

acción

ekintza sindikala

# sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 32 JULIO 2013

FRANQUEO CONCERTADO Nº 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS



CCOO ratifica  
su estrategia:

**LUCHAR**  
en las calles

**PRESIONAR**  
en las empresas

**NEGOCIAR**  
para defender  
tus derechos

## Cursos Subvencionados Julio - Agosto 2013 y on line

Plan de formación CCOO, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas (Esta programación está sujeta a la Resolución de la Convocatoria)

Cursos dirigidos prioritariamente a TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS y limitada su participación según convocatoria: al personal de las ADMINISTRACIONES PÚBLICAS y a los/as DESEMPLEADOS/AS.

### FOREM - CCOO ESTELLA • C/ María de Maeztu, 19-21 bajo • Tel.: 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3109001	Iniciación a la informática: windows 7, word 2010, internet y correo electrónico	70	01/07/13	22/07/13	09:05-13:30 l-v
3123004	Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	23/07/13	24/07/13	9:00-14:00 m-x
3124002	Manipulador/a alimentos sector: comercio mayorista, minorista y almacenes	10	29/07/13	30/07/13	9:00-14:00 l-m

### FOREM - CCOO SAN ADRIAN • C/ Santa Gema 33-35 entrepl. • Tel.: 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3141001	Nóminas, seguridad social	40	08/07/13	19/07/13	09:00-13:00 l-v

### FOREM - CCOO TAFALLA • C/ Beire, 2 bajo • Tel.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3095001	Gestión de almacenes	10	01/07/13	03/07/13	9:00-12:20 l-x
3123002	Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	29/07/13	31/07/13	9:00-12:20 l-x

### FOREM TUDELA • C/Eza, 5 • Tel.: 948 84 80 92

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3095002	Gestión de almacenes	10	01/07/13	03/07/13	18:40-22:00 l-x

### FOREM SEDE CENTRAL MUTILVA • Polígono Industrial Mutilva Baja, C/U Nº1-3 • Tel.: 948 13 66 88 extensión 3

Programación cursos Junio - 1ª Quincena Septiembre. Consulta [www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org) resto cursos.

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3079001	<b>GESTIÓN LABORAL</b> El sistema red de la seguridad social: on-line y winsuite	20	05/08/13	14/08/13	8:30-11:00 l-v
3142001	<b>GESTIÓN LABORAL</b> Nominasol: Aplicación Informática de Nóminas, Seguros Sociales y Contratos	20	19/08/13	30/08/13	9:30-11:30 l-v
3032001	<b>TÉCNICAS DE ARCHIVO</b> Biblioteconomía: Clasificación Decimal Universal (CDU)	20	05/08/13	14/08/13	8:30-11:00 l-v
3134001	<b>MEDIO AMBIENTE</b> Monitor/a de educación ambiental	30	16/07/13	31/07/13	9:00-12:00 l-v
3156001	<b>PREVENCIÓN</b> Primeros Auxilios	20	26/08/13	30/08/13	9:00-13:00 l-v
3132001	<b>COMERCIO</b> MF1326_1 Preparación de pedidos (Imprescindible: Completar cuestionario)	40	26/08/13	06/09/13	8:30-12:30 l-v
<b>COMPETENCIA CLAVE PARA EL ACCESO A CURSOS DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD</b>					
3040002	Competencia clave: Comunicación en lengua castellana Nivel 2	25	17/07/13	19/08/13	11:40-14:10 l, x
3162001	<b>ENSEÑANZA</b> Seguridad Infantil Frente a las TIC	30	16/07/13	02/08/13	8:30-11:00 l-v
3172001	<b>INGLES</b> Understanding and writing technical documents - Level B1 - (metodología Lingua Empresa) (Imprescindible: Completar cuestionario)	20	01/08/13	14/08/13	9:30-11:30 l-v
3147001	<b>EDICIÓN DE VIDEO</b> Pinnacle Studio 16	30	29/07/13	13/08/13	8:30-11:00 l-v
3107005	<b>INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA</b> Iniciación a la Informática: windows 7, word 2010	40	05/08/13	28/08/13	9:00-11:30 l-v
3136001	<b>MANTENIMIENTO</b> Montaje, configuración e instalación del PC	40	16/07/13	05/08/13	8:30-11:35 l-v
3029003	<b>OFIMÁTICA</b> Base de datos: access 2010	30	01/08/13	14/08/13	9:00-12:00 l-v
3089001	<b>OFIMÁTICA AVANZADA</b> Hoja de cálculo excel avanzado: herramientas de datos y tablas dinámicas (Imprescindible: Completar cuestionario)	30	16/07/13	31/07/13	8:30-11:30 l-v
3047013	<b>CARRETILLAS</b> Conducción de carretillas elevadoras	25	29/07/13	09/08/13	8:30-11:00 l-v
3047007	<b>CARRETILLAS</b> Conducción de carretillas elevadoras	25	19/08/13	30/08/13	8:30-11:00 l-v
3038001	<b>COCINA</b> Cocina tradicional Navarra para profesionales del sector	40	05/08/13	20/08/13	8:30-12:30 l-v
3114001	<b>ELECTRICIDAD</b> Introducción a las instalaciones eléctricas	40	22/07/13	06/08/13	8:30-12:30 l-v
3077001	<b>ELECTRICIDAD</b> Domótica II Sistemas descentralizados tipo Bus (Imprescindible: Completar cuestionario)	40	19/08/13	30/08/13	8:30-12:30 l-v
3033001	<b>SOLDADURA</b> Soldadura con arco eléctrico con electrodos revestidos (Elkarte, instalaciones San Jorge)	50	05/08/13	28/08/13	9:00-12:10 l-v
3093003	<b>TRANSPORTE</b> Formación continua de conductores, el certificado de aptitud profesional (cap). Renovación C/D	35	01/08/13	22/08/13	8:30-11:00 l-v
3007001	<b>DIETÉTICA Y NUTRICIÓN</b> Alimentación y nutrición en el deporte	40	22/07/13	9/08/13	8:30-11:35 l-v
3123003	<b>MANIPULADOR/A ALIMENTOS</b> Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	06/08/13	9/08/13	8:30-11:00 l-j

#### CURSOS TELEFORMACION

Esta formación va dirigida a trabajadores en activo

3042001	Técnicas de información y la comunicación (Docentes)	50	02/09/13	04/10/13	
3046001	Community Manager (gestor de comunidades virtuales)	60	02/09/13	11/10/13	
3104001	Inglés: Cup of English – Level A1-2 Elementary II	50	23/09/13	25/10/13	
3103001	Inteligencia emocional aplicada en el trabajo	40	30/09/13	25/10/13	
3125001	Marketing mobile	30	30/09/13	18/10/13	

**NOVEDADES** Aula de Macintosh, Aula-Taller de Comercio, Soldadura y mucho más... Atendiendo a las necesidades del mercado laboral y a las sugerencias formativas recibidas, desde Forem-CCOO hemos introducido en la programación de los cursos ofertados las siguientes novedades en cuanto a aulas y versiones:

- Un Aula para Mac donde impartiremos durante este segundo semestre cursos en los que descubrir el Mundo Apple, conocer el Sistema Operativo Mac OS, aprender a realizar presentaciones con Keynote y aprovechar al máximo el poder de tu Mac con iLife.
- Una nueva aula-taller de Comercio (Eurowin, Escaparatismo...).
- Impartiremos cursos de la especialidad de Soldadura: soldadura con arco eléctrico con electrodos revestidos, Soldadura con alambre tubular (MIG / MAG) y TIG, tras el convenio realizado entre Forem-CCOO y la Fundación Elkarte.
- En cuanto a versiones en varias aulas hemos instalado e impartiremos la última versión de Windows 8, Internet en movilidad, Smartphone,... etc.

Financian:



Entidad solicitante:



Imparte:



**INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: OFICINAS FOREM** Horario de verano: 8:30-14:30h. de lunes a viernes

Consulta nuestra página web [www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org) o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados para trabajadores/as ocupados/as o en situación de desempleo.



# CCOO ratifica su estrategia de presión-negociación

**La situación económica y social de Navarra sigue siendo terriblemente preocupante**, con cifras históricas de paro, desprotección, desigualdad y pobreza. Lamentablemente se están confirmando las previsiones que hacemos cada vez que denunciamos y rechazamos el conjunto de medidas que los diferentes gobiernos han puesto en marcha: lo dijimos con la reforma laboral, que sólo iba a traer más paro, más desequilibrios y más deterioro de las condiciones de trabajo y así está sucediendo. Lo dijimos con las políticas de recortes y austeridad, que la obsesión por el déficit y por el recorte del gasto se iba a traducir en un debilitamiento de los sistemas de protección social, del Estado de Bienestar y por tanto de los indicadores de igualdad y cohesión, y así está sucediendo. La tasa de paro escala hasta el 19,02%, un dato sin lugar a dudas traumático. No nos consuela que en España se sitúe en el 27,16%, ni que Navarra siga siendo una de las comunidades autónomas con menor desempleo, porque hablamos de 58.000 personas con nombres y apellidos que quieren trabajar y no pueden hacerlo, que están viendo cómo se truncan sus expectativas de tener una vida digna. No es un problema exclusivo de desempleo masivo, también es un problema de crecimiento de las desigualdades y del riesgo de fractura social motivado por la escalada del paro: el 8,8% de los hogares navarros están bajo el umbral de la pobreza y hay más de 20.000 hogares en riesgo de exclusión social, 3.000 más que en el año pasado. Son ya más de 14.000 los hogares en los que todos sus miembros están en paro mientras agotan las prestaciones y descien- de la cobertura de la protección social.

**En el Congreso de diciembre establecimos las principales líneas de acción del sindicato para el próximo periodo** con una clara apuesta por la renovación de nuestra estrategia de presión-negociación, estrategia que el Consejo de junio ha ratificado. A lo largo de estos seis meses hemos ido combinando la movilización con la propuesta, el conflicto con el acuerdo. Lo hemos hecho tanto a nivel sectorial a través de huelgas y de pactos en los convenios colectivos, pero también a nivel de Comunidad, con importantes movilizaciones generales. Es de reconocer el paso de gigante que ha dado la negociación colectiva en Navarra en el último año, al pasar de un bloqueo que afectaba al 80% de los trabajadores en junio de 2012 al 14% actual. Ha sido gracias a la lucha y el esfuerzo de los trabajadores y las federaciones, pero también ha sido determinante el Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva que este sindicato impulsó y suscribió con UGT y CEN.

**Por eso es importante reiterar nuestra firme apuesta por el diálogo social.** No es consuelo, pero es cierto que a

pesar de esta dramática situación, Navarra siempre se sitúa entre las comunidades que tienen una situación más favorable en todos los indicadores. Por eso es importante que reflexionemos en las causas que nos sitúan en mejor posición, precisamente para que articulemos las propuestas y las alternativas para afrontar la grave situación que estamos atravesando. Las razones de las diferencias se encuentran en aspectos como el mayor peso de actividades con más valor añadido, la menor presencia del trabajo no declarado, un mayor nivel general de cualificación de nuestro capital humano, una mayor apuesta por las políticas activas de empleo y mayores coberturas de los sistemas de protección social. Medidas todas ellas estrechamente vinculadas a las propuestas que este sindicato ha ido situando en los últimos 20 años en los marcos del diálogo social en Navarra. Por eso es importante que CCOO siga reclamando la recuperación de los escenarios de diálogo y concertación social tal y como aprobamos en los documentos congresuales, porque es estratégico restablecer la relación de fuerzas y recuperar los ámbitos de interlocución donde podamos situar nuestras propuestas, para cambiar la orientación de las políticas y para impulsar el crecimiento económico, la creación de empleo y la cohesión social.

**Es más necesario que nunca que CCOO juegue el papel que le corresponde con inteligencia,**

el de la defensa colectiva de los derechos e intereses de la clase trabajadora. Para hacerlo con garantías, tenemos que ser un sindicato fuerte y cohesionado, sin fisuras, comprometido y militante. Porque es fundamental que conectemos con la gente, que entiendan y compartan nuestros planteamientos, que los hagan suyos y nos acompañen tanto en la movilización como en la propuesta. Y para eso necesitamos la implicación activa de todas las personas que formamos las Comisiones Obreras de Navarra, de todos los afiliados y afiliadas. Por eso os animamos a reforzar vuestro compromiso, implicando a cuanta más gente mejor en nuestro proyecto colectivo. Porque se trata de eso, de extender nuestro mensaje, sabéis mejor que nadie que CCOO es la mejor herramienta para defender los derechos sociales, la democracia, la justicia y la igualdad, caminemos juntos en esa dirección y el esfuerzo habrá merecido la pena.



**Sede central**

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

**Secretaría General**

Raúl Villar  
rvillar@navarra.ccoo.es

**Área de Organización**

Javier Ibáñez  
jibanez@navarra.ccoo.es

**Área de Política Institucional  
y Comunicación**

Daniel Hernández  
dhernandez@navarra.ccoo.es

**Área de Acción Sindical**

Ricardo Jimeno  
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

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

Argia Aldaya  
aaldaya@navarra.ccoo.es

**Área de Administración  
y Finanzas**

David Escobosa  
descobosa@navarra.ccoo.es

**Área de Formación y Empleo**

Amaya Glaría  
aglaría@navarra.ccoo.es

**Área de Igualdad  
y Seguridad Social**

Pilar Arriaga  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Área de Salud Laboral  
y Medio Ambiente**

Carmen Sesma  
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

**Dirección**

Daniel Hernández  
dhernandez@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

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

**Fotografía**

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

**Diseño y maquetación**

Cabinet Comunicación

**Edición**

Comisión Ejecutiva de CCOO  
de Navarra

**Tirada**

18.000 ejemplares

**Depósito legal**

NA-380/2005

**I.S.S.N.**

1699-1044

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

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

# [ sumario ]

## Actualidad sindical

### 5 a 11



#### JAQUE AL ESTADO DE BIENESTAR

Analizamos la  
salud de  
nuestro  
modelo social



### 12 a 15



#### PRIMER CONSEJO Objetivos y retos del sindicato

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Repasamos la situación de los convenios



### 16 y 17

### 19 a 27

## ACTUALIDAD EN LAS FEDERACIONES

### Acuerdos, convenios, ERE...





# JAUQUE

## AL ESTADO DE BIENESTAR

El Gobierno está echando un órdago al Estado de Bienestar. Está aprovechando la crisis para eliminar derechos sociales, laborales y democráticos construidos con mucho esfuerzo después de la Segunda Guerra Mundial. Somos testigos de cómo la calidad de vida de las clases medias y bajas empeora cada día por medidas de austeridad que se están aplicando en todos los ámbitos públicos (educación, sanidad, justicia, dependencia...) y que ya afectan a todos los colectivos, bajo el mensaje de que no existe otro camino alternativo a los recortes

Se aprovechan del miedo para poner en jaque nuestros derechos y nuestro modelo social. Un modelo que quieren cambiar por otro que beneficie solo a unos pocos, y para ello necesitan debilitar, y si es posible eliminar, una herramienta imprescindible para la clase obrera: los sindicatos. De ahí las continuas campañas difamatorias tras las que se esconden políticos, empresarios y medios de comunicación que quieren participar en ese festín de intereses, privatizaciones y oportunidades de negocio. Al fondo del túnel aguardan, sin resignarse, dispuestos a tomar las calles, quienes pagan la crisis, el desempleo, la pobreza, la desesperanza y la falta de confianza en el futuro. Un futuro que se presenta oscuro, pero que podemos cambiar desde la movilización, desde la unidad, desde la lucha. No permitamos un jaque mate al Estado de Bienestar.







## “El Estado de Bienestar consiste en configurar unas estructuras de aseguramiento colectivo ante los riesgos más importantes de la vida de todas las personas: la salud, la educación y la incapacidad para trabajar”

nibilidad. La posición del sindicato no es ajena a nadie. No estamos de acuerdo con lo que se expresa en el informe de expertos y las medidas que puedan llegar a tomarse deben ser acordadas con los agentes económicos y sociales en el marco del Pacto de Toledo. El sistema de Seguridad Social es nuestro, se sostiene con nuestras cotizaciones y debe ser con nuestra conformidad su posible reforma.

### ¿Qué ocurre con los jóvenes? Dramáticas cifras del paro, emigración... Y entre tanto una buena noticia

La juventud es uno de los colectivos más perjudicados por la crisis. Su futuro, sus aspiraciones, sus ilusiones se están viendo truncadas por la actual coyuntura económica. Los jóvenes se enfrentan a tasas desorbitadas de desempleo, a pesar de ser la generación más preparada de la historia. Muchos de ellos, desesperados, se plantean la emigración como única salida a un futuro incierto y desolador. La mitad de ellos, el porcentaje afortunado que encuentra un empleo, se ve obligado en muchos casos a aceptar salarios y condiciones laborales indignas.

Solo una buena noticia se ha colado en las últimas semanas aportando un rayo de luz a este negro panorama. Afortunadamente en el tema de la cotización de los becarios, el Tribunal Supremo nos ha dado la razón, estimando el recurso interpuesto por el Gabinete Jurídico Confederal que anula la regulación efectuada por el Gobierno y dejando intacto el tema de la cotización de becarios, tal y como se abordó en el último acuerdo de pensiones del año 2011. Es decir, la sentencia de CCOO permitirá a decenas de miles de jóvenes becarios ser dados de alta en la Seguridad Social. Los potenciales beneficiarios son dos millones de estudiantes universitarios y de formación profesional que se encuentren inmersos en una beca, tanto en organismos públicos como en empresas privadas, y que perciban por ella algún tipo de contraprestación económica de cualquier cuantía. Las empresas o entidades que financien la beca están obligadas a darles de alta con una cotización especial que cubrirá todas las contingencias de seguridad social excepto el desempleo. Los becarios ven con ello restablecido su derecho a cotizar por las prestaciones de jubilación, invalidez, incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales, y formación profesional. Además, se abre la posibilidad de reclamación por los períodos que, desde noviembre de 2011, debían haber sido cotizados y no lo han sido por la indebida aplicación del Real Decreto que ahora se ha declarado nulo de pleno derecho.

### ¿Qué ocurre con los pilares básicos del Estado de Bienestar?

El Estado de Bienestar está cada vez más presente en las conversaciones privadas y en los debates públicos. Tiene tres pilares básicos: la salud, la educación y los servicios sociales. De salud y educación públicas se ha hablado mucho como sistemas a defender.

Jaque al Estado del Bienestar



## Cientos de pensionistas se manifiestan en Pamplona para reclamar unas pensiones dignas

Cientos de pensionistas se manifestaron el pasado 19 de junio para reclamar unas pensiones dignas y protestar por el informe de expertos y los recortes que está poniendo en marcha el Gobierno central. La marcha fue convocada por la Federación de Pensionistas de CCOO de Navarra, la Asociación Navarra de Prejubilados y Pensionistas (ANAPP), la Asociación de Mayores Lacarra, la Unión de Pensionistas de UGT y Sasola.

Del sistema de protección social no tanto. La publicación de la Ley de Dependencia supuso un antes y un después en este ámbito. Por primera vez, el sistema incorporaba importantes cantidades de dinero en los presupuestos públicos, por primera vez se atendía de forma masiva a personas de todas las capas sociales y los ciudadanos podían reclamar derechos en este ámbito.

El Estado de Bienestar consiste en configurar unas estructuras de aseguramiento colectivo ante los riesgos más importantes de la vida de todas las personas: la salud, la educación y la incapacidad para trabajar. El sistema de servicios sociales completa ese aseguramiento para aquellas situaciones que impiden el desarrollo de un proyecto de vida en condiciones de igualdad: la incapacidad para cubrir necesidades básicas, la falta de autonomía personal, las dificultades para la participación social, la carencia de un entorno de convivencia adecuado o las dificultades para la inclusión social en igualdad. Sin embargo, hoy corremos el riesgo de que desaparezcan los avances en los servicios sociales, al igual que en los otros pilares del Estado de Bienestar. La crisis económica y su gestión ultraliberal y neoconservadora está poniendo en jaque nuestro modelo social, y lo que es peor, cada vez está convenciendo a más capas de la sociedad de que los culpables de la actual situación son los que peor lo están pasando por “no haberse esforzado lo suficiente” o “por haber vivido por encima de sus posibilidades”. Solo desde esta perspectiva se puede entender que el actual Gobierno y la sociedad pueda soportar que haya ciudadanos que estén comenzando a pasar hambre en nuestro país y a carecer de los mínimos básicos vitales. CCOO, junto con otras organizaciones como las integradas en la Cumbre Social de Navarra, tiene por delante el reto de denunciar estas políticas y conseguir un cambio de rumbo que asegure la protección social para los más necesitados y que garantice las necesidades básicas de todas las personas.



# SOS

## El rescate del Estado de Bienestar desde la trinchera de las calles

Desde que comenzó la crisis hemos vivido una permanente reacción en las calles contra las medidas encaminadas a dismantlar el Estado de Bienestar. Miles de movilizaciones masivas que han unido a jóvenes y mayores, sin importar su origen, ideología, profesión o nivel sociocultural. Todas las diferencias se aparcan para defender una educación y una sanidad públicas, una justicia universal, para manifestarse pacíficamente contra la LOMCE, por las pensiones o para evitar desahucios. Se trata de grupos con intereses muy diversos, mareas de colores en defensa de sus sectores, pero que cuando hablamos de recortes se unen en una sola voz para decir NO.

Hoy más que nunca en la calle se exigen alternativas que quienes gobiernan no parecen dispuestos a emprender. A golpe de decreto y tijera, recortan derechos de espaldas a un estallido social que no tiene marcha atrás. La ciudadanía se agrupa, y es necesario seguir sumando, en una trinchera de resistencia civil para combatir desde las calles unos recortes que duran demasiado, que se hacen insostenibles para las familias y que golpean cada vez con más fuerza a los más débiles.

TRABAJO  
PARA EL  
POBRE



Jaque al Estado del Bienestar

**“Cada vez se hace más necesario circunscribir nuestra acción sindical al ámbito internacional. La respuesta tiene que ser global, internacionalista, de clase, solidaria”**



## 14 de junio Por una Europa más social y democrática

**CCOO y UGT se concentraron el pasado 14 de junio frente a la Delegación del Gobierno en Pamplona para reivindicar una Europa más social y democrática, una protesta enmarcada en una jornada a nivel europeo convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y respaldada por la Cumbre Social**

Además de la de Pamplona, en nuestro país se celebraron 50 manifestaciones o concentraciones de forma simultánea a otros países de la Unión Europea, para presionar a las instituciones europeas y a los gobiernos nacionales y exigirles una modificación sustancial de las políticas de austeridad y de recortes del gasto público. La jornada de protesta convocada por la CES trató de llevar la voz del sindicalismo europeo a las instituciones europeas. Las políticas de austeridad no han servido para sacar a Europa de la crisis, al contrario, han conducido a la recesión, y en combinación con las reformas estructurales han provocado un considerable aumento del desempleo. Desde que se iniciaron las políticas antidéficit el paro ha aumentado de 24 a 26 millones en Europa, y mientras tanto, crecen las exigencias, como la de la reforma de las pensiones, fiscal o la reforma laboral.

Cada vez se hace más necesario circunscribir nuestra acción sindical al ámbito internacional, no sólo porque las grandes decisiones económicas y sociales se toman más allá de nuestras fronteras, sino porque también la respuesta ante tales decisiones tiene que ser global, internacionalista, de clase, solidaria, al menos si queremos plantear alternativas viables a la grave situación

de crisis que estamos atravesando y si queremos ser fuertes frente a quienes nos quieren retrotraer décadas en derechos sociales y laborales.

Cada vez son más las voces y las instituciones internacionales que reivindican otra forma de hacer política para enfrentarnos a la crisis. La Confederación Europea de Sindicatos ha planteado recientemente 'Un Nuevo Contrato Social para Europa' sobre la base de abandonar las políticas de austeridad y recortes sociales y laborales y fortalecer el modelo social europeo y políticas europeas industriales y de inversión para responder a los desafíos económicos. Sindicatos Alemanes como la DGB están planteando "Un Plan Marshall para Europa" a través de un programa de coyuntura, inversión y desarrollo para iniciar una senda de crecimiento y modernización proyectada en el largo plazo, que garantice el futuro de nuestro continente, cree los empleos del siglo XXI y haga posible el bienestar para todos y todas. Todas las propuestas van acompañadas de procesos de movilización, con acciones como la primera huelga general europea del pasado 14 de noviembre y que están teniendo su continuidad en las movilizaciones europeas de junio y en las que se convocarán a partir de ahora.



# 1 de mayo: clamor social contra los recortes y en defensa del empleo

Miles de personas salieron a la calle en Pamplona para conmemorar el Día Internacional del Trabajo y reivindicar empleo, derechos, servicios públicos, protección social y democracia en una jornada reivindicativa que organizaron de manera conjunta CCOO y UGT por segundo año consecutivo

Miles de personas salieron a la calle en Pamplona para exigir empleo y defender el Estado de Bienestar en una manifestación conjunta, por segunda vez consecutiva, de CCOO y UGT en el marco del Día Internacional del Trabajo. Tras la manifestación, Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra, afirmó ante las miles de personas indignadas que salieron a la calle para reivindicar sus derechos que “las políticas dictadas desde las instituciones europeas son un grave problema porque priman la economía por encima de las personas. Son unas políticas centradas en la austeridad, la reducción del gasto social y los recortes de derechos que nos es-

tán llevando a la ruina, provocando un deterioro insostenible de la situación económica, política y social, que está alcanzando cotas insoportables para la gran mayoría de la ciudadanía. Tras más de cinco años de crisis lo único que crece en Europa, en España y en Navarra, es la desigualdad, el desempleo, la exclusión social y el rechazo de la ciudadanía hacia unas instituciones cuyos dirigentes parecen empeñados en continuar por una senda abocada al desastre”.

El líder sindical abordó también el principal problema de este país, el desempleo, que afecta sobre todo al colectivo de las mujeres y los jó-



## Incansables defensores de los derechos y del Estado de Bienestar

### Homenaje a las personas que cumplieron 25 años de afiliación

Después de la manifestación, CCOO celebró un sencillo homenaje a las personas que este año cumplen los 25 años de afiliación en el sindicato para agradecerles su compromiso y su lucha incansable en la defensa de los derechos sociales y laborales y del Estado de Bienestar. Las personas homenajeadas en este Primero de Mayo fueron: Jesús Ángel Albéniz Arbizu, José Ramón Beorlegui Carlosena, Manuel Cerezo Canalejo, José Luis Cobo Guridi, Tomás de Pedro García, Eugenio Duque Escalona, Ángel Eguilaz Gogorza, Iñaki Espinosa Trinidad, Javier Ezcurra Elso, Tomás García Saez, Jesús Garralda Miranda, Roberto Horcada López, Luis Javier Jaso Aragón, Miguel Laparra Navarro, Esther López-Dicastillo González, Jesús Majo Simón, Juan María Berdejo, Jesús Munarriz Yoldi, Juan José Nuin Galar, Ángel Pereda Arano, Mariano Rodríguez Pelayo, Manuel Rodríguez Rodríguez, Javier Sesma Vallés, Ángel Sola Corral, Félix Taberna Monzón, Estanislao Torres Irurzun



**“Estamos viviendo una realidad que se agravará aún más, porque la recesión económica no remite, las políticas de recortes no sirven, la Reforma Laboral sigue haciendo estragos, las empresas siguen planteando EREs con despidos masivos, porque se continúan reduciendo los salarios y erosionando los derechos laborales y sociales”**



venes: “Detrás de las estadísticas y de los fríos números hay personas, hay familias que sufren las devastadoras consecuencias de no tener trabajo, de no tener prestaciones, de no tener futuro. Estamos viviendo una realidad que según todos los indicadores se agravará aún más, porque la recesión económica no remite, porque las políticas de recortes no sirven, porque la Reforma Laboral sigue haciendo estragos, porque las empresas siguen planteando EREs con despidos masivos, continúan aumentando los despidos individuales, se continúan erosionando los derechos laborales y sociales y se continúan reduciendo los salarios. Lo que a su vez perjudica a la reactivación econó-

### Maiatzaren lehenan enplegua eta eskubideak aldarrikatzeko milaka pertsona kalera atera ziren CCOO eta UGT deituriko manifestazioan

mica, entrando en esa espiral diabólica, de recesión, de precariedad, de paro y de pobreza”. El secretario general de CCOO de Navarra criticó que no tienen límite en su afán por acabar con todo, con el Estado del Bienestar: “Exigimos la reversión de las reformas laborales impuestas, por innecesarias, por inútiles y por injustas. Exigimos el desbloqueo de la Negociación Colectiva y el cambio de rumbo de la política económica”



## CCOO ratifica su apuesta por recuperar el diálogo social y fortalecer la negociación colectiva

**El pasado 20 de junio se constituyó formalmente el Consejo de CCOO de Navarra, máximo órgano de dirección del sindicato entre congresos. Formado por 101 miembros en representación de las federaciones y las comarcas, el Consejo aprobó el**

La Unión Sindical de CCOO de Navarra celebró el pasado 20 de junio en su sede de Pamplona el primer Consejo desde que se renovó la dirección del sindicato en el X Congreso de diciembre. Raúl Villar, secretario general, presentó un Informe con un balance de los últimos seis meses, un análisis de la situación socioeconómica actual, la situación de la negociación colectiva y los retos del sindicato para el futuro.

El informe del secretario general, aprobado por el 93% del Consejo, ratifica la posición del sindicato en relación a su apuesta por recuperar los escenarios de diálogo y concertación social en Navarra ante "la grave situación económica y social por la que estamos atravesando". Villar destacó la importancia de "impulsar la Concertación Social en Navarra e intentar materializarla en un acuerdo donde demos forma a la reactivación de la economía, las políticas activas de empleabilidad, empleo y formación, a la competitividad regional y a la cohesión social".

Además de analizar la coyuntura internacional, nacional y de Navarra, y de valorar la gestión del sindicato en los últimos 6 meses, el Informe presentado por el secretario general y aprobado por el Consejo recogía los principales retos de CCOO para el próximo periodo.

Raúl Villar destacó que "los principales retos son, por un lado, recuperar los escenarios de diálogo y concertación social para

**Informe de Raúl Villar con el 93% de los votos, ratificando la estrategia de CCOO por recuperar el diálogo social y fortalecer la negociación colectiva. El Consejo contó con la presencia de Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical.**

cambiar la orientación de las políticas", donde destacó la importancia de firmar la Revisión del Acuerdo Intersectorial de 1995 y "en segundo lugar fortalecer la Negociación Colectiva en Navarra para recuperar derechos laborales y el poder contractual del sindicato. Hemos fijado el camino a través de la movilización y los acuerdos, recorramoslo para llevar esta comunidad a escenarios más prósperos para los trabajadores y la sociedad en general."

En este sentido, el secretario general señaló que "deberemos seguir combinando la negociación con la movilización, con inteligencia, conectados con la gente, confluyendo con la sociedad civil articulada, por eso es importante el papel que está desarrollando la Cumbre Social de Navarra que aglutina a más de 200 organizaciones de nuestra comunidad y a la que estamos dedicando importantes esfuerzos. Ser insistentes y convincentes, buscar la complicidad de todas las personas que nos rodean, explicar y compartir todos y cada uno de nuestros planteamientos".

Villar subrayó que "para ser efectivos en la movilización y en la negociación, en el conflicto y en el acuerdo, debemos ser una organización fuerte. Ello implica trabajar en el ámbito interno con ahínco, situar el crecimiento afiliativo y las elecciones sindicales como objetivo prioritario, buscar la cohesión de nuestras bases, fomentar su militancia e implicación".



## 101 personas constituyen el Consejo de CCOO de Navarra, máximo órgano de dirección del sindicato entre congresos

**EJECUTIVA** Raúl Villar Pérez, Javier Ibáñez Oraien, David Escobosa Jiménez, Ricardo Jimeno Torres, Daniel Hernández Etxarren, Amaya Glaría Zabalza, Argia Aldaya Salaberri, Pilar Ariaga García, Carmen Sesma Beruete, Chechu Rodríguez Gil, Toño Vidal Canabal, Cecilio Aperte Mínguez, Iosu Ros Azpiroz, Jesús Ceras Slanes, José Ramón Ibáñez Arnillo, Manuel Vázquez Marful, Sonia Pedrosa Obregón, Pilar Piñeiro Gallego, Maite Baleztena Goñi, Miren Marcotegui Arza, Carmen Pueyo Basterra, Maite Rocafort

**INDUSTRIA** David Alvarez Yanguas, Esteban Arambillet Castan, Tere Blanco Castillejo, Moisés Colmenero Murias, Eugenio Duque Escalona, Jose Javier Elizari Castillo, Herman Goñi Ruiz, Arturo Jaso Urtaun, Patxi Laquidain Iriarte, Sergio Larrea Echalar, José Javier Lázaro Galán, David Marcalain Pérez, Santiago Marcos Lorenzo, María Olga Martínez Barandalla, Javier Ordoñez García, Ricardo Oscar Yague, Jose Manuel Romeo Alvarez, Iñaki Sagastibelza Beraza, Jesús María Tellería Baztanzi, Ana Belén De Dios Guerrero, Jose Miguel Balmaseda Lumberras, Isabel Vidal Ruiz, Ana Zapata Aguirre

**SERVICIOS PRIVADOS** Rubén Belzungegui Ollo, Beatriz Lacalle Peñas, Carmen Nagore Domaica, Gorka Arias Ferraz, M<sup>a</sup> Luisa García Fernández, Patxi Vallejo Ochoa, Gabriel Maquirriain Vela, Diego Vidal Gasco, Beatriz Caparoso Yunta, Beatriz Larrea Mora, María Blasco Catalán

**SERVICIOS A LA CIUDADANÍA** José Vicente Zunzarren Crespo, Ramón Alvaré Malvar, Oscar Armañanzas Pagola, Altair Mendiburu Ulzurrun, Maite Soro Marqués, Jose Hermenegildo Álvarez Martínez, Isabel Del Cerro, Félix Maeztu Lara, Fco. Javier Serrano Arce, Maite Mihura Gárate, COMFIA Edume Azanza Bursko, Marta Azcona Bissie, Arantza Fernández Razquin, Juan José Pérez Capapay, Alfredo Sainz Urtubia, Txomin Senosiain Gascue, Julián Pablo Torres Huici

**ENSEÑANZA** Anabel Diaz Munguía, Verónica Ascunce Oreste, Andrés Cenicerros Urrea, Gregorio Ojer Bueno, Ana López Goñi, Itziar Usandizaga Zabalegi

**FITEQA** Fermín Lorente Martínez, Mónica Iraizoz Oyaregui, Mario López Gálvez, Rebeca Librada López, Ana Gutiérrez Baztán

**FECOMA** José Luis Calvhele Quina, Manuel Sesma López, Julio César Fernández Romero, Mónica González Cascallana, Miguel Angel Berriain Arbeloa

**AGROALIMENTARIA** Elena Arbiol Jarauta, Gregoria Ramos Murugarren, Martín Telletxea Arrubla, Nerea Contreras Ocon

**SANIDAD** Susana Castanera Gómez, Miguel Amedo Lana, Rosa Olleta Tanco

**PENSIONISTAS:** Pedro Vázquez Marful, Jesús María Aranguren Lumbreras

**COMARCAS** Jose Luis Alcalde Echarri, Félix Blenzobas Lázaro, Javier Legarda Orbiso.



### Raúl Villar

“Nuestros objetivos son disputar los términos en los que se plantea la salida de la crisis, resituar a Navarra como referente económico y social, defender el Estado del Bienestar y los servicios públicos como la sanidad, la enseñanza o los servicios sociales, combatir la reforma laboral recuperando los escenarios de diálogo social y de negociación colectiva y adaptar en el ámbito interno el sindicato a la nueva realidad. En definitiva, como rezaba el eslogan confederal, combatir la crisis y renovar el sindicato”



### Ramón Gorriz

“El primer objetivo de CCOO es el empleo y el diálogo social para que las agresiones que se están produciendo sobre los trabajadores y trabajadoras sean las menos posibles”

“Creemos que hay otros caminos posibles para afrontar la crisis y por ello hemos creado alianzas con cientos de organizaciones a través de plataformas como la Cumbre Social”



## Principales retos de CCOO para los próximos meses

- 1. Cambiar la orientación de las políticas y recuperar equilibrios.** Recuperar el diálogo social, fortalecer la negociación colectiva e impulsar la movilización social.
- 2. Anclar más y mejor el sindicato en la empresa y en la sociedad.** Potenciar la afiliación para ser más fuertes, avanzar en elecciones sindicales y trabajar con colectivos específicos como los jóvenes, los inmigrantes o los parados.
- 3. Impulsar la participación mejorando la comunicación interna y externa.** Reforzar la estrategia comunicativa, revisar los canales de comunicación (convencionales y nuevas tecnologías) e impulsar la página web.
- 4. Mejorar la capacitación y preparación de nuestras bases.** Nuevo programa de formación sindical básica y específica para delegados y delegadas.
- 5. Mejorar la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo.** Reforzar los programas para mejorar la situación de los colectivos más desfavorecidos en relación al acceso al empleo, las condiciones de empleabilidad de los parados y la cualificación de la población ocupada a través de la formación.
- 6. Mejorar la cohesión social.** Defensa de los sistemas y las redes de protección social y de la inclusión e integración de los colectivos más desfavorecidos.
- 7. Más compromiso para avanzar hacia la igualdad.** Seguir impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y en todos los ámbitos de la sociedad y, muy especialmente para la erradicación de la violencia de género.
- 8. Más seguridad y sostenibilidad en el trabajo.** Reforzar las herramientas sindicales para la defensa de la salud laboral, la prevención de los accidentes de trabajo y la promoción del medio ambiente en las empresas.



## Objetivo: recuperar el diálogo social

La situación de Navarra es extremadamente complicada en todos los ámbitos, por eso, en el Congreso de diciembre nos marcamos como objetivo recuperar el diálogo social, como marco para situar nuestras propuestas y tratar de materializarlas en acuerdos. CCOO se marca como objetivo prioritario firmar la **Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales**, como base para iniciar un nuevo proceso de diálogo y concertación social en nuestra comunidad

**Lo decimos en nuestro programa de acción: “El diálogo social es una conquista sindical, es la herramienta donde se legitima nuestra representatividad del mundo del trabajo y donde se materializa nuestra capacidad de intervención en la defensa de los derechos e intereses tanto de quienes representamos como del conjunto de la sociedad”.**

Con estas directrices, a lo largo de estos 6 meses hemos ido trabajando en la dirección de revisar el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995. Dicho acuerdo suscrito entre CCOO, UGT y la CEN fue la base sobre la que iniciamos, con el gobierno foral, el proceso de diálogo y concertación social en Navarra. De él nacieron importantes herramientas como el Tribunal Laboral, el Servicio Navarro de Empleo, los sucesivos Planes de Empleo, las políticas de Salud Laboral, etc., contribuyendo todas ellas al progreso tanto para la economía y el empleo, como para la mejora de la cohesión social en nuestra comunidad.

La crisis y sus demoleedores efectos, así como las erráticas políticas que los gobiernos están aplicando bajo el dogma del neoliberalismo están haciendo saltar por los aires parte del camino recorrido. Así lo entiende CCOO, así lo entienden también UGT y la CEN, y sobre esa base hemos trabajado en la revisión y actualización del Acuerdo Intersectorial del 95, cuyo texto ha sido aprobado por unanimidad en la Comisión Ejecutiva para su firma.

La Revisión del Acuerdo Intersectorial tiene fundamentalmente dos objetivos:

- A. Restablecer los equilibrios que rompe la Reforma Laboral del PP, apostando por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, por el mantenimiento de la vigencia de los convenios y por el desbloqueo de la negociación colectiva. A él se refieren los dos primeros apartados del documento:
  - Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva.
  - Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos laborales. Tribunal Laboral de Navarra.
- B. Emplazar al Gobierno de Navarra a abrir un nuevo escenario de diálogo social tripartito, de negociación sobre medidas políticas y sociales encaminadas a revertir la grave situación que estamos atravesando. A él se refieren los apartados sobre:
  - Empleo: Crecimiento, Políticas Activas y Formación.
  - Competitividad, cambio de modelo productivo.
  - Cohesión Social
  - Políticas de Igualdad.
  - Salud Laboral
  - Medio Ambiente y Sostenibilidad.
  - Responsabilidad Social Empresarial.
  - Trabajo no declarado, economía sumergida.
  - Mesa Permanente del Diálogo Social.



## Objetivo: anclar más y mejor el sindicato en la empresa y en la sociedad

Para ser efectivos en la movilización y en la negociación, en el conflicto y en el acuerdo, debemos ser una organización fuerte. Ello implica trabajar en el ámbito interno con ahínco, situar el crecimiento afiliativo y las elecciones sindicales como objetivo prioritario, buscar la cohesión de nuestras bases, fomentar su militancia e implicación

Más fuerza significa más capacidad para llevar adelante nuestras propuestas. El Informe de Villar en el Consejo reservó un apartado importante al fortalecimiento del sindicato "proponiendo un sindicalismo de proximidad, clave para aumentar la afiliación y la representación". Según Villar, "dos son los objetivos fundamentales a conseguir con la puesta en marcha de nuestras propuestas: por una parte tratamos de anclar el sindicato en la empresa y la sociedad ampliando el aspecto sociopolítico de nuestra organización; por otra debemos hacer este anclaje desde un punto de vista confederal a través de la cooperación entre todos y asumiendo una corresponsabilidad mutua en la acción sindical".

**1.- Crecer en afiliación.** La afiliación es el músculo del sindicato, por eso es importante crecer en afiliación, para ser más fuertes y defender mejor los derechos de los trabajadores y trabajadoras. CCOO de Navarra es una de las organizaciones más importantes de Navarra en cuanto a personas afiliadas, pero aún tenemos que ser más. Para ello es fundamental que el conjunto de las personas que formamos CCOO reforzemos nuestro compromiso e implicación para acercar el sindicato a la gente, en los centros de trabajo y en los barrios, en las empresas y en la sociedad.

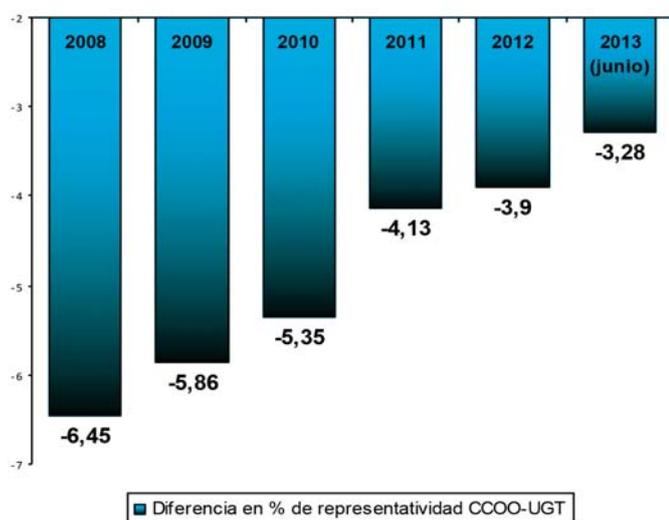
**2.- Potenciar las comarcas.** Otro elemento vital para incrementar la afiliación acercándonos a la ciudadanía es potenciar y extender nuestra acción sindical desde las comarcas. El sindicato físicamente tiene que ser un lugar de referencia en la vida cotidiana de nuestro territorio y, con la complicidad, colaboración y

compromiso de todas las estructuras debemos reforzar la actividad en las comarcas dotándolas de los medios humanos y materiales necesarios para el desarrollo de su actividad, siempre dentro de las posibilidades de la organización. Debemos convertir el sindicato en una referencia social en las comarcas donde estamos presentes.

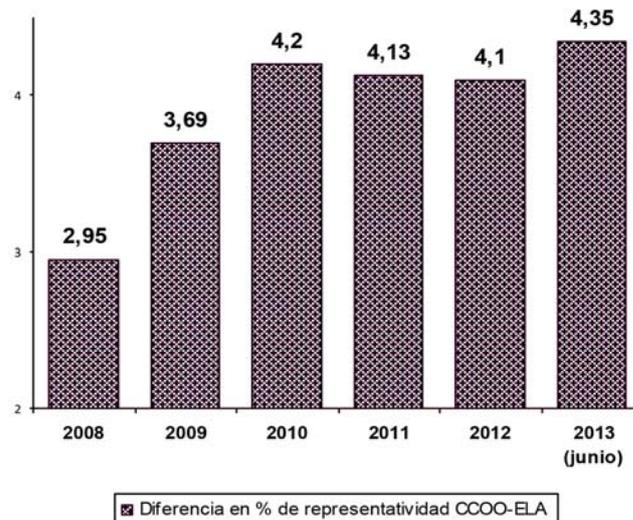
**3.- Trabajar con colectivos específicos.** Asimismo, debemos interactuar con colectivos específicos del exterior de las empresas extendiéndonos hacia la sociedad y yendo a los espacios donde estos colectivos participan. Para ello tendremos que elaborar planes específicos para hacer ver al sindicato entre los jóvenes, los inmigrantes, los parados. Partiendo de la base de que el futuro del sindicato pasa por la afiliación de la juventud, tenemos que llegar a las universidades, los institutos y colegios y participar activamente en las redes sociales.

**4.- Ganar las elecciones sindicales.** La representatividad obtenida a través de las elecciones sindicales que se celebran en las empresas es nuestro principal instrumento de legitimación, porque es ahí donde nos sometemos a las urnas y a la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. A nivel estatal ganamos las elecciones sindicales cada vez con más diferencia con respecto a UGT. A día de hoy el margen es de aproximadamente 6.500 delegados y sigue aumentando. En Navarra los resultados nos sitúan cada vez a menos distancia de la UGT y a mayor distancia de ELA, y el objetivo de ser la primera fuerza sindical se ve cada vez más cerca.

Reducimos las diferencias respecto a UGT



Ampliamos las diferencias respecto a ELA



CCOO está más cerca que nunca de alcanzar a la UGT, a la vez que la distancia respecto a ELA se amplía. Ganar las elecciones sindicales en Navarra, como lo hacemos en el conjunto del Estado, es un objetivo prioritario para CCOO



# Objetivo: fortalecer la

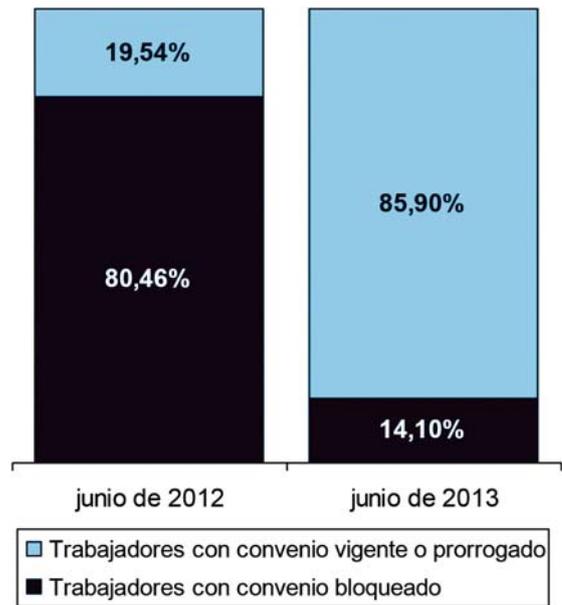
**La negociación colectiva sectorial en Navarra ha registrado importantes avances en el último año: hemos pasado de tener en junio de 2012 a 88.000 trabajadores con el convenio bloqueado (esto es el 80,46% de trabajadores con cobertura de un convenio sectorial) a tener a día de hoy a 15.300 trabajadores con el convenio bloqueado y en riesgo de perderlo (el 14% de los trabajadores). A pesar del importante avance hay que seguir peleando por el desbloqueo de todos los convenios.**

La situación de la negociación colectiva a día de hoy es diametralmente opuesta a la que teníamos hace un año. Hemos pasado de tener en junio de 2012 a 88.000 trabajadores con el convenio bloqueado (esto es el 80,46% de trabajadores con cobertura de un convenio sectorial) a tener a día de hoy a 15.300 trabajadores con el convenio bloqueado y en riesgo de perderlo (el 14% de los trabajadores). El secretario general de CCOO de Navarra también se refirió a este asunto en el informe presentado al Consejo: "Quiero dejar claro que tenemos que echar la carne en el asador por salvaguardar los derechos de estos 15.300 compañeros, pero lo que es indudable es el importante salto que hemos dado en un año".

Villar destacó que "esta situación ha sido posible gracias al intenso trabajo de las federaciones y de los trabajadores de los sectores, pero también gracias al Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva que suscribió CCOO con UGT y la patronal navarra en junio del año pasado. Un acuerdo que se basa en el II AENC suscrito por la Confederación de CCOO a nivel estatal y que nace con el objetivo fundamental de neutralizar diferentes aspectos de la Reforma Laboral y de su aplicación en Navarra: apuesta por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, apuesta por el mantenimiento de la vigencia de los convenios (ultractividad), por el desbloqueo de los convenios colectivos autonómicos y por la solución autónoma de los conflictos laborales, aspectos todos ellos que quedaban cercenados por la Reforma Laboral del PP. "Patronal y sindicatos se pusieron de acuerdo en lanzar un mensaje: que la Reforma Laboral no nos sirve para regular las relaciones laborales, apostamos por un modelo de relaciones laborales diferente, más equilibrado, con reglas

**Pasa den urtean lan hitzarmen sektorialeko ehundaka mobilizazio izan dira. Helburua: langile guztiontzako eskubideak defendatzea**

**"CCOO ratifica su estrategia de presión-negociación. Las movilizaciones sectoriales han desencadenado importantes acuerdos en materia de negociación colectiva"**



**JUNIO 2012:**  
**80,46% de los trabajadores con el convenio bloqueado y en riesgo de desaparecer como consecuencia de la reforma laboral**

**JUNIO 2013:**  
**85,9% de los trabajadores con el convenio vigente o negociándose pero sin riesgo de desaparecer el 8 de julio**

### CONVENIOS DESBLOQUEADOS Y VIGENTES

INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA	26.200
CONSTRUCCION	17.000
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	7.000
AGROPECUARIO	5.000
TALLERES DE REPARACION	4.000
OFICINAS Y DESPACHOS	3.000
COMERCIO METAL	2.500
COMERCIO ALIMENTACION	1.150
ALMACENISTAS DE ALIMENTACION	1.100
INDUSTRIA VINICOLA	800
<b>Total trabajadores</b>	<b>67.750</b>



Navarra. 108.930 trabajadores afectados

# negociación colectiva

para todos, con correlación de fuerzas entre los agentes que participamos en el mercado de trabajo”.

## Importantes luchas sector a sector

El secretario general de CCOO afirmó que “hemos peleado sector a sector, con luchas importantes, como en limpiezas, comercio de metal, oficinas y despachos, siderometalúrgico, talleres de reparación, construcción, agropecuario, comercio de alimentación, industria textil, etc. Lo hemos hecho combinando la movilización con la negociación, utilizando el conflicto como una herramienta para alcanzar un fin, el convenio, no como un fin en sí mismo, estrategia de otros sindicatos. Y tenemos que seguir haciéndolo en los convenios que nos faltan por resolver, en los de

transporte por mercancías, transporte de viajeros, fontanería, almaceneros de frutas, etc.”.

El mapa de convenios de Navarra está compuesto por 37 convenios sectoriales que agrupan a 110.000 trabajadores y 152 convenios de empresa que agrupan a 18.406 trabajadores. Estas cifras suponen que los convenios colectivos sectoriales protegen a más del 87% de los trabajadores. Y esto es así porque la mayor parte de nuestro tejido productivo está compuesto por pequeñas empresas, la mayoría sin capacidad siquiera de tener un representante sindical, y por tanto en un escenario donde la patronal tiene todas las facilidades de hacer y deshacer a su antojo, si no hubiera un convenio sectorial.

**Esta edición se cierra antes del 8 de julio. Según establece la Reforma Laboral, a partir de esta fecha los Convenios no negociados o no prorrogados desaparecen. Al cierre de la edición varios convenios estaban pendientes de ser desbloqueados o prorrogados.**

**En la mayor parte de los convenios bloqueados y en riesgo de desaparecer que aparecen en la tabla, ELA es el sindicato mayoritario. Estos trabajadores perderán la cobertura del convenio sectorial y a partir de ahora se les aplicará o el convenio estatal o el Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente pérdida de derechos y condiciones laborales. Desde CCOO queremos volver a denunciar la actitud de este sindicato y su estrategia de abandono de los convenios sectoriales en favor de los de empresa en plena sintonía con la Reforma Laboral. CCOO seguirá peleando por la defensa de los derechos y las condiciones de todos los trabajadores de estos sectores.**



### CONVENIOS NEGOCIÁNDOSE Y/O PRORROGADOS

INDUSTRIA DE HOSTELERIA	15.000
INDUSTRIA DE LA MADERA	2.500
ARTES GRAFICAS	1.700
SERVICIOS DEPORTIVOS	1.600
COMERCIO TEXTIL	1.350
PELUQUERIAS	1.125
TRANSPORTE DE VIAJEROS	975
CENTROS PRIV. CONCERT. DISCAPACITADOS	628
OBRADORES DE PASTELERIA, CONFITERIA	300
COMERCIO DROGUERIAS, HERB. Y ORTOP.	267
TRANSPORTE SANITARIO	250
INDUSTRIA ALABASTRO	125
<b>Total trabajadores</b>	<b>25.820</b>

### CONVENIOS BLOQUEADOS EN RIESGO DE DESAPARECER

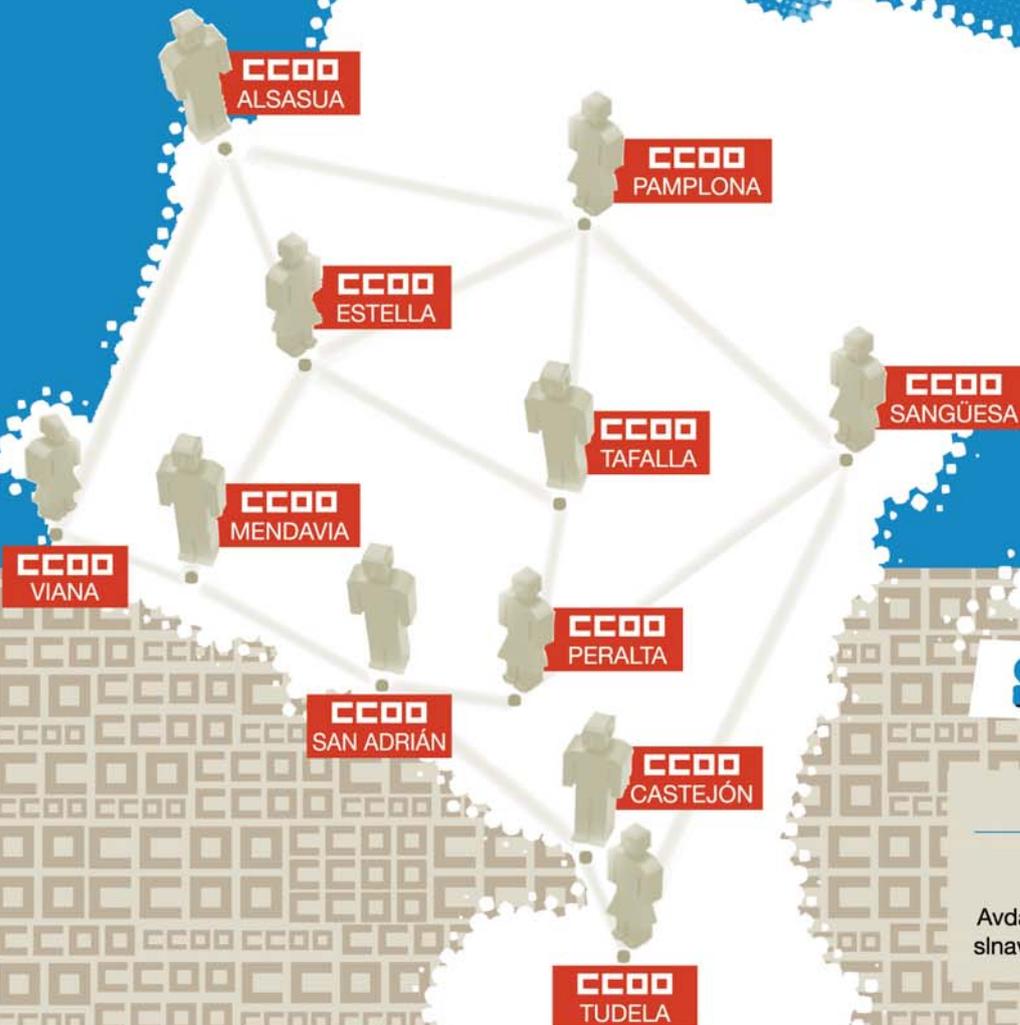
TRANSPORTE MERCANCIAS	5.000
ENSEÑANZA PRIVADA	2.200
FONTANERIA	1.800
COMERCIO DE MADERA Y CORCHO	1.200
INDUSTRIA TEXTIL	1.000
PANADERIAS	685
COMERCIO DE GANADERIA	680
IKASTOLAS DE NAVARRA	620
COMERCIO VARIO	500
DERIVADOS CEMENTO	400
COMERCIO OPTICAS	300
DISTRIBUIDORES QUIMICOS	300
SERVICIOS AUXILIARES	300
COMERCIO DE LA PIEL	225
ALMACENISTAS FRUTAS, VERDURAS...	150
<b>Total trabajadores</b>	<b>15.360</b>

**GABINETE DE ASESORAMIENTO**

# Técnico gratuito en **Prevención** de **Riesgos Laborales**



**Campaña de Prevención  
de ESTRÉS TÉRMICO  
en el trabajo**



**SALUD  
LABORAL**

**INFÓRMATE**

**Tfno. 948 23 30 90**

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta · 31003 Pamplona  
slnav@navarra.ccoo.es · [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

ITS/2012

Con la financiación de:

**CC00**  
comisiones obreras de Navarra  
Nafarroako langile komisiok



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



## La presión sindical reduce casi un 40% los despidos en Acciona Energía

CCOO defiende el acuerdo alcanzado en Acciona, que ha reducido en un 40% el número de personas afectadas por el expediente, porque sin él a los trabajadores se les aplicaría la reforma laboral. Ante la amenaza de la empresa de llevar a cabo los 175 despidos iniciales con una indemnización de 20 días, tal y como le permite la reforma laboral si no se llegaba a un pacto, Industria de CCOO considera que el acuerdo firmado es el mejor pacto posible para los trabajadores

**El acuerdo firmado reduce los trabajadores afectados por los despidos en casi un 40%. De los 175 despidos planteados en un principio se ha reducido la cifra a 114, y las indemnizaciones serán de 31 días por año más un lineal de 5.000 euros. Aunque para la Federación de Industria de CCOO estos términos continúan siendo insuficientes, ante la cerrazón de Acciona y sus amenazas de que si no se llegaba a un pacto presentaría ante la Administración los 175 despidos iniciales con una indemnización de 20 días por año (tal y como le permite hacer la reforma laboral), decidió optar por el mejor de los escenarios posibles.**

Además de estas medidas, el acuerdo recoge algunas de las propuestas de CCOO y UGT, como es el establecimiento de una bolsa de trabajo para los despedidos, con prevalencia de ocupación ante ofertas de trabajo en el grupo Acciona en los próximos dos años, con control de la comisión de seguimiento del ERE; recolocaciones sin cambio de residencia en el caso de los traslados, y si esto fuera imposible, el trabajador recibirá complementos sobre su salario bruto o podría decidir acogerse a la extinción en las mismas condiciones; y ayudas a la suspensión que igualan los anteriores ERE.

Este no es el acuerdo que CCOO quería, porque ningún pacto que contemple despidos es bueno, pero después de 40 días de negociación y ante la disyuntiva presentada por la empresa se tomó la decisión de firmar. Este expediente es responsabilidad de la empresa, es ella quien decide los cierres de centros y la reorganización y actúa con una legislación laboral que le permite y ampara. La responsabilidad de este sindicato es, teniendo en cuenta la capacidad de movilización de los trabajadores, conseguir el mejor acuerdo posible que limite y minimice el impacto de las decisiones de la empresa.

### La valoración

Chechu Rodríguez, secretario general de la Federación de Industria de CCOO de Navarra, valora que los sindicatos han trabajado "de manera consistente para minimizar un expediente

**“Ante la amenaza de la empresa de aplicar la reforma laboral, el acuerdo firmado es el mejor pacto posible para la plantilla de Acciona: ha reducido los despidos, ha mejorado las indemnizaciones y hemos obtenido un compromiso de recolocación”**

muy complejo, no sólo por la situación a nivel estatal, sino por la posición de la empresa, que manifestó la necesidad de reorganizar las diferentes actividades que tiene en el conjunto del Estado desde una óptica exclusivamente economicista”. Por su parte Iago Reimúndez, responsable de la Federación de Industria de Energías Renovables de CCOO a nivel estatal, afirma que el acuerdo alcanzado “es el mejor pacto posible”. Así, ha valorado la reducción de los despidos, las medidas relativas a indemnizaciones, así como el compromiso de la empresa de recolocación de los despedidos en el Grupo Acciona.

CCOO sigue considerando que Acciona, en un país con cerca de seis millones de parados, actúa de forma avariciosa, buscando exclusivamente repartir dividendos entre sus accionistas y aumentar o mantener sus beneficios a costa de despedir a decenas de trabajadores.

### Firmado el convenio del metal en Navarra

En el anterior número de esta revista os hablábamos de las condiciones de la firma de un preacuerdo en el convenio siderometalúrgico de Navarra. CCOO y UGT firmaron dicho convenio colectivo el pasado 28 de mayo, con una vigencia de tres años (2012, 2013 y 2014), garantizando los derechos de más de 30.000 trabajadores y trabajadoras en Navarra, ofreciendo viabilidad a las empresas del sector en medio de un difícil contexto económico y neutralizando los efectos de la reforma laboral.



## Firmado un **preacuerdo** en el sector del **comercio del metal** que garantiza los derechos de 2.500 trabajadores en Navarra

CCOO valora el éxito rotundo de la semana de huelga indefinida en el sector, movilización que ha conseguido arrancar un acuerdo en el convenio con vigencia hasta 2016 (con dos años de ultractividad y posibilidad de un tercero), que actualiza las tablas salariales conforme el IPC un 71% y que establece un nuevo sistema de antigüedad de hasta un 12%, entre otras cuestiones

**CCOO y UGT firmaron el pasado 4 de junio un preacuerdo en el convenio colectivo del comercio del metal tras cinco años de duras negociaciones y después de una semana de huelga indefinida.**

El secretario general de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra, Juan Antonio Vidal, valora el preacuerdo como "muy positivo". Ha sido firmado por la mayoría de la parte social (CCOO y UGT) y las tres patronales del sector, por lo tanto es de eficacia general: "Hemos logrado uno de nuestros objetivos fundamentales, que era garantizar el convenio sectorial. Hemos conseguido renovar un convenio que estaba bloqueado desde hace cinco años. Ha sido un proceso muy duro porque se trata de un sector muy atomizado, en el que se ven afectadas 250 empresas, la mayoría pequeñas, y 2.500 trabajadores y trabajadoras".

Vidal ha resaltado la importancia de la actualización de los salarios conforme al IPC y la pervivencia de un sistema de antigüedad, uno de los principales escollos con la patronal, que pretendía eliminarlo por completo. "Además con la ultractividad garantizamos el mantenimiento del convenio sectorial y por tanto los derechos y condiciones laborales de los trabajadores de cara a un futuro para no vernos nunca más en una situación como la actual, que hemos estado al borde de un precipicio al no tener convenio estatal. Si no hubiéramos llegado a este acuerdo, a los trabajadores del sector se les podría aplicar el Estatuto de los Trabajadores con la pérdida de derechos que eso supone".

Por otro parte, el secretario general de la Federación de Servicios Privados ha resaltado la contundente labor de los trabajadores y

### Características del preacuerdo en el comercio del metal de Navarra

**Vigencia:** 31 de diciembre de 2015

**Ultractividad:** dos años a partir del fin de la vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017. La Comisión negociadora del convenio podrá prorrogar este plazo un año más, hasta el 31 de diciembre de 2018, si ambas partes están de acuerdo. Si no se alcanzara un acuerdo sobre un nuevo convenio, los puntos conflictivos se someterían a mediación y arbitraje en el Tribunal Laboral, por lo que nunca decaería el convenio.

**Incremento salarial:** actualización de las tablas del convenio con el 5%, que se realizará con efectos de 1 de enero de 2013. Para el año 2014 se establece un incremento del 2,7% (2,1% del resto de los IPC históricos

acumulados + 0,6% del ANC para 2014). Para el 2015 se acuerda un incremento del 0,6% o el porcentaje que estableciera el ANC si fuera superior).

**Antigüedad:** se establece un nuevo régimen de promoción económica por antigüedad aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que consiste en un primer sexenio de antigüedad del 3% del salario del convenio y tres cuatrienios del 3% cada uno, de tal forma que la promoción económica por antigüedad puede ser de hasta un 12%. Quienes estén trabajando cuando entre en vigor este nuevo convenio completarán el devengo del cuatrienio que tengan en curso conforme al anterior sistema de antigüedad (cuatrienios del 5%



**“La huelga indefinida nos ha permitido garantizar el convenio y ha demostrado que la movilización sirve y es una herramienta que tienen los trabajadores y que hay que utilizar para defender nuestros derechos”**

trabajadoras del sector en este proceso, ya que la inmensa mayoría ha sido consciente de la importancia de tener un convenio sectorial y eso ha hecho que la huelga indefinida convocada desde el pasado 28 de mayo haya sido un éxito, con un 75% de seguimiento. “Ha sido una dura pelea pero queda en evidencia que la movilización sirve y es una herramienta que tienen los trabajadores y que hay que utilizar para garantizar nuestros derechos”.

## Convenio de

del salario de convenio previsto en las tablas salariales de 2008).

**Descuelgue:** se deberá certificar una situación de dificultad y se intentará llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Las medidas deberán ser proporcionales a la situación de la empresa y tenderán al mantenimiento del empleo.

**Flexibilidad:** se establece anualmente una bolsa del 5% de la jornada anual distribuida en dos partes iguales del 2,5% cada una de ellas. La primera se utilizará en períodos punta de actividad y se acordará con la representación legal de los trabajadores y la otra se utilizará para atender otras necesidades que pudieran surgir a lo largo del año y se preavisará, al menos, con una semana de antelación.

## Firmado el preacuerdo del convenio colectivo de oficinas y despachos de Navarra, que afecta a 2.400 trabajadores

El convenio, firmado por CCOO y UGT, tiene una vigencia desde el 2010 hasta el 2014, racionaliza la jornada de trabajo, incrementa las horas para la formación de los trabajadores y trabajadoras y renueva la clasificación profesional, entre otras mejoras

**Los sindicatos CCOO y UGT, con una representatividad en el sector que alcanza el 85% de la parte social, y la patronal han alcanzado un principio de acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra, poniendo fin a una larga y dura negociación, cuyo comienzo tuvo lugar hace más de tres años.**

En el comienzo de las negociaciones el convenio afectaba a 3.000 trabajadores, frente a los 2.400 de la actualidad, como consecuencia de una crisis que cómo no, también ha afectado a este sector.

Como aspectos a reseñar, unido al más importante de todos ellos, que es el hecho de que las plantillas de Oficinas y Despachos de Navarra sigan teniendo un Convenio Colectivo que regule sus condiciones laborales y salariales, caben señalarse:

**Vigencia:** 2010-2014

**Salarios:** las tablas salariales vigentes hasta el 2009 se incrementarán con efectos del año 2011 en un 3,8%, a razón de la suma de IPC 2009 e IPC 2010 nacional. Las nuevas tablas (con el incremento del 2011) aumentarán un 0,5% con efectos desde el 1 de enero de 2012 y estarán vigentes durante el 2013. Para el 2014 el incremento quedará relacionado al resultado del PIB nacional del 2013.

**Flexibilidad y racionalización de la jornada de trabajo:** se establece una banda horaria máxima de 10 horas desde la entrada hasta la salida del trabajo.

Incremento del tiempo para la formación, englobada en planes sectoriales. Las horas de formación interna se amplían a 50 horas anuales.

Renovación de la clasificación profesional, poniendo en valor las funciones y tareas que cada trabajador y trabajadora desempeña en el día a día.

Ampliación de la jornada reducida desde los 8 a los 11 años de los hijos menores.

**Horas extra:** la compensación de las horas extras realizadas en día no laborable será de 1 hora y 25 minutos por cada hora extraordinaria.

**Cobertura IT:** complemento hasta el 100% del salario de tablas y Plus Personal del Art. 7 del Convenio, durante un plazo de 9 meses, para la enfermedad común y accidente no laboral.

Desde la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Navarra aseguran que “a lo largo de todo este tiempo, muchos han sido los desencuentros que hemos tenido entre las partes, por lo que nos debemos alegrar por el acuerdo alcanzado. No cabe ninguna duda de que ayuda a dotar al sector de mayor estabilidad, que afecta tanto a las plantillas, como a las propias empresas y que va a permitir afrontar con mayor tranquilidad un futuro que las previsiones auguran que será complicado”.



**“Se trata de un acuerdo que dota al sector de mayor estabilidad, tanto para las plantillas como para las propias empresas”**



Cecilio Aperte, secretario general de la FSC

## «Los servicios públicos no son un gasto, son una inversión imprescindible que no nos vamos a dejar arrebatarse»



Frente a los recortes en los sectores públicos centrados en las políticas de reducción del déficit, reivindicamos el papel de lo público como factor de cohesión social pero también de competitividad. Los servicios públicos son parte del salario diferido, pero también un derecho que caracteriza nuestro modelo social, un factor de cohesión social a partir de una adecuada distribución de la riqueza. A su vez, la dinamización de los servicios públicos es fuente de creación de empleo, como la defensa del empleo público de calidad es fuente de calidad de los servicios públicos que se prestan.

El agudo proceso de crisis, producido entre otros factores por el descontrol económico y la ruptura de los controles para garantizar un funcionamiento ordenado y social de las economías, ha impactado de una forma salvaje en el Estado de Bienestar europeo, al producirse además una ofensiva extraordinaria de las fuerzas ultraliberales y conservadoras, que en los ámbitos políticos y económicos han generado un tsunami ideológico que amenaza con hacer desaparecer los beneficios sociales logrados tras decenas de años de luchas y movilizaciones de los trabajadores y trabajadoras de los países desarrollados y sus organizaciones sindicales y políticas.

El concepto de ciudadanía se ha convertido en uno de los términos clave del debate político, concepto que se encuentra en plena evolución aunque, debido a la crisis y a los ataques al Estado social, está sufriendo graves retrocesos en términos de derechos universales consolidados. Las políticas económicas que emanan de Europa están cambiando la correlación de fuerzas, el reparto de la tarta establecido tras la Segunda Guerra Mundial y los derechos conseguidos tras decenas de años de luchas y movilizaciones.

La situación de la población trabajadora en Navarra, con más de 53.000 personas en paro, un 9 % de la población en situación de pobreza y miles de hogares sobreviviendo sin ningún ingreso, hacen más necesario que nunca actuar sobre los mecanismos de redistribución de la riqueza, estableciendo cuáles son los aspectos, el alcance y la garantía para la provisión a la ciudadanía de los derechos sociales. Cuando, en momentos de extrema dificultad para las personas, los poderes públicos debieran estar ofreciendo unos servicios públicos de calidad que presten la indispensable cobertura para el bienestar, se está desahuciando a las personas de su casa por no poder pagar la hipoteca, se están recortando recursos en sani-

dad, educación, atención a la dependencia, en definitiva, estamos asistiendo al debilitamiento de los servicios públicos que sostienen el Estado de Bienestar incrementando las dificultades de todo tipo para las personas más desfavorecidas de nuestra sociedad.

En los dos últimos años se han eliminado más de 2.000 empleos en las Administraciones Públicas de Navarra y los mensajes de los gobiernos, de adelgazamiento de las administraciones, nos hacen pensar que la pérdida de puestos de trabajo no ha terminado. Menos contratos y desaparición de la oferta pública de empleo hacen que los servicios públicos se vayan deteriorando día a día.

Los recortes de salarios a los empleados y empleadas del sector público y las reformas laborales aprobadas en los últimos dos años han llevado a los trabajadores y trabajadoras de la Administración en Navarra y de otros sectores del sector público y privado a niveles retributivos de hace varios años con lo que la renta disponible ha disminuido vertiginosamente incidiendo en el agravamiento de la recesión de la economía navarra.

**«En los dos últimos años se han eliminado más de 2.000 empleos en las Administraciones Públicas de Navarra, lo que está provocando el deterioro de los servicios públicos día a día»**

En este escenario, la administración traslada a la opinión pública una propuesta de reparto de las contrataciones temporales actuales y futuras que puede suponer, por un lado, el establecimiento de contratos con salarios de 600 euros brutos, y por otro, el despido del personal actualmente contratado para “volverlo

a contratar” con jornadas y salarios inferiores a los del contrato vigente. La propuesta del Gobierno de Navarra, en el mejor de los casos pretende repartir lo existente pero lleva en muchos casos a que los trabajadores y trabajadoras no tengan unas mínimas condiciones aceptables.

Tras el rechazo de todos los sindicatos en la Mesa general de estas medidas, adquirimos el compromiso de realizar nuestra propuesta de creación de empleo público y de reparto del empleo existente. Hasta el momento, hemos consensuado entre los sindicatos unas medidas de creación de empleo que consideramos imprescindibles para ofrecer a la sociedad unos servicios públicos con una mínima calidad, pero es imprescindible que los ciudadanos y ciudadanas nos comprometamos en la defensa de los servicios públicos, que son los que, de verdad, cohesionan la sociedad y protegen a las personas que lo están pasando peor en esta crisis.



## Apertura del proceso de **funcionarización** en las administraciones locales

**CCOO ha impulsado desde la Intersindical de la Administración Pública de Navarra la apertura de un nuevo proceso de funcionarización, en el que podrá participar el personal estatutario y contratado laboral fijo de las entidades locales de Navarra.**

Después de mantener diversas reuniones de los sindicatos con todos los partidos del Parlamento de Navarra, el 11 de abril se presentó una proposición de Ley Foral que, con su aprobación el 24 de mayo, permitirá al personal laboral fijo a jornada completa de las Entidades Locales optar a ser funcionario o funcionaria.

La Ley Foral 19/2013 fue aprobada por el Parlamento con el apoyo de todos los partidos de la oposición, a excepción del PP, el 24 de mayo y ha sido publicada en el BON 109 de 10 de junio, con lo que se abre el plazo de 2 meses para que los Ayuntamientos que así lo acuerden, se adhieran al proceso. Una vez publicado en el BON el Acuerdo municipal adhiriéndose al proceso, se abre un plazo de 2 meses para que los interesados lo soliciten y presenten la documentación requerida solicitando su pase a la condición de funcionario/a.

Podrán funcionarizarse aquellas personas que accedieron a la administración mediante el procedimiento legalmente establecido para acceder a la función pública. Esto quiere decir que aquellas personas que se han hecho fijas por otras vías no podrán funcionarizarse.

Nuestro papel ha sido fundamental, ya que con nuestro trabajo se ha incorporado la propuesta sindical al ordenamiento jurídico para evitar lo que algunos pretenden, el despido de personal laboral de las administraciones públicas para cumplir con el objetivo de déficit.

Ahora corresponde a los trabajadores, para lo que contarán con el asesoramiento de CCOO, convencer a cada Ayuntamiento para que se adhiera al proceso, ya que de lo contrario se perdería la posibilidad de decidir si queremos funcionarizarnos o no. Desde CCOO requerimos a las administraciones locales de Navarra que acuerden llevar adelante el proceso para que tengan la misma condición funcional y se evite un tratamiento no igualitario a personal que presta los mismos servicios para una entidad pública.



## Expediente de **extinción** de **Huntsman - Inquinasa**

**En los 5 años de crisis en Navarra han desaparecido 9.000 empresas. Esta cifra abrumadora expresa los efectos demoledores que está teniendo en el tejido industrial navarro, seña de identidad de nuestra economía. Prácticamente todas las grandes empresas, salvo honrosas excepciones como VW, CINFA o Viscofan, han sufrido reducciones de plantilla o cierres de las instalaciones.**

INQUINASA, multinacional americana, no ha sido una excepción, y en mayo anunció una disminución de 62 empleos. Esta empresa situada en Echavacoiz, dedicada a la fabricación de productos químicos para la exportación, ha anunciado la paralización de la línea de producción de resinas epoxi, actividad principal de la planta y que agrupa al mayor número de trabajadores.

Se trata de una decisión estratégica de la multinacional de concentrar la fabricación de resinas de Europa en su planta de Suiza, con condiciones salariales muy superiores a las de Pamplona, pero con mejores y más grandes instalaciones. La dirección de la empresa estuvo considerando la posibilidad, hace dos años, de hacer inversiones en la planta de Echavacoiz, pero ni el Gobierno ni el Ayuntamiento les dieron los permisos, ya que los terrenos están integrados en los planes urbanísticos fallidos de la megaestación del AVE, un centro comercial y 4 torres de viviendas.

En estas circunstancias, a CCOO, sindicato mayoritario en el comité de empresa (4 delegados de 9), se nos plantean dos problemas: tratar de mantener la actividad industrial con garantías de futuro y conseguir las mejores condiciones para los trabajadores que son despedidos.

La negociación, aunque ha sido dura, como lo es siempre el periodo de consultas de un ERE de extinción de contratos, no podía tener objetivos modestos, pues el cese de actividad no está motivado por falta de pedidos o

de dinero, sino por una decisión estratégica y comercial.

Las condiciones obtenidas han sido las mejores vistas en Navarra en los últimos años, con una disminución de los despidos a 51 (-11), jubilación de los mayores de 60 años, garantía de cotización y salario a los mayores de 55 años, y una indemnización de 45 días por año trabajado, con un tope máximo de 42 mensualidades. Para los que menos años llevan trabajando, un mínimo de 6 meses de salario si están en la lista de despedidos y si son voluntarios una anualidad de salario. Estas cifras superan con creces los mínimos legales, que tras la reforma laboral de Rajoy habían quedado en 20 días por año y una anualidad.

Estas indemnizaciones están completadas con una bolsa de trabajo con prioridad de reingreso si fuera necesario aumento de plantilla y un plan de recolocación para 9 meses del 2014.

Todo el trabajo de negociación ha recaído en las espaldas de CCOO, ya que los otros dos sindicatos presentes ELA y LAB "se negaban a negociar porque había despidos". Esta actitud, que no es nueva, esconde una gran irresponsabilidad, pues quien presenta los ERE y plantea los despidos son los empresarios, no los sindicatos. Pero si no te remangas, asumes la tarea de estudiar y negociar durante el periodo de consultas los términos del expediente, abandonas a los trabajadores a su suerte, con el resultado de más despidos y menos indemnizaciones.



## La Audiencia Nacional da la razón a CCOO sobre la distribución irregular de la jornada en el convenio de industrias cárnicas

La Audiencia Nacional da la razón a CCOO en que la cláusula que posibilitaba la distribución irregular de la jornada más allá del año natural es ilegal y por tanto manda que se anule y elimine del convenio estatal de industrias cárnicas, que afecta a 900 personas en Navarra.

En el sector de industrias cárnicas, el empresario dispone de 120 horas de distribución irregular y éstas solo se pueden utilizar dentro del año natural. Si finalizado el año el trabajador hubiera realizado una jornada anual inferior a 1.770 horas, por razones no imputables a él, debe cobrar el salario anual, sin tener que recuperar ninguna hora, al contrario de lo que decía el convenio. Asimismo, el empresario tampoco puede obligar al trabajador en base a la gestión de las 120 horas de distribución irregular a que éste supere las 1.770 horas al año, ya que estaríamos hablando de horas extraordinarias y por tanto serían voluntarias y retribuidas o compensadas como tal, y no como obligatorias y ordinarias como pretendía y posibilitaba el convenio. Dicho convenio afecta en Navarra a 900 trabajadores y trabajadoras del sector de industrias cárnicas.



Concentración en San Adrián en la jornada de huelga del sector de conservas vegetales para exigir un convenio digno

## Firmado un acuerdo en el convenio de conservas vegetales, que afecta a más de 10.000 trabajadores en Navarra

**La alta participación de los trabajadores en la jornada de huelga en el sector ha evitado la desaparición del convenio que vencía el 7 de julio, sin ningún retroceso de derechos básicos**

La Federación de Agroalimentaria de CCOO de Navarra ha valorado el acuerdo firmado en el convenio de conservas vegetales como positivo porque "hemos evitado la desaparición del convenio que vencía el próximo 7 de julio y sin ningún retroceso de derechos básicos de un convenio que en Navarra afecta a más de 10.000 personas".

Jesús Ceras, secretario general de la federación, ha afirmado que "el acuerdo solo ha sido posible tras la realización y éxito de la huelga general en el sector de conservas vegetales del pasado 17 de mayo, que en Navarra tuvo un seguimiento del 85%". Ceras ha dado la enhorabuena a "todas aquellas trabajadoras y trabajadores que secundaron la huelga porque sin ellos no habría convenio y las empresas podrían implantar condiciones como el salario mínimo interprofesional en el sector (645 euros al mes) o la supresión del orden de llamamiento de los fijos discontinuos".



José Ramón Ibáñez (izq) y Vicente Sánchez, secretarios generales de Fecoma a nivel autonómico y estatal

## CCOO denuncia la pérdida de empleo en el sector de la construcción

**Los secretarios de Fecoma a nivel estatal y autonómico destacan la importancia de una inversión pública en el sector para parar la sangría de despidos**

El secretario general de la Federación de Construcción, Madera y Afines (Fecoma) de CCOO a nivel estatal, Vicente Sánchez, denunció en su visita a Pamplona la destrucción de empleo que se está produciendo en el sector de la construcción: "La punta del máximo del sector estuvo en junio de 2007 con 1.950.000 trabajadores asalariados. El 31 de marzo el sector de la construcción tenía 650.000 trabajadores. Ni aquello era normal ni mucho menos la situación actual". Sánchez y su homólogo en Navarra, José Ramón Ibáñez, reclaman una "inversión pública importante porque si no esta cifra a final de año se quedará en 600.000 trabajadores asalariados, un mínimo histórico". El secretario general de Fecoma a nivel estatal resalta la necesidad de alcanzar un acuerdo sectorial junto a UGT y la patronal para presentar al Gobierno central y las comunidades "un plan de infraestructuras de vivienda e inversión para acometer en el sector".



## En el sector de Atención a la Discapacidad “se puede, pero no se quiere”

Los trabajadores y las trabajadoras del sector de Atención a la Discapacidad han realizado numerosas concentraciones en los últimos meses para exigir un convenio digno, que afecta a 800 personas. La última movilización, el 15 de junio en Carlos III

Los trabajadores y las trabajadoras del sector de Atención a la Discapacidad exigimos transparencia sobre la gestión del dinero público que va a parar a empresas privadas, cuyo objetivo es lucrarse; en nuestro caso, pretenden obtener este beneficio a costa de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

**¿Cómo se distribuye este dinero?** La Agencia Navarra para la Autonomía de las Personas (ANAP) dice que con lo que ha presupuestado en los pliegos de adjudicación se cumplen las necesidades del sector. Las empresas afirman lo contrario, aunque tampoco quieren desglosar las partidas. Los trabajadores y trabajadoras nos sentimos indefensos y desprotegidos ante esta situación, puesto que las empresas dicen que la ANAP no les da suficiente dinero para cumplir la totalidad del convenio que afecta a 800 trabajadores y trabajadoras.

**“Si se puede, pero no se quiere”.** Basta ya de escurrir el bulto y de echarse la pelota unos a otros. Queremos que se nos diga toda la verdad y no sólo una parte, y queremos que no sigan riéndose de los trabajadores y trabajadoras en las negociaciones, pretendiendo no sólo no cumplir lo que ya está establecido, sino incluso empeorar las condiciones mínimas que con tanto esfuerzo se han conseguido a lo largo de los años.

**En consecuencia, exigimos a la Administración,** órgano responsable de todos los centros y de todas las personas que los componen –tanto usuarios y usuarias como trabajadores y trabajadoras–, el control y seguimiento del dinero público de todos los contribuyentes para impedir que las empresas se sigan lucrando a costa de las condiciones laborales de las plantillas.

## Enseñanza Pública: continúa la desinformación

**Manifestamos nuestra repulsa e indignación ante la sistemática actitud de desprecio del Departamento de Educación a lo largo de toda la legislatura hacia el personal docente y su representación sindical, así como hacia toda la comunidad educativa en general.**

Terminamos el curso escolar con la sensación de ser ignorados por la Administración educativa. Al cierre de esta revista la desinformación desde el Departamento es absoluta. No se ha convocado a los sindicatos para tratar un tema tan importante como las plantillas docentes para el próximo curso escolar, las comisiones de servicio, las ratios... Tememos que el próximo recorte sea a costa de los interinos, que podrían quedarse sin el cobro del verano.

El Departamento decidió unilateralmente el curso pasado aumentar las horas lectivas, los ratios y modificar los criterios para las sustituciones empeorando con ello la calidad educativa. Este curso sigue en la misma línea: ha modificado el funcionamiento y estructura de los Centros de Formación del profesorado, ha implantado programas de aprendizaje en inglés en veinte nuevos centros a pesar de la oposición de la comunidad educativa, ha cambiado criterios de elaboración de plantillas, ha deteriorado paulatinamente las condiciones laborales de las trabajadoras y

trabajadores, especialmente las del personal interino. Sobre este último punto queremos mencionar el abuso que suponen los contratos precarios, la consideración de los días no lectivos como días de vacaciones disfrutadas, las sustituciones de bajas a tiempo parcial en lugar de completo, los contratos de un 80% de la jornada en junio aunque hayan compensado la disminución horaria de este mes a lo largo del curso...

**“La Mesa Sectorial de Educación debería ser el órgano de negociación colectiva, pero se ha convertido en un mero trámite informativo de normativas o decretos”**

La Mesa Sectorial de Educación debería ser el órgano de negociación colectiva, pero se ha convertido en un mero trámite informativo de normativas o decretos cuando la Administración decide convocarla. Se niega la información solicitada de viva voz o por escrito o se da una información sesgada, parcial o incluso falsa. Los sindicatos no podemos permitir este paulatino desmantelamiento de la educación pública. Por eso seguimos movilizándonos y animamos a toda la ciudadanía a participar en las acciones en defensa de una educación pública de calidad, porque basta ya de la opacidad y la austeridad. ¡Es necesaria una reinversión en educación!



La concertación en residencias de tercera edad

## Luces y sombras del nuevo modelo 'resideN'

El pasado 11 de mayo el consejero de Política Social del Gobierno de Navarra, Iñigo Alli, presentó en Vitoria un nuevo modelo de Concertación de Centros Geriátricos y Gerontológicos, que contiene modificaciones sustanciales respecto al actual y que pone en alerta a la Federación de Sanidad y Sectores Socio-Sanitarios de CC OO de Navarra, por lo que estaremos muy atentos



"Estamos ante un sector con una negociación colectiva atomizada, con salarios de entre 900 y 1100 euros brutos y con jornadas de hasta 1.792 horas".

**Este nuevo modelo reduciría a dos únicos tipos de plazas de residentes: los dependientes (entre los que se encontrarían los grandes dependientes y los dependientes severos) y los no dependientes (el resto de usuarios), pese a que la atención que requieren ambos tipos de residentes son muy diferentes; incluso los del mismo grupo. Es sabido que no es lo mismo atender a un gran dependiente, postrado en una cama, que a uno con grado de severo.**

Asimismo, se contempla la atención a personas mayores en riesgo de exclusión social (dependientes sociales) y a personas con discapacidad, menores de 65 años, con necesidades asimilables a las que puede tener una persona mayor dependiente. Esto es, aquellas personas que a día de hoy son asistidas en centros especializados en discapacidad en Navarra (Infanta Elena, Valle de Roncal...) serán atendidas en residencias de ancianos, con la problemática que genera debido a las infraestructuras que éstas poseen y a la especialidad que se requiere para su adecuado servicio que, ni mucho menos, puede ser igual al de un centro especializado en dependencia de personas de tercera edad.

Por otro lado, el nuevo modelo desregularizará también la contratación por parte de las residencias de determinados perfiles profesionales (cocina, lavandería, limpieza...), eliminando los ratios de personal que se exigía hasta ahora en estas profesiones, abriendo el camino a posibles despidos en estas categorías profesionales por parte de los centros concertados. Esto muy probablemente nos puede llevar, además de la problemática de la pérdida de empleo, a un aumento de la carga de trabajo, que ya de por sí es alta, amén de una reducción en la calidad de los servicios que se prestan en las residencias de ancianos.

Asimismo, este nuevo proyecto abre la puerta a que los centros de atención geriátrica se dediquen a la atención de estancias temporales, de convalecencia o cuidados intermedios (una recuperación post-hospitalaria, por ejemplo) de personas mayores, actividad de carácter sanitario que en la actualidad es prestada en los centros sanitarios públicos y concertados. Por lo tanto, será necesario que si se produce el cambio de concertación, tal y como recoge el nuevo modelo resideN, estas personas han de recibir atención y cuidados por personal sanitario y las residencias habrán de contar con los medios y recursos necesarios para dar la misma atención que en la red sanitaria.

A todo esto hay que añadir que no se fijan las condiciones de trabajo ni las partidas presupuestarias en dichos conciertos que vayan en la línea de mejorar, o cuando menos, garantizar las condiciones de trabajo de unas plantillas que han peleado y pelean por conseguir mejorar unas condiciones de trabajo tan precarias como las que nos encontramos en muchos centros residenciales, ya que estamos ante un sector cuya negociación colectiva está absolutamente atomizada (cada residencia tiene un pacto o un convenio propio y no hay convenio autonómico) y en donde los salarios van desde unos escasos 900 euros brutos hasta los 1.100 y cuyas jornadas de trabajo van desde las 1.592 horas a las 1.792 horas.

Desde CC OO no nos oponemos a que se cambie el modelo de concertación, siempre que en el cambio ganemos en mejores servicios y cuidados para las personas residentes y de condiciones y derechos laborales, incluidos los salarios de las personas

que trabajan en los sectores sociosanitarios.

En Navarra necesitamos un modelo donde la Administración se moje en las condiciones de trabajo de los profesionales del sector, porque poca calidad asistencial se puede lograr con salarios ínfimos y jornadas maratónicas.

La calidad no se obtiene recortando puestos de trabajo, porque la limpieza, la lavandería y la cocina también son fuentes de calidad asistencial imprescindibles.

Por todo esto, la FSS-CC OO de Navarra vamos a mantener en próximas fechas una reunión con el consejero de Políticas Sociales del Gobierno de Navarra para trasladarle la necesidad de conocer cuáles son las modificaciones que plantea el nuevo modelo y proponerle cuantas cuestiones nos parezcan matizar de este proyecto de concertación, porque de una residencia su mayor valor son los y las profesionales que prestan su actividad en él. Si a estos profesionales que cuidan a nuestros mayores se les recorta se estará condenando al sector en su conjunto, y por extensión se cercenará el derecho que tiene toda la ciudadanía a una atención a la dependencia de calidad.

**"En Navarra necesitamos un modelo donde la Administración se moje en las condiciones laborales de los profesionales del sector. La calidad no se obtiene recortando puestos de trabajo, porque la limpieza, la lavandería y la cocina también son fuentes de calidad asistencial imprescindibles"**



# CCOO alerta en una jornada de que los recortes están poniendo en riesgo la sostenibilidad del sistema de dependencia

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra denunció en la jornada 'Los recortes en dependencia y su impacto en el colectivo de las personas mayores' que 1.000 personas tengan reconocido en Navarra el derecho a la prestación pero no lo reciban, entre otras cosas

La Federación de Pensionistas y Jubilados organizó una jornada bajo el título 'Los recortes en dependencia y su impacto en el colectivo de las personas mayores', en la que CCOO valoró el sistema de atención a la dependencia como un sistema "sostenible y eficaz tanto a nivel social como económico", que atiende a 770.000 personas en España y que ha creado 190.000 puestos de trabajo nuevos. Sin embargo, esa sostenibilidad se está viendo en riesgo por los recortes del Gobierno, que progresivamente está aplicando reformas que sustituyen la inversión pública por el copago, y que están rompiendo el acuerdo social y político con el que nació la Ley de Dependencia.

Enrique Martín, adjunto a la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO a nivel confederal, participó en la jornada y criticó que según el último informe del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) en España hay más de 200.000 personas que tienen reconocido el derecho a la prestación pero no lo reciben y en Navarra son más de 1.000 las personas en esta situación. "Estos datos son especialmente graves cuando la tasa de riesgo de pobreza ha crecido muchísimo en los últimos meses hasta afectar al 27% de los españoles. Ya hay 680.000 hogares que no tienen ningún ingreso y esto es una situación de emergencia nacional". Por ello, Martín afirmó que el sindicato está trabajando en medidas para proponer al Gobierno una 'Renta básica universal' que tenga como primer objetivo "ayudar a esas 680.000 familias que no pueden pagar su hipoteca y dar de comer a sus hijos".

Por su parte, Argia Aldaya, responsable de Política Social de CCOO de Navarra, afirmó que "la desarticulación de los servicios sociales y los recortes en la Ley de Dependencia aumentan la desprotección de los estratos más vulnerables de la sociedad. Así, se ha dejado fuera del sistema de dependencia a más de medio millón de dependientes, y se ha reducido la protección a casi 80.000 personas, la mayoría mujeres mayores de 80 años".

Aldaya criticó alguna de las consecuencias de las medidas de recorte introducidas en la ley como la incompatibilidad en los servicios, la no revalorización de las ayudas de la cartera, la disminución en los importes económicos por ayuda en domicilio, la retroactividad en el cobro, la eliminación de las ayudas económicas para la contratación en el domicilio o la eliminación de la cotización de la Seguridad Social.

Todos los ponentes de la jornada de CCOO coincidieron en denunciar los ataques a la Ley de Dependencia, que se había consolidado como uno de los marcos de protección social más importante de nuestro Estado de Bienestar, pero que ahora atraviesa una situación de retroceso e incertidumbre.



## CCOO presenta el IV Estudio Social de las Personas Mayores y denuncia la pérdida de poder adquisitivo de este colectivo

Del IV Estudio Social de las Personas Mayores se desprende que la población mayor cada vez tiene más peso en nuestra sociedad. Solo del año pasado a éste, se han incrementado un 1,5% las personas mayores de 65 años en Navarra, que en este momento superan ya el 18% del total de la población de nuestra comunidad, con 116.902 personas.

Por otro lado, los hogares en Navarra con todos sus miembros en edad activa parados se ha incrementado desde 2008 en 3.600 hogares, lo que pone de manifiesto la trascendencia de la pensión como sustento principal de esas familias. Casi 6 de cada 10 pensionistas reciben una paga por jubilación inferior al promedio mensual fijado, que está en 1.097,48 euros.

Además, las personas mayores están perdiendo poder adquisitivo como consecuencia del copago farmacéutico, los recortes en la Ley de Dependencia, o la subida en los precios de medicamentos, luz o transporte. A esto hay que añadirle que la congelación de las pensiones en 2011 y la no recuperación del IPC en 2012 supone para una pensión de 1.000 euros una pérdida de 266 euros al año".

Para resolver cualquier duda CCOO pone a disposición de todos los pensionistas y jubilados el teléfono 948 24 42 00

# TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



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

**i** **Infórmate y participa**



**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra**

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



**Gobierno  
de Navarra**



Concentración frente a la CEN el pasado 28 de abril

Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

## CCOO celebra una jornada de lucha y reivindicación para defender la salud laboral en todas las empresas

CCOO de Navarra realizó una asamblea informativa con delegados y delegadas y una concentración frente a la CEN para recordar a los trabajadores y trabajadoras que han perdido la salud como consecuencia de las malas condiciones laborales y para exigir a los empresarios y a los poderes públicos condiciones de trabajo dignas que garanticen la salud y la seguridad en el trabajo.

El secretario general de CCOO de Navarra, Raúl Villar, y la secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, Carmen Sesma, expresaron su preocupación porque "las reformas y los recortes del Gobierno hacen peligrar la salud y la seguridad en el trabajo". Según Sesma, "el Gobierno debería considerar la prevención de riesgos laborales como un principio de calidad y competitividad de las empresas, poniendo en valor la inversión en ello y no planteando políticas de ajuste que comprometan la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras. La temporalidad y la precariedad están directamente relacionadas con la siniestralidad laboral".

## Historia: CCOO en la dictadura "Fue el movimiento obrero, con CCOO en primera fila, quien trajo la democracia a España"

Juan Moreno, histórico dirigente de CCOO, presentó en Pamplona su libro 'CCOO en la dictadura', en el que se hace un repaso a la historia y al sindicato en esa época a través de testimonios y anécdotas.



El secretario general de la Federación de Pensionistas a nivel estatal, Julián Gutiérrez (izq.), el histórico dirigente de CCOO, Juan Moreno, y el secretario general de CCOO, Raúl Villar

Juan Moreno defendió en una jornada sobre el movimiento obrero en España y en Navarra

organizada por la Federación de Pensionistas y Jubilados que "fue el movimiento obrero, con CCOO en primera fila, quien trajo la democracia a España. No la trajo el Rey. La mayoría no quería una democracia y hubo que ponerse al frente, jugársela, sacrificar a muchos compañeros, y no sólo en forma de vida, sino en forma de despidos, encierros, encarcelamientos, y juicios". Moreno hace especial hincapié en su libro en que "la transición no fue tan pacífica como se dice, hubo casi cien muertos, por lo que costó mucha sangre. Es una historia de la que estamos orgullosos y que queremos transmitir a las nuevas generaciones, sabiendo que no se vive del pasado y que el sindicato tiene que seguir trabajando".

Juan Moreno fue entre 1976 y 1980 secretario general de la Federación del Metal de CCOO. En 1983 fue elegido diputado por la asamblea de Madrid por el PCE y secretario general de CCOO de Madrid. Además, de 1988 a 2000, ocupó el cargo de secretario general confederal de Relaciones Internacionales de CCOO, y en 2000 se ocupó de la oficina de CCOO en Bruselas hasta 2002, año en que fue nombrado miembro del Comité Económico y Social de la Unión Europea.

**ATLANTIS**  
grupo asegurador

el servicio asegurador de **CCOO**

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

**4 Meses Gratis**

Oferta válida del  
2 de Mayo al  
31 de Julio



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

Promoción "Auto" válida desde el 02.05.13 hasta el 31.07.13 y "Vida" desde el 01.01.13 hasta el 31.07.13. Puedes consultar las condiciones en [www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es), o en nuestras oficinas.



CCOO apuesta por la RSE para avanzar en derechos e impulsa un curso de tres jornadas

## CCOO imparte un curso sobre Responsabilidad Social Empresarial

**La Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Navarra ha organizado un curso sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de tres jornadas impartidas en el Tribunal Laboral de Navarra, a las que se han apuntado medio centenar de personas.**

En ellas han participado expertos como José Carlos González, secretario de RSE de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO y miembro del Consejo Estatal de RSE (CERSE), que abordó aspectos teóricos básicos de la RSE (etapas y estrategias para su implantación, normativas, memorias...); Raquel Boto, adjunta a la Secretaría confederal de Acción Sindical y políticas sectoriales de CCOO, que trató la RSE desde la perspectiva de la negociación colectiva y el diálogo social; e Isidor Boix, director del departamento de RSE de la Federación de Fiteqa de CCOO, que habló de la intervención sindical y la RSE a nivel internacional (derechos laborales y humanos, RSE como factor de desarrollo, etc).

### Bangladeshen gertatutakoa eragozteko sindikatuak behar beharrezkoak dira.

desde mediados de los años 50. Es una herramienta útil para los sindicatos, por un lado, porque el abanico de cuestiones que contempla la RSE es más amplio que el que abarca la Negociación Colectiva, ya que se puede actuar en toda la cadena de producción, llegando a los comités donde los países del Sur tengan representación de su fuerza laboral y que se respeten los derechos relacionados con el trabajo. Y por otro lado, porque los sindicatos son uno de los grupos de interés más importantes en la toma de decisiones del ámbito laboral de las empresas, por lo que, su implicación en la realización de las políticas de RSE tiene que ser real y efectiva. La simbiosis entre

El fenómeno de la responsabilidad social de las empresas es una realidad que nos acompaña

los dos, RSE y Negociación Colectiva, puede dar grandes resultados y un avance importante hacia las relaciones laborales internacionales y un respeto de los derechos sociales, económicos y culturales.

### Es necesaria la intervención de los sindicatos en países como Bangladesh para evitar tragedias

**CCOO de Navarra hace un llamamiento a la responsabilidad de empresas y gobiernos para buscar soluciones que mejoren las condiciones sociales y laborales de países como Bangladesh.**

El experto en RSE de la Federación de Fiteqa de CCOO a nivel estatal, Isidor Boix, cree que es necesaria la intervención de los sindicatos en países como Bangladesh para evitar tragedias y desgracias como la ocurrida a causa del derrumbe del edificio Rana Plaza, que se vino abajo el pasado 24 de abril, con miles de trabajadores de fábricas textiles en su interior.

En una rueda de prensa junto a los secretarios de Acción Sindical e Internacional de CCOO de Navarra, Ricardo Jimeno y Argia Aldaya, Boix explicó que hay muchas empresas del textil que "tienen códigos de conducta, pero que no han dado el paso de establecer un acuerdo marco sobre las condiciones laborales. Bangladesh, por ejemplo, es un país en el que los trabajadores de este tipo de fábricas cobran entre 36 y 38 euros al mes y con horas extras, con jornadas de hasta 10-12 horas diarias, un trabajador puede sacar entre 50 o 60 euros al mes. Las cuestiones de responsabilidad social en estos países van ligadas a tres elementos: la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el salario mínimo vital". La internacionalización actual nos lleva a que la defensa de derechos en un país no se pueda hacer aislada de la defensa de derechos en el mundo.



**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 informarán y formarán sobre los derechos y obligaciones en el Marco del Convenio Agropecuario de Navarra.

**asesoramiento e información**





**UAGN**



**UGT**



**CCOO**

Políticas activas de empleo

# 36.700 ocupados navarros participaron en 2012 en acciones de formación no reglada

Son un 14,4% de la población ocupada, lo que convierte a Navarra en la comunidad con la tasa más alta del conjunto del Estado. CCOO considera que las políticas activas de empleo resultan fundamentales para mejorar la ocupabilidad de las personas paradas y para mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas

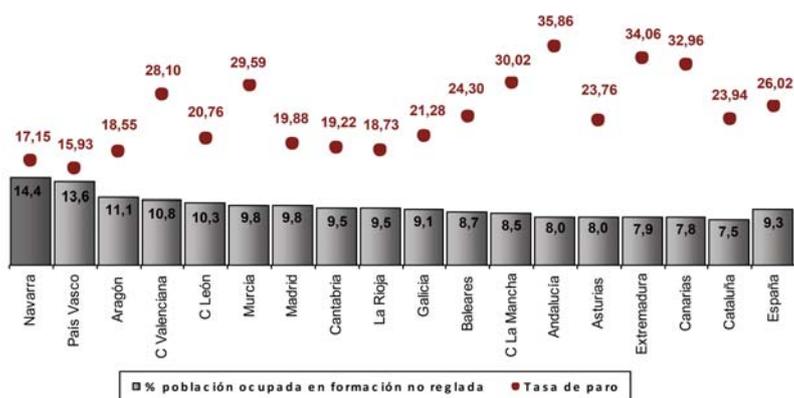
**Las políticas activas de empleo resultan fundamentales para mejorar la ocupabilidad de las personas paradas y las condiciones laborales de las personas ocupadas. Esta es la principal conclusión que extrae CCOO a partir de los datos de la EPA de 2012 sobre formación y del estudio sobre políticas activas de empleo elaborado por el Gabinete de Estudios del sindicato.**

Según la Encuesta de Población Activa, en 2012 un total de 36.700 ocupados navarros participaron en acciones de formación no reglada, lo que viene a representar el 14,4% de la población ocupada. Navarra es la comunidad con el porcentaje más alto, siendo la que más se aproxima al objetivo marcado por la Estrategia Europea de Educación y Formación 2020 (15%). CCOO recuerda que la formación permanente a lo largo de la vida es fundamental para mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora y la competitividad de las empresas.

Por otro lado, el 72,9% de las personas que han estado desempleadas y han participado en políticas activas de empleo han tenido algún contrato, mientras que la tasa se reduce al 57% entre quienes no han participado en estas políticas. El dato se desprende de una investigación elaborada por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra basada en el análisis de las transiciones laborales de las personas desempleadas participantes y no participantes en las acciones enmarcadas en las políticas activas de empleo, donde los resultados demuestran la importancia de dichas políticas.

En el estudio se ha analizado a un total de 162.000 personas que desde 2008 han sido alguna vez desempleadas en Navarra. Los resultados confirman que la participación en este tipo de acciones incrementa la probabilidad de empleo a pesar de la denominada estrechez del mercado laboral (ratio entre desempleo y vacantes).

Porcentaje de población ocupada en formación no reglada y tasa de paro (IVT012)



**El 72,9% de las personas desempleadas que han participado en políticas activas de empleo han tenido algún contrato, mientras que la tasa se reduce al 57% entre quienes no han participado en estas políticas**

CCOO considera que los datos vienen a certificar la importancia de las políticas activas de empleo ante la actual coyuntura. El sindicato recuerda que las políticas activas de empleo no crean empleo, pero sí están orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas paradas, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para los colectivos más desfavorecidos y la formación permanente de la población ocupada. En opinión de CCOO, no es casual que los desempleados navarros tengan el índice de ocupabilidad más alto del conjunto del Estado, o que los trabajadores navarros sean quienes presenten la mayor tasa de formación permanente. Es fruto de la apuesta de Navarra por las políticas activas de empleo, apuesta que en opinión de CCOO se debe reforzar ante la actual coyuntura de crisis.

## 7.469 personas formadas en FOREM Navarra en 2012

El centro de Formación y Empleo de CCOO de Navarra, FOREM, ofreció 492 cursos a lo largo del año pasado, en los que se formaron 7.469 personas. En ese período se registraron 44.988 preinscripciones, 6.789 más que el año anterior. El 63% de las preinscripciones del 2012 se hicieron a través de la web, frente al 39% del 2011, lo que muestra un aumento muy significativo de los sistemas telemáticos por los que está apostando el sindicato para facilitar un sistema de inscripciones más cómodo para la ciudadanía navarra. El 52% de los alumnos formados son mujeres y el 48%, hombres. Los cursos más demandados en 2012 han sido conducción de carretillas, manipulación de cargas con carretillas, limpieza de edificios, electricidad, manipulado de alimentos o atención sociosanitaria.



# ¡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...

**¡No te los pierdas!**

