones de convenios colectivos de los que, con la colaboración del SNE, hemos estudiado o intervenido en 30. La conclusión del estudio es que esta materia está muy poco desarrollada en la negociación colectiva, a pesar de la magnitud del problema tanto del acoso sexual o acoso por razón de género en el trabajo, como de las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

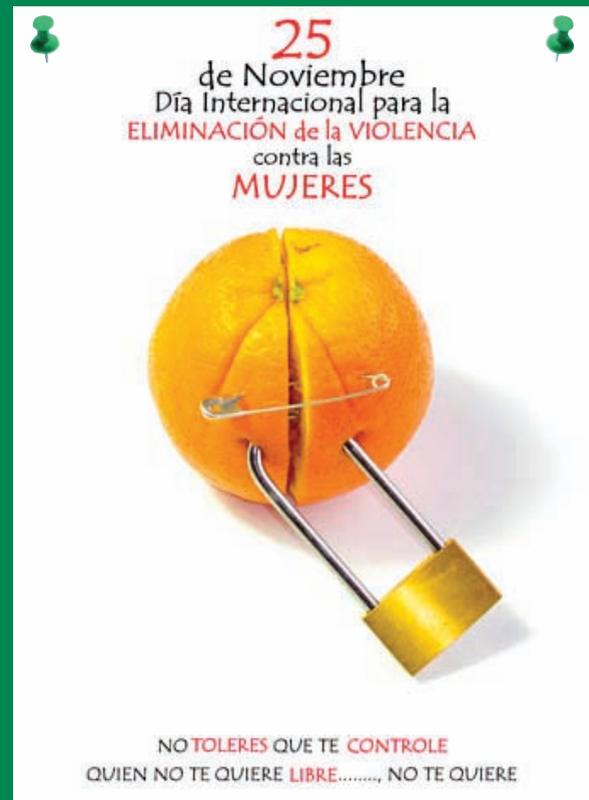
Como soporte para trabajar en la erradicación de estos problemas en el ámbito laboral, desde la Secretaría de Igualdad de CCOO y en colaboración con el SNE hemos editado una guía de derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género que hemos entregado a las personas trabajadoras, principalmente a los que negocian convenios colectivos con indicación expresa de cómo debemos plantearlos en el ámbito de la negociación colectiva.

El VIII concurso de carteles y eslóganes contra la violencia de género ya tiene ganadores

Ya se ha resuelto el fallo de la VIII edición del concurso que organiza la Secretaría de Mujer e Igualdad de CCOO de Navarra en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo para sensibilizar contra la violencia de género

El VIII concurso de carteles y eslóganes que organiza CCOO de Navarra en colaboración con el SNE ya tiene ganadores. Se trata de Francisco Irigaray Lorea, que ha ganado con el cartel "No toleres que te controle. Quien no te quiere libre... no te quiere", quien ha afirmado que destinará el importe del premio recibido a la Fundación Vicente Ferrer. Por otra parte, el eslogan ganador ha sido "Crea tendencia. Corta la violencia", de Silvia Baranda Los Arcos.

Tanto el cartel como el eslogan pasarán a formar parte de nuestra ya amplia colección de carteles que hemos recopilado a lo largo de estos años y que servirán para ilustrar la campaña de sensibilización que haremos en el año 2014, a través de guías, materiales, revista y/o papelería. Enhorabuena a las personas que han ganado.



**“La Prevención no
es un gasto, es
una inversión”**



Programa de
PREVENCIÓN de RIESGOS
LABORALES

Relacionados con la Dinamización
de la Cultura Preventiva



Tribunal Laboral


 TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA
 NAFARROAKO LAN EPAITEGIA

El nuevo enfoque del Tribunal Laboral de Navarra

En 1996 los sindicatos más representativos CCOO y UGT, junto con la CEN, firmaron el Primer Acuerdo Interprofesional de Resolución Autónoma de Conflictos. Desde entonces el Tribunal Laboral de Navarra (TLN) ha resuelto 23.000 conflictos generados en el ámbito de las relaciones laborales, resueltos con acuerdo en más del 50% de los casos. Las últimas reformas han propiciado un mayor protagonismo de los organismos de solución autónoma de conflictos, dotándolos de nuevas competencias de actuación y posibilitando una solución negociada de los conflictos.

En la actualidad nos encontramos con un catálogo de nuevas competencias en las que destaca la necesidad de instaurar procedimientos de sustitución del período de consultas en materias como EREs, movilidad, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc. También la obligación de establecer mecanismos que resuelvan de manera efectiva los conflictos derivados de las inaplicaciones de convenio, bloqueos de negociación colectiva o la pérdida de vigencia de los convenios colectivos (la llamada 'ultractividad').

Con esta perspectiva, nuestro sindicato, apostando por una solución negociada de los conflictos en todas estas materias, ha votado favorablemente el nuevo reglamento de aplicación en el TLN, que previamente fue acordado mediante la "Revisión del Acuerdo Interprofesional de Resolución de Conflictos" por CCOO UGT y la CEN con el objetivo de adecuar el funcionamiento del TLN a las nuevas competencias.

Por esto, cuando el acuerdo entre las partes no sea posible en el ámbito de la empresa, el procedimiento de mediación en Navarra para la solución autónoma de conflictos está ya preparado con los mecanismos que ofrecerá a las partes en conflicto. El objetivo es intentar acercar las posturas discrepantes con la asistencia de mediadoras y peritos que evalúen la posición de las partes y que eviten la judicialización de las relaciones laborales y la demora en la resolución del conflicto.

Limitar el poder de los empresarios de inaplicar las condiciones de los convenios colectivos

Es de destacar el papel que la Ley ha dado al Tribunal Laboral en los conflictos relativos a la "inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos". La norma plantea una "mediación obligatoria" para estos supuestos y en el caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la empresa. A fecha del cierre de esta revista, las empresas navarras habían solicitado a sus plantillas 77 inaplicaciones de convenios colectivos de distinta naturaleza. La inmensa mayoría habían sido acordadas en la empresa, en concreto 72, y las 5 restantes habían sido planteadas en el TLN, sin llegar a ningún acuerdo y siendo resueltas en última instancia por la Comisión Consultiva Nacional.

La preocupación del sindicato en estos supuestos es la ausencia de control sindical en la mayoría de los procesos. Así, más del 65% de las "inaplicaciones acordadas" en la empresa han sido por una comisión formada "ad hoc", es decir, por

trabajadores designados especialmente para ello, sin un proceso previo de elecciones sindicales y consecuentemente sin el control sindical adecuado.

Esta preocupación, que tiene que formar parte de nuestra acción sindical diaria para su control, nos ha llevado a instaurar en el ámbito del Tribunal un "proceso especial" para los supuestos de inaplicación. El objetivo es que las personas trabajadoras y su representación legal puedan solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Navarra con garantías de que la dificultad aludida por la empresa, (causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas), se va a estudiar con rigor desde el punto de vista técnico y con el informe de peritos designados al efecto, que ayudarán a los mediadores a tomar las medidas necesarias, en caso de que se necesiten.

En el ánimo del sindicato está ofrecer a su representación sindical y a las personas trabajadoras en general, las máximas garantías en procedimientos que no puedan ser solventados en el seno de la empresa; bien sea por desconocimiento o por falta de medios técnicos y humanos que evalúen con certeza la situación de "descuelgue" planteada por las empresas navarras.

Durante el 2013 se han renovado o prorrogado 3 convenios sectoriales cuyo ámbito de aplicación pertenece a Navarra y son negociados por la Federación de Industria de Navarra. Éstos se denominan: convenio colectivo para la industria siderometalúrgica, convenio colectivo de Fontanería y Calefacción y convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos. Con esto, Navarra ha concluido el 100% de la negociación colectiva sectorial.



Manifestación 23 de noviembre

#23N

Miles de personas emplearon su fuerza y se manifestaron para salvar nuestros derechos

Las calles de Pamplona y Tudela, así como las de las capitales de todo el país, se llenaron el pasado 23 y 24 de noviembre de gente dispuesta a luchar por defender sus derechos, por defender lo público, las pensiones y las personas. Plantaron cara a la resignación, al silencio, a los recortes, al frío y se manifestaron. 'Emplearon su fuerza' para rechazar el camino de privatizaciones, para plantar cara a la pérdida de derechos y de calidad de nuestro Estado de Bienestar y para denunciar la pobreza a la que nos están abocando las políticas neoliberales. Miles de personas se manifestaron para exigir alternativas en una jornada de movilización convocada a nivel europeo por la CES y respaldada por CCOO, UGT y la Cumbre Social.





Manifestación 23 de noviembre

Pese a los cantos de sirena sobre la incipiente recuperación económica y el insistente mensaje de distintos dirigentes políticos y empresariales, del ámbito nacional e internacional, proclamando que las políticas de austeridad empiezan a dar sus frutos, el ciudadano no percibe ningún atisbo de mejora sino, al contrario, el estancamiento de la situación.

Es por esto que la clase trabajadora y la ciudadanía en general, atendiendo la convocatoria de la CES, participamos en la jornada de movilizaciones del pasado 23 y 24 de noviembre contra los recortes de la UE, respaldada por los distintos gobiernos nacionales, entre ellos el español, que está generando más paro, pobreza y desigualdad y demandamos un plan de inversiones a nivel europeo para propiciar un crecimiento sostenible y empleos de calidad.

En nuestro país, todavía hay cerca de 6 millones de desempleados; se está precarizando aún más el mercado laboral, sustituyendo empleo indefinido por temporal; se continúa desmantelando el Estado de Bienestar a través de los recortes sociales en sanidad, educación, prestaciones por desempleo, pensiones, servicios sociales, justicia, servicios públicos esenciales; se siguen bajando los salarios mientras aumentan los beneficios empresariales; y se incrementa cada día, de manera alarmante, el número de personas por debajo del umbral de la pobreza. Ante esta realidad, miles de personas en Pamplona, en Tudela y en el resto de capitales del país salieron a las calles para defender nuestros derechos y exigir alternativas.



El Gobierno del PP está utilizando la crisis económica para aplicar una política neoliberal a ultranza que no le es ajena y que además rige el destino de Europa. Una política que antepone el interés privado al interés general, que incrementa las desigualdades y se desentiende del ciudadano. Frente a esta situación no cabe la resignación.

El pasado mes de octubre apoyamos distintas movilizaciones en toda España: el 7, coincidiendo con el Día Internacional por el Trabajo Decente; el 17, con motivo del Día Internacional de Lucha contra la Pobreza y el 24 de octubre toda la comunidad educativa mostró su rechazo a la ley Wert, secundando la huelga general de Educación y participando en masivas manifestaciones en todo el país.

El Gobierno, refugiado en una mayoría absoluta conseguida con falsas promesas, sigue sin escuchar, sin dialogar, sin ver las consecuencias de unas políticas que pretenden quebrar la solidaridad y la igualdad. Los Presupuestos

Generales del Estado para 2014 son más de lo mismo, continúan la línea del recorte del gasto de los últimos años, son antisociales y carentes de actuaciones dirigidas a impulsar el crecimiento y el empleo.

Escenifican la incapacidad del Gobierno para sacarnos de la crisis y anuncian que el final de la misma para las personas está lejos de llegar. La reforma de la Administración Local supondrá la pérdida de puestos de trabajo y la eliminación de servicios públicos próximos al ciudadano. Una reforma que una vez más se ha hecho sin diálogo social, sin criterios de racionalidad, con una clara intención privatizadora y que choca con el propio sistema democrático.

Otro ejemplo de esta política contra los derechos laborales y sociales es la reforma de pensiones, que el Gobierno de Rajoy quiere imponer de manera unilateral y que rompe la última promesa electoral del programa con el que accedió al poder. Esta reforma merma el poder adquisitivo de los pensionistas presentes y futuros y cuenta con el rechazo unánime de todos los grupos parlamentarios y de los interlocutores sociales. Hemos pedido la retirada de esta reforma de pensiones porque es innecesaria, injusta y solo responde a los intereses de los grupos económi-



cos y financieros, y también la retirada de la reforma de la Administración Local porque recortando derechos y servicios públicos se está atentando contra la inmensa mayoría de la sociedad y la calidad de la democracia.

Frente a esta erosión de nuestro Estado de Bienestar, frente al secuestro de los derechos, la ciudadanía no se resignó, ni se quedó en sus casas en silencio, sino que dio una respuesta masiva en las calles. No queremos un país en negro, donde prevalezca un único pensamiento, el de los poderosos, donde prime el individualismo frente al bien colectivo. Queremos un país de todos y para todos, donde las personas estén en el centro de todas las políticas.





Manifestación 23 de noviembre



Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra: "Frente al ataque a nuestro Estado de Bienestar, frente al secuestro de los derechos ciudadanos, frente al saqueo de lo público, no vale ni la resignación, ni el silencio. Porque eso es lo que quieren, silenciarnos, por eso han puesto en marcha la nueva Ley de Seguridad Ciudadana, una ley represora y antidemocrática, más propia de una dictadura que de un Estado de

Derecho. Porque nos quieren callados y sumisos limitando nuestra capacidad de respuesta. Y ahora amenazan con una nueva Ley de Huelga, atendiendo a los sectores más extremistas de la derecha y de la patronal. Una reacción de autodefensa que surge tras el éxito cosechado por la lucha de los trabajadores y trabajadoras de la limpieza madrileña".

Dos años de políticas autoritarias y antisociales contra la ciudadanía

Cientos de miles de personas volvieron a salir a las calles de las principales ciudades del país el 23 y 24 de noviembre para mostrar su rechazo a la política de recortes antisociales y al desmantelamiento del Estado de Bienestar que está llevando a cabo el Gobierno de Rajoy desde que ganó las elecciones, hace ahora dos años, y que están llevando al país a la ruina. Unas multitudinarias manifestaciones, promovidas en toda Europa por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y que respondían a la convocatoria de la Cumbre Social, plataformas y mareas ciudadanas para exigir al Gobierno un cambio de rumbo y que sitúe en el centro de sus políticas a las personas.

La jornada de movilización del 23 de noviembre (que en Catalunya, Asturias y Andalucía se celebró un día después) se convirtió en una respuesta masiva contra los recortes y la austeridad que están erosionando los derechos de la ciudadanía. Unas multitudinarias manifestaciones en las que han estado presentes los recortes en pensiones, prestaciones y servicios públicos, educación, sanidad, dependencia, igualdad, libertades... así como los problemas laborales por los que atraviesan muchos trabajadores y trabajadoras amenazados por despidos y recortes salariales.

Ignacio Fernández Toxo: "En las manifestaciones del 23 y 24 de noviembre, los trabajadores y trabajadoras, la ciudadanía en general, han dado una respuesta contundente de rechazo a las políticas de austeridad y recortes que están causando estragos en toda Europa y sólo han generado más paro, pobreza y desigualdad"





Balance, retos y actuaciones para afrontar el nuevo periodo

El Consejo de la Unión Sindical de CC OO de Navarra aprueba con el 97% de los votos el informe del secretario general en el que se plantean diferentes iniciativas para reforzar el sindicato y alternativas para hacer frente a la crisis.

El pasado 20 de diciembre el Tribunal Laboral acogió la reunión del Consejo de la Unión Sindical de CC OO de Navarra, máximo órgano de dirección entre congresos, para hacer balance sobre la actuación del sindicato en el último año y debatir sobre las propuestas para afrontar el nuevo periodo. El informe presentado por Raúl Villar, secretario general del sindicato, contó con el voto favorable del 97% del consejo formado por 101 delegados y delegadas en representación de las diferentes federaciones sectoriales que componen la organización.

Contexto: situación de emergencia

Villar calificó la realidad económica, social y política con la que cerramos 2013 de emergencia total y absoluta. Mientras las decisiones políticas que se adoptan en Europa y se aplican con entusiasmo en España y Navarra siguen empecinadas en continuar aplicando las recetas centradas en la austeridad y el control del gasto, las brechas de la desigualdad social siguen creciendo a pasos agigantados. Y lo que es más grave, seguimos

sin ver un mínimo indicio de recuperación de la economía y el empleo.

Según Villar, la situación de Navarra no es ajena al contexto nacional y europeo, ni en términos económicos, ni en términos sociales y lamentablemente tampoco en términos políticos e institucionales. Hay quien quiere ver brotes verdes, nosotros seguimos insistiendo en el riesgo de estancamiento, y sobre todo en la nula incidencia de los datos macroeconómicos sobre la gravedad del desempleo. Seguimos hablando de una tasa de paro que supera el 18%, de 55.500 personas que continúan en el desempleo y están viendo además como agotan las prestaciones sociales y desciende la cobertura de la protección social. Son ya más de 17.000 los hogares en los que todos sus miembros están en paro, en 5.500 de ellos no entra ningún ingreso "común", y en más de 3.600 conviven pensionistas con el resto de miembros en paro.

Existen alternativas: cambiar la orientación de las políticas

Villar insistió en las alternativas que está planteando el sindicato para afrontar la crisis, abordando una política fiscal más agresiva que grave más a quién más tiene y que garantice ingresos suficientes para redirigirlos a la inversión, a políticas industriales, al fomento de la economía y al mantenimiento de los derechos sociales y el Estado de Bienestar en la Comunidad. Tanto Navarra, como España y Europa necesitan un ambicioso plan de inversiones y estímulos dirigidos a reactivar la economía, en línea con las

propuestas que ha planteado la Confederación Europea de Sindicatos.

Villar puso el acento en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de calidad como factor de cohesión social y fuente de empleo y censuró todas las medidas que se están planteando para atacar a los servicios públicos, porque son un atentado contra los derechos sociales y el papel de las Administraciones Públicas en la redistribución de la riqueza.

En clave interna: adaptar el sindicato a las nuevas realidades

En el apartado de retos y actuaciones Villar planteó diferentes iniciativas para adaptar el sindicato a la nueva realidad. En este sentido, el Consejo debatió sobre estrategias para llegar a más centros de trabajo (sindicato de proximidad) mejorando las herramientas organizativas (equipos de extensión, comarcas y secciones sindicales), estrategias para reactivar la movilización y la participación de los trabajadores, reforzar las alianzas con la sociedad potenciando la Cumbre Social, mejorar la comunicación interna y externa, la formación sindical, además de la adaptación del modelo organizativo.

Según Villar "el objetivo es ser más fuertes, en definitiva, para responder mejor ante la grave situación económica, social y política que estamos viviendo" para lo que pidió actuar sobre dos directrices: "implicación, compromiso y cohesión interna por un lado; y planificación, rigor, evaluación y transparencia por otro".



TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



La **MOVILIDAD SOSTENIBLE** es más **segura, equitativa, saludable, eficiente, económica y competitiva**, pero exige **IMPLICACIÓN, COMPROMISO, DIÁLOGO Y CONSENSO**.

i **Infórmate y participa**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

Avda. Zaragoza, 12-6ª planta, 31.003 Pamplona · Tf: 948 233 090
mambiente@navarra.ccoo.es · www.navarra.ccoo.es



Gobierno
de Navarra



Iniciativas sindicales para una política industrial

La Federación de Industria presenta un documento con propuestas para cambiar el modelo productivo y poner en marcha una verdadera política industrial

El análisis de la situación actual del tejido industrial pone de manifiesto que el peso en el PIB de la industria manufacturera viene cayendo desde 1985, situándonos en estos momentos muy alejados de los países más industrializados de la UE, en un proceso que se ha agravado de forma significativa por el impacto de la crisis económica. Este declive ha supuesto la correspondiente destrucción de empleo industrial.

Contrasta con esta situación la existencia de empresas y sectores productivos exportadores, que están consiguiendo mantener e incluso incrementar sus cuotas de mercado, lo que confirma la competitividad de las empresas españolas más abiertas al exterior, en las que predomina el empleo estable y de calidad.

Necesidad de cambio de modelo productivo. Para CCOO, la magnitud del impacto de la actual crisis en España responde en gran medida a los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el crecimiento de la última etapa de expansión. Por ello, el cambio de este modelo productivo lo consideramos una prioridad de país, para garan-

tizar que una vez superada la crisis, el crecimiento económico sea más sólido y equilibrado.

Para ello, proponemos la puesta en marcha de amplias alianzas políticas y sociales, con el mundo académico y de la investigación científica. Emplazamos al Gobierno a poner en marcha políticas orientadas a este cambio de modelo productivo, que deben tener un enfoque global y estructural, porque la reactivación económica, la creación de empleo, los derechos laborales, la protección y cohesión social y el cambio de patrón de crecimiento, entendemos que van siempre unidos.

Por una política industrial. Cambiar el modelo productivo requiere dotarse de una verdadera política industrial; apostar por una política energética que garantice la suficiencia de suministro, la sostenibilidad medioambiental y un coste competitivo de la energía; invertir en I+D+i e introducir las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso productivo; dotarse de las infraestructuras necesarias, impulsar el ferrocarril y las intercomunicaciones; promover la agrupación y colaboración de las empresas; mejorar el sistema educativo, en especial la FP, apostando por la formación a lo largo de la vida y garantizar la financiación a las empresas.

La magnitud del impacto de la crisis en España responde en gran medida a los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el crecimiento de la última etapa de expansión.

PROPUESTAS

- **I+D+i.** La salida de la crisis debe hacerse potenciando un modelo productivo de mayor competitividad y productividad, basado en el apoyo al desarrollo de la investigación e innovación en sectores de media y alta intensidad tecnológica, que debe complementarse con la apuesta por la investigación e innovación en los sectores tradicionales.
- **Internacionalización.** Se debe continuar fomentando la actividad en el exterior de las empresas, reforzando la presencia de empresas que cuentan con experiencia internacional en mayor o menor grado, e impulsando y apoyando la salida al exterior de nuevas empresas que puedan afrontar este reto.
- **Financiación.** Las pequeñas y medianas empresas necesitan de crédito suficiente, como mínimo para abordar sus necesidades de circulante. Para ello, sería necesario utilizar todos los recursos disponibles.
- **Formación Profesional.** Sería necesario disponer de oferta pública suficiente para atender la demanda creciente de titulados teniendo como referente las futuras necesidades del mercado de trabajo.
- **Sectores a desarrollar.** Es imprescindible que la política industrial se oriente a favorecer claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y señale objetivos de desarrollo sectorial en diferentes ámbitos.
- **Cooperación empresarial.** Consideramos imprescindible el fomento de la cooperación y agrupación empresarial. Las políticas de apoyo a 'clusters' innovadores o distritos industriales buscan externalidades positivas entre empresas para explotar al máximo las economías de escala.
- **Sostenibilidad energética.** Consideramos necesario fijar como objetivo prioritario la consecución de la sostenibilidad energética, como medida no sólo económica, para no seguir agravando el cambio climático, sino también como factor fundamental de desarrollo industrial y mejora de la competitividad de las empresas españolas.



La cerrazón de la patronal y de la Administración moviliza a la FSC

Desde el inicio de la crisis, el sindicato ha venido proponiendo diversas iniciativas que hubiesen ayudado a salir antes y mejor de esta (pacto por el empleo, propuesta para la reactivación económica, el crecimiento del empleo y la cohesión social y recientemente nuestra propuesta de renta mínima garantizada, entre otras). Pero también hemos dicho que no íbamos a permitir que la crisis la pagásemos los trabajadores, que no la hemos generado, y en esto último no parece que estemos cumpliendo el objetivo.

Cinco millones y medio de personas en paro, 50.000 de ellas en Navarra; 630.000 familias viviendo en la pobreza extrema sin ningún tipo de ingreso; más del 50% de nuestros jóvenes se encuentran en paro sin ninguna esperanza de encontrar empleo y abocados a la emigración... En esta situación, los poderes públicos en lugar de proporcionar servicios públicos de calidad que ayuden a mejorar la situación de las personas, como les mandata la Constitución, están provocando la destrucción de nuestro sistema social y del modelo de bienestar que en toda Europa se fue conquistando por la lucha de los trabajadores y trabajadoras desde el final de la segunda guerra mundial.

Por otra parte, la reforma laboral del Partido Popular está diseñada para hacer estragos en la negociación colectiva y por esa vía empeorar las condiciones para los trabajadores y trabajadoras provocando una devaluación salarial y un trasvase de nuestras rentas a las de los empresarios.

En Navarra, en junio del pasado año fuimos capaces de acordar con CEN y UGT las condiciones para mantener la negociación colectiva sectorial superando la reforma laboral. Sin embargo, las patronales de los sectores que nos toca organizar en la FSC, desde el Gobierno de Navarra que ha obviado la negociación colectiva optando por la imposición, al sector de Artes Gráficas, pasando por todos los del Transporte (Mercancías, Viajeros, Sanitario) e incluso el de Gestión Deportiva han optado por intentar devaluar gravemente las condiciones laborales de las personas trabajadoras y los planteamientos irracionales de las distintas patronales nos están abocado a la movilización.

Los conflictos generados en los sectores de la FSC tienen repercusiones en la ciudadanía, puesto que afectan a servicios públicos y es necesario ganarse el respaldo de las personas usuarias de los mismos a las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras para garantizar la conquista de las mismas.

Aumenta la conflictividad en los sectores de la FSC: “Las patronales de Artes Gráficas, Transporte (Mercancías, Viajeros, Sanitario) o Gestión Deportiva han optado por intentar devaluar gravemente las condiciones laborales de las personas trabajadoras y sus planteamientos irracionales nos están abocado a la movilización”



Jornada sobre drogodependencia en el ámbito laboral

La jornada, organizada por la FSC y la secretaria de Salud Laboral, ha abordado la percepción sindical de las drogas, los datos y situaciones (estrés, frustración) de consumo en el trabajo, y planes para prevenirlo en las empresas.

Para CCOO, la problemática del alcohol y otras drogas trasciende el ámbito laboral, pero se manifiesta en éste de forma

específica. Las condiciones desfavorables para la realización de tareas, trabajos peligrosos, turnos, así como situaciones que se derivan de esas condiciones (estrés, frustración, falta de estímulo, inseguridad en el empleo, etc) pueden actuar como desencadenantes y moduladores del consumo. La prevención de la drogodependencia ha de enmarcarse dentro de los programas de salud de las empresas.



El acuerdo en el convenio de hostelería garantiza su pervivencia

CCOO alcanzamos el pasado mes de noviembre un acuerdo junto con UGT y las patronales de hostelería de Navarra AEHN y ANAPEH que garantiza la pervivencia del convenio sectorial de hostelería como fuente de derechos para los 15.000 trabajadores y trabajadoras que engloba este sector en Navarra.

Bajo el paraguas de este convenio sectorial se encuentran 15.000 trabajadores y trabajadoras en Navarra de las actividades de bares, restaurantes, hoteles y colectividades (comedores escolares), entre otras.

El acuerdo para dos años, 2013 y 2014, mantiene tanto los salarios como la jornada actuales; recoge mejoras en materia de conciliación de vida familiar y laboral, mejorando las excedencias por guarda legal y cuidado de familiares, con cuatro años de reserva del puesto de trabajo, así como el reconocimiento al disfrute de vacaciones en caso de imposibilidad de disfrutarlas en su momento por causa de incapacidad (bajas, maternidad, etc). También gracias a la cláusula de ultractividad firmada, hasta finalizar el 2017, con arbitraje obligatorio posterior, se consigue de hecho que la misma sea ilimitada, garantizándose la pervivencia del convenio.

Por otro lado se ha negociado una cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo, que obliga a las empresas a acreditar documentalmente las causas del descuelgue. En cualquier caso la inaplicación será proporcional a la situación de la empresa y se garantizará el empleo. Finalmente, si no hubiese acuerdo, será un arbitraje en el Tribunal Laboral de Navarra (órgano con participación directa de CCOO y UGT) el que decidirá los términos del descuelgue.

El acuerdo es para dos años, mantiene el salario y la jornada actual y recoge mejoras en materia de conciliación de vida familiar y laboral



Acuerdos en los convenios de Almacenistas de Frutas y Verduras de Navarra y Comercio de Ganadería

También a mediados de noviembre se alcanzó un acuerdo en el convenio colectivo sectorial de Almacenistas de Frutas y Verduras de Navarra. La vigencia del mismo es 2012, 2013 y 2014. En materia de retribuciones se pactó un 0,6 anual, con una ultractividad de cuatro años con arbitraje obligatorio posterior. En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, solo en el momento de la firma del convenio y con arbitraje voluntario.

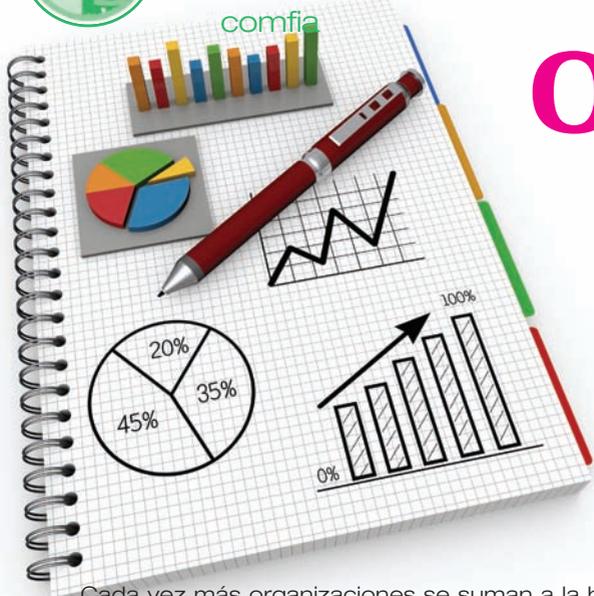
En el convenio de Comercio de Ganadería de Navarra hemos alcanzado un acuerdo que alarga la ultractividad del convenio hasta marzo de 2014, con lo cual se consigue que el convenio no decaiga en 2014, pero con un compromiso de cerrar un acuerdo de revisión y actualización del convenio en el primer trimestre de 2014, con calendario de reuniones.



CCOO RECHAZA LA PROPUESTA DE RENEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2013-2014

El Consejo Federal Estatal de Servicios Privados ha rechazado la propuesta de las asociaciones empresariales de renegociar el convenio vigente de Seguridad Privada. La propuesta ha sido rechazada por 27 votos en contra y 3 a favor. La FSP considera

que la falta de credibilidad de la patronal de Seguridad Privada impide confiar en la renegociación de un acuerdo cuyo cumplimiento estará siempre supeditado a la voluntad arbitraria de esas mismas empresas.



Otra economía es posible

Al son de la cantinela “la economía va mal”, se suceden actuaciones que degradan las condiciones de vida de las personas. Decisiones de nuestros gobernantes y actitudes de resignación, miedo y desesperanza de los ciudadanos, no ayudan a cambiar el sentido de la espiral en la que estamos inmersos. Sin embargo, hay alternativas. CCOO, gracias a la afiliación y representación sindical, tiene espacios públicos y de negociación donde plantear propuestas para una sociedad más justa.

Cada vez más organizaciones se suman a la búsqueda de otros modelos: monedas sociales, presupuestos municipales participativos, trueques, bancos de tiempo, finanzas éticas... Desde CCOO, además de la defensa de los derechos de los trabajadores en el día a día, y en la creencia de una mejor manera de gestionar nuestros recursos económicos, al amparo de las instituciones públicas, proponemos:

1. OTRA FISCALIDAD

Reconocemos que en el momento actual existe un desequilibrio en la balanza de ingresos y gastos; desequilibrio provocado por una mala praxis en la gestión de la economía pública, pero defendemos que el equilibrio no debe pasar por un mayor recorte de gastos, que afecta directamente a los derechos humanos básicos de vivienda, educación, sanidad, trabajo y calidad de vida.

CCOO ha propuesto al Gobierno una serie de medidas que incluyen una **reforma fiscal**, como actuación más determinante y necesaria para unas finanzas públicas sostenibles. Se incluyen medidas coyunturales, como subir ciertas cotizaciones, o estructurales, en las que la lucha contra el fraude sea un objetivo prioritario. La tolerancia con la evasión fiscal es insostenible en términos económicos y éticos.

Recientemente hemos tenido en Pamplona la oportunidad de escuchar a Carlos Bravo, secretario de Protección Social de CCOO, la concreción de estas medidas, así como la necesidad de redefinir el gasto de la Seguridad Social, de forma que los pensionistas actuales y futuros no vean mermada su capacidad económica.

2. OTRAS FINANZAS

Hemos sido testigos en estos últimos años de la reconversión del sector financiero. Tanto trabajadores como clientes hemos sido víctimas de unas conductas empresariales que han favorecido la generación de burbujas especulativas, y han terminado por arrasar miles de puestos de trabajos y cientos de oficinas. Millones de euros públicos han sido destinados a la sola supervivencia del sistema actual, que salda esa deuda con una grave restricción de crédito a personas y empresas.

Desde COMFIA apoyamos otros modelos de banca, nacidos de la necesidad de unas finanzas sostenibles, por el pueblo y para el pueblo. Así, en algunos ámbitos de nuestra organización

ya hemos creado alianzas y participamos en cooperativas de banca ética.

Creemos en otra manera de entender la intermediación bancaria, como un servicio a la sociedad. Por eso, también en la banca tradicional impulsamos prácticas de **Inversión Socialmente Responsable**. Participamos como representantes de los trabajadores en las comisiones de control y exigimos el cumplimiento de criterios que no violen normas internacionales de derechos humanos.

3. OTROS MODELOS DE DESARROLLO

Y finalmente, apostamos por la RESPONSABILIDAD SOCIAL de las empresas. Entendemos que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de conducir los negocios de las empresas que tiene en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional y de la normativa internacional en todos los ámbitos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.

Este concepto, que está poniéndose de moda a través de sellos impulsados por Administraciones Públicas, al abrigo de instituciones privadas (con ánimo de lucro), debe ser estrictamente vigilado por los Grupos de Interés. Si eres trabajador, si te consta que en tu empresa se está siguiendo un proceso de implantación de RSE, tienes la responsabilidad de participar. Te interesa, y tienes derecho. No hay proceso válido de RSE en ninguna empresa, que no tenga en cuenta a sus trabajadores. En cualquiera de las fases de proceso: diagnóstico, desarrollo, implantación, comunicación, evaluación, los trabajadores somos parte interesada, y el sindicato está a disposición para cualquier orientación y ayuda al respecto.

Desde COMFIA apoyamos otros modelos de banca, nacidos de la necesidad de unas finanzas sostenibles: ya hemos creado alianzas y participamos en cooperativas de banca ética.



2013: un año difícil para los trabajadores y trabajadoras

ducir costes las trae desde su planta de Madrid y las secuencia para la entrada en cadena por medio de una subcontrata. Y por último, hemos sufrido el cierre de la planta de producción de resinas de **INQUINASA**, fábrica situada en Echavacoiz desde hace más de 60 años y que ha dejado en la calle a cerca de 60 trabajadores. También sufrimos un nuevo recorte en la plantilla de **TRELLEBORG INEPSA**, acompañado por un intento de devaluar el convenio colectivo, que se solventó favorablemente para los trabajadores después de fuertes movilizaciones.

Todas estas decisiones de cierre, de dudosa justificación, pues los empresarios lo hacen por ganar más dinero, se han realizado al amparo de la normativa laboral que el gobierno ha puesto en marcha, que elimina la autorización gubernativa de los EREs de extinción de contratos.

El otro problema al que nos hemos enfrentado es la amenaza de la desaparición de los convenios colectivos. Nuestros sectores se rigen en su mayoría por convenios sectoriales de carácter estatal. Con grandes dificultades hemos renovado los convenios: General de la Industria Química (que afecta a 8.500 trabajadores en Navarra), el del Vidrio y la Cerámica, el de las Estaciones de Servicio, el del Frío Industrial. También antes de finalizar el año hemos firmado junto a la UGT el convenio provincial de la Industria Textil. Todos ellos con subidas salariales muy modestas, pero manteniendo intacto el grueso del contenido del convenio, salvando los derechos laborales, a la espera de que en los próximos años la negociación colectiva nos sea más favorable.



Aunque el Gobierno se esfuerce en una campaña de marketing sobre los “brotes verdes” y el final de la crisis, este año ha sido un periodo especialmente duro para los trabajadores

Hemos tenido que enfrentarnos a los efectos destructivos de la Reforma Laboral de Rajoy, que como nosotros habíamos advertido solo ha traído más paro, más precariedad y un empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo. Los sectores representados por la Federación de Químicas y Textil de CCOO en Navarra no han sido una excepción y hemos sufrido grandes problemas.

Los más graves han sido los cierres de fábricas, muchas de ellas muy importantes en el sector, como las factorías de **GAMESA** en Tudela e Imarcoain. Cierres decididos por una empresa que mientras despide a centenares de trabajadores anuncia la obtención de beneficios este mismo año. También ha cerrado la planta de **BORGERS** en Pamplona, empresa suministradora de las moquetas del Polo para VW y que para re-

Todas estas decisiones de cierre, de dudosa justificación pues los empresarios lo hacen por ganar más dinero, se han realizado al amparo de la normativa laboral de este Gobierno





Campaña en defensa de las pensiones, la dependencia, la sanidad y los servicios públicos

Nuestro sistema público de pensiones es el principal instrumento con el que cuenta el Estado de Bienestar, que garantiza la principal fuente de rentas para más de 9 millones de pensionistas en España, en Navarra más de 126.368.

El incremento de las pensiones en un 0,25% supone una nueva agresión del gobierno a este colectivo, para el 2014 la subida se situará entre 0,5€ y 6,3 mensuales. Mientras según el INE las frutas y verduras han subido más de un 25%, las patatas un 31%, los medicamentos el 8%, la bombona de butano más de un 7%, la luz y el gas superan el 10%, entre 2012 y 2013 las pensiones consolidan una pérdida de poder adquisitivo que se agravará en el 2014 con una pérdida adicional del 1,2 %.

La revalorización es necesaria no sólo para compensar el incremento de costes que han experimentado los productos básicos sino también porque los pensionistas son el sustento principal de más del 26% de los hogares (en Navarra cerca de 6.000 hogares y en España más de 400.000).

Adjuntamos cuadro comparativo de pérdida de poder adquisitivo para una pensión media de 14.000 € anuales en los próximos años con la subida del 0,25% del gobierno y una inflación del 1% y sin cláusula de revisión.

Exigimos la revalorización de las pensiones incumplida en 2011 y 2012: exigimos la retirada de la nueva fórmula de revalorización propuesta por el Gobierno. CCOO propone medidas de mejora de ingresos para resolver los verdaderos retos de las pensiones.

Dependencia: la atención a la dependencia es un derecho. El Sistema de Dependencia en apenas 6 años de vida ha sido capaz de atender a cerca de 800.000 personas. Las reformas impuestas por el Gobierno suponen un claro recorte del derecho a la protección de la dependencia.

- Se ha reducido el número de beneficiarios/as.
- Se ha reducido la intensidad de las prestaciones.

- Se ha aumentado el copago.
- Se pretende modificar el concepto de red pública y oferta pública de servicios.

Sanidad pública: desde el Estado Central y desde varias comunidades se han promovido numerosas reformas en materia sanitaria que han supuesto una reducción evidente de la calidad y cobertura del derecho a la salud de los ciudadanos. Las principales líneas para ello han sido:

- Imposición del copago farmacéutico.
- Aumento del número de medicamentos excluidos.
- Reducción de la cobertura ofrecida por los servicios públicos de salud.
- Reducción de la cartera de prestaciones.
- Exclusión de las personas emigrantes sin documentación de la cobertura pública.
- Potenciación de las fórmulas de gestión privada.

El derecho a las pensiones públicas, a la dependencia y a la sanidad pública es tuyo, es nuestro, defiéndelo.

AÑO	Subida del 0,25 %					Subida del 1%					AÑO
	PENSIÓN	%	S.ANUAL	TOTAL	PERDIDAS	TOTAL	S.ANUAL	%	PENSIÓN		
2014	14.000,00	0.25 %	35	14.035,00	105	14.140,00	140	1%	14.000,00	2014	
2015	14.035,00	0.25 %	35,09	14.070,09	211,31	14.281,40	141,4	1%	14.140,00	2015	
2016	14.070,09	0.25 %	35,18	14.105,26	318,95	14.424,21	142,81	1%	14.281,40	2016	
2017	14.105,26	0.25 %	35,26	14.140,53	427,93	14.568,46	144,24	1%	14.424,21	2017	
2018	14.140,53	0.25 %	35,35	14.175,88	538,26	14.714,14	145,68	1%	14.568,46	2018	
2019	14.175,88	0.25 %	35,44	14.211,32	649,97	14.861,28	147,14	1%	14.714,14	2019	
2020	14.211,32	0.25 %	35,53	14.246,85	763,05	15.009,89	148,61	1%	14.861,28	2020	
2021	14.246,85	0.25 %	35,62	14.282,46	877,53	15.159,99	150,1	1%	15.009,89	2021	
2022	14.282,46	0.25 %	35,71	14.318,17	993,43	15.311,59	151,6	1%	15.159,99	2022	
2023	14.318,77	0.25 %	35,8	14.353,96	1.110,75	15.464,71	153,12	1%	15.311,59	2023	

Organízate, haz oír tu voz, en CCOO existen otras alternativas más justas y eficaces para garantizar los servicios públicos y la sostenibilidad del sistema público de pensiones.



Actividades para el 2014

Desde la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO y la Asociación Navarra de Jubilados Progresistas estamos elaborando las actividades que vamos a realizar para el colectivo de pensionistas y jubilados, con el fin de fomentar su desarrollo personal, mejorar la participación y su cohesión social en temas que nos competen directamente.

Desde la Federación seguiremos trabajando para responder a los continuos recortes y agresiones que el Gobierno del PP viene aplicando en servicios públicos. Las acciones e iniciativas tienen que ir orientadas a luchar y seguir movilizándonos contra estas políticas que están afectando y empobreciendo cada vez más a la sociedad y que se agrava aún más en el colectivo de las personas mayores.

Paralelamente con la Asociación ANAJUP seguiremos potenciando el Envejecimiento Activo, fomentando la visión positiva de la etapa adulta con actividades orientadas a la realización de actividades culturales y de ocio; actividades de formación con cursos de informática, cursos sobre autocuidados para la salud y prevención de enfermedades; y tercero con la realización de jornadas informativas que afectan al colectivo de personas mayores (sanidad, pensiones, protección social, dependencia y envejecimiento activo, entre otras).

Aprovechamos estas líneas para animaros a todos/as a participar en las actividades que se programen y realicéis las sugerencias que consideréis oportunas para un mejor desarrollo de las mismas. Por nuestra parte seguiremos ofreciendo un servicio lo más cercano, integral y humano posible.

El Partido Popular presenta una proposición en el Congreso de los Diputados que plantea cambios importantes en las condiciones laborales de los docentes y en el sistema de Acceso e Ingreso, que de ninguna manera se han negociado con los sindicatos.

El Ministerio no llevó ningún documento para la negociación a la última reunión el pasado mes de noviembre y ahora pretende llevar la discusión al terreno político y mediático. La propuesta pretende cambiar el sistema de Ingreso -paradójico si tenemos en cuenta que la limitación de la tasa de reposición al 10% hace que prácticamente ninguna comunidad convoque oposiciones- para que se seleccionen los mejores expedientes, menospreciando la experiencia del profesorado interino.

También se propone vincular la carrera profesional (Grados) a la consecución de objetivos y evaluaciones externas de la función docente, y cambiar la formación inicial del profesorado, sin valorar previamente el nuevo Máster de Formación al

Profesorado implantado recientemente en las universidades españolas dentro del plan Bolonia.

No puede justificarse una modificación de las condiciones de trabajo en base a los resultados del informe PISA o de otros, como el McKinsey, puesto que el sistema actual ya da resultados por encima de la media de la OCDE en varias comunidades, entre ellas Navarra. Por tanto, no es el sistema de acceso el que está fallando, sino las diferencias socioeconómicas entre unos alumnos y otros, situación que se ve agravada por los recortes en la red pública de enseñanza.

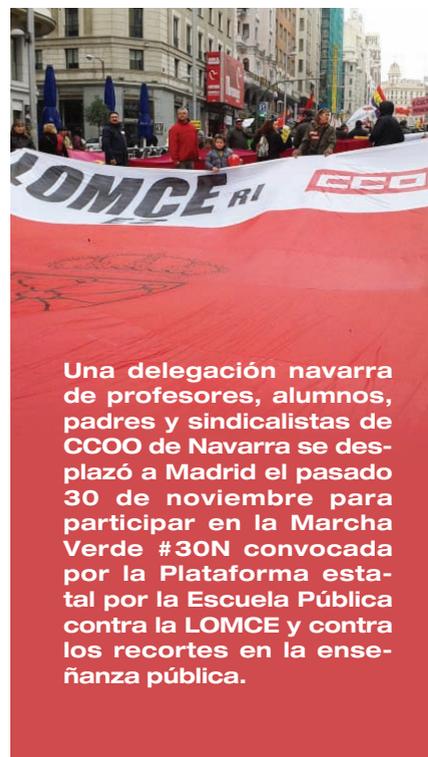
CCOO no va a tolerar que se modifiquen las condiciones de trabajo de los docentes desviando los asuntos fuera de las mesas de negociación para condicionarla o burlarla. Todos los aspectos que afectan a las condiciones de trabajo del profesorado, ya sea a través del Estatuto Docente o de cualquier otro medio, deben ser negociados y, si es posible, consensuados.

ENSEÑANZA PRIVADA

El sector de la atención: en crisis

El Gobierno de Navarra sigue sin implicarse en la atención a los sectores socio-educativos: centros de atención a discapacidad, centros especiales de empleo y de atención a menores. En Navarra, estos centros están atendidos por empresas privadas que están total o casi totalmente subvencionadas.

Es responsabilidad de la Administración garantizar que las entidades gestoras no utilicen la excusa de la crisis para recortar derechos de los trabajadores y las trabajadoras, descolgándose de los convenios u obstaculizando su firma. Si la Administración no garantiza en las licitaciones el cumplimiento de los convenios, aumentará la conflictividad laboral y la atención a los sectores discapacitados.



Una delegación navarra de profesores, alumnos, padres y sindicalistas de CCOO de Navarra se desplazó a Madrid el pasado 30 de noviembre para participar en la Marcha Verde #30N convocada por la Plataforma estatal por la Escuela Pública contra la LOMCE y contra los recortes en la enseñanza pública.



La concertación en la sanidad navarra: presente y futuro del modelo sanitario Navarro

Los recortes de la financiación y el bloqueo en la renegociación de los conciertos del SNS-Osasunbidea con la sanidad concertada están repercutiendo de manera muy negativa en las condiciones laborales y salariales de las plantillas de estas empresas.

La FSS-CCOO siempre ha defendido, y lo sigue haciendo, el sistema sanitario público, el Servicio Navarro de Salud, como el prestador principal de la atención sanitaria. En Navarra este servicio históricamente se ha complementado con varios centros concertados por el gobierno foral. Esta complementariedad en la asistencia sanitaria está en grave riesgo, hasta el extremo de no garantizar su viabilidad, motivada por la disminución en la financiación a la que les está sometiendo el SNS-O por las diferentes actividades sanitarias que prestan.

Para intentar resolver el permanente aumento de las listas de espera, el Gobierno de Navarra propone en los nuevos conciertos, que por otro lado no terminan de ver la luz, una disminución económica drástica, con la correspondiente consecuencia en los salarios y condiciones laborales de los compañeros y compañeras de estos centros, ya de por sí más bajos que en la sanidad pública.

Asimismo, no deja de sorprender las desafortunadas ocurrencias del SNS-O para aliviar las listas de espera. La última ha sido la de ofertar a subasta "paquetes de operaciones" a la libre concurrencia de las empresas del sector, para que en espacios breves de tiempo hagan determinado número de intervenciones. No piensan en las consecuencias de sobrecarga laboral de los trabajadores y trabajadoras de las empresas concesionarias, que están aumentando exponencialmente el trabajo, sometiendo a una tensión y ritmos de trabajo propios de otras épocas.

Desde la FSS-CCOO de Navarra hemos defendido y defendemos que tanto el hospital San Juan de Dios, la Clínica San Miguel, Padre Menni, Josefina Arregui, Fundación Argibide, ANA-SAPS, y otros muchos, han sido y son entidades que prestan un servicio público, y es responsabilidad de la Administración Foral que los servicios que se prestan en estos centros tengan la suficiente dotación presupuestaria para que no se resienta ni la atención sanitaria a la ciudadanía, ni los salarios y derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de estos centros.

CCOO está en primera línea para defender los derechos de estos profesionales, tanto en los juzgados como en la calle, como

ya lo hicimos con los compañeros y compañeras de la Clínica San Miguel primero y del Hospital San Juan de Dios unos meses después, oponiéndonos a los recortes, tanto de empleo como de salarios. Las movilizaciones, junto a la negociación, impidieron que la pérdida de poder adquisitivo fuera mayor que la que se podía haber dado. Todo ello con el respaldo y legitimidad que nos dieron las urnas en las elecciones sindicales de estos centros y el refrendo de los acuerdos mediante asamblea, pero hubo que pactar en ambos centros bajadas de salarios, movidos por las amenazas de la aplicación de la reforma laboral y el recorte presupuestario, no siendo los únicos ni principales responsables de estos recortes las empresas, sino el propio Gobierno Foral.

Desde Sanidad de CCOO defendemos que se puede y se debe crear un modelo de concertación mejor que el actual y más transparente que lo que hemos visto en el pasado. Un modelo de concertación en el que debe primar la atención sanitaria de calidad, cuestión para lo que es indispensable el mantenimiento del empleo (y su refuerzo) y la mejora de las condiciones laborales de los profesionales sanitarios que trabajan en esta parte tan importante de la sanidad en Navarra.

Es por esto, por lo que proponemos que se haga una planificación más eficaz y eficiente de la concertación sanitaria. Ha quedado patente que no sólo se cubren picos de actividad concretos, sino que desarrollan una actividad estructural, por lo que exigimos que en los pliegos se contemple el respeto por parte de las empresas de los derechos laborales que tienen los trabajadores, incluidos los incrementos salariales pactados a lo largo de la vigencia del concierto y para ello es imprescindible la sostenibilidad económica a través del mismo. Si el Gobierno no garantiza estas condiciones económicas mediante los conciertos, la población en Navarra perderá una parte muy importante e imprescindible de nuestro sistema sanitario.

Desde la Federación de Sanidad defendemos que se puede y se debe crear un modelo de concertación mejor que el actual, más transparente y eficaz. Para ello es necesario defender los derechos laborales de los profesionales y que el Gobierno garantice las condiciones económicas mediante los conciertos

La Federación de Agroalimentaria organiza una jornada sobre fijos discontinuos en Tudela

El pasado 12 de noviembre, la Federación de Agroalimentaria organizó en la sede de Tudela una jornada sobre fijos discontinuos para analizar los nuevos cambios surgidos en torno a esta figura laboral, tan importante en nuestro sector. A la jornada acudieron 85 delegados y delegadas de CCOO de Navarra, Cataluña, Aragón y Euskadi.

En la jornada participaron Jesús Villar, secretario general de la Federación Agroalimentaria; Ángel Soler, secretario general de la Federación Agroalimentaria de Murcia; y Jesús Ceras, secretario general de la Federación Agroalimentaria de Navarra.

¿Cuáles son las principales modificaciones del contrato fijo discontinuo?

Con las modificaciones aprobadas por CCOO con el Ministerio de Empleo se consigue equiparar los derechos de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos con los trabajadores a tiempo completo. El acuerdo se firmó en agosto de 2013 y entró en vigor con carácter inmediato, refrendado por una sentencia del Tribunal Constitucional que consideraba discriminatorio e insuficiente el periodo cotizado por estos trabajadores de cara al acceso a la pensión. Este acuerdo reconoce más pensión con un menor requisito de cotización, y de él se pueden beneficiar alrededor de 2,5 millones de personas. Además, se garantiza el complemento a mínimos que mejorarían las pensiones más bajas. Este acuerdo permite que aquellas prestaciones que en su día fueron denegadas puedan ser revisadas y concedidas. Tendrían un carácter retroactivo de 3 meses. Principales modificaciones:

- Se flexibiliza el periodo de carencia de 15 años con independencia del porcentaje de jornada que se hubiera trabajado. Es decir, un día trabajado es igual a un día cotizado.

- Se mantiene el coeficiente multiplicador de 1,5 por cada día cotizado.
- Se mantiene también el actual complemento a mínimos.

Desde la Federación Agroalimentaria de CCOO hacemos una valoración positiva de dicho acuerdo.



Firmado un convenio colectivo en General Mills

El pasado 22 de noviembre la mayoría del Comité de Empresa (7 de CCOO, 2 de UGT, 3 de ELA y 1 de LAB) y la dirección hemos llegado a un acuerdo de convenio colectivo en la empresa General Mills en los siguientes términos:

- Vigencia: 2014-2016
- Empleo y contratación: a la firma del preacuerdo se harán 80 contratos fijos más 31 contratos fijos relacionados con la jubilación parcial a lo largo de la vigencia del convenio. Los nuevos contratos fijos se harán de entre el personal que vienen prestando servicios con contratos de ETT.
- Puesta en marcha del contrato fijo discontinuo durante la vigencia del convenio, lo que supone realizar más de 150 empleos fijos discontinuos.
- Durante los años de vigencia del convenio los trabajadores dispondremos de 1,5 días de libre disposición.
- La sección de vegetales comenzará el turno la noche del domingo.
- 'Sala blanca' igualará los descansos con el resto de fábrica.
- Se garantizará la jubilación parcial hasta el 2018.
- Las horas de médico por acompañar a hijos no tendrá límite en la edad.
- En cualquier situación de IT se cobrará el 100% a partir de los 20 días.
- El incremento salarial durante los años 2014-2016 será de un 1%. Esta cantidad se puede aumentar en un 0,8% de variable.
- Las horas extras se incrementarán en un 1%.
- Descuelgue: la empresa se compromete a la no aplicación del descuelgue previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Hemos garantizado la ultractividad.

Desde CCOO valoramos muy positivamente este acuerdo ya que hemos conseguido los objetivos que la Sección Sindical de CCOO nos habíamos marcado al inicio de la negociación. Hemos conseguido que los trabajadores de GM tengan unos derechos garantizados al firmar un convenio colectivo (hasta ahora teníamos Pacto de empresa), hemos acabado con la precariedad laboral al conseguir que la empresa realice 116 contratos fijos y por otra parte hemos puesto en marcha la contratación de fijos discontinuos. Además, hemos conseguido mejoras sociales y salariales y hemos blindado el convenio frente a la reforma laboral.



60 personas se forman en el sector del comercio y la hostelería para asegurarse un futuro

60 personas, todas ellas desempleadas y nacidas en el extranjero, la mayoría perceptora de la Renta de Inclusión Social, han participado en el programa de inserción laboral de Anafe-CCOO '¿Qué le pongo?', con el que han aprendido a ser camareros, ayudantes de cocina o dependientes.

La Fundación Anafe celebró el pasado 18 de diciembre una jornada con los participantes del programa '¿Qué le pongo?', financiado por el Servicio Navarro de Empleo. Este programa forma parte de un Itinerario Integrado de Inserción Laboral, que combina acciones de diferente naturaleza -información, orientación, formación, práctica laboral, etc.-, y tiene como finalidad conseguir la inserción laboral de los desempleados.

Se han realizado cuatro acciones formativas de carácter profesionalizador: dependiente/a de pescadería y de carnicería, ayudante/as de cocina, camarero/as de barra y comedor.

Después, los participantes realizaron prácticas no laborales en empresas (45 horas) en 43 centros de trabajo gracias a los 24 acuerdos de colaboración que suscribió Anafe. Finalmente se han realizado acciones de información, orientación y acompañamiento para el empleo. Gracias al programa, han tenido hasta la fecha una oportunidad laboral 27 personas, lo que supone el 45% de los participantes: camareros/as de barra y comedor (9), ayudantes/as de cocina (8), pescadería (7), carnicería (3).

La Fundación Anafe en 2013

La Fundación ANAFE-CITE tiene como fin la incorporación social y laboral de la población inmigrante residente en Navarra. En los 11 primeros meses del 2013 atendió a 12.976 personas. Los datos del histórico de la entidad arrojan las siguientes cifras: desde que empezó su andadura en 1991, ANAFE ha atendido a 63.974 personas en los centros de Pamplona, Tudela, Peralta, Estella, San Adrián, Tafalla, Sangüesa y Alsasua de los algo más de 90.000 extranjeros residentes en Navarra. La población atendida por ANAFE procede de más de 158 países diferentes. Los tres más representados siguen siendo Ecuador, Marruecos y Colombia

Un 78,56 % de la población atendida está en situación jurídico-administrativa regular, porcentaje que está subiendo. Su tasa de paro es del 40,4% según datos de la EPA para el tercer trimestre de 2013, más del doble que la del conjunto de la población (18,2%).

Asimismo, la afiliación extranjera a la seguridad social se ha reducido entre enero y octubre en 1.353 personas (-6%), mientras que para el conjunto de la población la tendencia ha sido inversa, con un aumento del número de afiliados del 1,3% (3.149).



Cooperación para mejorar la depuración de agua en Perú

Es en enero de 2012 cuando nuestros compañeros de Perú nos visitan y se comienza a diseñar lo que hoy se ha convertido en una experiencia enriquecedora para todos los que hemos formado parte de ella y que mejorará la depuración de agua en algunas zonas de Perú.

El proyecto en su inicio tenía como objeto trasladar los conocimientos y las formaciones correspondientes sobre las tecnologías de la depuración de aguas residuales, así como la asistencia técnica para el estudio de las estructuras deficientes de depuración de aguas que hay en los dos distritos de la provincia de Caylloma, Perú.

El trabajo realizado trata, por un lado, de concretar cuál de las tecnologías existentes en depuración de aguas residuales es la más correcta para la zona en la que nuestros compañeros peruanos trabajan en su día a día, y por otro, realizar el estudio de las infraestructuras deficitarias que existen en la zona para ver si se pueden mejorar.

El proyecto ha contemplado la realización de una visita por parte de las autoridades locales de los dos distritos del Perú a Navarra, para que puedan conocer de primera mano sistemas de gestión de agua, depuradoras de tamaño equivalente a las necesidades de sus habitantes así como diversas reuniones. Esta tarea da como fruto una propuesta técnica concreta que tratará de mejorar los sistemas de depuración de agua de poblaciones peruanas.

Una nueva línea de trabajo, una nueva experiencia y un ejemplo de que la cooperación tiene muchas facetas que desarrollar y que la coordinación entre diferentes ámbitos es sumamente beneficiosa.



La formación para el empleo, un derecho laboral incuestionable

En los últimos meses asistimos a una campaña mediática contra el movimiento sindical, cuestionando su participación y gestión en los cursos de formación dirigidos a personas en activo y en desempleo. CCOO continuará participando en ellos porque la formación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, porque está financiada por ellos y porque es el instrumento indispensable para la inserción laboral y para mantener el empleo.

Frente a este nuevo intento de sembrar dudas sobre la legítima actividad de los sindicatos, CCOO recuerda que los fondos, la ejecución de programas y los cursos formativos están sometidos a un riguroso seguimiento y control por parte de la Administración, realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal y por la propia Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que valoran los requisitos de presentación, concesión, gestión y liquidación de las ayudas, garantizando su transparencia y equidad.

¿Por qué CCOO participa en la formación?

Porque es un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, reconocido en la Constitución (Art. 40.2) y en el Estatuto de los Trabajadores.

Porque está financiada por trabajadores y trabajadoras. De la cuota de Formación Profesional (0,7% de la base de cotización a la Seguridad Social), el 0,6% lo aporta la empresa y el 0,1% el trabajador a través de la retención en la nómina.

Porque es el instrumento indispensable para la inserción laboral y para mantener el empleo. La tasa de paro está relacionada directamente con el bajo nivel de estudios.

La formación es esencial

En los próximos años, el envejecimiento de la población y la creciente demanda de altos niveles de cualificación harán aún más necesaria la formación a lo largo de toda la vida. Contar con ella significa ampliar las posibilidades de mantener o encontrar un trabajo de calidad. Como representantes de los trabajadores y trabajadoras, el papel de los sindicatos es de vital importancia, pues garantiza la vinculación del derecho a la formación con el mundo laboral por medio de la negociación colectiva.

Una formación solidaria y equitativa:

Garantiza el cumplimiento del derecho constitucional a la formación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la vida, y permite reducir las desigualdades educativas, dando una oportunidad a las personas para mejorar su cualificación.

Transparente y abierta a la ciudadanía:

El presupuesto de Formación para el Empleo, su distribución sectorial y territorial y las condiciones en que se otorgan las ayudas se publican en el BOE, y se pueden consultar en la web de la Fundación Tripartita, <http://www.fundaciontripartita.org>, donde también se publica una relación de los beneficiarios de las subvenciones y de su importe. En el patronato de la Fundación Tripartita participan las organizaciones sindicales (CCOO, UGT, CIG) y empresariales (CEOE, CEPYME) más representativas y la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Fuertemente inspeccionada:

- Los cursos son fiscalizados por inspectores de Trabajo.
- El Servicio Público de Empleo Estatal lleva a cabo anualmente un plan de seguimiento y control de la formación que cubre un mínimo del 5 % de los fondos públicos destinados a formación.

- En 2012, los inspectores del SEPE han supervisado la realización de 33.973 cursos visitándolos durante su ejecución y 1.573 cursos más mediante entrevistas a alumnos y profesores. En total se ha inspeccionado el 21% de los cursos de formación de oferta para comprobar, in situ, si se cumplen las condiciones de aprobación.
- La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) y el Tribunal de Cuentas realizan controles periódicos sobre el desarrollo de la Formación para el Empleo.

Muy bien valorada por quienes participan en los cursos:

- Desde el año 2007, las personas que participan en los cursos de Formación para el Empleo completan un cuestionario de evaluación de la calidad. La formación de oferta es la que obtiene las mejores puntuaciones, por encima de la que gestionan las empresas.
- El 79,26% de los participantes está de acuerdo o muy de acuerdo con que la formación recibida aumenta sus posibilidades de mejora de puesto de trabajo, dentro o fuera de su misma empresa.
- La valoración media del alumnado que realizó cursos en 2012 es de 3,61 puntos sobre 4 y ha mejorado con los años, ya que en 2009 era de 3,30 puntos.

¡Conoce tus derechos!

¿Estás al tanto de todos los servicios y descuentos que puedes disfrutar por ser afiliado o afiliada?



Entra en nuestra web www.navarra.ccoo.es (en la sección de servicios) o pásate por nuestra sede para pedir la guía impresa y descubre todos los derechos, servicios y ventajas que tienes por ser afiliado o afiliada a CCOO de Navarra.

Disfrutarás de derechos y servicios como la asesoría jurídica, orientación laboral personalizada, acceso a una bolsa de empleo, atención a colectivos específicos (mujer, juventud, inmigración, pensionistas...), además de descuentos especiales en parques temáticos, alojamientos, centros de estética y salud, agencias de viajes, tiendas...

¡Afílate!

Afílate, tu mejor garantía **Afílate** zaitetz, zure garantiarik onena da-ta

CCOO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

DATOS PERSONALES DATU PERTSONALAK

DNI o NIE NAN	L	APELLIDOS ABIZENAK	NOMBRE IZENA	FECHA NACIMIENTO JAOTZE DATA	PAÍS DE NACIMIENTO NON JAIOA (ESTATUAJ)	SEXO SEXUA
DIRECCIÓN HELBIDEA		Nº S. S. GIZARTE SEGURANTZAREN ZK.	NOMBRE ABREVIADO IZEN LABURTUA	TELÉFONO TELEFONOA	E-MAIL	PROFESIÓN LANBIDEA

DATOS EMPRESA ENPRESAKO DATUAK

CIF IFK	Nº S. S. GIZARTE SEGURANTZAREN ZK.	NOMBRE ABREVIADO IZEN LABURTUA	TELÉFONO TELEFONOA	DIRECCIÓN HELBIDEA	C. P. P. K.	LOCALIDAD HERRIA	TIPO DE CONTRATO KONTRATU MOTA
---------	------------------------------------	--------------------------------	--------------------	--------------------	-------------	------------------	--------------------------------

DATOS SINDICALES DATU SINDIKALAK

FECHA AFILIACIÓN AFILIAZIO DATA	RAMA ADARRA	SECTOR SEKTOREA	COD. KOD.	SUBSECTOR AZPISEKTOREA	COD. KOD.	CONVENIO DE APLICACIÓN ZE KONBENIO APLIKATUKO ZAION	COD. KOD.
<input type="checkbox"/> A RELLENAR POR EL SINDICATO SINDIKATUAK BETETZEKO		PREFERIRIA PAGAR LA CUOTA SINDICAL: KUOTA SINDIKALA HONELA ORDAINDUKO DUT:		<input type="checkbox"/> POR NÓMINA NOMINAREN BIDEZ		<input type="checkbox"/> POR BANCO/CAJA BANKU/AURREZKI KUTXAREN BIDEZ	

ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA BANKUAN HELBIDERATZEKO AGINDUA

ENTIDAD BENEFICIARIA ENTITATE ONURADUNA	FECHA DATA	DETALLE DOMICILIACIÓN HELBIDERATZEKO DATUAK	TITULAR DEL RECIBO ORDAINAGRIAREN TITULARRA		
CC.OO. UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR) CC.OO. DIRUBILKETAREN UNITATE ADMINISTRATZAILEA (DUU)		CONCEPTO CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN KONTZERTU: AFILIAZIOAREN KUOTA SINDIKALA			
TITULAR CUENTA DE CARGO ZORDUNKETA KONTUAREN TITULARRA	ENTIDAD ENTITATEA	OFICINA BULEGOA	D.C. KD	Nº CUENTA KONTU ZK	ENTIDAD DE CRÉDITO KREDITU ENTITATEA
	CCC BKK				NOMBRE IZENA
					DIRECCIÓN HELBIDEA
					LOCALIDAD HERRIA

MUY SRES. MIOS: CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA NUEVO AVISO, ATIENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACIÓN.
JAUN/ANDRE AGURGARRIK: NIRE KONTUAREN KARGURA, ETA BESTERIK ESATEN EZ DEN ARTE, BETE EZAZUE HELBIDERATZE AGINDU HAU.

FIRMA: SINADURA: