

acciónsindical

ekintza sindikala



www.navarra.ccoo.es

| Revista de Comisiones Obreras de Navarra | Número 40 | Junio 2015

Franqueo Concertado nº 34/213 | Periodicidad trimestral | 1 euro | Gratuita para los afiliados y afiliadas



**Objetivo:
proteger a
las personas**



Salario



Igualdad



Convenio



Empleo Estable



Protección Social



Derechos

¡Conoce tus derechos!

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

Protección jurídica Empleo Derechos Formación Igualdad de condiciones Salario Protección Social Descuentos Servicios

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!

CCOO, cerca de ti

Comarca de Tudela

Tudela

Eza, 5
948 82 01 44

Castejón

Estación renfe, s/n
948 81 42 54

Comarca de Sakana

Alsasua

Zelai, 79 bajo
948 56 40 51

Comarca de Sangüesa

Sangüesa

Mayor, 10
948 87 07 81

Comarca de Estella

Estella

María de Maeztu, 19 - 21 bajo
948 55 42 51

San Adrián

Santa Gema, 33 - 35 entrpl.
948 67 20 24

Viana

Tudela, 9 bajo
948 64 53 95

Mendavia

Miguel Pérez, s/n
948 69 52 22

Comarca de Tafalla

Tafalla

Beire, 2 bajo
948 70 26 73

Peralta

Avda. de la Paz, 7A,
1ª planta, puerta B
948 75 07 98

Sede central

Avda Zaragoza 12, 4ª planta.
31003 - Pamplona
948 24 42 00
navarra@navarra.ccoo.es

Horario: de lunes a jueves
de 9 a 14 y de 16 a 19 horas
Viernes de 8 a 15 horas

Y además...
¡síguenos en la web y en las redes!

www.navarra.ccoo.es

@ccoonavarra 

www.facebook.com/ccoonavarra 

www.youtube.com/user/ccoonavarra 

Nuestra prioridad, proteger a las personas

La recuperación no está llegando a las personas, por eso salimos a la calle el primero de mayo, para decir alto y claro que "así no salimos de la crisis". Las graves consecuencias que las políticas de austeridad y las reformas estructurales han tenido para los trabajadores y trabajadoras están detrás de esta situación. Los contratos a tiempo parcial y de muy poca duración, la devaluación salarial, la precariedad de los nuevos empleos, la reducción de derechos laborales y la disminución de las tasas de cobertura de la protección social certifican que las desigualdades están aumentando, alejándonos de una salida justa de la crisis. Para CCOO la lucha contra la pobreza a través del reparto de la riqueza es una prioridad sindical de primer orden. Urge poner en marcha medidas que nos lleven a revertir la situación, actuaciones concretas para proteger a las personas. Para ello estamos planteando diferentes iniciativas:

La primera, reforzar la protección social para hacer frente al paro y a la pobreza. CCOO ha registrado en el Congreso una Iniciativa Legislativa Popular para poner en marcha una Renta Mínima Garantizada en todo el Estado, que atienda las necesidades de la ciudadanía, y especialmente de las personas más afectadas por la crisis económica. Un nuevo derecho subjetivo, orientado a proteger a quienes se encuentran en edad laboral y, queriendo trabajar, carecen de empleo y de ingresos suficientes para garantizar una mínima calidad de vida. Se trata de una iniciativa con la que se pretende ampliar la protección social a 2,1 millones de personas y a 1,8 millones de hogares que carecen de ingresos. En Navarra, la renta mínima beneficiaría a 14.214 personas. Una iniciativa compatible y complementaria de la Renta de Inclusión Social de la comunidad, y que permitirá contar con más recursos para fortalecer los sistemas de protección social.

La segunda, la revalorización de los salarios. Con ese objetivo hemos impulsado la firma de un nuevo Acuerdo por el Empleo y Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017. Se trata de un acuerdo muy valioso, que culmina muchos meses de difícil negociación, y que contribuye a crear el marco más propicio para consolidar una recuperación económica más rápida, duradera y justa. El Acuerdo certifica el fin de la devaluación salarial. Deja claro que no

se pueden hacer las mismas políticas salariales en una época de recesión que en una de crecimiento, aunque éste sea débil. El sindicato se fijó cuatro objetivos importantes en la negociación del AENC, los cuales están recogidos: el empleo, el incremento de salarios, la ultraactividad de los convenios, y el convenio de carácter sectorial, el que mejor regula las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. En materia salarial, el acuerdo alcanzado recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016. Además, incluye medidas de revisión vinculadas a la evolución de los precios. La etapa de devaluación salarial se ha terminado, y se abre otra en la que los trabajadores deben ganar poder de compra para reactivar así la demanda y poder consolidar y acelerar la recuperación, aumentar la creación de empleo y reducir el paro de manera rápida y significativa.

La tercera, apuntalar la reactivación de la economía y el empleo a través de políticas expansivas. CCOO de Navarra ha formulado sus propuestas para el nuevo Gobierno que surja tras los resultados del 24 de mayo, emplazándole a que asuma un compromiso claro y firme para cambiar el rumbo y dar prioridad a las demandas sociales y laborales de la ciudadanía. El objetivo, apuntalar la reactivación de la economía y la creación de empleo, a través de la recuperación progresiva de los niveles de inversión y de gasto perdidos desde 2009. El Acuerdo de reactivación económica consensuado con los agentes económicos y sociales al final de la legislatura es un buen punto de partida: inversión productiva, política industrial, impulso de la I+D+i e internacionalización deben de ser los pilares de la política económica. Junto a ella, la recuperación del empleo de calidad debe ser un objetivo central del nuevo gobierno, con la recuperación de las plantillas públicas y de su poder adquisitivo, además de planes de choque de empleo y de lucha contra la precariedad laboral.

La puesta en marcha de estas propuestas sólo puede garantizarse con una democracia real y participativa. Por ello reclamamos **una apuesta decidida por la consolidación del diálogo social y la concertación en Navarra**, como esquema para canalizar la participación de los interlocutores sociales y económicos en el impulso de iniciativas de progreso y prosperidad para la comunidad.

CCOO de Navarra ha formulado sus propuestas para el nuevo Gobierno que surja, emplazándole a que asuma un compromiso claro y firme para dar prioridad a las demandas de la ciudadanía. El objetivo, apuntalar la reactivación de la economía y la creación de empleo y priorizar la agenda social





Actualidad sindical
6 a 15



1-M: Así no salimos de la crisis
16 a 19



Precariedad y pobreza laboral
20 a 21



Propuestas al nuevo Gobierno
22 a 23



Renta mínima para 14.000 navarros
24 a 25



Acuerdo por el empleo y los salarios
26 a 27



Avances en el Consejo del Diálogo Social
29



Los tribunales restituyen derechos
30 a 31

Edita
Comisión Ejecutiva de CC00 de Navarra

Dirección
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

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

Fotografía
Unión Sindical de CC00 de Navarra
Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación
Cabinet Comunicación

Tirada
16.000 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.



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



La imagen

El 1 de mayo, Día Internacional del Trabajo, CC00 rindió un sencillo homenaje a las personas que este año cumplen 25 años de afiliación en el sindicato, en agradecimiento por esos 25 años de compromiso. Los homenajeados fueron: Javier Aguilera Martín, Ángel Alfaro Rojano, Pablo Apesteguía Yabar, Pilar Aranda Vázquez, Patxi Aristu Narcue, Pedro María Azcona Burgui, Jesús Barandiarán Pérez, Juan Vicente Barandiarán Pérez, Juan Baringo Márquez, Ricardo Bel Larrañaga, Jesús M. Bernechea García, Ignacio Bustingorri Urtasun, Joseba Carbón Bretos, Pedro Javier Corro Iribarren, Santiago Costa Casabiel, Santiago Cristóbal Villoslada, Tomás de La Torre Verdejo Salinero, Manuel Delgado Méndez, Roberto Egea Jiménez, Javier Elizalde San Juan, Javier Elizari Castrillo, Iñaki Fernández de Aranguiz Baleztena, Francisco Javier Fernández Orcoyen, Emilio Galera Ortega, Amaia González González, Casimiro González Serrano, Alicia Goñi Aletxa, Juan Miguel de Goñi Sainz, Fernando Herrero Marín, Enrique Ibáñez Escalada, Jesús Miguel Ibáñez Escalada, Juan Luis Lainez Magallón, Fernando Lana Guembe, Beatriz Larrea Mora, Ignacio Leunda Larumbe, Javier López Esparza, Ricardo López Fernández, Antonio Llamazares Ortiz, Jesús Ignacio Martín Campos, Bautista Mendivil Ochoa, Amelia Muñoz de León, Pedro Navarrete Jodar, Anastasio Plaza Berruete, Roberto Rodríguez Rodríguez, José María Ruiz Fabo, Purificación Valerio Elvira, José Miguel Valmaseda Lumbreras, José Francisco Vallejo Ochoa, Francisco Javier Varea Marcos, Víctor Zabala Pérez, José Ignacio Zardoya Villafranca, José Gabriel Zoco Goñi, Víctor Zubiat Sarriguren.

El dato

25,2%

Sólo uno de cada cuatro desempleados en Navarra percibe prestaciones (un 25,2%; mientras que en España la tasa asciende al 29,4%). Nuestra comunidad es donde más ha caído la tasa de protección de parados en los últimos cuatro años; convirtiéndose en la región con menor protección de todo el Estado, según un estudio de CC00. Los datos reflejan que hay más de 35.000 personas que no perciben ninguna prestación en la Comunidad Foral y 3.838.639 en el conjunto del Estado. Desde 2011, la tasa de protección en Navarra ha disminuido 16,2 puntos, mientras que en el conjunto del país lo ha hecho en 9,64 puntos.

Sube

Ganada la lucha contra la privatización del Registro Civil.

El Gobierno ha anunciado que ya no entregará a los Registradores la gestión de los Registros Civiles y que derogará el RD-ley 8/2014 (que privatiza los Registros Civiles) y la Ley 18/2014. Además, ampliará la entrada en vigor de la Ley 20/2011 al menos hasta julio o diciembre de 2016. Sin perjuicio de continuar negociando para que el Registro Civil se mantenga en el ámbito de la Administración de Justicia, para CC00 y el resto de sindicatos de la Administración de Justicia es un logro histórico haber obligado al Gobierno a retirar su primer intento de privatización en la administración de justicia. Una vez más, se demuestra que la lucha por los derechos es útil; que cuando se mantiene, se comparte y no se da por perdida, siempre hay posibilidad de no perder derechos, de recuperarlos o de conquistarlos.



Baja

CC00 denuncia pintadas en su sede de Alsasua.

La fachada de la sede comarcal de CC00 en Alsasua amaneció pintada el Primero de Mayo, un acto violento e intolerable. El sindicato denuncia este acto injustificable, que va en contra del respeto hacia los trabajadores y trabajadoras y el buen hacer de este sindicato de clase. Desde CC00 hacemos un llamamiento a ejercer el derecho a la libertad de expresión desde la responsabilidad, la ética y el respeto a todas las personas y organizaciones que garantizan la buena convivencia en nuestra comunidad.





Derechos

CCOO contra la LGTBifobia

El pasado 17 de mayo se celebró el Día Internacional contra la Lesbofobia, la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (LGTBifobia), coincidiendo con que fue en ese día cuando se suprimió la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1990. No sucede lo mismo con la transexualidad, que sí sigue formando parte de esta lista.

El sindicato hace un llamamiento para que las empresas adopten medidas para crear confianza y construir contextos más seguros y favorables para la diversidad sexual y la identidad de género. Desde CCOO trabajaremos para conseguirlo desde nuestra acción sindical y a través de la negociación colectiva. CCOO se compromete a exigir e introducir en los convenios colectivos cláusulas que impidan la discriminación laboral por diversidad sexual e identidad de género, porque un empleo libre de discriminación es posible.

Industria

Acuerdo en Faurecia de Tudela para convertir a 30 eventuales en indefinidos

El comité de la empresa Faurecia Automotive Exteriors de Tudela (5 CCOO, 3 UGT y 1 ELA) ha logrado un importante acuerdo con la dirección, que permitirá convertir los contratos eventuales de alrededor de 40 personas en contratos indefinidos. El acuerdo se firmó el pasado 27 de marzo entre dirección y comité, y gracias a él 30 trabajadores y trabajadoras ya han pasado a ser indefinidos. Además, la planta de Tudela está pendiente de la adjudicación de un nuevo proyecto. El acuerdo también contempla que en el momento en que se firme dicho proyecto otras 10 personas eventuales también pasarían a ser fijos, aumentando a 40 el número de personas indefinidas.

Internacional

CCOO reclama Inversiones Socialmente Responsables como palanca de cambio hacia la sostenibilidad

El sindicato organizó el pasado 1 de junio en Civitan la jornada "Inversiones socialmente responsables, fondos de pensiones y banca ética. Una nueva economía para un mundo en crisis". En la jornada, abierta al público en general y organizada en colaboración con el Gobierno de Navarra, se dieron a conocer las características de las inversiones socialmente responsables, su relación con los fondos de pensiones y la importancia de promocionar otro tipo de sistema financiero más sostenible.

Carlos Bravo, secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO, realizó la ponencia marco de la jornada y señaló la importancia de que el inversor "se plantee cuál es el impacto que tienen las compañías donde coloca su dinero y busque productos financieros socialmente responsables, es decir, que tengan en cuenta aspectos sociales, medioambientales y de buen gobierno en sus inversiones". En la jornada participaron también miembros de Economistas sin Fronteras y Banca Ética Fiare, entre otros.



idad sindical

Sigue las últimas noticias en www.navarra.ccoo.es



Industria

Firmado un preacuerdo en el convenio de la industria textil

CCOO y UGT hemos firmado un preacuerdo en el convenio de la industria textil que tiene aspectos muy positivos, garantizándonos una subida salarial para los tres años por encima del IPC, mejoramos licencias, la lactancia y las horas de visita al médico. También para los salarios más bajos, (14.140€) mejoramos la redacción, para garantizar que se cobren en todas las empresas.

Vamos a realizar una consulta por todas las empresas del sector; si los trabajadores y trabajadoras lo ratifican, firmaremos el convenio lo más rápidamente posible, para su publicación en el BON y el cobro de los atrasos y la subida salarial.

Construcción y Servicios

Convenio de limpiezas y de construcción y obras públicas

La Federación de Construcción y Servicios de CCOO está en plena negociación del Convenio de Limpiezas: ya se han celebrado siete reuniones hasta el momento sin que se hayan acercado posiciones. Por otro lado, en cuanto al Convenio de Construcción y Obras Públicas, el pasado 8 de junio se reunió la comisión paritaria para proceder a la firma de la revisión salarial del 0,6% para 2015.

Enseñanza

Continúa la lucha por un convenio digno en el sector de centros de atención a la discapacidad

Los trabajadores de los centros de atención a personas con discapacidad continúan en lucha para exigir el desbloqueo del convenio sectorial, que afecta a unos 800 trabajadores y trabajadoras en Navarra. Las trabajadoras y trabajadores de este sector, que han realizado numerosas concentraciones y paros durante los últimos años de lucha por un convenio digno, han denunciado los descuelgues que de forma unilateral están realizando las empresas que gestionan estos centros, subvencionados con dinero público, y han exigido la implicación del nuevo gobierno que surja tras las elecciones del 24-M para que se retomen las negociaciones y se pueda llegar a una solución.



Policía Foral

CCOO en Policía Foral pide a Interior que paralice las interinidades arbitrarias

A finales de noviembre del año pasado, desde la Sección Sindical de CCOO en Policía Foral denunciábamos la intención que tenía la Dirección General de Interior de cubrir, de forma interina, arbitraria y basada exclusivamente en la confianza, catorce plazas de cabo de Policía Foral en las distintas comisarías del cuerpo autonómico. Fue entonces cuando desde la Dirección General de Función Pública se paralizó esta "maniobra" por culpa de algunos sindicatos que habían metido ruido, según las propias palabras del Director de Interior, Patxi Fernández. CCOO urge a la inmediata convocatoria de las catorce plazas del empleo de cabo que ha creado el Gobierno de Navarra.



FSC

CCOO lleva a Correos a la Audiencia Nacional por esquirolaje empresarial por las huelgas de mayo



CCOO ha llevado ante la Audiencia Nacional a Correos por las conductas ilegales acometidas en el proceso de movilización realizado en mayo con tres huelgas generales y tres paros parciales. Entre las medidas impuestas por la empresa, se encuentran la contratación temporal de trabajadores en el período de convocatoria de huelga, la realización de horas extraordinarias, medidas de movilidad funcional de los trabajadores, desvío masivo de envíos a otros centros de trabajo y a otras empresas ajenas al Grupo Correos y la apertura de centros de trabajo fuera de su horario habitual.

CCOO, sindicato mayoritario de Correos, ha recordado que el conflicto que vive la mayor empresa del sector público viene motivado por el enorme recorte de empleo -15.500 puestos en los últimos cinco años, 200 en Navarra, y 11.000 en lo que llevamos de legislatura-, por el recorte salarial de sus 52.000 trabajadores -cuyos sueldos llevan congelados cinco años- y por el bloqueo en la negociación de un nuevo Convenio para el que el sindicato exige más plantilla fija, recuperación salarial y de derechos.

FSC

La FSC recurre la supresión del 'Uso Especial' para los funcionarios de los Montepíos de Navarra

La FSC ha recurrido la resolución de 15 de abril de 2015 del Director General de Función Pública relativa a la integración en el Sistema Nacional de Salud de los funcionarios de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en lo relativo a la supresión del "Uso Especial". El fundamento del recurso sostiene que las leyes que han dispuesto la integración de los funcionarios de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud no imponen la desaparición del Uso Especial.

El Uso Especial es un régimen voluntario establecido en 1973 que en la actualidad, tras las diversas reformas que ha experimentado el sistema público de asistencia sanitaria, está constituido por unas prestaciones complementarias de las garantizadas por el Sistema Nacional de Salud y que no son incompatibles con estas. Actualmente el Uso Especial comprende únicamente las siguientes prestaciones adicionales:

- Los gastos generados por la falta de medios personales o materiales que no permitan la atención en los centros sanitarios públicos de Navarra.
- Gastos acreditados de odontología (el 60 %) y óptica (el 75 %) con un total máximo de 200 euros al año por cada concepto.
- Opción por la atención primaria privada con el reintegro de un máximo anual de 76,93 euros por médico de cabecera, 76,93 euros por pediatra y 38,46 euros por ATS, y opción por la atención especializada privada con el reintegro de un máximo de 27,05 euros por visita y máximo dos visitas al mes, el 75 % del coste de pruebas (análisis, radiografías, encefalogramas, etc.), el 60 % de intervenciones quirúrgicas, el 60 % de rehabilitación, etc.

Desde CCOO entendemos que el Uso Especial es un derecho del personal funcionario de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra cuyo coste soportan los activos o han soportado durante su vida laboral las personas ya jubiladas y no puede ser suprimido por el Gobierno de Navarra.



FSC

La plantilla de Linser Log pelea para mejorar sus condiciones de trabajo

Después de cinco años con el salario congelado, la plantilla de Linser Log (3 CCOO, 1 ELA, 1 LAB) ha decidido pelear por mejorar sus condiciones de trabajo. Hemos presentado a la empresa una propuesta en la que básicamente se pide en dos años de vigencia una subida salarial del 0.6% a cuenta del año 2012, el 0.5% a cuenta de los años 2013 y 2014 cada año y del IPC+0.5%, garantizando siempre el 1.5%, a cuenta del año 2015; una jornada de 1736 horas con 219 días máximos de trabajo, contando el bocadillo contará como tiempo de trabajo, incrementar a 3 euros hora nocturna y algún plus para días festivos. Así mismo, pedimos que la empresa se comprometa a no inaplicar el convenio sin acuerdo con el comité, que el convenio siguiera hasta que se firme uno nuevo y alguna otra mejora social, que no tiene coste salarial para la empresa. La plantilla ha anunciado que peleará por un convenio digno que mejore sus condiciones de trabajo.



Servicios

CCOO rechaza los recortes, la movilidad geográfica y un ERE forzoso en CaixaBank

La dirección ha planteado una auténtica sinrazón que pasa por:

- Aplicar hasta 750 despidos forzosos a las personas de provincias teóricamente excedentarias y también al personal desplazado que tiene su origen en esas mismas provincias. Es decir, pretenden aplicar despidos a personas que están en zonas deficitarias de plantilla y que ya han sufrido una medida muy traumática para conservar sus puestos de trabajo. Una doble sinrazón que atenta contra el sentido común y contra la legalidad.
- Movilizar de manera forzosa a 300 personas a esas mismas vacantes que se han producido en los territorios deficitarios.
- Supresión de un concepto salarial que significa el 5% de salario por cada uno de los hijos e hijas de cada persona.

CCOO NO va a consentir la aplicación de medidas forzosas de ningún tipo, en una empresa que está generando beneficios, en plena salida de la crisis y con prolongaciones de jornada sistemáticas de sus plantillas. Proponemos, como alternativa, continuar con el programa de renovación generacional:

- Prejubilaciones para todos los territorios durante los próximos años.
- Contratación de nueva plantilla para cubrir las salidas de las personas que se prejubilén, los déficits que ya existen en estos momentos.

Industria

Acuerdo en el ERE de Trenasa

La plantilla de Trenasa ratificó en asamblea el acuerdo alcanzado en relación al ERE con 55 votos a favor y 8 en contra. CCOO insiste en su rechazo a los despidos y a los argumentos esgrimidos por la empresa, pero considera que el acuerdo alcanzado es el mejor posible al reducir sustancialmente las pretensiones iniciales de la dirección y mejorar las condiciones de los trabajadores que tienen que salir. El acuerdo evita la aplicación pura y dura de la reforma laboral y todo lo que ello supondría para las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

El acuerdo rebaja de 33 a 23 los despidos, eleva las indemnizaciones a 40 días por año trabajado (33 días más compensación equivalente en el finiquito hasta alcanzar los 40 días) y establece un procedimiento para recuperar los salarios al 100% entre 2018 y 2019. En opinión de CCOO, estos avances han sido posibles gracias al compromiso de los compañeros y compañeras que han estado al pie del cañón secundando la huelga y las movilizaciones, así como a la labor del sindicato en las negociaciones con la dirección, que continuará realizando para garantizar el futuro de Trenasa y su empleo.



Empleo

1.775 personas se vieron afectadas por un ERE en Navarra en los tres primeros meses de 2015

Los datos sitúan a Navarra como la comunidad donde menos se reducen las personas afectadas por ERE, un -5,5% frente a la reducción del 49,1% del conjunto del Estado, y la comunidad donde más crecen los despidos colectivos (+203,5% frente al -44,4% registrado en España).

FSC

Paro y concentración para rechazar los despidos en Dornier

Trabajadores y trabajadoras de Dornier, empresa concesionaria de la gestión del sistema de zona azul de aparcamientos en Pamplona, realizaron un paro y una concentración frente al Ayuntamiento de Pamplona, como protesta por el despido de dos trabajadoras “por estar enfermas”. El comité de Dornier ha exigido la readmisión de las dos trabajadoras despedidas y ha pedido “medidas que reduzcan el absentismo en la empresa”, relacionadas con el control de temperaturas, jornadas laboral, la ropa de trabajo o los tiempos de descanso.





La movilidad 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**.



INFÓRMATE Y PARTICIPA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

Avda. Zaragoza, 12- 6ª planta, 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90
mambiente@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es



28 abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral

La salud laboral necesita medidas urgentes

CCOO aprovechó el Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral para celebrar una asamblea y una concentración reclamar medidas a favor de la prevención de los riesgos laborales y advertir de que la precarización de las condiciones de trabajo está aumentando la siniestralidad.



CCOO exigió, en una asamblea en el Tribunal Laboral y en una concentración en el Rincón de la Aduana bajo el lema 'Siniestralidad laboral cero', que se apliquen medidas urgentes para la vigilancia de la salud en el trabajo y para terminar con la lacra de la siniestralidad laboral. Durante el pasado año, el número de accidentes laborales con baja en el puesto de trabajo ascendió a 6.456 en Navarra, lo que supone un aumento de 441 accidentes, un 7,33 por ciento más respecto al año anterior. En 12 casos los accidentes fueron mortales, dos más que en 2013.

Carmen Sesma, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO, ha remarcado que "todavía quedan muchas cosas por hacer" para garantizar unas condiciones de trabajo seguras como "potenciar la inspección de trabajo, reforzar los institutos técnicos de salud y seguridad, erradicar los accidentes y enfermedades profesionales y reducir la siniestralidad laboral, provocada en muchos casos por la precarización de las condiciones de trabajo. A ello se suma un relajo que hay por parte de las empresas en el sentido de no invertir en prevención bajo la excusa de la crisis económica".

CCOO denuncia el incremento de los accidentes laborales mortales en 2015. El sindicato lamenta que tras 20 años de la publicación de la

Ley de Prevención de Riesgos laborales todavía tenemos que denunciar su incumplimiento en las empresas, lo que está provocando un incremento de la siniestralidad laboral. Hablamos de seis trabajadores que han perdido la vida de enero a abril en Navarra por las malas condiciones de trabajo (cuatro fallecidos más que en el mismo período del año pasado).

Para CCOO esto es escalofriante. Exigimos a las empresas el máximo rigor en el cumplimiento de la normativa sobre coordinación de actividades empresariales, puesto que un gran número de los accidentes graves y mortales ocurren en centros de trabajo donde confluyen varias empresas. Exigimos también que cumplan con la normativa sobre lugares de trabajo para una correcta protección de desniveles y aberturas.

El sindicato insta a la Administración a que vele por el cumplimiento de la normativa y haga uso de sus potestades inspectoras y sancionadoras para que las empresas asuman su responsabilidad de cumplir las normas vigentes en prevención de riesgos laborales; al mismo tiempo que pide un incremento de sus efectivos para intensificar los controles. Los accidentes de trabajo se pueden evitar y sólo se va a conseguir cuando se cumplan escrupulosamente las leyes y normas de prevención de riesgos laborales.

La vigilancia de la salud: uno de los asuntos pendientes de la Ley de Prevención

La vigilancia de la salud es el tema en el que CCOO se ha centrado este año, puesto que cada vez son más frecuentes los intentos de imponer la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en las empresas. La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras, y es una herramienta indispensable para prevenir los riesgos a los que están expuestos. Sin embargo, asistimos a un intento de convertirla en una herramienta disciplinaria y de ajustes de plantillas.

Para preservar el derecho constitucional a la salud se debe garantizar la independencia de los profesionales sanitarios, la confidencialidad de los datos y la voluntariedad, salvo en aquellos casos regulados por una norma específica. Entonces sí estaríamos hablando de la importancia de la vigilancia de la salud como herramienta útil para la prevención.

Industria

La negociación colectiva en los convenios del sector industrial

Industria de CCOO está inmersa de lleno en la negociación de convenios de empresa (Viscofan, Cinfa, TI Group...), pero sobre todo en la de los convenios sectoriales más importantes de nuestra comunidad (talleres de reparación o el siderometalúrgico de Navarra). Estos son sus objetivos en la negociación.

Nos situamos en un tiempo nuevo, donde nuestros objetivos prioritarios son recuperar los derechos perdidos, crear empleo de calidad, sacar de la miseria a los cientos de familias navarras que han sobrepasado los umbrales de la pobreza... Y esto no solo se consigue desde la política, sino también situando nuestras propuestas desde la acción sindical, la Negociación Colectiva y el Diálogo Social. En una situación donde todavía los ERE, los despidos colectivos o las modificaciones sustanciales siguen haciendo mella en el entramado laboral, hemos planteado dos objetivos básicos y fundamentales en nuestras plataformas:

- El incremento del poder adquisitivo de las plantillas a través de incrementos reales de los salarios con cláusulas de revisión salarial.
- Generación, mediante la negociación colectiva, de empleo de calidad. Que los jóvenes, las mujeres y los parados de larga duración se incorporen al trabajo en los sectores industriales y en las empresas que regulan sus condiciones laborales a través de los convenios que negociamos.

Además, reivindicamos medidas que faciliten la mejora de las condicio-

nes de trabajo en el ámbito de la salud y la conciliación, que ayuden a reducir los accidentes de trabajo o las desigualdades entre hombres y mujeres. Reivindicaciones más que justas, tras tantos años de pérdida de derechos y de moderación salarial, un tiempo que debemos superar para salir de la crisis.

Sin embargo, nos encontramos al otro lado de la mesa con unas patronales cicateras, que sólo siguen pensando en llenar sus arcas sin tener en cuenta que la fuerza del trabajo es la que, en buena parte, genera los beneficios en las empresas. El mejor ejemplo es el de las patronales de metal, que siguen apostando por una raquítica moderación salarial o en vendernos salario a costa de más jornada y más flexibilidad.

No vamos a cejar en el empeño, no vamos a vender nada a costa de recuperar unos salarios dignos. Hablaremos de flexibilidad sólo si sirve para la generación de empleo y si demuestran una verdadera necesidad para la ampliación de las medidas flexibles que ya le otorga el convenio vigente. No nos asusta hablar de flexibilidad si esta sirve para combatir otras medidas más agresivas en las empresas (despidos, ERE u otras), y si tienen las suficientes medidas de control por parte de los trabajadores y su representación. Pero con todas las

medidas de flexibilidad que recoge el convenio siderometalúrgico de Navarra, todavía vemos cómo se destruye empleo, se empeoran las condiciones económicas y laborales en nuestra comunidad (ICF, Trenasa, Miasa, Industrias Esteban...). Y todo esto porque priorizan mantener su beneficio a costa de los trabajadores, en lugar de aplicar las medidas acordadas en el convenio, lo que paliaría esta dramática sangría de empleo en sus empresas.

Nuestros objetivos confederales se centran en estas y otras cuestiones y se reflejan en el III AENC, que los empresarios navarros también tienen que asumir, como nosotros asumimos el II acuerdo en la negociación sectorial pasada. El trabajo realizado por CCOO de Navarra en las mesas del Diálogo Social ha estado encaminado permanentemente a la reactivación económica de nuestra comunidad, a la generación de empleo y a la creación de empresas. Con estas bases, CCOO de Industria hemos construido nuestras plataformas, con reivindicaciones justas y racionales, que, enmarcadas en la defensa de los convenios sectoriales y la recuperación de los derechos de los trabajadores y el afianzamiento de la negociación colectiva, estamos defendiendo en cada uno de los espacios de negociación.



El pasado 25 de marzo tuvo lugar la firma del V Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería (ALEH), con una vigencia de 4 años (2014-2019), con el objetivo de garantizar la negociación colectiva en este sector.

Con este acuerdo, se renueva el compromiso de continuar el proceso de diálogo, para seguir incorporando al contenido del texto articulado nuevas materias que las partes determinen y convengan. Las novedades en el contenido del nuevo ALEH son:

- Dotar a la Comisión Paritaria de importantes facultades de intervención ante situaciones de bloqueo, a solicitud de las partes legitimadas en los territorios correspondientes y desde el respeto a la libertad y autonomía, evitando la desaparición de ámbitos adecuados de negociación y mantenimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales.
- Uno de los núcleos más importantes del ALEH deriva de su condición de acuerdo marco, reforzando su papel de convenio de estructura del sector, previendo la eventual apertura de nuevos ámbitos subsectoriales, adecuados y articulados, así como su seguimiento.

Al amparo de este marco, se ha reconocido la ultractividad indefinida de las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores y trabajadoras después de terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio, y que según el Convenio de Hostelería de Navarra finalizarían el 31 de diciembre de 2017, aspecto que valoramos muy positivamente.

Sector de colectividades. Un enfoque especial merece el sector de colectividades, que agrupa a trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en empresas de hostelería y restauración en las que se cocina, transporta y sirven alimentos, a través de concesiones administrativas y/o privadas: colegios, hospitales, etc.

Se trata de un sector con peculiaridades, ya que en ocasiones desarrollan labor pedagógica y de cuidado de niños, alta concentración de actividad laboral en breves periodos de tiempo, contratos muy precarios o por horas, discontinuos y sin estabilidad. Por ello se hace ne-



Servicios

CCOO reivindica convenios dignos en los sectores de hostelería y turismo

La actividad de la Federación de Servicios ha estado marcada en este último periodo por la regulación de condiciones laborales en un sector especialmente castigado por la aplicación de las reformas legales. Hablamos de la hostelería, y en un ámbito paralelo, de las colectividades y de la problemática específica de las camareras de pisos en la industria hotelera.

cesario y se ha creado la Mesa de Negociación del primer Convenio Estatal de Colectividades. En Navarra, hemos acordado, junto con el resto de fuerzas sindicales, solicitar a las patronales del sector la apertura de una mesa de negociación propia autonómica que recoja las reivindicaciones específicas de los trabajadores.

Sector hotelero. Es un paso más, pero no el único que en CCOO estamos dando para luchar contra los falsos convenios de empresa, combatir el fraude en la contratación, y ante la externalización de servicios que se recrudece especialmente en el sector hotelero.

Navarra es una comunidad de gran concentración hotelera, y un número elevado de profesionales que prestan servicios a miles de turistas y visitantes, con una calidad a la altura de las mejores plazas europeas. Sin embargo, las condiciones de los y las trabajadoras no son ajenas a la precarización que está sufriendo el sector. El empleo fijo ha bajado considerablemente al tiempo que aumentan los contratos temporales o a tiempo parcial. Esta deriva está golpeando más duramente a las mujeres, muchas de ellas de edad avanzada, enmarcadas en la categoría de camareras de pisos.

Por eso, CCOO se suma a la campaña internacional de la federación sin-

dical internacional UITA, organizando una serie de medidas para fomentar el trabajo digno de las camareras de pisos, denunciando las penosas condiciones que sufren: tareas diarias agotadoras, repetición mecánica de movimientos, desplazamiento de muebles pesados, presión en los ritmos de trabajo, contacto con productos tóxicos, y una larga lista de situaciones de riesgo personal, nos llevan a plantearnos los siguientes objetivos:

- **Igualdad en el trabajo:** no expulsar a las camareras de pisos de los convenios colectivos de hostelería a través de las externalizaciones.
- **Derecho a la salud laboral:** medidas de protección y descansos periódicos durante la jornada.
- **No discriminación en la estabilidad en el empleo:** no a la temporalidad y a las jornadas parciales no deseadas.

CCOO exige a las patronales cerrar los convenios y hacer del turismo y de la hostelería un motor de nuestra economía, que sirva de palanca para el cambio hacia un nuevo modelo productivo y que ponga la economía al servicio de las personas en condiciones de igualdad de derechos, bienestar y sostenibilidad ambiental.

Pensionistas

Mayores y elecciones

El debate que se ha abierto con las elecciones municipales, autonómicas y generales no nos puede dejar indiferentes. Estamos en una crisis provocada por un sistema capitalista que, cada vez más, está empobreciendo a las capas más vulnerables de la sociedad, entre las que se encuentran los colectivos de mayores. Por ello, son muchas las razones que tenemos para denunciar y salir a defender nuestros derechos que se están viendo afectados por las políticas agresivas de recortes del Gobierno.

Los jubilados y pensionistas nos hemos visto obligados a convertirnos en el principal sustento de nuestros hijos y nietos como consecuencia de la crisis. Actualmente, el 34% de los hogares españoles tienen en la figura de los jubilados y jubiladas la principal, y en ocasiones única, fuente de ingresos. En Navarra se estima que el número de hogares que dependen en exclusiva de los ingresos procedentes de las pensiones por jubilación asciende a 38.800 hogares. En este contexto cobra relevancia el Fondo de Reserva o 'hucha de las pensiones', al que la Seguridad Social ha tenido que recurrir varias veces durante los últimos tres años. Como consecuencia, ha menguado en 42.675 millones de euros, y si se continúa en esa línea lo más probable es que se agote antes del año 2020. Ante esta realidad, la federación de pensionistas quiere trasladar a los nuevos gobiernos constituidos después de las elecciones lo siguiente:

1º. El Gobierno ha reformado de manera unilateral el sistema público de pensiones, recortándolo. Exigimos pensiones dignas y la recuperación del poder adquisitivo perdido.

2º. El Gobierno ha desmantelado la Ley de la Dependencia. En los dos últimos años ha recortado más de 1.400 millones de euros, ha reducido las ayudas a cuidadores familiares (otro recorte



de 827 millones de euros). Exigimos la reposición de las partidas recortadas y que las ayudas y los servicios lleguen a todas las personas en situación de dependencia.

3º. Exigimos eliminar el copago sanitario: más de 450 medicamentos han sido retirados de la financiación de la Seguridad Social, por lo que más 2,4 millones de españoles aseguran no poder pagar los mismos.

4º. Reducción del IVA en la factura de la luz y bono social para las familias que no pueden hacer frente al coste del suministro. El empobrecimiento energético afecta a 44.000 de los 96.000 navarros en situación de pobreza energética

que no pueden poner la calefacción a una temperatura adecuada para su salud.

En la actual coyuntura económica, demandamos políticas públicas que garanticen las necesidades de la población, y más en concreto las de las personas mayores, pensionistas y jubilados. A los gobiernos surgidos de las urnas les exigiremos un sistema de servicios públicos más fortalecido, una mayor justicia social y erradicar la pobreza. Las políticas de recortes en materia de gasto social que se están adoptando para salir de la crisis económica suponen una fuerte disminución en la calidad de vida de este colectivo.

¿Eres una persona jubilada o lo serás próximamente? ¡Esto te interesa!

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CC00 seguimos siendo la mejor herramienta para defender los intereses de las personas mayores: protección social, pensiones dignas, sanidad, dependencia, copago sanitario, en definitiva, derechos irrenunciables para este colectivo. En el ámbito de actividades de la Federación, tenemos diferentes áreas como

talleres, jornadas, viajes culturales, etc, con el objetivo de promocionar una vida activa y saludable.

Para los siguientes meses tenemos previsto la realización de diferentes actividades como: cursos de informática e Internet (diferentes niveles); cursos sobre el manejo del móvil (uso de funciones bá-

sicas y GPS para manejo de rutas); cursos de fotografía; jornadas sobre salud, prevención de enfermedades, pensiones, herramientas de defensa del consumidor mayor, etc. También tenemos previsto un viaje a París y castillos de Loira; así como salidas a Ultzama, Bardenas Reales, Lumbier, Arbayun, Biarritz- Donosti, etc. Anímate y participa!

Elecciones sindicales

Los trabajadores confían en CCOO para defender sus derechos

El sindicato obtiene el respaldo y la confianza de la clase trabajadora para la defensa de sus derechos; sigue sumando delegados y delegadas en las empresas navarras y avanza con fuerza en los procesos de elecciones sindicales. Éstos son algunos de los resultados que se han dado en las empresas navarras en los últimos días.

Schmidt-Clemens (Murieta)
Ahora CCOO 6, UGT 3
Antes Independientes 4, CCOO 3, UGT 2
Zeroa Multimedia (Diario de Noticias)
Ahora CCOO 5, ELA 2, Solidari 2
Antes CCOO 4, LAB 3, Solidari 2
AS SL (Berriáin)
Ahora CCOO 4, UGT 1
Antes CCOO 2, Independientes 2, UGT 1
Talleres Munárriz (Tudela)
Ahora CCOO 3
Antes CCOO 1
Gasolineras Campsa
Elecciones parciales: CCOO 3, UGT 1
Comité actual: CCOO 7, UGT 2
Mancomunidad Residuos Ribera Alta
Ahora CCOO 3
Antes UGT 1
Kams (Los Arcos)
Elecciones parciales: 3 CCOO, 1 UGT
Comité actual: CCOO 5, UGT 4 (antes UGT 3, CCOO 2)
Ibertissue (Buñuel)
Ahora CCOO 3, UGT 2
Antes CCOO 2, UGT 2, ELA 2

Construcciones TEX
CCOO 3, UGT 2
Limpiezas Eserna
CCOO 3, ELA 1, LAB 1
Esquisabel Servicios (Mutilva)
CCOO 3, ELA 1, LAB 1
Manufacturas Irular (Irurzun)
CCOO 2, UGT 1
Telefónica de Navarra
CCOO 2 (45 votos), UGT 2 (36 votos), ESK 2 (33 votos), CGT 2 (32 votos), LAB 1 (25 votos)
Construcciones Leache (Aoiz)
CCOO 2, LAB 1
Maquinaria Ferlo
CCOO 2, UGT 1
Obenasa
Ahora CCOO 2, ELA 2, UGT 1
Antes UGT 3, CCOO 3, ELA 2, LAB 1
TRW (Egüés)
Ahora CCOO 2 (23 votos), UGT 2 (13 votos), LAB 1
Antes CCOO 1, UGT 2, LAB 1, SOLIDARI 1
Oxicortes Industriales (Barbatain)
Ahora CCOO 2, ELA 1
Antes ELA 1

Elecciones sindicales en la Administración Foral

CCOO obtiene 35 representantes a falta de conocer los resultados en Policía Foral e ISPLN

CCOO gana en Hacienda Tributaria y Justicia, empata en Servicio Navarro de Empleo, amplía representación en Sanidad, Deporte y Juventud y obtiene representación en el INAFI, en las primeras EESS celebradas.

En Hacienda CCOO gana y sube de 3 a 5; mientras que ELA obtiene 4, LAB 2 y UGT 2. En Justicia CCOO alcanza los 6 representantes, mientras que el STAJ obtiene 4, CSIF 2, ELA 2, LAB 2 y UGT 1. En el Servicio Navarro de Empleo CCOO obtiene 2; al igual que ELA y LAB mientras que AFAPNA, SPA y UGT obtienen 1 cada uno. CCOO mejora su representatividad en Sanidad (suma de funcionarios y laborales) pasando de 4 a 6, y obtiene un delegado en el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, donde antes no tenía representación y en el Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, donde se han celebrado elecciones por vez primera. Finalmente, CCOO mantiene la representación en Núcleo (4 delegados) y en la Agencia Navarra de Emergencias (3), mientras que en Educación baja uno (6).

Con estos resultados, y a falta de contabilizar los 36 representantes que se elijan en Policía Foral y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, CCOO mantiene la representatividad que tenía, a pesar del auge que han tenido las opciones nacionalistas ELA y LAB y de la elevada abstención: la participación apenas ha llegado al 49%. CCOO agradece el respaldo de los trabajadores de las administraciones públicas y la labor de los delegados durante estos cuatro años, que han dado la cara día a día para defender las condiciones de los empleados y servicios públicos.



1 de mayo, Día Internacional del Trabajador

Así no salimos de la crisis

Este 1 de mayo, nuevamente lo hemos celebrado en clave de lucha y reivindicación. Una multitudinaria manifestación convocada por CCOO y UGT recorrió el centro de Pamplona para denunciar que las políticas aplicadas durante los últimos años están teniendo efectos devastadores sobre el empleo y la cohesión social; y para exigir trabajo de calidad, salarios y derechos. Es necesario un cambio de rumbo para que la recuperación llegue a las personas porque así, no salimos de la crisis.



“Los tímidos avances en los indicadores macroeconómicos no están llegando ni a las familias ni a las personas”

“Gaur lana, soldata eta eskubideak eskatzen ditugu”

La multitudinaria manifestación, convocada por CCOO y UGT, partió a las 12.30 horas desde la sede de ambos sindicatos, recorrió las calles Navarro Villoslada, Merindades, avenida Baja Navarra, Príncipe de Viana, Conde Oliveto, Yanguas y Miranda y Paseo Sarasate, donde finalizó frente a la estatua de los Fueros.



Trabajadores y trabajadoras de todos los sectores se movilizaron el 1 de mayo para reivindicar sus derechos y rechazar las políticas de austeridad y recortes que han demostrado su más absoluto fracaso y que están incrementando las cifras de desigualdad, vulnerabilidad social y el riesgo de caer en la pobreza. En la línea de lo que reivindica la Confederación Europea de Sindicatos, es necesaria una Europa de las personas, más democrática y solidaria, que no se ponga de perfil ante el doloroso drama de la inmigración, que garantice el empleo de calidad y la mejora de los derechos sociales y ciudadanos.

Tras la manifestación, Raúl Villar, en su discurso, hizo precisamente referencia a esto: “La crisis y las políticas de austeridad siempre golpean al eslabón más débil, a los trabajadores y trabajadoras. Deslocalizaciones inhumanas que truncan la vida de miles de familias, desempleo masivo, rebajas salariales y precarización generalizada de las condiciones de trabajo y de vida, son las consecuencias de unas políticas que sólo persiguen concentrar la riqueza en unos pocos, a costa de extender la pobreza a la gran mayoría”.

El secretario de CCOO de Navarra ha recordado que han pasado 129 años desde que los ‘Mártires de Chicago’ dieron su vida luchando para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora. “Y hoy nosotros también estamos aquí, en la lucha, para decir alto y claro que así no salimos de la crisis. Mientras se persista en los recortes y la austeridad, se continúe con una reforma laboral que abarata el despido y debilita la

negociación colectiva, devaluando salarios y derechos, mientras se siga erosionando el Estado de Bienestar, los servicios públicos, las pensiones, la sanidad, la educación; mientras no haya un cambio profundo en la política económica y social, la salida de la crisis estará más lejos. Porque los tímidos avances en los indicadores macroeconómicos no están llegando ni a las familias ni a las personas. Una sociedad que no cuida a sus miembros, que no se preocupa por el bienestar de su gente, está condenada al conflicto.

Nos sobran los motivos para llenar las calles de indignación, de protesta, de reivindicación. Nuestro pasado es una historia de lucha y de conquistas. Hace 40 años, 47 mineros de Potasas se encerraban en el Pozo de Esparza y en Navarra se secundaba una huelga general en solidaridad con su lucha. Años antes, tenían lugar las huelgas de Frenos Iruña, de Imenasa, de Super Ser, de Industrias Esteban, de Eaton Ibérica o

de Torfinasa, conflictos todos ellos que sirvieron para situar la reivindicación obrera, la reivindicación de unas mejores condiciones de trabajo y de vida, en el centro de la sociedad.

Lo que tenemos hoy no nos lo ha regalado nadie. Por eso, los sindicatos tenemos la responsabilidad de organizar a la fuerza del trabajo, para conquistar derechos y mejorar las condiciones de vida de las personas. Para eso nos eligen en las empresas. Y lo hacemos con todas las herramientas que tenemos en nuestras manos. Con la movilización y la propuesta, con la negociación y la búsqueda permanente de soluciones, siempre dejándonos la piel por intentar resolver cada conflicto, cada despido, cada amenaza de cierre.

No hay que retrotraerse 129 años, ni 40, para ver que a día de hoy, la solidaridad obrera es más necesaria que nunca para plantar cara a los retos del presente, y

“Hoy estamos aquí, en la lucha, para decir alto y claro que así no salimos de la crisis. Mientras se persista en los recortes, se continúe con una reforma laboral que abarata el despido y debilita la negociación colectiva, mientras se siga erosionando el Estado de Bienestar, la salida de la crisis estará más lejos”



Tras la manifestación, que recorrió el centro de Pamplona, intervinieron los secretarios generales de CC00 y UGT, Raúl Villar y Javier Lecumberri. Villar exigió otras políticas, centradas en las personas y no en los recortes, y un nuevo modelo económico y social para salir de la crisis y construir una sociedad más justa.

del futuro. El caso de la planta de ICF-Faurecia en Burlada es un ejemplo de esta lucha de titanes. El inminente cierre anunciado por la multinacional dio pie a un río de solidaridad, de pelea, de dignidad obrera, que, al grito de ICF NO SE CIERRA, caló profundamente en el conjunto de la sociedad navarra. Tras semanas de conflicto, las 190 familias de ICF-Faurecia abrieron una puerta a la esperanza con el acuerdo alcanzado por la representación sindical y respaldado mayoritariamente por la asamblea de trabajadores. Porque es la esperanza lo que permite seguir en pie a los trabajadores de Faurecia, pero también a los de Koxka, a los de Kobol, a los de KPF, a los de Perfil en Frío, a los de Trenasa. Empresas, que junto a muchas otras, están atravesando procesos laborales muy duros, en los que nos estamos volcando por conseguir la mejor solución posible.

Por eso el 1 de Mayo, el Día Internacional del Trabajo, es nuestro día, un día de reivindicación, de autoafirmación y de

reconocimiento al esfuerzo y al compromiso de todos aquellos que habéis dado un paso al frente para representar al sindicalismo de clase en los centros de trabajo, en primera línea, en las trincheras, dando la cara por vuestros compañeros y compañeras, sacrificando aspectos de vuestra vida personal y familiar, en un contexto duro y difícil.

Queremos un futuro para nuestros jóvenes, queremos una vida digna para nuestros pensionistas, queremos romper la brecha laboral y salarial que siguen padeciendo las mujeres, queremos trabajo con derechos, igualdad de oportunidades y una sociedad más justa y cohesionada. Somos la clase trabajadora, el motor de cambio que hace girar la historia, y vamos a empujar en la construcción de un nuevo modelo económico y social basado en el reparto de la riqueza, la justicia y la igualdad. No daremos ni un paso atrás. ¡Viva la clase trabajadora y el Primero de Mayo!"

“Somos la clase trabajadora, el motor de cambio que hace girar la historia, y vamos a empujar en la construcción de un nuevo modelo económico y social basado en el reparto de la riqueza, la justicia y la igualdad”

“Queremos un futuro para nuestros jóvenes, una vida digna para nuestros pensionistas, romper la brecha laboral y salarial que siguen padeciendo las mujeres, queremos trabajo con derechos, igualdad de oportunidades y una sociedad más justa y cohesionada”



Radiografía de la precariedad y la pobreza laboral

La recuperación no está llegando a las personas, por eso afirmamos que así no salimos de la crisis. Los datos del informe elaborado por el Gabinete de Estudios de CCOO concluyen que tener un trabajo ya no garantiza salir de la pobreza, ni es suficiente para asegurar la inclusión social. Los efectos de la prolongada crisis económica y las graves consecuencias que las políticas de austeridad y las reformas estructurales han tenido para los trabajadores y trabajadoras, están detrás de esta situación. Los contratos a tiempo parcial y de muy poca duración, la devaluación salarial, la precariedad de los nuevos empleos y la reducción de derechos laborales certifican que las desigualdades están aumentando, alejándonos de una salida justa de la crisis. En el siguiente reportaje ponemos cifras a la realidad de la precariedad y la pobreza laboral en Navarra.



Para CCOO, la lucha contra la pobreza a través del reparto de la riqueza es una prioridad sindical de primer orden. Por eso es importante conocer al detalle la realidad del mercado laboral, porque el trabajo es el principal factor de distribución de la riqueza. El informe sobre precariedad y pobreza laboral elaborado por el Gabinete de Estudios del sindicato pone el acento en las consecuencias que la austeridad, los recortes y las reformas estructurales como la laboral están teniendo sobre el deterioro de la calidad del empleo.

El informe destaca cuatro hechos relevantes: el incremento de las jornadas parciales involuntarias y de muy poca duración; el aumento de las tasas de temporalidad, y por tanto de la inestabilidad laboral; la devaluación real de los salarios medios como

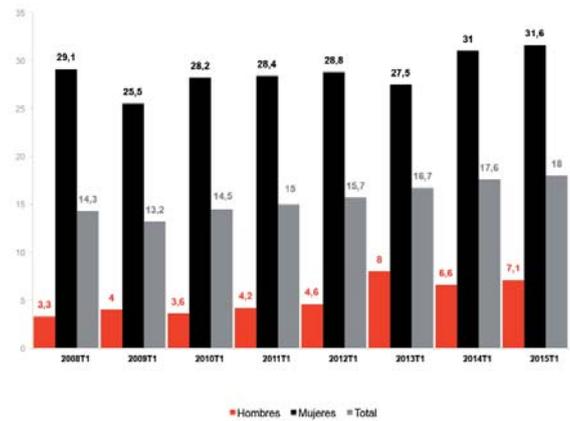
consecuencia de la reforma laboral; y la reducción de las tasas de cobertura de la protección social, y en consecuencia, de las situaciones de vulnerabilidad y del riesgo de caer en la pobreza.

Esta situación de emergencia social exige respuestas urgentes y necesarias para hacer frente al crecimiento de la pobreza y la desigualdad. Por eso, CCOO defiende que la revalorización de los salarios es una prioridad de primer orden para reactivar la demanda a través del incremento del poder de compra de las familias, y poder así consolidar y acelerar la recuperación, aumentar la creación de empleo y reducir el paro de manera rápida y significativa. Asimismo, es urgente y necesaria una renta mínima para todas las personas que no tienen recursos.

1 Las jornadas parciales afectan ya a 46.600 personas

Uno de los principales factores de precarización es la extensión de la jornada parcial, en su mayoría de carácter involuntario, y que está dando pie, tal y como advierten los datos de la Inspección, a situaciones de fraude en la contratación (jornadas parciales que ocultan jornadas completas). Los datos estimados a través de la EPA confirman el aumento de la jornada parcial en el conjunto de la población ocupada en Navarra, alcanzando en el primer trimestre de 2015 el 18% (aproximadamente 46.600 personas ocupadas). Es decir, del total de personas ocupadas en Navarra, casi dos de cada diez tendrían empleos a jornada parcial. Desde una perspectiva de género los valores resultan todavía más llamativos, ya que el porcentaje se eleva hasta el 32% en el caso de las mujeres frente al 7% en el de los hombres. En el conjunto del Estado el porcentaje que suponen los empleos a jornada parcial es del 16,3%.

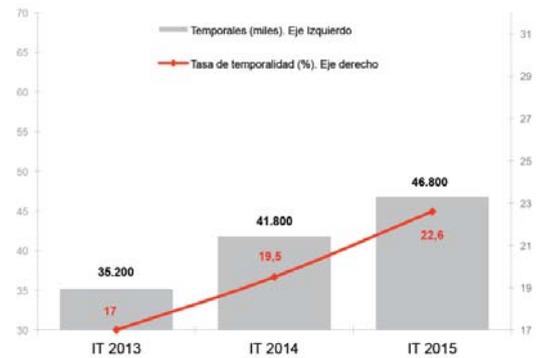
Porcentaje de población ocupada en Navarra con jornada parcial



2 El 22,6% de los asalariados tiene un contrato temporal

Es cierto que el número de contratos ha aumentado en los últimos meses; sin embargo, la contratación sigue siendo mayoritariamente temporal, su proporción es de aproximadamente el 94%. El aumento de la precariedad en forma de inestabilidad laboral supone que en muchos casos se esté dando un encadenamiento de la temporalidad con todo lo que ello supone. Los datos son elocuentes: mientras que el número de asalariados temporales se ha incrementado en 5.000 personas en un año hasta alcanzar los 46.800, el número de indefinidos ha descendido en 12.300, situando la tasa de temporalidad en el 22,6%. Estos datos contradicen el recurrente mensaje de la excesiva rigidez del mercado de trabajo. Las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado laboral. También es necesario introducir el fenómeno del encadenamiento de la precariedad. Diversos análisis han demostrado que en un importante número de casos se da una cronificación de la inestabilidad, de la precariedad de las condiciones laborales.

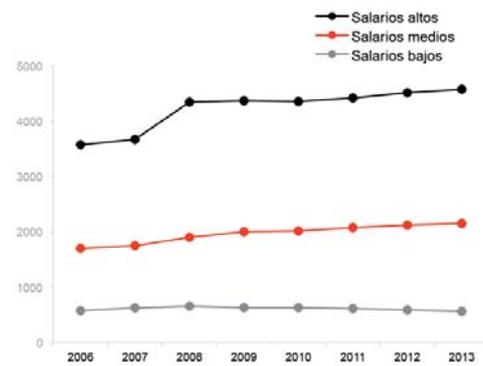
Evolución de la población asalariada temporal y tasa de temporalidad



3 Los salarios bajos sufren una mayor devaluación

La devaluación salarial alimenta la desigualdad salarial: los datos aportados por el Gabinete Económico de la CS de CCOO para el conjunto de España alertan de que, durante la crisis, la ganancia de los trabajadores con bajos salarios ha evolucionado peor que la ganancia de aquellos con altos salarios. En términos generales, los salarios medios crecieron nominalmente de forma moderada, y tras descontar la inflación registran bajadas reales durante la recesión. Entre 2008 y 2013, el salario mensual medio (EPA) registra un crecimiento nominal del 5,3% y una caída real del -3,2%. La reforma laboral de 2012 aumentó la discrecionalidad empresarial para rebajar las condiciones laborales, lo que se ha reflejado en una mayor bajada de los salarios tras su entrada en vigor. Según el informe, el ajuste salarial ha sido superior entre los trabajadores más precarios (temporales a tiempo parcial) mientras que los indefinidos a tiempo completo apenas lo han acusado.

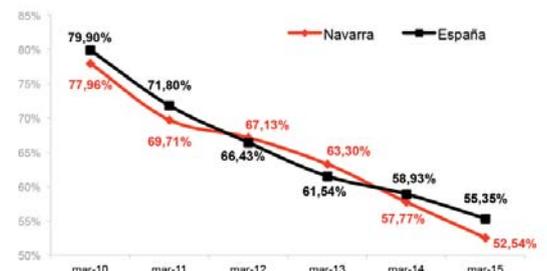
Brecha salarial en el tiempo completo. Salario nominal no deflactado (euros/mes)



4 Las coberturas de la protección social se desploman

La cobertura por desempleo cada vez es menor: los recortes por un lado y la mala calidad del empleo por otro, generan menos derechos, tanto en cantidad como en tiempo de cobro. El otro elemento clave es el alargamiento de las situaciones de paro que hace que la cobertura se reduzca y posteriormente se agote. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo sólo alcanza al 52,4% en marzo de 2015, mientras que en 2010 cubría al 77,9%. Otras fuentes, como la EPA, rebajan la tasa de protección por paro al 25,2% de las personas en desempleo. Es decir, en la Comunidad Foral solamente uno de cada cuatro parados percibe prestaciones.

Tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo



Propuestas de CCOO al nuevo Gobierno: apuntalar la reactivación y priorizar la agenda social

CCOO ha sido y sigue siendo una de las principales organizaciones sociales en el rechazo a las políticas de austeridad y recortes. Por ello, emplaza al nuevo gobierno que surja del 24 de mayo a que asuman un compromiso claro y firme para cambiar el rumbo y dar prioridad a las demandas sociales y laborales de la ciudadanía. CCOO ha elaborado unas propuestas orientadas a rescatar a las personas de la profunda crisis económica que vivimos y a luchar contra la desigualdad y la pobreza, a través de la creación de empleo y un reparto más justo de la riqueza. Después de conocer las cifras de precariedad laboral del anterior reportaje, otras políticas son más necesarias que nunca. El objetivo, apuntalar la reactivación de la economía y la creación de empleo, y reforzar la democracia y la protección social.

1

INVERSIÓN. La recuperación progresiva de los niveles de inversión y de gasto perdidos desde 2009, a partir de los presupuestos autonómicos y locales de 2016. Una inversión pública dirigida a impulsar la reactivación de la actividad económica, la creación de empleo y el cambio de modelo productivo. El Acuerdo de reactivación económica consensuado con los agentes económicos y sociales al final de la legislatura es un buen punto de partida: inversión productiva, política industrial, impulso de la I+D+i e internacionalización deben de ser los pilares de la política económica.



las condiciones de los colectivos más desfavorecidos debe ser objetivo prioritario, poniendo especial acento en los jóvenes, los parados mayores de 45 años y los de larga duración, en consonancia con las medidas contempladas en el Acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo.



4

PROTECCIÓN SOCIAL. Navarra necesita reforzar la Renta de Inclusión Social para atender a las necesidades de quienes peor lo están pasando. Asimismo, vamos a proponer al nuevo Ejecutivo que apoye la Iniciativa Legislativa Popular impulsada por CCOO para una Renta Mínima Garantizada en el conjunto del Estado, compatible con la RIS foral, que beneficiará a 14.000 navarros y que permitirá contar con más recursos para fortalecer los sistemas de protección social.

2

EMPLEO DE CALIDAD. La recuperación del empleo de calidad debe ser un objetivo central del nuevo gobierno. Recuperación que pasará por la derogación de las últimas reformas laborales, de competencia estatal, y en la que las Administraciones deben jugar un papel protagonista; por un lado, con las inversiones productivas y de impulso de las políticas industriales, de investigación e innovación. Y, por otro, con la recuperación de las plantillas públicas y de su poder adquisitivo, además de planes de choque de empleo y de lucha contra la precariedad laboral.



5

REFORMA FISCAL. Los ingresos necesarios para la referida recuperación de los presupuestos autonómicos deben llegar a través de una verdadera reforma fiscal que tenga como objetivo incrementar la recaudación hasta la media de la UE y un nuevo modelo de financiación más equitativo y solidario, que garantice la suficiencia financiera y la prestación de los servicios públicos fundamentales (salud, educación y políticas sociales) a todos los ciudadanos. Además, se debe emprender una lucha decidida contra el fraude fiscal.



3

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. Las políticas activas de empleo deben jugar un papel fundamental, para que puedan ofrecer una atención integral y personalizada a las personas inscritas en las Oficinas de Empleo y proporcionar la formación, los itinerarios personalizados, los incentivos y la gestión de ofertas y demandas imprescindibles para atender a las personas desempleadas. Mejorar la empleabilidad y



6 SANIDAD Y EDUCACIÓN PÚBLICAS Y DE CALIDAD.

Compromisos por parte de las CCAA de recuperar los niveles de calidad de la sanidad pública previos a la crisis. Recuperación de las plantillas sanitarias, de la cobertura universal y de la inversión, eliminando las listas de espera y rechazando su privatización, revisando o suprimiendo, según los casos, los actuales sistemas de copago. Defensa de la escuela pública, gratuita, laica, científica, coeducativa, inclusiva y compensadora de la desigualdad. Considerando que la reforma educativa (LOMCE y Decretos Universitarios) pone en riesgo la equidad y la igualdad de oportunidades, CCOO exige su derogación.



7 SISTEMA DE DEPENDENCIA.

Recuperación del nivel de cobertura del Sistema de Dependencia, garantizando la atención de todas las personas que están a la espera de ser atendidas (listas de espera y falta de cobertura completa). Atención que debe prestarse mediante servicios profesionales de calidad en los términos a que obliga la Ley de Atención a la Dependencia. CCOO apuesta por reforzar los servicios sociales, un eje fundamental de la lucha contra la pobreza, la exclusión social y la violencia de género.



8 POBREZA ENERGÉTICA.

Deben contemplarse medidas específicas para hacer frente al grave problema de la pobreza energética y a los cortes de energía por impago. La energía es un bien común esencial, indispensable en todas las actividades cotidianas que permiten a cada persona tener una vida digna. El acceso a la energía es un derecho para todas las personas, por ello urge activar medidas para garantizar el suministro de electricidad y gas a todos los hogares.



9 FORTALECER LA POLÍTICA MUNICIPAL.

Las corporaciones locales deben tener garantizados los ingresos suficientes para financiar los servicios que prestan a los ciudadanos, con transferencias del Estado y de las CCAA, junto con una revisión de los tributos y tasas propias, dando un paso necesario en el proceso de descentralización política y económica del Estado, para lo que sería necesario dejar sin efecto la reciente reforma de la Ley de Bases de Régimen Local.



10 AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.

Avanzar en medidas de ahorro y eficiencia energética que nos permitan cumplir los objetivos marcados por la Unión Europea. Se debe impulsar la movilidad sostenible, la rehabilitación residencial y urbana con criterios de eficiencia energética e incorporación de energías renovables, apoyo a la generación distribuida y al autoconsumo de energía, con especial atención a las tecnologías de biomasa.



11 BANCA PÚBLICA. ALTO A LOS DESAHUCIOS.

Es necesaria la construcción y consolidación de una banca pública, que cuente con una gestión profesional y con criterios sociales, y atención preferente a la financiación de familias y PYMES; además de dar cobertura a las inversiones públicas de mayor contenido social. Es de máxima urgencia poner en marcha medidas efectivas para frenar el drama de los desahucios de vivienda.



12 PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL.

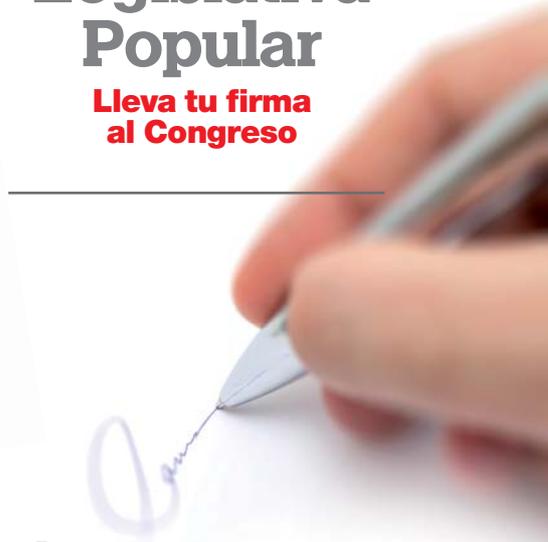
La puesta en marcha de estas propuestas sólo puede garantizarse con una democracia real y participativa: participación de la ciudadanía en la toma de decisiones, cambios normativos que faciliten la presentación de Iniciativas Legislativas Populares (ILP), refuerzo de mecanismos de participación ciudadana (referéndums...). Asimismo reclamamos una apuesta decidida por la consolidación del diálogo social y la concertación en Navarra, como esquema para canalizar la participación de los interlocutores sociales y económicos en el impulso de iniciativas de progreso y prosperidad para la Comunidad.





Iniciativa Legislativa Popular

Lleva tu firma al Congreso



CCOO impulsa una renta mínima que podría beneficiar a más de 14.000 navarros

CCOO y UGT han registrado en el Congreso una Iniciativa Legislativa Popular para poner en marcha una Renta Mínima Garantizada en todo el Estado, que atienda las necesidades de la ciudadanía, y especialmente de las personas más afectadas por la crisis económica. Frente al paro y la pobreza, se trata de una iniciativa con la que se pretende ampliar la protección social a 2,1 millones de personas y a 1,8 millones de hogares que carecen de ingresos. En Navarra, la renta mínima beneficiaría a 14.214 personas. Los sindicatos ya han puesto en marcha la campaña para recoger el medio millón de firmas necesarias para que el Parlamento apruebe esta ILP y la renta mínima se convierta en un derecho.

La actual situación social y económica exige poner en marcha un nuevo sistema de protección social dirigido a las personas más afectadas por la crisis y que no encuentran trabajo

El objetivo de la Prestación de Ingresos Mínimos o Renta Mínima Garantizada, propuesta por CCOO y UGT, es establecer un nuevo ámbito de protección para aquellas personas sin empleo ni recursos. Se trata de un derecho subjetivo, orientado a proteger a quienes se encuentran en edad laboral y, queriendo trabajar, carecen de empleo y de ingresos suficientes para garantizar una mínima calidad de vida (ingresos inferiores a 6.000 euros anuales).

La cuantía de la prestación equivaldría al 80% del IPREM (en 2015 la cuantía sería de 426 euros/mes), y deberá incrementarse por cada menor o familiar a cargo del beneficiario en una cuantía que cada año establecerá la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El número de beneficiarios se elevaría a los 2.151.000 personas en todo el Estado; 14.214 de ellas en Navarra. El coste para el Estado sería de 11.000 millones de euros anuales, 72,7 millones en la Comunidad Foral. Una cuantía perfectamente asumible, teniendo en cuenta la dimensión actual de nuestro sistema de protección social, el número de personas que se beneficiarán de esta prestación (2,1 millones de personas y 1,8 millones de hogares donde viven 6 millones de personas), y lo razonable de la cuantía con la que se les está protegiendo (426 euros/mes).

Una medida justa, necesaria y justificada. Tanto en Navarra, como en el conjunto del país, estamos asistiendo a un crecimiento de la pobreza y de la exclusión y las actuales prestacio-

CCOO y UGT proponen una renta mínima garantizada en todo el Estado de 426 euros mensuales (el 80% del IPREM), más un complemento por cada familiar o menor a cargo, para las personas en paro que no perciban ningún ingreso o lleven al menos doce meses registrados como demandantes de empleo

¿Qué es una Iniciativa Legislativa Popular?

La ILP es un mecanismo constitucional para solicitar la tramitación de una ley en el Congreso. Quienes lo promueven (una organización, un grupo de ciudadanos...) deben reunir como mínimo medio millón de firmas en el plazo de nueve meses. Si las logran, es admitida a trámite y pasa a ser debatida por los grupos parlamentarios, que pueden modificarla.

nes ya no son suficientes para cubrir las necesidades sociales. Esta nueva prestación de Renta Mínima Garantizada está sobradamente justificada, ya que vendría a complementar el actual sistema de protección social, que se ha visto claramente desbordado como consecuencia de la crisis y los devastadores efectos de las políticas de austeridad y recortes. Para la financiación íntegra de esta prestación, que sería a través de los PGE, CCOO presentó en su día un conjunto de propuestas para reformar el sistema fiscal, basadas en la equidad y la justicia redistributiva, que garantizarían los recursos necesarios para su financiación sin tener que recurrir a otras fórmulas alternativas (deuda pública, recorte en otras partidas presupuestarias, etc).

Esta renta mínima garantizada sería compatible con las ayudas que otorgan las comunidades autónomas, como es el caso de la Renta de Inclusión Social

Gaurko egoera sozial eta ekonomikoak eskatzen du pertsona krisiak eraginen eta lanik aurkitzen ez dutenei zuzendutako babes sozialeko sistema berria abiaraztea

(RIS) en Navarra, que reciben cerca de 12.000 familias. Ahora es necesario que medio millón de personas respalden con sus firmas esta Iniciativa Legislativa Popular para que pueda ser tramitada en el Congreso. La ciudadanía tiene ahora en sus manos la posibilidad de apoyar esta propuesta para impulsar la protección social frente al paro y la pobreza. ¡No olvidéis firmar!

Requisitos de las personas beneficiarias:

- **Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad.**
- **Residir legalmente en territorio español** y haberlo hecho de forma ininterrumpida en los seis meses anteriores a la fecha de solicitud de la prestación. Este período de residencia no será exigible a las personas víctimas de trata de seres humanos ni a las víctimas de violencia de género.
- **Carecer de recursos económicos** (se entiende como tales ingresos inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias, esto es 5.837 euros/año ó 486 euros/mes); y, en su caso, residir en una unidad de convivencia que cumpla dicho requisito en términos per cápita.
- **No reunir los requisitos para el reconocimiento o reanudación de prestaciones por desempleo** en sus niveles contributivo o asistencial, renta activa de inserción u otras ayudas o prestaciones económicas contempladas en programas temporales de protección por desempleo; en estos casos el beneficiario debe acceder a dichas prestaciones de desempleo.
- **Encontrarse inscrito como demandante de empleo.** La inscripción como demandante de empleo deberá haberse

mantenido, al menos, durante los doce meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación de ingresos mínimos de forma ininterrumpida. Este requisito sólo se exigirá para el acceso inicial a la prestación, a partir de ese momento operará un mecanismo de suspensión y reinicio de la percepción (por ejemplo, en el caso de encontrar un empleo temporal de corta duración) mientras se mantenga la situación de necesidad.

En relación a este requisito destaca el hecho de que esta prestación se reconozca a todas las personas que reúnan las condiciones antes mencionadas, incluyendo a quienes nunca han cotizado previamente; una circunstancia poco habitual en el caso de las prestaciones de Seguridad Social y absolutamente novedosa en el caso concreto de las prestaciones de desempleo, lo que implica un salto cualitativo en la acción protectora de nuestro sistema de protección social.

- **Esta prestación no es incompatible con las Rentas Mínimas que actualmente otorgan las comunidades autónomas,** si bien los ingresos derivados de las mismas sí se tienen en cuenta a la hora de determinar el umbral de ingresos del solicitante y su unidad de convivencia.



Acuerdo por el empleo y los salarios

CCOO y UGT califican de muy valioso e importante el III Acuerdo por el Empleo y Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017 porque contribuye a consolidar una recuperación económica más rápida, duradera y justa. El Acuerdo sitúa como prioridad la creación de empleo de calidad, apuesta por ganancias del poder de compra de los salarios para fortalecer la demanda interna, reducir las desigualdades y mejorar la distribución de la renta, y fortalece el convenio colectivo como instrumento regulador de los derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME han firmado un nuevo Acuerdo por el Empleo y Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017. Se trata de un acuerdo muy valioso, que culmina muchos meses de difícil negociación, y que contribuye a crear el marco más propicio para consolidar una recuperación económica más rápida, duradera y justa.

El Acuerdo reafirma la existencia de una nueva etapa en el ciclo económico, una etapa expansiva, pero que posee riesgos debido a los desequilibrios que mantiene nuestra economía, y que en consecuencia debe ser apuntalada con una política que impulse la demanda interna y la creación de empleo de calidad y con derechos, ayudando también de esta manera en el necesario proceso de consolidación de las cuentas públicas. En el marco definido por el Acuerdo no tienen cabida las políticas de recorte de gasto indiscriminado, y la política salarial

debe contribuir al crecimiento. La etapa de devaluación salarial se ha terminado, y se abre otra en la que los trabajadores deben ganar poder de compra.

1º OBJETIVO: crear empleo de calidad. El primer objetivo del Acuerdo es la creación de empleo de calidad y con derechos, y a ello contribuyen, de manera directa o indirecta, los criterios y recomendaciones contenidas en el texto. No puede ser de otra manera en una economía que mantiene una tasa de paro por encima del 20%, con seis de cada diez parados que llevan más de un año buscando empleo, y con un nivel de precariedad laboral no solo muy elevado, sino creciente.

Para ello, el Acuerdo incluye recomendaciones para los negociadores en buena parte de las materias esenciales que se regulan en los convenios colectivos: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, renovación de convenios, teletrabajo,

modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta y política salarial. Todas estas materias se estructuran en cinco capítulos con una introducción.

Entre sus muchos contenidos, cabe señalar que el Acuerdo apuesta por la contratación indefinida desde el mismo momento del acceso al empleo, por la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, por fomentar la contratación de los jóvenes y también de las personas con discapacidad. Destaca también la apuesta decidida por la utilización de instrumentos de flexibilidad negociada, pues siempre son preferibles los mecanismos internos de adaptación frente a los externos o a los ajustes de plantilla.

La seguridad y salud en el trabajo ocupa un importante espacio en el

El Acuerdo apuesta por la contratación indefinida desde el mismo momento del acceso al empleo, por la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, por fomentar la contratación de los jóvenes y también de las personas con discapacidad

Acuerdo, respondiendo al compromiso compartido de los interlocutores sociales por contribuir a la prevención de riesgos y la reducción de la siniestralidad. Respecto al procedimiento negociador, destaca la importancia de impulsar y acudir a las Comisiones Paritarias y los sistemas autónomos de solución de conflictos para resolver cualquier discrepancia que se pueda presentar en el proceso negociador, incluidas las que se susciten sobre la ultraactividad.

2º OBJETIVO: ganar poder adquisitivo. Por lo que se refiere a los criterios en materia salarial, el acuerdo alcanzado recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016. Además, incluye una cláusula de revisión para el caso de que la subida de los precios acumulada en 2015 y 2016 supere el aumento salarial acumulado tope, es decir, 2,5%. De ser así, los salarios se incrementarán en todo el exceso si la subida pactada se situó en el tope del 2,5%, y si estuvo por debajo, aumentará en una parte del exceso, la equivalente a la proporción que guarda el aumento salarial acumulado inicial y el 2,5%.

Por lo que se refiere a 2017, el Acuerdo no cierra ningún dígito, sino que prevé que se tomará como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, concretando la cuantía precisa en los tres meses siguientes a la publicación de este. Por tanto, se trata de unos

El Acuerdo recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016; para el 2017, se tomará como referencia la evolución del PIB

criterios salariales que recogen las reivindicaciones de ambas organizaciones sindicales en el sentido de que los salarios deben seguir manteniendo como referencia la evolución de los precios para garantizar que ganen poder de compra, tal y como se hace en las negociaciones colectivas de la mayor parte de los países de la zona euro, y en contra de las pretensiones de determinadas instituciones europeas y nacionales que vienen cambiando sus recomendaciones según convenga, con el único fin de que los salarios pierdan continuamente poder adquisitivo.

3º OBJETIVO: negociación y convenio colectivo. Por otro lado, también es necesario destacar el compromiso de las organizaciones firmantes por enriquecer los contenidos de la negociación colectiva de manera autónoma, sin injerencias externas, para promover unas relaciones laborales de mayor calidad, que se adapten mejor a las necesidades de las empresas y que a la vez aseguren más y mejores derechos a los trabajadores. En consecuencia, en este marco de consenso no caben reformas unilaterales que afecten a las condiciones de trabajo en las empresas.

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación se propone actuar sobre la regulación de la ultraactividad, y en su caso, utilizar también la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación.

Los firmantes se comprometen a una negociación colectiva “autónoma”, para promover unas relaciones laborales que se adapten mejor a las necesidades de las empresas y aseguren más y mejores derechos a los trabajadores

El sindicato recuerda que el acuerdo tiene un carácter obligatorio para las cuatro organizaciones firmantes. Esto significa que, si bien los criterios y recomendaciones que contiene no tienen carácter obligatorio para los negociadores de los convenios, sino que respetan plenamente su autonomía decisoria, las confederaciones signatarias sí asumen los compromisos recogidos en el Acuerdo y se obligan en consecuencia a llevar a cabo todos los esfuerzos y las actuaciones pertinentes para que sus respectivas organizaciones asuman y trasladen efectivamente a la negociación los mencionados criterios y recomendaciones, sin menoscabo de su autonomía.

Como en los AENC anteriores, se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo, con las funciones de interpretar, aplicar y hacer seguimiento de lo efectivamente pactado.

En suma, CCOO considera muy importante el Acuerdo alcanzado, porque contribuye a apuntalar la nueva fase de crecimiento de la economía española y significa un impulso al empleo de calidad y con derechos y al crecimiento de los salarios. El AENC es un instrumento muy importante que va a orientar la negociación colectiva para más de 10.000.000 de trabajadores y trabajadoras, esto es, de la mayoría de los convenios colectivos que se negocian en el país.

Gabinete de asesoramiento y asistencia técnica en prevención de riesgos laborales



¡Infórmate!

Secretaría de Salud Laboral

Avda Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90
snav@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

AT-59/2014
Con la financiación de



Importantes avances en el Consejo del Diálogo Social

Desde su constitución en diciembre de 2014 con el aval de la mayoría parlamentaria, el Consejo del Diálogo Social ha propiciado numerosos acuerdos de interés para el conjunto de la ciudadanía navarra. El intenso trabajo de interlocución entre los agentes sociales y el Gobierno foral está dando sus frutos. Ese era el objetivo que se había marcado CCOO, consolidar un marco de encuentro para plantear alternativas y respuestas a los problemas de la gente. Por eso, pediremos al nuevo Gobierno que mantenga y consolide el Diálogo Social.

Con tan sólo seis meses de andadura, el Consejo del Diálogo Social está siendo muy fructífero en cuanto a la adopción de acuerdos que benefician al conjunto de la ciudadanía. Además del suscrito el 3 de octubre para la reactivación de la economía y el empleo, y que dio lugar a la propia constitución del Consejo, se han alcanzado otros tres importantes acuerdos: uno para garantizar la acreditación profesional en el sector de la dependencia, otro para impulsar la salud laboral y la seguridad en el trabajo y un último para impulsar la constitución del Consejo Navarro de Responsabilidad Social (CNRS).

El intenso trabajo que se está desarrollando en las comisiones especializadas está dando sus frutos. Ese era precisamente el objetivo que se había marcado CCOO en materia de diálogo social, consolidar un marco de encuentro entre los agentes sociales y el Gobierno foral para plantear alternativas y respuestas a los problemas de la gente. Además de los acuerdos alcanzados, hay otras tres materias donde las negociaciones están muy avanzadas: un acuerdo para el impulso de la estabilidad y lucha contra la dualidad en la contratación laboral en Navarra, un acuerdo para fortalecer los procedimientos de arbitraje y mediación a través del Tribunal Laboral y un acuerdo para impulsar los planes de igualdad en las empresas de la comunidad.

Comisiones especializadas constituidas hasta la fecha

- Relaciones laborales y negociación colectiva.
- Seguimiento del acuerdo para la reactivación de la economía
- Políticas de empleo.
- Acreditación profesional en el sector de la dependencia.
- Políticas de igualdad
- Política social.
- Responsabilidad social.
- Prevención de riesgos y salud laboral.

Acuerdos en el Diálogo Social

OCTUBRE 2014. Acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo en Navarra. Fue sin duda el acuerdo más importante y que propició la creación del Consejo del Diálogo Social. Dotado con 545,5 millones de euros para el periodo 2015-2017, el texto compromete las principales prioridades que se había marcado CCOO: inversión productiva; inversión en I+D+i y fortalecimiento del tejido industrial para crear empleo (418 millones); e inversión en las personas, fundamentalmente en quienes peor lo están pasando (parados de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes, etc.) para mejorar su empleabilidad y la cohesión social (127,5 millones de euros).

MARZO 2015. Acuerdo en materia de acreditación profesional del sector de la dependencia. El acuerdo compromete un paquete de medidas dotadas con 1,9 millones de euros para garantizar que todas las trabajadoras y trabajadores del sector de atención a la dependencia puedan obtener la acreditación profesional que va a exigir la normativa estatal. Se estima que las medidas beneficiarán a más de mil profesionales del sector, que todavía no cuentan con la acreditación requerida.

MAYO 2015. Acuerdo de validación del III Plan de Salud Laboral de Navarra. El Plan consta de seis líneas de actuación

para impulsar la seguridad y salud en el trabajo. Entre las novedades, el documento incluye el establecimiento de medidas para el control de la actividad sanitaria de los servicios de prevención y de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de la calidad del servicio que prestan. Además, obliga a las autoridades a un mayor control de los sectores con altos índices de siniestralidad laboral.

MAYO 2015. Acuerdo para impulsar la creación del Consejo Navarro de Responsabilidad Social (CNRS). Este foro estará formado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, Administraciones Públicas y otros organismos e instituciones de reconocida representatividad en el ámbito de la Responsabilidad Social, y servirá de marco de referencia para el desarrollo de la RS en Navarra. Entre sus objetivos destaca la constitución de un foro de debate sobre RS enmarcado en la Red Inno-varSE, promovida por el II Programa General de Incentivación, Promoción e Impulso de la RS en Navarra.

Materias en negociación. Acuerdo para el impulso de la estabilidad y lucha contra la dualidad en la contratación laboral en Navarra, acuerdo para fortalecer los procedimientos de arbitraje y mediación a través del Tribunal Laboral y acuerdo para impulsar los planes de igualdad en las empresas de la comunidad.

Los tribunales restituyen derechos lesionados por la Reforma Laboral

El Tribunal Supremo confirma la nulidad del despido colectivo en Coca-Cola

La sentencia del Supremo confirma la importante resolución judicial adoptada por la Audiencia Nacional el 12 de junio de 2014, en la que se declaraba "la nulidad del despido colectivo recurrido y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos con abono de los salarios dejados de percibir".

Como destaca CCOO, queda acreditado el esquirolaje empresarial y sus efectos en el desarrollo de la huelga y, por lo tanto, la vulneración de derechos fundamentales. La empresa condicionó a la mesa negociadora abierta en ese momento y mermó la repercusión de sus medidas de presión, lo que declara la mala fe de la empresa en la negociación del ERE, quebrando el necesario equilibrio de toda negociación.

El Tribunal Supremo declara nulas las causas económicas justificativas del despido colectivo en el Sector Público

La Sentencia supone un nuevo golpe a la reforma laboral que palía, en parte, este ataque frontal del PP contra el Estatuto de los Trabajadores y contra los derechos laborales. Con esta sentencia, el Tribunal Supremo ha anulado una parte esencial de la norma que facilita la aprobación de EREs en el sector público. Concretamente, ha procedido a anular parte del artículo 35.3, en el que se determinan los criterios para definir la "insuficiencia presupuestaria" a la que pueden agarrarse administraciones y entidades públicas para justificar despidos colectivos por causas económicas, al considerarla contraria al Estatuto de los Trabajadores.

El Alto Tribunal destaca que la mera insuficiencia presupuestaria no es causa justificativa del despido colectivo, sino que tiene que producirse una situación de insuficiencia presupuestaria "sobrevvenida y persistente".

El Tribunal Supremo da validez a las cláusulas de ultraactividad de los convenios

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró que, en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, LAM SA, y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo de dicho III Convenio Colectivo permanece vigente.

El Tribunal Supremo confirma ahora con esta sentencia la valoración ya realizada por la Audiencia Nacional en relación con el Art. el 86.3 ET, en el que se regula la ultraactividad de los convenios colectivos, en el sentido de que dicha norma expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva. Por ello las cláusulas que garantizaban el mantenimiento de la vigencia hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya, contenida en los convenios colectivos anteriores a febrero de 2012, son plenamente válidas.

ATLANTIS
grupo asegurador

El servicio asegurador de



En tu seguro de Coche, Moto o Scooter



Infórmate en C. San Fermín, 69 - Pamplona Tel. 948 29 02 95
ATLANTIS: amr@atlantisgrupo.es / hea@atlantisgrupo.es

Y también en tu
seguro de VIDA
6 Meses Gratis

Promociones "Meses Gratis" válidas hasta el 31.07.15. Puedes consultar las condiciones de las promociones en www.atlantis-seguros.es, o en nuestras oficinas.

El Tribunal Supremo dicta el mantenimiento de las condiciones retributivas y de trabajo del convenio colectivo vencido

El Tribunal Supremo ha ratificado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, que resolvió a favor de los sindicatos demandantes en relación al derecho de los trabajadores de la empresa ATESE a recuperar y mantener las condiciones retributivas y de trabajo establecidas en el convenio colectivo de empresa hasta que, de forma unilateral, la empresa decidió dejar de aplicarlas al considerar que ya no le era exigible por haber finalizado el plazo legal de ultraactividad desde que fue denunciado el convenio vigente.

El Alto Tribunal ha dejado claro que las condiciones del convenio vencido se mantienen para los trabajadores que lo venían percibiendo, y en tanto no se negocie otro convenio o la empresa abra un procedimiento de consultas para modificación de condiciones de trabajo en el caso de que se produzcan algunas de las causas contempladas en el art. 41 del ET. Esta sentencia es de gran trascendencia porque sienta jurisprudencia sobre uno de los elementos en litigio en relación a una de las modificaciones más trascendentales del Estatuto de los Trabajadores realizada con la reforma laboral de 2012.



La Audiencia Nacional da prioridad a un convenio colectivo frente a la Reforma Laboral sobre la reducción de jornada por cuidado de familiares

La Sentencia reconoce lo establecido en el Convenio Sectorial de Contact Center sobre la reducción de jornada por cuidado de familiares. El pasado 23 de marzo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia contra la empresa Transcom Worldwide Spain, S.A. en referencia a los límites legales que dicha empresa exigía para las concreciones horarias de las reducciones de jornada por motivos familiares.

Dicha sentencia reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa a concretar su horario sin necesidad de que la distribución sea "diaria y proporcional" a la jornada. Es decir, la Audiencia Nacional contradice a lo dictado en la última la Reforma Laboral. Esto se traduce en que el personal podrá reducir su jornada según le convenga y trabajar, por ejemplo, dos o tres días a la semana y librar el resto, o trabajar un número de horas un día y otro número de horas distinto al día siguiente. Sin embargo, este supuesto no es aplicable a todas las empresas, tan solo a las que, en virtud de la negociación colectiva, se mantengan en el ámbito de un Convenio o norma que mejore legalmente al Estatuto de los Trabajadores. .



VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

Puedes acceder a la legislación en materia de extranjería, a noticias de actualidad, ofertas de empleo, oferta formativa de Anafe, tablón inmobiliario y en su parte interactiva cuenta con foros y chat donde intercambiar pareceres con otros internautas. Puedes realizar asimismo numerosas descargas de material editado por la Fundación; consultar nuestro observatorio de la inmigración y muchas novedades más que irán apareciendo en la misma.

Visítala y haznos llegar tu parecer.



fundación
anafe



servicio
navarro
de empleo

¿Qué podemos ofrecerte?

Información y asesoramiento acerca de:

- Puestos de trabajo - Objetivo profesional
- Métodos de Búsqueda de Empleo
- Herramientas de Búsqueda de Empleo
- Autoempleo
- Empresas
- Club de Empleo
- Formación
- Coordinación Pedagógica
- Cualificaciones Profesionales
- Talleres y Sesiones Grupales
- Procesos de Selección
- Análisis de tu Perfil Profesional para la participación en los siguientes programas piloto para aumentar tu empleabilidad:

Forem emplea

Trabaja tu empleabilidad. Dirigido a personas en situación de **desempleo de larga duración** o en situación de **empleo de alta precariedad, con cualificación** (Formación Reglada o Certificado de profesionalidad o experiencia profesional).

Forem emprende

Itinerarios de emprendimiento dirigidos a personas con un **perfil emprendedor**.

Forem experimenta

Talleres experimentales para la elección del objetivo profesional de **jóvenes desempleados sin cualificación**.

Forem renueva

Talleres experimentales de refuerzo y reorientación profesional **para mayores de 45 años**.

Forem accede

Talleres de preparación a las pruebas de **competencias clave para personas con discapacidad intelectual**, dirigidos a éstas.

Forem concilia

Ludoteca a disposición de todos los participantes en los programas.

