

# acción sindical ekintza sindikala



www.navarra.ccoo.es

| Revista de Comisiones Obreras de Navarra | Número 36 | Junio 2014

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



## ¡Abrazos de solidaridad y lucha! #HuelgaNoEsDelito

147 sindicalistas de CCOO imputados en España por defender los derechos de los trabajadores  
147 CCOO trade unionists charged with defending the rights of workers in Spain



"El abrazo de los 8 de Airbus", Fran Lorente, 2014, Gelate

Fragmento "El Abrazo", Juan Genovés 1976

# ¡Conoce tus derechos!

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



Entra en nuestra web [www.navarra.ccoo.es](http://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...

## ¡Afíliate!

## 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](mailto: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](http://www.navarra.ccoo.es)

@ccoonavarra

[www.facebook.com/ccoonavarra](http://www.facebook.com/ccoonavarra)

[www.youtube.com/user/ccoonavarra](http://www.youtube.com/user/ccoonavarra)

## Existen alternativas para una recuperación REAL

En las últimas semanas se está extendiendo el discurso de que la recuperación ya ha llegado, de que se está creando empleo y de que estamos en las puertas de salida de la crisis. ¿Cabe espacio para ese giro de 180 grados cuando hemos retrocedido décadas en derechos sociales y laborales y tenemos el Estado de Bienestar resquebrajado? Es cierto que algunos datos macroeconómicos están mejorando, pero desde luego el tono optimista que nos trasladan las élites político financieras que nos gobiernan contrasta, y mucho, con la situación que están viviendo las familias.

### **Elite politikoen eta finantziroen mezu optimistak ez dator bat familiek bizi duten egoera latzarekin.**

Solo hace falta echar un vistazo a la Encuesta de Condiciones de Vida del INE publicada recientemente. En España, una de cada cinco personas vive bajo el umbral de la pobreza (en Navarra una de cada diez); un 41% de los hogares no tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos (en Navarra un 24%) y medio millón de personas han tirado la toalla en la búsqueda de empleo, muchos de ellos tienen más de 55 años. El leve descenso de la tasa de desempleo se está produciendo en gran parte por el desánimo ante un mercado laboral sin oportunidades o por la salida del país, especialmente entre los jóvenes, en busca de un trabajo digno. Que les pregunten a esas familias con tantas dificultades para llegar a fin de mes, a esos mayores de 55 que están pasando penurias en la última etapa de su vida laboral o a los jóvenes que solo quieren una primera oportunidad para comenzar a construir una vida donde están los brotes verdes de los que presume el Gobierno.

Éstos son solo algunos de los datos que aplastan cualquier atisbo de optimismo. Además, el poco empleo que se crea es precario, a tiempo parcial, remunerado con salarios bajos y generador de 'trabajadores pobres'. La crisis, las políticas de empobrecimiento, la reforma laboral y la devaluación salarial están teniendo efectos muy negativos sobre las personas. Perseverar en la política de recortes nos impedirá avanzar y salir de este escenario de débil crecimiento, por ello es urgente dar un giro en la orientación de la política económica y apostar por la inversión, el crecimiento y la reactivación de la demanda interna, que es lo que necesita la economía para conseguir una recuperación fuerte y sólida.

CCOO continúa en clave constructiva y presentando propuestas y alternativas para hacer frente a la crisis. Las últimas han sido las medidas presentadas en la Mesa del Diálogo Social para impulsar una nueva política industrial en Navarra, uno de los sectores más estratégicos para la economía y el empleo de nuestra comunidad. Además, el sindicato continúa apostando por una negociación colectiva que se centre en la recuperación del poder de compra de los salarios, como medida para estimular el consumo y la demanda, y por tanto, reactivar la economía y generar empleo.

### **CCOO continúa en clave constructiva, presentando alternativas para hacer frente a la crisis: recientemente ha propuesto medidas para impulsar una nueva política industrial en Navarra en el marco de la Mesa del Diálogo Social.**

Y una reforma fiscal de calado basada en la equidad y la justicia redistributiva, a través de impuestos que tengan en cuenta el nivel de renta y riqueza de

las personas, y repartan de manera justa las cargas. Planteamos conseguir, a corto plazo, recursos adicionales para combatir el desempleo estructural y la pobreza (renta mínima), así como reforzar la lucha contra el fraude fiscal; y, a medio plazo, recuperar los niveles del Estado de Bienestar, atender el déficit estructural de las pensiones y abaratar los bienes y servicios básicos. Unas medidas que de llevarse a cabo contribuirían a la recuperación "real" de la economía, lo que permitirá, a su vez, aumentar los recursos y garantizar la financiación suficiente de los sistemas de protección social y políticas de reinserción social y laboral, como alternativa a los recortes.





**Pinceladas**  
**5**



**Actualidad sindical**  
**6 a 15**



**La recuperación... ¿es real?**  
**16 a 19**



**Propuesta para una nueva política industrial**  
**20 a 23**



**Huelga no es delito**  
**24 a 25**



**En profundidad**  
**27 a 29**



**Opinión**  
**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**  
18.000 ejemplares

**Depósito legal**  
NA-380/2005

**I.S.S.N.**  
1699-1044

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

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



**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](http://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

En 2013 se realizaron 11.561.538 horas ilegales cada semana (121.256 en el caso de Navarra) que equivalen a 326.838 empleos menos (3.379 en la Comunidad Foral). Si tenemos en cuenta que en 2013 se destruyeron 351.545 empleos, las horas ilegales hubieran permitido dar trabajo al 93% de quienes lo perdieron. Un informe elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de CCOO calcula que hay un millón y medio de trabajadoras y trabajadores asalariados en el sector privado que realizan una jornada superior a la legalmente permitida. La norma que se transgrede no es una mera instrucción, sino la norma básica de la legislación laboral: el Estatuto de los Trabajadores. En 2013 se perdieron 188.802 empleos entre jóvenes menores de 30 años. Si las horas ilegales se hubiesen traducido en empleos, 43.949 jóvenes tendrían empleo, es decir, la destrucción de puestos de trabajo hubiera sido un 23% menor.

## El dato

# 1.870

Un total de 1.870 trabajadores de Navarra se vieron afectados por un ERE en los tres primeros meses de 2014 según un informe elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de CCOO. Del total de personas afectadas, el 4,6% vieron extinguida su relación laboral, el 81% tuvieron una suspensión temporal del contrato y el 14,5% tuvieron como efecto la reducción de su jornada laboral. La estadística refleja un importante descenso en relación al mismo periodo del año anterior. Concretamente las personas afectadas por ERE se han reducido en un 60%, pasando de los 4.652 afectados en los tres primeros meses de 2013 a los 1.870 afectados en el mismo periodo de 2014.

## Sube

### El movimiento social que exige una regeneración democrática

es cada vez mayor. La abdicación del Rey y el proceso sucesorio es otra expresión de la crisis político institucional en la que estamos inmersos. Cada vez son más las organizaciones sociales y sindicales de todo tipo que se unen para animar a la ciudadanía a movilizarse en pro de la regeneración democrática, de la reforma de la Constitución, y a favor del fin de las políticas de austeridad que están generando un desempleo masivo y el empobrecimiento de la mayoría de la sociedad.



## Baja

**El FMI insiste en la misma receta**, y plantea más ajuste y empobrecimiento para España, como abaratar el despido en los contratos indefinidos, bajar el impuesto de sociedades o subir el IVA. Su informe preliminar sobre la situación económica de España se suma al optimismo del Gobierno, de la Comisión Europea y del BCE para justificar las políticas de recorte y empobrecimiento, en lugar de proponer una política económica de impulso del crecimiento y reactivación de la demanda interna, que es lo que necesitamos para conseguir una recuperación fuerte y sólida. El FMI no muestra ni preocupación ni autocritica por el sufrimiento innecesario que está generando una política tan corta de miras, ni por el aumento de la pobreza y la desigualdad que le acompaña, a pesar de haber señalado a España en otros informes como la economía más desigual de la UE en la distribución de la renta y con mayores diferencias entre ricos y pobres.





1° de mayo

## Homenaje a las personas que cumplen 25 años de afiliación'

El 1 de mayo CCOO quiso rendir un sencillo homenaje a las personas que este año cumplen 25 años de afiliación en el sindicato. Gracias, compañeros y compañeras, por estos 25 años de compromiso: Julio Aguilera Martín, José María Braco Urbiola, Pedro Ángel Callejas Ruiz, José Ignacio Celada Parra, José Luis Cruz Herrero, Javier de Miguel Saenz, Juan Gregorio Domínguez Boleas, José Antonio Echeverría Guerendiáin, Juan Jesús Esevenri Abentin, Ernesto García Modrego, Fernando Gómez Rajel, Juan Carlos Gómez Sánchez, Teodoro González Bueno, Ángel Gordo Lasterra, Juan Antonio Guerrero Pérez, Casimiro Iglesias Crespo, Adolfo Javier Lebrero Pérez, Pedro Mangas Solano, Carlos Martínez Garagarza, Miguel Martínez López, Fidel Martínez Sadornil, Ernesto Martínez Troyas, Felix Olló Braco, Andrés Paule Paniagua, Francisco Paule Paniagua, M. Pilar Pellejeros Alves, Félix Javier Pérez Álvarez, Julia Ramos Ortega, Gustavo Recalde de Carlos, Víctor Manuel Royo Jaime, Juan Antonio Ruiz Cubillo, Miguel San Julián Resano, Esperanza Santander Anso, Gregorio Sarasa Paisan, Julián Pablo Torres Huici, Raúl Villar Pérez.

Justicia

## Entierro simbólico en el sector de justicia para rechazar la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Trabajadores y trabajadoras de la Administración de Justicia de Navarra, convocados por CCOO, CSIF, STAJ, ELA, LAB y UGT escenificaron un entierro frente al Palacio de Justicia de Pamplona para mostrar su rechazo a la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) del Gobierno central, coincidiendo con la celebración del 25 aniversario del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

El sector de la Administración de Justicia de CCOO de Navarra lleva meses concentrándose frente a los Palacios de Justicia de Pamplona, Estella y Tudela: "No hay nada que celebrar porque la reforma de la LOPJ va a suponer la supresión de miles de puestos de trabajo, la privatización de los registros civiles y la supresión de los juzgados de paz. Con este anteproyecto de ley, el servicio público de la justicia tal y como se entiende no queda garantizado para nada. Va a haber una justicia de primera y de segunda categoría, en función de lo que se pueda pagar".



FSC

## Se reúne el sector de la Administración Local en Navarra para elaborar su estrategia sindical

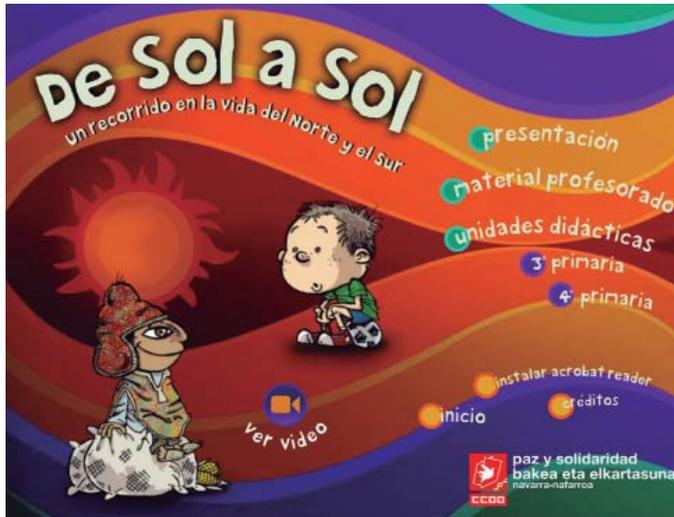
El pasado mes de mayo se celebraron asambleas de trabajadores y trabajadoras de las administraciones locales de Navarra en Pamplona, Estella y Tudela para debatir la postura y estrategia sindical de CCOO en las principales cuestiones que afectan al sector:

- La Reforma de la ley de bases del régimen local, a la cual se opone CCOO y contra la que inició una campaña de defensa del servicio público que se presta desde el ámbito local.
- El proceso de funcionarización de las administraciones locales de Navarra, que ha sido recurrido por el Gobierno del Partido Popular y frente al cual CCOO exige su retirada inmediata.

Desde el sector estatal de las Administraciones Locales acudieron los compañeros Joan Gasull, secretario general, y Jaume Martí, secretario de comunicación, que quedaron muy satisfechos de la alta participación y del contenido del debate.

# idad sindical

Sigue las últimas noticias en [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)



## Fundación Paz y Solidaridad

### Alumnos de ocho centros escolares de Navarra participan en un proyecto de la Fundación Paz y Solidaridad

El alumnado de segundo ciclo de primaria de ocho colegios de Navarra ha participado en el proyecto de Educación para el Desarrollo 'De sol a sol. Un recorrido en la vida del Norte y del Sur II', financiado por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO y el Gobierno de Navarra, durante el curso escolar 2013-2014. El objetivo ha sido contribuir a educar en valores al alumnado, mediante la aplicación de un programa integral, potenciando un enfoque de la Educación para el Desarrollo, para generar aptitudes de compromiso que apunten hacia un cambio social.

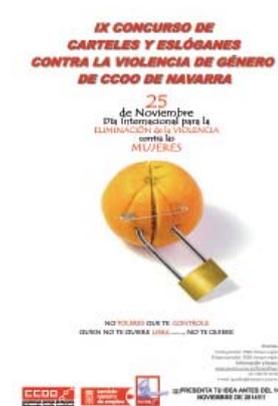
A día de hoy se calcula que hay 870 millones de personas desnutridas, 384 millones de trabajadores en el mundo viven por debajo del umbral de pobreza con 1,25 dólares al día, 57 millones de niños/as no van a la escuela, 783 millones de personas aún carecen del acceso al agua potable y 6 millones de niños y niñas mueren cada año antes de cumplir los 5 años. Ante esta realidad, la temática de este proyecto ha sido la diferencia en la cobertura de necesidades humanas básicas como son el acceso al agua potable y el saneamiento, la salud, la educación y la vivienda entre países en vías de desarrollo y países desarrollados como el nuestro.

## Mujer

### Abierto el plazo para el IX concurso de carteles y eslóganes contra la violencia de género

La secretaria de Mujer de CCOO de Navarra ha organizado el noveno concurso de carteles y eslóganes para sensibilizar a la sociedad contra la violencia machista con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género que se celebra el 25 de noviembre.

Todas las personas mayores de 18 años que lo deseen podrán participar, individualmente o en equipo, con un máximo de un cartel o un eslogan que vaya dirigido a sensibilizar a la sociedad contra la violencia de género. Las obras se podrán presentar hasta el **14 de noviembre** a las 13.30 horas por correo o bien de forma presencial en la sede de CCOO (avenida de Zaragoza, 12). La obra premiada por el jurado recibirá **700 euros en caso del cartel ganador y 300 en caso del eslogan**. Puedes consultar las bases completas del concurso en nuestra página web.





### III Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

#### Una delegación de CCOO participa en el tercer Congreso de la CSI

Ignacio Fernández Toxo encabezó la delegación de CCOO que asistió al tercer Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que se celebró en Berlín bajo el lema “Reforzar el poder de los trabajadores”, y al que asistieron más de 1.500 sindicalistas procedentes de 161 países. La CSI es la mayor organización democrática del mundo, representa a 325 centrales sindicales nacionales y a los trabajadores y trabajadoras de todo el planeta. Allí se asumieron los siguientes compromisos, entre otros:

- Organizar a más de 27 millones de nuevos afiliados en los próximos cuatro años, con el fin de reforzar el poder de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Poner fin a la esclavitud moderna que ya ha dado comienzo con Qatar.
- Apoyar un salario mínimo con el que los trabajadores puedan vivir con dignidad y poner fin al ciclo de salarios de pobreza en las cadenas de suministro de las empresas mundiales.
- Exigir un ambicioso acuerdo para luchar contra el cambio climático en la Cumbre del Clima de París.

La Declaración aprobada por el Congreso Mundial de la CSI incluye como marcos de acción que conformarán el programa para los próximos cuatro años el crecimiento de los sindicatos, la realización de los derechos y los empleos sostenibles. Toxo ha sido elegido miembro titular del Consejo General, máximo órgano de decisión entre congresos, para el periodo 2014-2018. El próximo Congreso Mundial de la CSI tendrá lugar en 2018.

### Sanidad

#### El convenio colectivo de oficinas de farmacia se resuelve en un arbitraje

La necesidad de que un árbitro interviniera para dirimir el conflicto pone de manifiesto la absoluta falta de voluntad de negociar de la patronal del sector de oficinas de farmacia. **Principales características del XXIV Convenio de Oficinas de Farmacia:**

- Vigencia 2014-2016. Ultractividad hasta su sustitución por un nuevo convenio (mientras se negocia se producirán incrementos salariales anuales del 2% siempre que el PIB del año anterior hubiera aumentado más del 1%).
- Retribuciones. 2014: 1,5% sobre tablas salariales del 2010; 2015: 2% sobre tablas salariales del 2014; y 2016: incremento del 3 ó 4% en función del PIB. Se prorratea la decimoquinta paga.
- Jornada. Se incrementa en siete horas anuales.
- Recoge un artículo sobre Igualdad de trato con la constitución de una Comisión Paritaria de Igualdad y se da contenido al Observatorio del Convenio para que elabore protocolos sobre acoso, alcoholismo, etc.
- Contempla una nueva Clasificación Profesional sustituyendo categorías por subgrupos profesionales. Conseguimos que el nuevo subgrupo profesional, Facultativo, tenga derecho a un plus equivalente al plus de adjuntía del Farmacéutico.
- Es un convenio de mínimos, por lo tanto se respetarán las cláusulas de garantía “ad personam” que estaban recogidas en el anterior convenio.

Desde la FSS-CCOO creemos que el resultado del arbitraje es bastante equilibrado, aunque contiene elementos negativos, como el aumento de la jornada máxima anual en 7 horas anuales, que significa un retroceso para los trabajadores y trabajadoras del sector.



**ATLANTIS**  
grupo asegurador

El servicio asegurador de 

## Contrata tu seguro de **Auto** y consigue...



**4 Meses Gratis**

Y también en tu seguro de **VIDA**  
**6 Meses Gratis**

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

Promociones “Auto” y “Vida” válidas hasta el 31.07.14. Puedes consultar las condiciones en [www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es), o en nuestras oficinas.

**Consejo Económico y Social (CES)****CCOO presenta sus propuestas en materia fiscal para facilitar el crecimiento económico y el empleo**

El sindicato presentó su propuesta de reforma fiscal en la reunión del Consejo Económico y Social de Navarra (CES). Raúl Villar insistió en la necesidad de poner en marcha una reforma fiscal basada en los principios de suficiencia y equidad que consiga reforzar la legitimación social de los tributos. En este sentido, la propuesta del sindicato se contraponen radicalmente a la planteada por los expertos nombrados por el Gobierno, que plantean una reforma en la que se renuncia al incremento de recaudación, pese a que hoy es claramente insuficiente para mantener el Estado de Bienestar, y pivota en una mera reducción de impuestos directos sobre la renta y la riqueza “compensada” parcialmente por un incremento de impuestos indirectos, que pagan por igual todas las personas con independencia de su nivel de ingresos.

**Fecoht****Firmado el convenio de comercio de ganadería de Navarra**

El nuevo convenio para el periodo 2012-2015 es de eficacia general y ha sido suscrito por CCOO y UGT. Con la firma de este convenio, bloqueado desde hace 2 años y medio, se produce su actualización y se evita el riesgo de pérdida de vigencia del mismo. Los principales puntos del acuerdo son:

**Incremento salarial:** se consolidan las tablas del año 2011 para los años 2012 y 2013, para el año 2014 se incrementan las tablas en un 0.5% y en el 2015 se establece un 1% de subida, garantizando el IPC real del año 2015 (limitando la cláusula de revisión al 2%).

**Antigüedad:** se establece un nuevo sistema de antigüedad para las nuevas contrataciones consistentes en tres cuatrienios del 4% del salario del convenio. Los trabajadores que estén contratados en estos momentos devengarán el cuatrienio en curso conforme al sistema anterior 5% del salario de convenio, y devengarán a partir de entonces el nuevo sistema de antigüedad, sin que puedan superar el 40% del salario por ese concepto.

**Ultractividad:** dos años a partir de la finalización de la vigencia.

**Flexibilidad:** 2% de la jornada anual.

**Conciliación de la vida:** Reducción de jornada por guarda legal se amplía a 12 años, y se podrá referir a la jornada semanal o diaria. Excedencia por cuidado de menores: se incrementa hasta 4 años. Lactancia: se permite la acumulación del permiso a 15 días laborables.

**Descuelgue:** se establece un sistema que a falta de acuerdo concluye con arbitraje obligatorio en el Tribunal Laboral de Navarra.

**Pensionistas****CCOO celebra una jornada para abordar los retos presentes y futuros del sistema público de pensiones**

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra alertó en una jornada celebrada en mayo en el Tribunal Laboral sobre los retos del sistema público de pensiones que desde que comenzó la crisis se han incrementado en un 209% los hogares navarros que dependen del ingreso de un pensionista.

En casi 4.000 hogares navarros todos los activos están en paro y se apoyan en algún pensionista, una cifra “escalofriante”. La pensión media en Navarra se sitúa en 988,68 euros, mientras que la media de la pensión de viudedad es de 668,38 euros. En España, uno de cada tres pensionistas recibe una cuantía inferior a 600 euros al mes, un dinero con el que “no se puede vivir a día de hoy”. A los recortes

**Desde que comenzó la crisis, los hogares navarros que dependen del ingreso de un pensionista se han incrementado en un 209%, una cifra escalofriante.**

en las pensiones se suman los recortes en sanidad, repago, recetazo, tarifazos eléctricos, la subida del IVA o los recortes en dependencia, además de la tarifa plana para el fomento del empleo que llevará al déficit del fondo de garantía de la Seguridad Social.

En la jornada participaron el secretario general de la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO a nivel estatal, Julián Gutiérrez, Blanca Villate, adjunta a la secretaria confederal de Política Social de CCOO, Manuel Vázquez y Jesús María Aranguren por parte de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra, y Arantxa Hernández en representación de la secretaria de Mujer de CCOO de Navarra.



Construcción y servicios

## Pilar Piñeiro encabeza la nueva CCOO de Construcción y Servicios de Navarra

Nace una nueva federación, 'CCOO de Construcción y Servicios de Navarra', que aglutina importantes sectores económicos como son la construcción, la atención domiciliaria, la madera, limpieza de edificios y locales, cemento y sus derivados, seguridad privada... Pilar Piñeiro Gallego encabeza el nuevo proyecto sindical junto a la nueva Comisión Ejecutiva formada por ella y otras seis personas: José Ramón Ibáñez, Carmen Nagore, José Calvehele, Beatriz Lacalle, Mónica González y Gabriel Maquirriain.



El pasado 29 de mayo el Tribunal Laboral acogió la celebración del Congreso de Constitución de CCOO de Construcción y Servicios de Navarra, en el que se eligió a Pilar Piñeiro Gallego como secretaria general de la nueva federación con el 100% de los votos. Asimismo, se eligió la nueva Comisión Ejecutiva, formada por siete miembros: Pilar Piñeiro Gallego, José Ramón Ibáñez Amillo, Carmen Nagore Domaica, José Calvehele Quina, Beatriz Lacalle Peñas, Mónica González Cascallana y Gabriel Maquirriain Barbería.

En el Congreso, además de las 25 delegadas y delegados, asistieron como invitados Vicente Sánchez, secretario general de CCOO de Construcción y Servicios; y Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra, entre otros.

En el turno de intervenciones, Raúl Villar, dio un repaso a la realidad sociopolítica de la Comunidad Foral: "Las políticas que se nos imponen desde Europa hacen cada vez más complicada la acción sindical, siendo éste el contexto en el

que nace esta nueva federación, demostrando, una vez más, que CCOO es una organización que cambia y evoluciona con las necesidades de la sociedad”.

Vicente Sánchez, secretario de CCOO de Construcción y Servicios a nivel estatal destacó que la constitución de la nueva federación de CCOO en Navarra es la respuesta del sindicato al cambio en los procesos productivos, con estructuras más ágiles, más flexibles, más cercanas a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, desarrollando su trabajo a pesar de la persecución que está sufriendo el sindicalismo de clase, “al que no se ha podido frenar con la reforma laboral y se le intenta frenar a través del acoso judicial”.

### El nacimiento de ‘CCOO de Construcción y Servicios de Navarra’

La nueva federación engloba los sectores de construcción, madera, derivados del cemento, sector cementero, tejas y ladrillos, yesos y cales, alabastro, corcho y una parte de la ferralla, el sector de limpieza, peluquería, seguridad privada, servicios auxiliares, limpieza viaria y recogida de residuos, lavanderías, fincas urbanas o jardinería.

CCOO de Construcción y Servicios de Navarra es la tercera federación más fuerte del sindicato tras Industria y FSC, con 1.890 personas afiliadas y 200 representantes de los trabajadores elegidos en las empresas.

El objetivo que persigue este proceso y que también se llevará a cabo en otras federaciones y sectores de actividad, tanto a nivel estatal como regional, “es el de optimizar recursos, ser más eficaces y adaptarse a los nuevos tiempos creando nuevas federaciones más fuertes y sólidas, que tengan más poder de presión-negociación y en definitiva más herramientas para defender mejor los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

### CCOO de Construcción y Servicios de Navarra es la tercera federación más fuerte del sindicato tras Industria y FSC.



## Pilar Piñeiro Gallego, nueva secretaria general



“Nuestros objetivos son trabajar de manera conjunta para conseguir la máxima representación en todos los sectores, ser el sindicato de referencia para los trabajadores y trabajadoras de Construcción y Servicios y llegar a ser la primera fuerza sindical en Navarra en todos los sectores. Actualmente, CCOO ya es la primera fuerza en limpiezas y seguridad privada”.

**P**ilar Piñeiro Gallego nació en 1973 en Valladolid aunque pronto se mudó a Pamplona. A los 16 años comenzó a trabajar en el Hospital Virgen del Camino a través de ISS, la mayor empresa de limpiezas de Navarra. En ella ha sido delegada durante 16 años, ocho de ellos también ha participado como delegada en el Comité Europeo de ISS.

Hace 10 años pasó a ser responsable sectorial de limpiezas en CCOO. En los últimos ocho años ha formado parte de la Ejecutiva de Servicios Privados de CCOO de Navarra y del Consejo estatal de Servicios Privados. También forma parte de la Ejecutiva de la Unión de CCOO de Navarra desde hace 5 años y medio.

Comfia

# La Audiencia Nacional da la razón a CCOO: la presión y el estrés deben considerarse riesgos de la profesión bancaria

Caixabank, condenada a enmendar su política preventiva sobre los riesgos psicosociales derivados del trabajo, deberá repetir la evaluación de riesgos utilizando un método fiable y objetivo y contando con la participación de los representantes de los trabajadores.

La responsabilidad social de las empresas es el reconocimiento de los impactos que causa en la sociedad. Este hecho no está sujeto a ninguna voluntariedad y pasa, en primer lugar, por el cumplimiento estricto de la legislación de los lugares en los que establece su actividad.

El principal grupo de interés de las compañías es, o debería ser, las personas que prestan su servicio en ella. Hay dos aspectos íntimamente relacionados con este grupo: la prevención y la conciliación de la vida laboral y familiar. Aspectos que las direcciones empresariales atacan históricamente y que obligan al sindicato a establecer mecanismos de protección.

La prevención de riesgos laborales tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo para elevar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Durante los últimos años, el ambiente de trabajo de las plantillas del sector finan-

ciario se ha visto muy perjudicado por un cambio de actitud en la forma de trabajar y dirigir la actividad de la empresa por parte de las direcciones. La crisis, la situación de conflictividad social y la beligerancia hacia nuestro sector por temas como las preferentes, los desahucios o la falta de crédito, han agravado las condiciones de trabajo, en muchos casos, hasta límites insostenibles.

Por ello, una empresa que se jacta de practicar la RSE y de promoverla en otras, necesariamente debe cumplir las leyes, acuerdos y recomendaciones (OIT) que amparan a sus trabajadores: Ley Orgánica de Igualdad de 2007, Planes estratégicos de Igualdad de Oportunidades, y ésta que nos lleva a la redacción de este artículo por su incumplimiento: Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en breve celebrará su 20 aniversario. Por lo tanto, desde CCOO exigimos su cumplimiento y denunciaremos que la presión y el estrés son riesgos derivados de la profesión bancaria.

## ¿Por qué es importante esta sentencia?

La Audiencia Nacional falló a favor de la demanda presentada por la Sección Sindical de COMFIA-CCOO de Caixabank por el método utilizado para la evaluación de riesgos psicosociales. Esta sentencia es de especial trascendencia para todo el sector financiero:

- Porque obliga a Caixabank a repetir la evaluación, por falta de fiabilidad técnica de la que se realizó en su momento.
- Por la importancia de la empresa condenada, entidad puntera en un sector que tradicionalmente se resiste a tratar el tema de los riesgos psicosociales con el rigor que demandan las circunstancias.
- Porque obliga a que cualquier evaluación de riesgos cuente con la participación de la representación legal de los trabajadores.
- Y sobre todo, porque tenemos vida más allá del trabajo.



regularizar el trabajo



trabajadores para la agricultura y ganadería



## Plan de Empleo Agrario

El Plan de Empleo Agrario es un importante instrumento en la gestión del empleo en el sector primario con una exitosa experiencia de más de diez años.

El trabajo coordinado y consensuado de las organizaciones participantes son la base y el futuro de los resultados experimentados. El Plan de Atención al Empleo Agrario se desarrolla en el marco del Convenio de Colaboración firmado el 11 de junio de 2002 prorrogado hasta la fecha, entre el Servicio Navarro de Empleo y las organizaciones; Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (UAGN), Unión General de Trabajadores de Navarra (UGT) y Comisiones Obreras de Navarra (CCOO).

### ¿Eres agricultor o ganadero?

Si eres agricultor o ganadero y necesitas contratar un trabajador para tu explotación, UAGN te informa y asesora de todos los requisitos laborales necesarios.

### ¿Eres trabajador por cuenta ajena?

Si eres trabajador por cuenta ajena UGT y CCOO te informan y formarán sobre los derechos y obligaciones en el Marco del Convenio Agropecuario de Navarra.

asesoramiento e información



UAGN



UGT



CCOO

## Enseñanza

## CCOO abandona la comisión LOMCE del Consejo Escolar de Navarra

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO manifestamos nuestro total desacuerdo con el borrador de Decreto Foral del Currículo de Primaria que ha presentado el Departamento de Educación en desarrollo normativo de la LOMCE y con el tratamiento que se le ha dado al borrador en el Consejo Escolar de Navarra, sin atisbo de crítica por parte del presidente del Consejo ni de los representantes del Departamento de Educación.

Dentro de sus competencias, el Gobierno de Navarra tiene la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento del sistema educativo de Navarra -que sufrirá un duro revés con la aplicación de la Reforma Educativa-, y, por su parte, el Consejo Escolar de Navarra debe posicionarse al respecto; pues bien, en el pleno del 13 de mayo ha quedado patente que ninguna de las dos instituciones tienen voluntad de desviarse ni un solo centímetro de lo que marca la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) del PP.

Una vez más, este consejero y este Gobierno vuelven a combinar una retórica de foralidad y autogobierno con la fidelidad y el seguimiento casi ovejuno al Gobierno del Estado, renunciando al margen que le ofrecen las competencias en educación.

Por todo esto, y **siendo ignorada nuestra postura en cuestiones tan relevantes, el pasado 16 de mayo el sindicato CCOO decidió levantarse de la Comisión LOMCE del Consejo Escolar de Navarra.** "No renunciaremos a seguir participando en el Consejo Escolar de Navarra, pero sí a la Comisión LOMCE ya que está visto que, con la escasísima representación que tienen las fuerzas progresistas en dicho órgano y dada la nula voluntad del Departamento de Educación, así como de los miembros del Gobierno y de entidades privadas a establecer algún tipo de diálogo y acuerdo sobre la implantación de la LOMCE en Navarra, no tenemos ninguna opción de oposición real y legislativa a esta reforma educativa impuesta por la derecha", explica Maite Rocafort, secretaria de la Federación de Enseñanza de CCOO Irakaskuntza Federazioa.

En otras comunidades autónomas -Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria,



Cataluña, País Vasco-, el Consejo Escolar correspondiente si se ha mostrado crítico e incluso opuesto a esta nueva normativa, cosa que no pasa por desgracia en Navarra. Por ejemplo, el Consejo Escolar de Asturias ha pedido la retirada del anteproyecto de la LOMCE y en Andalucía se han pronunciado expresamente en contra de la publicación de los resultados de los centros escolares. Este fue un punto importante para CCOO y presentamos enmiendas para evitar este ranking de centros, pero nada pudimos hacer, nadie nos respaldó.

Hicimos nuestra tarea, presentamos enmiendas y nos tumbaron todas, una a una. El 26 de mayo Iribas compareció en prensa soltando 'mentiribas' por doquier, una vez más. Y, a pesar de las manipuladoras declaraciones del señor Iribas, no hay ninguna duda de que en CCOO nos oponemos a la LOMCE, en

todo el Estado, por su contenido, por las nefastas consecuencias que tendrá para el sistema educativo, por la falta de consenso político, social y territorial, y porque con toda probabilidad será derogada antes de su entrada total en vigor. Que nuestro máximo representante educativo en Navarra no tenga nada que decir al respecto es sencillamente inaudito por no decir lamentable.

**Gauzak horrela, joan den maiatzaren 16an, CCOO sindikatuak Nafarroako Eskola Kontseiluaren LOMCE Komisioa utzi genuen.**

**Diálogo Social**

# La Mesa del Diálogo Social acuerda impulsar cambios normativos para garantizar que se aplique el convenio colectivo en todas las contrataciones públicas

La iniciativa impulsada por CCOO vela por el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales del personal que desarrolla su actividad en las contrataciones de las Administraciones Públicas, algo que evitará conflictos como los que se dan actualmente en los sectores de transporte sanitario o centros de atención a la discapacidad.

La Mesa del Diálogo Social acordó en abril impulsar los cambios normativos necesarios para garantizar que se apliquen los convenios colectivos correspondientes en todas las contrataciones de las Administraciones Públicas.

A propuesta de CCOO, el Gobierno de Navarra se comprometió a introducir en la normativa que afecta a la regulación de las contrataciones públicas cláusulas relativas a garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales, como es el caso del convenio colectivo sectorial. La iniciativa persigue velar por el cumplimiento de las condiciones laborales del personal que desarrolla su actividad en dichas contrataciones y facilitar un marco de competencia leal a las empresas que optan a ser adjudicatarias de las contrataciones.

## Algunos ejemplos a los que afectaría el cambio legal

La medida acordada en la Mesa del Diálogo Social evitará que se repitan situaciones como la que están sufriendo ahora el personal de los centros de atención a la discapacidad o el sector del transporte sanitario.

En el primer caso, los trabajadores de los centros de atención a la discapacidad están en huelga indefinida desde el 1 de mayo por el bloqueo en la negociación



del convenio colectivo y solicitan una regulación específica en el ámbito de los concertos de políticas sociales para que se cumplan las cláusulas de los contratos que incluyan el cumplimiento del convenio sectorial.

Por su parte, en el sector del transporte sanitario salió a concurso público una oferta a la baja, que la empresa Baztán Bidasoa pretende hacer recaer en los trabajadores y trabajadoras del sector, lo que necesariamente conlleva el empeoramiento de la calidad del servicio, del empleo y de los derechos laborales regulados en el convenio sectorial.

Desde que salió el concurso y la patronal rompió las negociaciones han pasado más de 2 meses de huelga indefinida que no está suponiendo carga para los trabajadores (con unos servicios mínimos abusivos del 100%), pero sí para las empresas por no cumplir con la pres-

tación del servicio adjudicado (60 personas que no pueden desplazarse en ambulancia pero sí por otros medios). El Departamento de Salud ha manifestado que no va a solicitar la imposición de un laudo obligatorio porque no se dan las condiciones necesarias para ello, por lo que la mayor empresa de Navarra, Baztán Bidasoa, amenaza con un descalce del convenio que no parece que lleve a cabo, y en todo caso CCOO defenderá jurídicamente que no es posible hacerlo.

Desde CCOO llevamos tiempo exigiendo que en los pliegos de condiciones se imponga la obligación de las empresas de respetar las condiciones laborales y salariales del convenio sectorial como única fórmula de impedir la degradación de las condiciones laborales y del servicio público que se licita, y que a nuestro juicio debe mantener la exigencia de calidad, eficacia y eficiencia exigible al sector público. Cuestiones que por fin podrán materializarse con este acuerdo alcanzado en la Mesa del Diálogo Social.

## El apunte

Los hechos vuelven a demostrar que el Diálogo Social sirve para avanzar en derechos. Detractores como ELA deberían tomar nota: negociando en las mesas se avanza, con la mera propaganda (ILP) te estancas.



Área Pública

# Acuerdo para crear nuevos permisos en la Administración

El pasado 23 de mayo el Gobierno de Navarra aprobó un decreto por el que se aprueban nuevos permisos temporales de 3 ó 6 meses, al que podrán optar todos los funcionarios y funcionarias de todas las administraciones de Navarra.

Esta medida fue acordada por CCOO, UGT y AFAPNA en la Mesa General de la Función Pública de Navarra, a finales del año pasado. CCOO lo hizo por entender que, aunque sus efectos sean limitados, se **compaginan dos aspectos beneficiosos: permitir al personal acogerse a unos permisos en mejores condiciones que los existentes** (en un caso porque se cotizará por el total y, en otro, porque se cobrará un 84% trabajando el 80%) **y asegurar una contratación por sustitución** (hasta tres veces está escrito en el decreto que el permiso debe propiciar la realización de una nueva contratación temporal). Durante los tres o seis meses que un trabajador o trabajadora de la Administración disfrute de permiso se contratará a otro para cubrir su puesto. Además, la regulación contenida en el decreto no tiene nada negativo para ninguno de los trabajadores y trabajadoras.



**Se trata de 2 nuevos permisos:**

TIPO DE PERMISO	PERMISO SIN SUELDO		PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO
DURACIÓN	3 meses	6 meses	6 meses en un período de 30 meses, de los cuales 24 meses consecutivos serán trabajados a tiempo completo
SALARIO	75% durante 12 meses	50% durante 12 meses	84% Un 4% más de la jornada realmente trabajada (80%)
COTIZACIONES	100%	100%	84%

## Firme oposición sindical al decreto foral que precariza el empleo

Sin embargo, a pesar de contar con la oposición unánime de los sindicatos en la mesa general, el Gobierno aprobó también un segundo decreto foral que elimina la prohibición de contratar a tiempo parcial para cubrir plazas a tiempo completo, con la intención de sustituir mediante dos contrataciones un mismo puesto de trabajo. Esto puede suponer la existencia de “contratos basura” en la Administración, que es lo que se conseguiría con un contrato a media jornada por el que se pagase a la persona trabajadora 600 euros brutos. CCOO, al igual que el resto de sindicatos, se opuso a esta medida por entender que no está dirigida a repartir el empleo sino a aumentar la precariedad. Ante la persistencia de la Administración en su intención de modificar el decreto de contratación, CCOO instó al grupo parlamentario de Izquierda-Ezkerria a presentar una proposición de ley foral

para incorporar al decreto foral legislativo (que el Gobierno no puede modificar unilateralmente) la regulación contenida actualmente en el decreto foral de contratación.

El Pleno del Parlamento ha tomado en consideración la proposición de ley foral presentada por Izquierda-Ezkerria con el voto favorable de toda la oposición y la abstención de los grupos parlamentarios de UPN y PP, lo que tendrá como

consecuencia que, con su aprobación, después de realizado el trámite parlamentario, quede derogado el decreto foral aprobado por el Gobierno de Navarra y sea “el más corto de la historia”.

CCOO insta al Ejecutivo foral a retomar la senda de la negociación y la búsqueda de acuerdos con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y abandone la práctica de la imposición unilateral.

## A propuesta de CCOO, el Gobierno incorporará el derecho de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

CCOO propuso incorporar el ‘artículo 31 bis’ sobre ‘movilidad por razón de violencia sobre la mujer’ en el Estatuto de Personal al servicio de las Administraciones Públicas, que dice lo siguiente: “La empleada al servicio de las Administraciones públicas de Navarra víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y sin sufrir merma alguna en sus retribuciones [...]”. El Gobierno Foral anunció públicamente que incorporará la medida propuesta por CCOO.



En los últimos meses hemos comenzado a recibir mensajes positivos a través de los medios de comunicación: “cambio de tendencia, recuperación, creación de empleo...”. Sin embargo, miramos a nuestro alrededor y vemos personas que viven situaciones económicas muy complicadas. ¿Dónde están los brotes verdes? ¿Existen motivos para ser tan optimistas como el Gobierno, la Comisión Europea, el FMI o el BCE? Desde CCOO queremos denunciar que el leve descenso de la tasa de desempleo se está produciendo en gran parte por el abandono de la actividad laboral de los desempleados debido al desánimo ante un mercado laboral sin oportunidades o por su salida del país. Además, el poco empleo que se crea, dentro del contexto general de ajuste, es precario, a tiempo parcial, remunerado con salarios bajos y generador de ‘trabajadores pobres’. Perseverar en la política de recortes nos impedirá avanzar y salir de este escenario de débil crecimiento con escasa creación de empleo.



# La recuperación... ¿es real?

**A**unque existen indicadores macroeconómicos que señalan el signo positivo de la recuperación, no está garantizada la sostenibilidad de la misma, que aún es muy leve. Lo único que se puede afirmar, de momento, sobre la economía española es que la producción ha dejado de caer, sin que pueda decirse que ha terminado el ajuste del empleo de calidad, sobre todo tras las últimas estimaciones conocidas de la EPA. Sólo el sector exportador -al menos hasta ahora- mejora, lo cual es una buena noticia, pero sin entidad suficiente para provocar una recuperación vigorosa y con su valor muy concentrado en pocas empresas intensivas en capital, que hacen que su crecimiento se filtre poco al resto de la economía. Por otro lado, el poco empleo que se crea, dentro del contexto general de ajuste, es precario, a tiempo parcial, remunerado con salarios bajos y generador de 'trabajadores pobres'.

**La crisis, las políticas de empobrecimiento, la reforma laboral y la devaluación salarial están teniendo efectos muy negativos sobre las personas.**

Para CCOO, el Gobierno, FMI, etc, no proponen una política económica de impulso del crecimiento y reactivación de la demanda interna, que es lo que necesita la economía española para conseguir una recuperación fuerte y sólida, que alcance a las personas, y que tiene en la mejora del poder adquisitivo de los salarios, propuesto por CCOO, uno de sus ingredientes claves. Si los ciudadanos tienen mayor capacidad de compra, se estimulará la demanda y se creará empleo. Sin embargo, las cifras no muestran que vayamos en esa dirección. Incluso el Banco de España ha confirmado que los salarios se están hundiendo más allá de lo que dicen las cifras oficiales.

La élite neoliberal que nos gobierna no muestra ni preocupación ni autocritica por el sufrimiento innecesario que está generando la política de recortes tan corta de miras, ni por el aumento de la pobreza y la desigualdad que le acompaña. La distribución de la renta y la riqueza ha empeorado fruto de las políticas de ajuste en gasto público y generalización de copagos en muchos servicios públicos. La crisis, las políticas de empobrecimiento, la reforma laboral y la devaluación salarial están teniendo efectos muy negativos sobre las personas. El riesgo de pobreza o exclusión social sigue aumentando y alcanza ya al 27,3%, según la Encuesta de Condiciones de Vida del INE para 2013.

CCOO ha realizado planteamientos para combatir estos problemas, como la 'renta mínima garantizada', la lucha contra el fraude fiscal o la implantación de una reforma fiscal progresiva en la que paguen más quienes más tienen.

## El problema de los jóvenes

El poder adquisitivo real se reduce año tras año. El Salario Mínimo Interprofesional (645,30 euros) se ha congelado en 2014, es uno de los más bajos de la UE (sólo por encima de los de Grecia y Portugal) y condena a una cantidad importante de la población trabajadora a malvivir por debajo del umbral de la pobreza. A pesar de ello, cada vez suenan más voces exigiendo su disminución para las personas jóvenes en lo que aparenta ser una campaña perfectamente organizada por las organizaciones empresariales.

Primero fue el presidente de la patronal CEOE, Juan Rosell, y después la presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica de Oriol, que llegó a hablar de "jóvenes que no valen para nada". También el think tank neoliberal FEDEA, que a través de un artículo publicado en su web, insiste en defender la creación de un salario mínimo reducido para jóvenes, argumentando que es "relativamente alto".

Parece que no les basta la devaluación salarial que está sufriendo gran parte de la clase trabajadora en España ni la precariedad en que se encuentran los jóvenes que tienen un trabajo o desarrollan prácticas no laborales, muchas veces fraudulentas y cercanas a la explotación.



Lo cierto es que ya existen contratos con salarios reducidos para los jóvenes que requieran formación y, de hecho, decenas de miles de personas jóvenes siguen formándose —o desarrollando de forma fraudulenta un trabajo bajo el pretexto del aprendizaje práctico— por medio de prácticas no laborales, que ni siquiera tienen por qué conllevar una contraprestación económica.

El problema del paro juvenil en España no es que el salario mínimo sea excesivo. Los datos demuestran, al revés, que apenas permite escapar de la miseria y que su cuantía es incluso inferior a la mitad de los salarios mínimos de otros países de nuestro entorno. La causa del desempleo entre las personas más jóvenes hay que buscarla en el paro general, consecuencia directa de la crisis y de las políticas económicas impuestas en casi toda Europa y, con especial dureza, en países como España.

## La distribución de la renta y la riqueza ha empeorado fruto de las políticas de ajuste en gasto público y generalización de copagos en muchos servicios públicos.

Propuestas como la rebaja de nuestro escuálido Salario Mínimo Interprofesional sólo agravarían la crisis, al reducir la capacidad de consumo, y provocarían más precariedad, pobreza y desigualdad. Jóvenes CCOO sigue considerando que es imprescindible cambiar el rumbo de las políticas en la Unión Europea con un plan de inversiones dirigido a recuperar el crecimiento y el empleo y, en el caso de nuestro país, con la retirada de los elementos más perniciosos de las dos últimas reformas laborales y de todas las iniciativas que han contribuido a empeorar las condiciones sociales y económicas de la juventud y, con ello, la emigración de decenas de miles de personas.

## ¿Dónde están los brotes verdes?

- **En España existen casi seis millones de parados y en Navarra son más de 50.000.**
- **En la actualidad, medio millón de personas no buscan trabajo por desánimo**, según el INE. El 40% de las 483.600 personas que han tirado la toalla en la búsqueda de empleo tienen más de 55 años.
- **El 10% de la población navarra se encuentra en riesgo de pobreza. En España esta cifra se duplica (20,4%):** uno de cada cinco habitantes vive por debajo del umbral de la pobreza (este indicador mide cuántas personas tienen ingresos bajos en relación al conjunto de la población). Según el INE, en 2013 los ingresos que marcaron el umbral de la pobreza de una persona se situaron en 8.114 euros y en 17.040 para los hogares compuestos por dos adultos y dos menores. Si se usara el indicador AROPE, el de la estrategia Europa 2020 de la UE, el porcentaje ascendería del 20,4% hasta el 27,3%.
- **Uno de cada cuatro hogares de Navarra no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos:** las dificultades económicas de las familias navarras provoca que el 24,3% de los hogares no tengan suficientes ahorros para poder responder ante situaciones imprevistas. A nivel nacional esta cifra asciende hasta el 41%. De ellos, el 17% llega a fin de mes con "mucho dificultad", porcentaje que ha crecido en 3,4 puntos.
- **Casi la mitad de los hogares (45,8%) no puede ir de vacaciones ni una semana al año y el 9,3% tiene retrasos en los pagos relacionados con su vivienda** (hipoteca o alquiler, recibos de gas, electricidad, comunidad, etc), un porcentaje que ha aumentado en 2013 respecto al año anterior.
- **Las familias sin recursos que acuden a Cáritas Navarra han aumentado un 7%** en el último cuatrimestre, lo que contrasta con la incipiente recuperación que ofrecen los datos macroeconómicos.
- **El ingreso medio anual neto por persona en Navarra es de 13.608 euros**, mientras que la media nacional se sitúa en 10.531 euros. Los ingresos medios por hogar español han descendido desde los 30.045 euros en 2008 hasta los 26.775 euros en 2012.
- **El salario en España es un 17% más bajo que la media europea.** Los asalariados españoles han perdido un 4,1% de capacidad de compra desde 2008.

Frente a los supuestos brotes verdes del Gobierno se mantiene un páramo con casi seis millones de parados y entre los que el desánimo se ha extendido en estos años de crisis.



**1 de mayo: "Sin empleo de calidad no hay recuperación".** Una masiva manifestación recorrió Pamplona el 1 de mayo para conmemorar el Día Internacional del Trabajo y exigir empleo, dignidad y derechos en una jornada reivindicativa que organizaron de manera conjunta CC00 y UGT, por tercer año consecutivo, bajo el lema 'Sin empleo de calidad no hay recuperación'.



# CCOO propone una política industrial para Navarra

La actividad industrial representa uno de los sectores más estratégicos para la economía y el empleo. CCOO considera prioritario defender la industria y apostar por una nueva política en este sector. Para ello se requieren importantes esfuerzos políticos, empresariales y sindicales; así como un escenario de diálogo y concertación social. En nuestra comunidad, ese escenario se da en la Mesa Permanente del Diálogo Social, constituida el año pasado como máximo órgano de participación entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno Foral. Y es en ese marco, donde CCOO ha presentado sus propuestas para impulsar una nueva política industrial en Navarra. Para abordarlas, se ha constituido un grupo

específico de trabajo en el seno de dicha Mesa.

## **Contenidos del nuevo plan industrial propuesto por CCOO**

Para CCOO, es prioritario que la nueva política industrial se oriente no sólo al desarrollo de actuaciones horizontales de alcance general (incremento de la competencia en los mercados, fomento de la investigación tecnológica, del espíritu emprendedor y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras), sino a fijar prioridades sectoriales concretas que incrementen el peso de la actividad productiva.

La prioridad pasa, también, por la diversificación de actividades que incorporen

sectores industriales que vienen contribuyendo de forma positiva al sostenimiento de la economía, junto con una apuesta por identificar y potenciar sectores generadores de riqueza y empleo de calidad. Es decir, el cambio de modelo no debe basarse en exclusiva en el impulso de nuevos sectores, resulta igualmente importante la mejora en la eficiencia de los sectores ya consolidados, sean tradicionales o de más reciente configuración.

Una política industrial que favorezca claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y establezca objetivos de desarrollo sectorial en actividades con consideración de estratégicas. Al mismo tiempo, que proceda a dar continuidad a los proce-



La industria es el motor clave que mueve la economía, es un sector estratégico que mide la capacidad competitiva de una región. CCOO ha realizado un estudio para diagnosticar cómo está este sector en la Comunidad Foral y ha planteado una serie de propuestas para impulsar una nueva política industrial en Navarra. Lo ha hecho en el marco de la Mesa del Diálogo Social, el ámbito de concertación y participación de máximo nivel, donde se ha constituido un grupo de trabajo específico para abordar y desarrollar las propuestas de CCOO.

# nueva política ra

tos de reindustrialización emprendidos, y aún no concluidos, en los sectores sometidos a cambios o adaptación donde se producen pérdidas significativas de capacidad productiva y de empleo por operaciones de ajuste o reestructuración, o por procesos de deslocalización que condicionen significativamente el tejido industrial.

## **Es necesario apostar por una nueva política industrial en la que:**

- La cultura de la innovación ha de jugar un papel fundamental.
- Se generen instrumentos o mecanismos que permitan la elaboración de una estrategia sectorial coordinada. Dichos mecanismos han de tener en cuenta toda la cadena de valor y

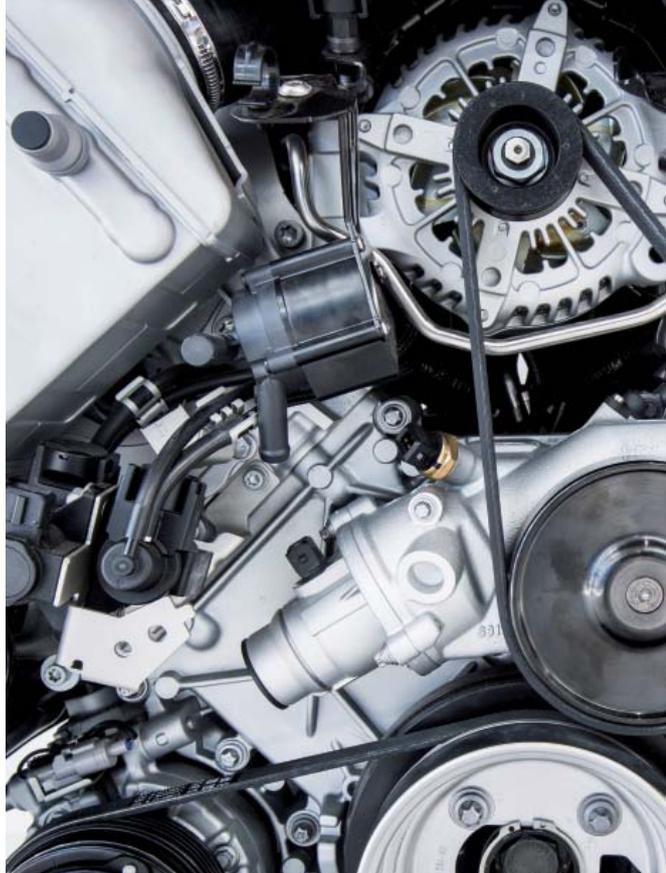
de suministro, desde el acceso a la energía y las materias primas a los servicios posventa y el reciclaje de materiales.

- Se incorpore un proyecto formativo ambicioso que permita un alto nivel de cualificación de las personas con el objetivo de mejorar la capacitación profesional de los sectores estratégicos, emergentes y tradicionales.
- Se canalice la información de forma permanente sobre la evolución y los

resultados de las estrategias industriales que se vayan implementando en cada ámbito.

- Se restablezcan las “reglas del juego” contrarrestando así la mayor inequidad que ha provocado la reforma laboral de Rajoy (RDL 3/2012) en las relaciones laborales, regulando la estructura, articulación y vertebración de la negociación colectiva en los sectores industriales, intentando conciliar y equilibrar las necesidades

**La industria es un sector clave para la economía y el empleo. Para defenderla y reactivarla se requiere esfuerzo político, empresarial y sindical, así como un escenario de diálogo y concertación social.**



de los trabajadores y las trabajadoras con la competitividad de las empresas. Restituir el papel de las Administraciones públicas en su intervención al respecto de los ERE.

### Es necesario establecer un plan de actuación en defensa de la industria que contemple las siguientes medidas:

- El apoyo y la defensa del sector industrial con la correspondiente **dotación presupuestaria** que este compromiso implica. Propuestas para el desarrollo de actividades industriales, tomando como referencia las características de la industria de Navarra.
- El establecimiento de **programas y medidas que impulsen propuestas sobre inversiones productivas** y actividades que apuesten por productos con un mayor valor añadido, y que incentiven la cultura de la innovación como un elemento fundamental en el desarrollo industrial.
- La promoción de instrumentos o mecanismos a nivel territorial que permitan la elaboración de una **estrategia sectorial coordinada**.
- Establecer un **plan específico de ayudas para aquellas empresas que incluyan en sus propuestas compromisos industriales concretos**, que incorporen el impulso de nuevas actividades, así como para aquellas que incentiven la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales.
  - El fomento del desarrollo tecnológico.
  - El mantenimiento y desarrollo de las infraestructuras básicas.
  - Mejora sustancial de las infraestructuras energéticas.

**Navarra es una comunidad industrializada, por encima de la media europea.**

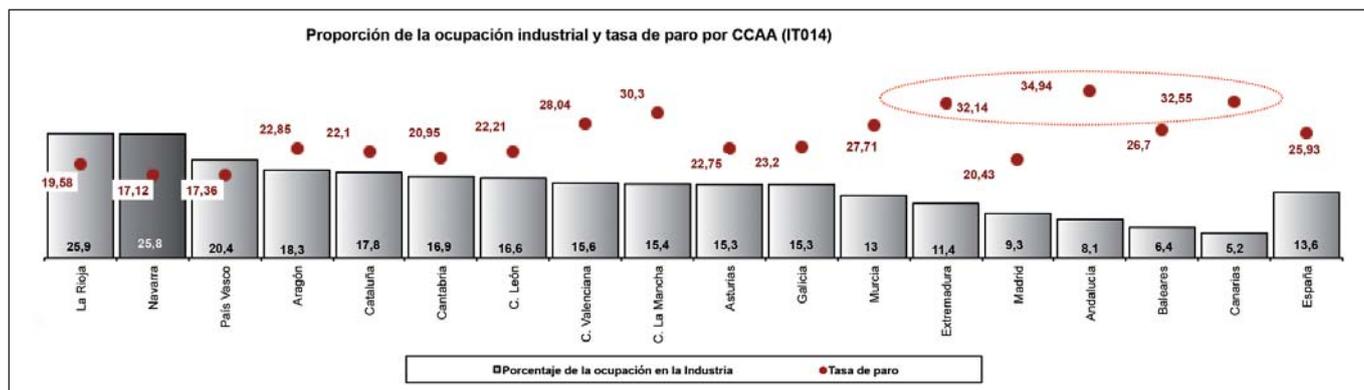
- El reforzamiento y mejora de las infraestructuras relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.
- Con proyectos basados en el impulso de nuevas actividades y en la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales.
- El **incremento de la inversión, tanto pública como privada en I+D+i** como base para el establecimiento de un modelo industrial competitivo, que priorice la calidad y el alto valor añadido de sus productos.
- Fomentar la **cooperación** entre pequeñas y medianas empresas, la **internacionalización** y la apertura de nuevos mercados.
- El diseño y puesta en marcha de una **política energética**, garantizando la diversificación de las diferentes fuentes de energía, el suministro eléctrico a un precio razonable y competitivo, la seguridad en el suministro y la reducción de la fiscalidad en el consumo energético.
- Plan de infraestructuras que facilite el desarrollo del tejido industrial.

La situación actual también requiere propiciar un debate de forma articulada, tanto en el sector como en la empresa, y desde donde se proyecten actuaciones dirigidas hacia la industria en general y hacia las condiciones del empleo y del trabajo en particular. Esto supondría un cambio de mentalidad empresarial hacia **una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones** relativas a la organización del trabajo, además de implantar de manera real los procedimientos de información y consulta.

## ¿Cómo es el sector industrial navarro?

Las conclusiones del estudio 'Caracterización del sector industrial navarro' —que podéis consultar completo en la página web del sindicato— revelan que Navarra es una comunidad industrializada, por encima de la media europea. La contribución de las ramas industriales a nuestra economía representa casi el 30% del Valor Añadido Bruto total de Navarra y tienen un peso sobre el empleo de 63.650 personas ocupadas, lo que supone más del 25% del empleo total navarro.

Sin embargo, la crisis ha producido un deterioro en los datos de empleo y del tejido productivo del sector. La pérdida del 19% de la población ocupada en el sector entre 2008 y 2013 y del 16,5% de las personas asalariadas, nos pone en alerta de la acusada incidencia de la crisis sobre la industria. Son en total 15.150 los empleos que ha perdido el sector desde 2008. Con un ritmo similar se ha producido un deterioro del tejido productivo. En la actualidad se compone de 2.438 empresas afiliadas a la Seguridad Social que representan el 13,7% del total de empresas existentes en Navarra, de las cuales 2.233 desarrollan su actividad dentro de la industria manufacturera. En el último año ha perdido 54 empresas (-2,2%) y desde 2008 han cesado su actividad un total de 576 empresas, lo que supone una merma del mapa industrial navarro del 19%.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)

	Porcentaje de la ocupación en la Industria	Tasa de paro
La Rioja	25,9	19,58
Navarra	25,8	17,12
País Vasco	20,4	17,36
Aragón	18,3	22,85
Cataluña	17,8	22,1
Cantabria	16,9	20,95
C. León	16,6	22,21
C. Valenciana	15,6	28,04
C. La Mancha	15,4	30,3
Asturias	15,3	22,75
Galicia	15,3	23,2
Murcia	13	27,71
Extremadura	11,4	32,14
Madrid	9,3	20,43
Andalucía	8,1	34,94
Baleares	6,4	26,7
Canarias	5,2	32,55
España	13,6	25,93

## Las regiones donde tiene mayor peso la industria son las que mejor y más rápido salen de la crisis

lan que se está produciendo un envejecimiento relativo del colectivo de ocupados industriales: los mayores de 54 años han ido ganando peso mientras que los menores de 25 presentan porcentajes más reducidos desde 2008 (los primeros han pasado del 9% al 16% mientras que los segundos pasan del 7% al 1,1%). Por nivel formativo, se ha incrementado el porcentaje de trabajadores con Formación Profesional de Grado Superior y con estudios universitarios, que suponen casi el 24% y el 18% respectivamente.

La población laboral se concentra en cinco grandes sectores. Las ramas de actividad que más personas ocupadas agrupan son el Sector del Material de transporte (24,3%) y el sector de Alimentación, bebidas y tabaco (23,5%), seguido de la Metalurgia (12,8%) y de la Maquinaria y equipo mecánico (9%).

En cuanto a las características del empleo industrial podemos ver que en 2013 la tasa de feminidad del sector industrial navarro es del 24% lo que indica un incremento de 1,5 puntos porcentuales desde 2008. Por edad, los datos de 2013 reve-

La contratación de las personas asalariadas en el sector presenta una elevada estabilidad. El 85,4% de los asalariados industriales tiene contrato indefinido mientras que el 14,6% lo tiene temporal. Otros datos positivos son, por un lado, que el gasto concreto en I+D en las empresas industriales no se ha visto aminorado pese a la crisis en la Comunidad Foral; y por otro, que la industria navarra ha conseguido mantener al alza su cuota de exportaciones en aquellas actividades más dinámicas en el mercado exterior.



## Jornada 'Más industria, más empleo'

El pasado 13 de junio tuvo lugar en el Tribunal Laboral la jornada "Más industria, más empleo", organizada por el sindicato, en la que contamos con la participación de Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical, Máximo Blanco, de la federación estatal de Industria, los secretarios generales de las federaciones navarras que representan sectores industriales (Industria, Agroalimentaria, FSC y Construcción y Servicios), además de Raúl Villar, secretario general de Navarra y Ricardo Jimeno, secretario de Acción Sindical.

El objetivo fue abrir un foro de reflexión y debate sobre las propuestas sindicales para una nueva política industrial en Navarra, coincidiendo con la mesa específica que se ha abierto en el marco del diálogo social sobre reactivación económica y política industrial. En la jornada participaron secciones sindicales y delegados de los sectores industriales dentro de las federaciones de Industria, Agroalimentaria, FSC y Construcción y Servicios.



# #HuelgaNoEsDelito

La Comisión Ejecutiva de CCOO de Navarra aprobó recientemente una resolución para mostrar su apoyo a Katiana, la secretaria general de CCOO de Islas Baleares, así como a otros sindicalistas a los que se ha intentado criminalizar por protestar y defender sus derechos como trabajadores o trabajadoras.

En el caso de Katiana Vicens, la Fiscalía pide cuatro años y medio de prisión por romper supuestamente la luna de un autobús durante un piquete informativo en la huelga general del 29 de marzo de 2012, unos hechos que no se ajustan a la realidad. El Ministerio Fiscal también ha cargado contra ocho sindicalistas de Airbus por su participación en la huelga general del 29 de septiembre del 2010, para los que solicita más de ocho años de prisión.

Estos son solo algunos ejemplos de los intentos de criminalizar la protesta y debilitar el derecho de huelga dentro de una campaña de desprestigio contra el sindicalismo de clase. El Gobierno trata de acallar la creciente protesta social con una repuesta propia de gobiernos autoritarios apelando a una supuesta garantía del orden público.

Las medidas del Gobierno de endurecimiento del Código Penal y de la Ley de Seguridad Ciudadana son anticonstitucionales, ya que pretenden ahogar los cauces de participación social propios de una sociedad democrática y aplastar cualquier expresión del pluralismo ideológico y político que pueda existir tanto en Navarra como en España.

Para CCOO "pretenden diezmar y cercenar una parte fundamental de lo que es la esencia de las libertades públicas en España, que es el derecho de manifestación y el derecho a la huelga, con el objetivo de penalizar e intentar buscar vías de represión sobre conflictos emi-

nentemente laborales". En definitiva, se trata de acompañar las políticas de austeridad y recortes sociales con nuevos recortes en materia de derechos civiles y libertades democráticas, lo que supone un atentado contra un principio fundamental: los derechos humanos.

## 49 procedimientos abiertos

Conscientes de que las prácticas sancionadoras contra sindicalistas han ido aumentando hasta límites intolerables, CCOO ha encargado a sus servicios jurídicos un informe detallado de lo que está pasando y una agenda básica que incluya los criterios de intervención jurídica y sindical. El informe indica que son 49 los procedimientos abiertos a 147 representantes y dirigentes de CCOO. La principal tipología de conflictos de los que se derivan las actuaciones sancionadoras están relacionados con el desarrollo de las jornadas de huelga general tanto en el año 2010 como en el 2012.

En relación con las sanciones que son objeto de imputación, las más frecuentes son las de carácter exclusivamente administrativo, y no representan en la mayoría de los casos importes relevantes, a excepción de la infracción muy grave





**Las penas que han recaído sobre Katiana o los ocho sindicalistas de Airbus muestran la intención del Gobierno de criminalizar la protesta y debilitar el derecho de huelga, una respuesta autoritaria que va contra los derechos civiles propios de una sociedad democrática.**

aplicada al caso de Huelva que supera la cantidad de 60.000 euros.

En el ámbito penal la mayor gravedad de la acusación tiene lugar cuando se imputa la comisión de delito de coacciones a la huelga, lo que se produce al menos en nueve procedimientos de carácter penal y que afectan a unos 40 trabajadores y cargos sindicales. Estos procedimientos sí derivan en condena. La pena mínima es de tres años y un día, y por tanto genera el ingreso en prisión al ser superior a 24 meses, aunque la persona carezca de antecedentes penales, al no ser aplicable con carácter general la medida de libertad condicional. En algunos casos se ha constatado que las peticiones de la Fiscalía exceden notablemente de la pena mínima, lo que además tiene

En los últimos meses, el descontento de los ciudadanos ha crecido al mismo ritmo que los recortes y el paro; y la protesta social, también. Una escalada de concentraciones, manifestaciones, actos de denuncia de todo tipo de colectivos en las calles o en las redes sociales dan cuenta de ello. ¿Y cómo reacciona el Gobierno? Lejos de hacer autocrítica, ha optado por la vía autoritaria de reformar el código penal y la Ley de Seguridad Ciudadana con el objetivo de criminalizar la protesta social y sindical en un intento de ahogar los mecanismos de participación democrática. CCOO de Navarra se une a las voces que claman que “huelga no es delito” y muestra su solidaridad con Katiana y otros compañeros condenados por defender sus derechos: “No estáis solos”.



lugar cuando solicita igualmente pena de prisión por otros delitos concurrentes como los de atentado o lesiones. Tal es el caso de AIRBUS, en el que se pide ocho años de prisión para cada uno de los ocho sindicalistas imputados, o superior a cuatro años, como se pide a la secretaria general de CCOO de Baleares.

CCOO llama la atención sobre el silencio político e informativo que acompaña a la campaña de intimidación observada en el ejercicio de estas prácticas sancionadoras contra la actividad sindical, y especialmente contra representantes del sindicato. No vamos a permanecer callados ni parados. CCOO ha activado una agenda de contactos y reuniones con la Fiscalía General del Estado, el Consejo General del Poder judicial, las organizaciones profesionales de la justicia, el Comité de Libertad Sindical de la OIT y los grupos parlamentarios para reflexionar y debatir propuestas de

cambios normativos en el ámbito penal. Además, promoverá un calendario de movilizaciones contra la vulneración de los derechos sindicales.

#TotsSomKatiana  
#HuelgaNoEsDelito



## El dato

Un informe de los Servicios Jurídicos de CCOO indica que son 49 los procedimientos abiertos a 147 representantes y dirigentes de CCOO, promovidos por la Administración del Estado y el Ministerio Fiscal, lo que a juicio del sindicato, supone una restricción ilegítima de derechos democráticos.

# Asesoría de Medio Ambiente de CCOO

## PARTICIPA EN LA MEJORA DEL **MEDIO AMBIENTE** DE TU EMPRESA

INFÓRMATE

**Tel: 948 23 30 90**

Secretaría de Salud Laboral y  
Medio Ambiente CCOO Navarra

Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta · 31003 Pamplona  
mambiente@navarra.ccoo.es · www.navarra.ccoo.es

**CCOO**

comisiones obreras de Navarra  
Nafarroako langile komisiok

Con la financiación de:



**Gobierno  
de Navarra**

## CCOO celebra el I encuentro de secciones sindicales en Navarra

Tras el parón veraniego, llegará el período de concentración de elecciones sindicales. Para calentar motores, CCOO celebró el pasado 4 de junio en el Tribunal Laboral una jornada de trabajo con las secciones sindicales más importantes del sindicato en Navarra.

El pasado 4 de junio, en la sede del Tribunal Laboral, se celebraron unas jornadas de trabajo con las secciones sindicales más importantes del sindicato en Navarra. Raúl Villar, secretario general, abrió el acto destacando la importancia que tiene para el buen funcionamiento del sindicato la participación y el compromiso de las secciones sindicales en la vida del sindicato. No solo para atender a los afiliados de la empresa matriz, sino también para ayudar a los trabajadores de la multitud de empresas suministradoras o de servicios, que también trabajan bajo el mismo techo.

En las jornadas también intervinieron Xesus González, responsable confederal de elecciones sindicales, que presentó una ponencia sobre el trabajo en equipo y la colaboración entre secciones sindicales. Por su parte, Serafín Blanco expuso las normas más importantes del proceso electoral para las elecciones sindicales.

Jesús Aguinaga, responsable de la asesoría jurídica del sindicato en Navarra, explicó las distintas posibilidades de utilización de los servicios jurídicos por parte de las secciones sindicales. "La asesoría es parte de la lucha contra la Reforma Laboral de Rajoy y desempeña un papel importante en las reclamaciones laborales de los conflictos colectivos".

Por su parte Pilar Arriaga, secretaria de Igualdad y Seguridad Social, recalcó las posibilidades que tienen las secciones sindicales para utilizar el Tribunal Laboral en los conflictos de inaplicación de convenios (descuelgues) y en los casos de bloqueos de las negociaciones de los convenios.



Por último Javier Ibáñez, secretario de Organización, explicó los objetivos de CCOO para el próximo proceso de concentración de elecciones sindicales en Navarra, que tendrá lugar entre el 1 de septiembre y el 30 de junio de 2015, donde se renuevan los órganos de representación en más de 1.000 empresas. Cerró el acto Ricardo Jimeno, secretario de Acción Sindical de Navarra tras una jornada intensa de trabajo para preparar el período de concentración de elecciones sindicales que comenzará el 1 de septiembre.



### Período de concentración de EESS tras el verano

El período de concentración de elecciones sindicales tendrá lugar entre el 1 de septiembre y el 30 de junio de 2015, unos meses de trabajo intenso para CCOO, en los que se renovarán los órganos de representación en más de 1.000 empresas. La participación de todas las personas afiliadas y delegadas del sindicato en este proceso es fundamental para que CCOO siga siendo el primer sindicato en España, y para que en Navarra superemos a UGT en representatividad.



En tu empresa  
**COLOCA tus  
derechos**

**PREVENCIÓN DE LAS DROGAS Y  
ALCOHOL EN EL TRABAJO**

## No a la Ley de Mutuas

CCOO conmemoró el pasado 28 de abril el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y centró la jornada en el Anteproyecto de Ley de Mutuas que ha puesto encima de la mesa el Gobierno central.

Las mutuas se definen por la normativa vigente como asociaciones de empresarios que se constituyen como entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social. Estas asociaciones de empresarios gestionan, bajo la dirección y tutela del propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social, un volumen muy importante de recursos públicos. En el año 2011 gestionaron 10.189 euros de cotizaciones sociales. Estos recursos provienen, en su inmensa mayoría, de las cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, o lo que es lo mismo, de una parte nada despreciable del salario diferido de los trabajadores y trabajadoras.

La secretaria de Salud Laboral de CCOO de Navarra, Carmen Sesma, explica por qué al sindicato no le gusta este Anteproyecto: "A CCOO no le gusta no solo porque no recoge grandes novedades en el sentido de facilitar mayor control y transparencia en la gestión, ni se refleja la necesidad de asegurar recursos económicos de su Fondo de Excedentes para el desarrollo de políticas preventivas; sino porque por encima de todo resaltan las medidas destinadas a favorecer la presión de las mutuas cuando están gestionando las contingencias comunes, es decir, todas las que no tienen que ver con lo laboral: el accidente

no laboral y la enfermedad común. El texto del Anteproyecto habilita un procedimiento por el que una propuesta de alta del profesional de la Mutua, ante la ausencia de resolución expresa del médico del sistema de salud, adquiere la consideración de resolución por silencio administrativo, generando una importante indefensión al trabajador. Se cumple así una vieja reivindicación de empresarios y mutuas. Para nosotros es evidente la desconfianza y la inseguridad jurídica que refleja esta medida sobre los profesionales de Atención Primaria y el sistema público de salud".

### El Anteproyecto favorece la presión de las mutuas a los trabajadores cuando están gestionando las contingencias comunes (el accidente no laboral y la enfermedad común).

Las mutuas –afirma Sesma– se van configurando como las únicas entidades con capacidad para asumir las nuevas prestaciones de la Seguridad Social, al

incorporar paulatinamente las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, la gestión económica de la IT por contingencias comunes, el cese de actividad de los trabajadores autónomos o la prestación por cuidado de menores con enfermedad grave. "Asistimos a una retirada del Estado en la gestión de prestaciones reconocidas en la normativa a favor de las mutuas, sobre una supuesta mejor gestión de los recursos, idea claramente trufada de ideología liberal".

Según Carmen Sesma, la apuesta del Gobierno se hace por una supuesta mayor eficacia en el aprovechamiento de los recursos públicos, afirmación que se desmonta teniendo en cuenta el tremendo subregistro de enfermedades relacionadas con el trabajo que terminan derivándose a los servicios públicos de salud como enfermedades comunes (un descenso acumulado de cerca del 28% de las Enfermedades Profesionales notificadas desde 2008).

Para la secretaria de Salud Laboral, "el daño a la salud que no cubren las mutuas lo cubre el sistema sanitario público, el cual, curiosamente, se financia por nuestros impuestos, básicamente provenientes de las propias rentas de trabajo. ¿Pagamos las trabajadoras y trabajadores dos veces por la misma cobertura?".



**El 28 de abril conmemoramos el Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo** en el marco de la convocatoria que cada año hace la Confederación Sindical Internacional. Es una jornada en la que expresamos nuestra voz colectiva sobre la necesidad de proteger y promover la salud de las personas trabajadoras y la seguridad como un medio para lograr el trabajo decente para todos.

## Koxka, Inasa y los 'fondos buitres'



**Chechu Rodríguez**

Secretario de CCOO de Industria

Hablar de Koxka Technologic es hablar de todos los despropósitos posibles en el ámbito de la dirección de empresas. Es hablar de la consecuencia de malvender una empresa consolidada con una plantilla ejemplar, cualificada, con producto solvente a un fondo de capital riesgo, un fondo buitres.

Cierto es que no todos estos fondos son iguales, los hay que invierten en reflotar empresas, pero en Navarra estamos viendo la peor cara de los fondos de inversión: Inasa foil primero y ahora Koxka son los mejores ejemplos. Comprar barato, exprimir las rápidamente, o cerrarlo directamente en el caso de Inasa. Ni un euro de inversión y descapitalización absoluta de las empresas. En el caso de Koxka todavía tiene un agravante más: un nombre, unas siglas y ni una cara a quien poder responsabilizar de sus desmanes. Y lo más grave es que en España no hay legislación que impida la implantación de estos fondos buitres, no hay control sobre sus actuaciones más allá de los que debería mantener la CNMV y que curiosamente no ejerce.

**Lo más grave es que en España no hay legislación que impida la implantación de estos fondos buitres, no hay control sobre sus actuaciones.**

Los trabajadores de Koxka-Kobol son los verdaderos paganos de esta situación, los rehenes de una política empresarial más ocupada en mantener su estatus que en garantizar el futuro de la fábrica y del empleo: hablamos de 400 empleos, más 200 de las empresas proveedoras. La dirección ha hecho crecer la bola hasta situar a la empresa en una posición financiera de quiebra. Y la plantilla vuelve a dar otra vez muestra de absoluta responsabilidad en enero de 2014 tras un año de despropósitos empresariales. Nuestra sección sindical firmó "por responsabilidad" y por "respeto a la decisión de la plantilla" un convenio que les supone en muchos casos hasta un 35% de merma salarial, un esfuerzo que tenía un objetivo: consolidar la empresa para garantizar el empleo. Tres meses más tarde, nos encontramos con la peor situación: una empresa descapitalizada y financieramente en quiebra.

La exigencia de nuestra sección sindical de la necesidad de un plan de viabilidad y un plan industrial que revitalice la empresa y la presión de la plantilla hace que la dirección se vea forzada a dar la cara, a presentar un plan de viabilidad, cuantificar la deuda y repartirla entre los cuatro grupos de interés: el Gobierno (la sociedad navarra), los bancos, los proveedores y los trabajadores. Pero ya se sabe, el que reparte se lleva la mejor parte. Ellos se reservan para sí la parte más pequeña y a los trabajadores les toca asumir la parte más grande: 2,3 millones, es decir, otro 15% de reducción salarial.

Los trabajadores no somos una financiera de empresas, nuestro capital es nuestro salario y la situación no está para repartir, sobre todo cuando lo que se pretende es seguir engordando los réditos empresariales sin ninguna garantía. Apostamos por la negociación. Nuestra obligación es defender el empleo y por tanto el futuro de las fábricas; por eso reclamamos un plan industrial, innovación, inversión y empleo garantizado y de calidad.

Es necesario que todos, los trabajadores y los agentes sociales, económicos e institucionales, nos empleemos en la búsqueda de inversiones fiables, grupos industriales interesados en reactivar la actividad de estas dos fábricas emblemáticas en el tejido industrial navarro.

**En Koxka necesitamos un plan de viabilidad y un plan industrial que revitalice la empresa y garantice el empleo.**

La crisis está dejando un rastro de desigualdad, de pérdida de derechos y de destrucción de empleo. En paralelo, aparecen los mal llamados fondos de inversión, contra los que hay no hay regulación. El cambio social que se vislumbra deberá regular con contundencia el control y seguimiento de la actividad de este tipo de empresas y el rechazo a prácticas económicamente delictivas, como se demuestra en Inasa, impidiendo su introducción en el tejido industrial de esta comunidad.

## Europa: cambio de rumbo



**Raúl Villar**

Secretario general de  
CCOO de Navarra

Las elecciones europeas celebradas el 25 de mayo han arrojado distintas conclusiones, pero la más relevante es que se adivina un cambio de rumbo porque se ha derrotado a las políticas de austeridad y de recortes que han gobernado Europa y España en los últimos años, de manera singular desde 2010, coincidiendo con la crisis económica y financiera. Porque, como bien dice la CES, “para la ciudadanía la crisis no ha terminado”.

Los resultados de las elecciones legitiman la gran demanda de la Confederación Europea de Sindicatos de cambiar el rumbo de las políticas económicas comunitarias e impulsar un Plan de Inversiones para el crecimiento, el empleo y la cohesión social, un nuevo Plan Marshall para el siglo XXI, como alternativa a las fracasadas políticas de austeridad que solo han servido para aumentar las desigualdades, el desempleo -27 millones de personas en paro, 6 millones en España- privatizar servicios públicos y recortar derechos, salarios, pensiones y prestaciones sociales.

Las medidas propuestas por la CES para estabilizar las economías de los países con mayores dificultades exigen un objetivo de inversión del un 2% adicional del PIB europeo por año durante un periodo de 10 años, en el que podrían crearse 11 millones de empleos. El plan de la CES propone también la transformación de la energía; la red y la infraestructura de transporte; la educación y la formación;

**Los resultados de las elecciones europeas legitiman la demanda de la CES de cambiar el rumbo de la política económica e impulsar un Plan de Inversiones para el crecimiento, el empleo y la cohesión social, como alternativa a las fracasadas políticas de austeridad.**

el futuro industrial; infraestructuras y viviendas para las personas mayores; viviendas sociales y una gestión sostenible del agua. Esta debe ser, la gran referencia para un acuerdo amplio de las fuerzas políticas en Europa en el próximo periodo, y se nos antoja como la herramienta más poderosa para combatir con hechos y no solo con palabras las tendencias ultraconservadoras, antieuropeas y neofascistas que han irrumpido fuertemente en estas elecciones europeas.

Ha llegado el momento de impulsar la cooperación para combatir el fraude fiscal, la evasión de impuestos y los paraísos fiscales; una fiscalidad



**Se ha quebrantado el bipartidismo y se ha impulsado el pluralismo político y la renovación democrática.**

común y la reforma del mercado financiero; la mayor colaboración entre administraciones para promover servicios públicos de calidad; la implicación de sindicatos y organizaciones empresariales en el diálogo social, la negociación colectiva y el proceso de gobernanza económica.

Las elecciones europeas han supuesto un durísimo varapalo al sistema bipartidista que se reparte en España el ejercicio del poder, pero especialmente, a las políticas que los dos grandes partidos –sobre todo, los últimos 30 meses del gobierno de la derecha- han venido aplicando. La gente ha dicho basta a una forma de hacer política que ha arruinado la vida de millones de personas, precisamente aquellas que nada tuvieron que ver con el origen de la crisis. La obsesión por reducir el déficit a toda costa y en el menor tiempo posible ha castigado injusta y aceleradamente a la inmensa mayoría de la sociedad, y más gravemente a las personas que han perdido su empleo y han sido empujadas y/o expulsadas a la exclusión social y la pobreza.

Se ha quebrantado el bipartidismo en España (PP y PSOE pierden 5.177.237 votos), se han reforzado las políticas alternativas orientadas a la reactivación económica, el empleo y la cohesión social, y se ha impulsado el pluralismo político y la renovación democrática. Ahora, las instituciones comunitarias y los gobiernos nacionales deben fijar una prioridad: atender a las personas peor tratadas por la crisis y que viven en el desempleo, la exclusión social y la pobreza.

Empleo

Formación

Conocimiento

CURSOS

Transparencia

Empresas  
Innovación

# FOREM

Experto Integración Sistemas de Calidad

Certificados de profesionalidad **CCOO**

Calidad

Personal docente

Experiencia

Cualificaciones

Orientación

[www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org)



FOREM NAVARRA  
centro integral para  
la formación y el empleo de  
comisiones obreras de navarra

