

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 23 SEPTIEMBRE 2010.

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



PLANES DE FORMACIÓN INTERSECTORIALES MEDIANTE CONVENIOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO 2010

Dirigidos a: Prioritariamente TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS y limitada su participación según convocatoria: al personal de las Administraciones Públicas y a los/as trabajadores/as en situación de desempleo, de Navarra.

FOREM CCOO ESTELLA · María de Maeztu, 19 - 21 bajo · Tel. 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
137001	Habilidades sociales en el ámbito laboral	20	18/10/10	28/10/10	16:45-19:15 l-j
139001	Hoja de cálculo: Excel 2007	28	22/10/10	13/11/10	19:00-22:00 v / 9:30-13:30 s
217002	Prevención de Riesgos Laborales Nivel Básico	50	25/10/10	29/11/10	19:30- 22:00 l-j

FOREM CCOO SAN ADRIÁN · Santa Gema, 33-35 entrepl. · Tel. 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
189002	Mecanografía	20	04/10/10	15/10/10	17:00-19:30 l-v
070001	Contratos, Nóminas y Seguridad Social	40	18/10/10	11/11/10	17:00-19:30 l-j
097002	Diseño de páginas web: Flash CS 4	40	18/10/10	11/11/10	19:30-22:00 l-j
225002	Psicomotricidad en centros infantiles y guarderías (de 0 a 3 años)	30	23/10/10	27/11/10	9:00-14:00 s

FOREM CCOO TAFALLA · Beire, 2 bajo · Tel. 948 70 26 73

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
033001	Automatas programables Siemens S7	40	04/10/10	03/11/10	19:00-21:30 l-j

FOREM CCOO TUDELA · Capuchinos 7 entrepl. C · Tel. 948 84 80 92

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
112004	Electricidad básica	40	15/10/10	13/11/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
253002	Técnicas geriátricas	40	18/10/10	15/11/10	19:30-22:00 l-j
073002	Contratos, Nóminas y Seguridad Social, Nominaplus 2010	60	25/10/10	02/12/10	19:30-22:00 l-j

FOREM CCOO VIANA · Tudela, 9 bajo · Tel. 948 64 53 95 / 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
112004	Electricidad básica	40	15/10/10	13/11/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
253002	Técnicas geriátricas	40	18/10/10	15/11/10	19:30-22:00 l-j
073002	Contratos, Nóminas y Seguridad Social, Nominaplus 2010	60	25/10/10	02/12/10	19:30-22:00 l-j

FOREM PAMPLONA · Marcelo Celayeta, 75 N A2 · Tel. 948 13 66 88 (extensión 3 - Dpto. Formación)

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
236004	Seminario especializado: Cálculo de indemnizaciones en la extinción de la relación laboral ©	6	01/10/10	01/10/10	16:00-22:00 v
252001	Técnicas de venta: aprendizaje práctico	10	01/10/10	02/10/10	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
163006	Inteligencia emocional	30	01/10/10	23/10/10	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
058019	Conducción de carretillas elevadoras	25	04/10/10	08/10/10	16:00-21:00 l-v
127002	Formación de formadores/as	40	04/10/10	03/11/10	16:45-19:15 l-j
166003	Internet, Correo electrónico	25	04/10/10	21/10/10	19:30-22:00 l-j
154002	Iniciación a la informática: Windows 7, Word 2007	45	04/10/10	21/10/10	9:30-13:15 l-v
023001	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio: Interrelación, comunicación y observación con la persona dependiente y su entorno © UF0124	80	06/10/10	05/11/10	9:10-13:10 l-v
195002	Monitor/a de educación ambiental	30	08/10/10	30/10/10	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s
206004	Photoshop CS4	30	08/10/10	30/10/10	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s
091001	Didáctica del cuento: lenguaje, creatividad y animación a la lectura	21	08/10/10	23/10/10	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s
058022	Conducción de carretillas elevadoras	25	13/10/10	22/10/10	15:30-18:50 x-v / 16:00-19:00 l-v
120001	Enfermedades psiquiátricas	25	13/10/10	28/10/10	16:45-19:15 l-j
058021	Conducción de carretillas elevadoras	25	13/10/10	22/10/10	18:50-22:10 x-v / 19:10-22:10 l-v
041004	Base de datos: Access 2007	40	13/10/10	09/11/10	19:20-22:00 l-j
093002	Dietética y nutrición- Alimentación y nutrición infantil	40	13/10/10	10/11/10	19:30-22:00 l-j
175001	La conservación documental, los soportes tradicionales y los electrónicos ©	8	15/10/10	16/10/10	18:00-22:00 v / 9:00-13:00 s
197002	Montaje de ascensores de obra y andamios eléctricos	40	15/10/10	13/11/10	19:30-22:00 v / 9:00-14:00 s
102001	Dreamweaver CS4 Nivel II: Diseño de Páginas Web con Asp y Bases de Datos	35	18/10/10	10/11/10	19:30-22:00 l-j
190004	Mecanografía	25	18/10/10	03/11/10	19:30-22:00 l-j
167008	Internet, Correo electrónico	30	21/10/10	17/11/10	8:00-9:35 l-v
099002	Diseño y creación de páginas web: Dreamweaver CS4	45	22/10/10	27/11/10	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s
060003	Conducción de carretillas elevadoras Avanzado	20	25/10/10	28/10/10	16:00-21:00 l-j
105001	Edición de video: Pinnacle Studio 14 (Iniciación)	20	25/10/10	04/11/10	16:15-19:15 l-j
029001	Autocad 3D 2010	50	25/10/10	25/11/10	19:25-22:05 l-j
231003	Risoterapia: Manejo del estrés y las emociones en el trabajo	20	25/10/10	10/11/10	19:30-22:00 l,m,x
015001	Atención a enfermos/as de Alzheimer y otras demencias en el domicilio	30	29/10/10	20/11/10	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
097003	Diseño de páginas web: Flash CS 4	40	29/10/10	27/11/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
058025	Conducción de carretillas elevadoras	25	30/10/10	27/11/10	9:00-14:00 s

©: Se realizará un cuestionario de selección dos semanas antes del inicio del curso de participantes con el fin de homogeneizar el grupo.



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: OFICINAS FOREM: Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves, y viernes de **9:30-14:30h.** Consulta nuestra página web www.foremnavarra.org o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados para este 2º semestre 2010 dirigidos a trabajadores/as ocupados/as o en situación de desempleo.



Crisis, plan de ajuste y reforma laboral: el sentido de una huelga contra el sinsentido

El conjunto de desequilibradas e injustas medidas que el Gobierno central dio en llamar Plan de Ajuste fue el punto de arranque del giro antisocial y antieconómico de su política; una forma de "encarar" la crisis que ha tenido su punto álgido en el decreto de Reforma Laboral que a grandes rasgos se traduce en: un despido más fácil y más barato, la perpetuación de la contratación temporal, un mayor poder de los empresarios y la debilitación de la negociación colectiva.

Si la falta de coherencia ha sido la tónica general en el "modus operandi" del Ejecutivo, la estrategia que CCOO ha venido manteniendo para dar salida a la difícil coyuntura actual ha pivotado en todo momento sobre tres apuestas: una economía productiva, el empleo y la cohesión social. No seríamos lo que somos, ni estaríamos a la altura de las circunstancias como sindicato, si ante el ataque a los derechos sociales y laborales que se está llevando a cabo no diéramos una respuesta clara y contundente.

Pero nuestra reacción no es un impulso. Es la respuesta meditada, consensuada y lógica a una historia de despropósitos que vamos a intentar desgranar en las páginas de este número especial de ACCIÓN SINDICAL-EKINTZA SINDIKALA.

Estamos plenamente convencidos de que es posible otra política económica para crear empleo y salir de la crisis. Y porque no cabe la resignación, el 29 de septiembre tenemos una cita ineludible. Garantizar el éxito de esta convocatoria de Huelga General es fundamental por dos razones: una, porque de lo contrario, el Gobierno, PNV, CIU, y los que aspiran a estar en él, pueden interpretar que lo que hacen queda impune; y otra, porque hay que contestar como se merece a la campaña antisindical que se viene alimentando desde instancias múltiples.

La Huelga General del 29 de septiembre no es un capricho. Es una necesidad, Porque ASÍ NO. Como ellos dicen, no.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social

Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones

Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Unión Sindical de CCOO de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

irsa + esc 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]

EL ORIGEN

La crisis castiga a los trabajadores

6 y 7



EL GIRO DEL GOBIERNO

9,10 y 11

Recortes sociales contra trabajadores, pensionistas y sector público



Reforma Laboral

13 a 20

LA RESPUESTA: 29-S, HUELGA GENERAL

21

 Todos y todas a la Huelga General

22 a 27

¿Por qué es necesaria la Huelga General?

28 y 29

Adhesiones a la Huelga.



30 y 31

¿Y tú qué puedes hacer?

3 EDITORIAL 5 PRESENTACIÓN



CCOO llama a los trabajadores y trabajadoras a participar en la huelga general el próximo 29 de septiembre contra la reforma laboral y los recortes sociales

La reforma laboral supone la mayor agresión a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras desde el inicio de la democracia. Es una pieza más del giro político que el Gobierno ha dado en materia económica y social, que se inició con el recorte de 50.000 millones de euros, continuó con el plan de ajuste (congelación de las pensiones, rebaja salarial de los empleados públicos, 6.045 millones de euros de recorte en inversión pública...) y con la aprobación del Real Decreto de Reforma Laboral.



Unas medidas injustas y regresivas que tendrán continuidad, como ya anunció el presidente del Gobierno durante el debate sobre el Estado de la Nación, con la reforma del sistema público de pensiones que, entre otras cosas, pretende alargar la edad de jubilación a los 67 años con carácter obligatorio.

Estas políticas, que en esencia se caracterizan por debilitar los derechos sociales y laborales, demuestran que el Gobierno se ha plegado a la presión de los poderes económicos, empresariales y de los políticos conservadores al diseñar la estrategia para afrontar ahora la reducción del déficit fiscal y después la recuperación económica.

Pero estas políticas no son las únicas que se pueden adoptar para remontar la grave situación actual y son profundamente injustas en lo social y claramente regresivas en lo económico.

La reforma laboral facilita, hace más rápido y barato el despido, institucionaliza la temporalidad como vía de acceso al mercado laboral, cuestiona el valor de la negociación colectiva dando mayor poder discrecional a los empresarios y abre la intermediación laboral al negocio privado al regular la intervención de las empresas con ánimo de lucro.

Una agresión brutal en toda regla contra los derechos de todos los trabajadores de este país. Por ello, el 29 de septiembre la respuesta debe ser contundente. Sólo los trabajadores y trabajadoras con su capacidad movilizadora pueden hacer retroceder al Gobierno y rectificar sus políticas agresivas de recortes sociales y laborales. El 29 de septiembre nos vemos en la calle, en el piquete o en la manifestación, porque tenemos la obligación de decirle al Gobierno que así, no.



La crisis en el ámbito internacional y en España

Crónica de una crisis anunciada

La profunda crisis financiera y económica internacional en la que nos hallamos inmersos se produce por la prevalencia de la economía especulativa frente a la productiva y la ausencia de controles del sistema financiero, sobre todo en EEUU, es decir, por la alargada sombra del liberalismo más radical. Hay que señalar que en un principio los instigadores de la crisis estaban desorientados, agazapados y aparentemente en retirada. Se llegó a plantear la necesidad de refundar el capitalismo (Sarkozy) y era un lugar común en los foros internacionales impulsar la intervención de la política en la economía, algo insólito en los años de prevalencia de las tesis neoliberales.

En nuestro país, la crisis internacional tiene una repercusión más aguda por coincidir con el agotamiento del modelo de crecimiento que se ha seguido en las últimas décadas y del que nuestra organización ya venía avisando. Y es que nosotros teníamos claro que España habría entrado en crisis, aún en el supuesto de que las actuales circunstancias internacionales no se hubieran dado.

El modelo de crecimiento español se ha caracterizado por el fuerte tirón de la Construcción de vivienda residencial, fomentada por los bajos tipos de interés, y del sector servicios. Las consecuencias son conocidas: desorbitado encarecimiento del precio de la vivienda que ha llevado a las familias españolas a un nivel de endeudamiento difícilmente asumible; gran crecimiento del empleo de baja cualificación, escasa estabilidad, insuficiente protección y bajos salarios, y beneficios empresariales, altísimos en muchos casos, que no se han reinvertido en herramientas de futuro, como son la investigación, la innovación y la formación de los trabajadores y trabajadoras, sino que se han ido hacia la retribución del capital, los altos rendimientos que ofrecía el sector inmobiliario o a gastos suntuarios.

Cuando ha estallado la burbuja inmobiliaria se ha paralizado la actividad constructora, que ha arrastrado a las empresas auxiliares en primer término y ha afectado a la demanda interna extendiéndose al conjunto de la actividad económica. Con ello ha empezado una destrucción de empleo que nos ha colocado por encima de los cuatro millones y medio de personas en paro, con una tendencia creciente.

La caída del empleo, que se agudiza por la incapacidad de nuestra economía de absorber el crecimiento de la población activa, se ha cebado en el empleo temporal, que es el que menos derechos de protección acumula, situando a más de un millón de personas en riesgo de exclusión social; ha incrementado la morosidad y ha traído el consumo, lo cual agudiza el círculo vicioso afectando a la producción de bienes y servicios y llevando, todo ello, a una mayor pérdida de puestos de trabajo.



paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

ANVERSOS
Las dos caras de

2020REVER
La Globalización

2012 CON TIGO AVANZAMOS

Gobierno de Navarra

<p>Calendario de Exposiciones</p>	<p>Miranda de Arga del 21/09/2010 al 04/10/2010</p> <p>Falces del 05/10/2010 al 18/10/2010</p> <p>Tafalla del 19/10/2010 al 04/11/2010</p> <p>Larraza del 05/11/2010 al 22/11/2010</p>	<p>Aceto del 23/11/2010 al 10/12/2010</p> <p>Artica del 13/12/2010 al 29/12/2010</p> <p>Azagra del 30/12/2010 al 14/01/2011</p>	<p>+ información www.fpsnavarra.org</p>
-----------------------------------	--	--	--



la crisis castiga a los trabajadores



La estrategia de CC OO frente a la crisis

En todo momento nuestra organización ha apostado por la intervención para hacer frente a la crisis y, en paralelo, por actuar con una visión estratégica para cambiar el patrón de crecimiento. En este sentido, la Confederación de CC OO elaboró una propuesta de Pacto de Legislatura por la Economía, el Empleo y la Cohesión social cuyas líneas estratégicas se concretaban a grandes rasgos en las siguientes:

A) Situar en el centro de interés a las personas, particularmente a las que están perdiendo empleo o no pueden acceder a él.

- Ampliar y mejorar la protección por desempleo.
- Adoptar mejoras en la Renta Activa de Inserción.
- Conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo.
- Reorientar la actuación de los Servicios Públicos de Empleo y mejorar su funcionamiento.
- Reformar la legislación concursal: la autoridad laboral debe ser la que determine la autorización de las extinciones colectivas de los contratos de trabajo, así como la suspensión de los mismos y la modificación y traslados colectivos.

B) Reactivar la economía.

- Acometer nuevos programas de inversión pública.
- Asegurar el mantenimiento integral del stock de infraestructuras existentes.
- Adoptar medidas encaminadas al aumento del parque de viviendas en alquiler, mediante una acción concertada del conjunto de Administraciones Públicas y del sector privado.
- Abordar un plan de rehabilitación urbana y de vivienda residencial.
- Acelerar la construcción de los centros educativos y sanitarios públicos necesarios,
- Desarrollar la aplicación de la Ley de Dependencia.

C) Revisar el funcionamiento del sistema financiero.

- Recapitalización.
- Promover sistemas de cooperación o integración estables en el sector.
- Defender la naturaleza jurídica de las cajas de ahorro.
- Abordar procesos de cooperación, integración o fusiones de cajas.

Krisiari aurre egiteko ekonomian, enpleguan eta giza kohesioan oinarritutako proposamen bat egin zuen CC OO sindikatuak.

¿Cómo llevar esto a cabo?

- 1. Con una base industrial sólida que invierta en I+D+i.**
- 2. Con un sistema educativo más y mejor vinculado al sistema productivo. Con la mejora de la FP.**
- 3. Consolidando y ampliando la protección social.**

infórmate

TRABAJOS EN LA VÍA PÚBLICA URBANA

Cómo prevenir los Riesgos Laborales



Secretaría de Salud Laboral y
Medio Ambiente de CCOO de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Tfno.: 948 23 30 90 · snav@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Plan de austeridad y plan de ajuste



Apretarse el cinturón en los pantalones de los trabajadores

Repetir que nunca actuaría en contra de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras era una afirmación recurrente del Gobierno en los primeros meses de la crisis. Sin embargo Zapatero nos engaño a todos. Con el aval de los mercados y las posiciones más ultraneoliberales, Zapatero ha hecho lo que dijo que nunca haría: castigar a los trabajadores y cargar sobre sus espaldas las drásticas consecuencias de la crisis con el mayor recorte de derechos sociales y laborales de la historia de la democracia. Un giro radical en la política económica y social del Ejecutivo que ha tenido varios hitos:

No siendo suficiente agresión, el Gobierno activa otras nuevas medidas como la reforma del sistema de pensiones o mayores recortes en los próximos Presupuestos Generales del Estado.



- Los Presupuestos Generales del Estado de 2010.

- El plan de austeridad de 29 de enero en el que se anuncia un recorte de 50.000 millones de euros y la propuesta de alargar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años.

- En plan de Ajuste de 12 de mayor que supone un recorte del gasto de 15.000 millones de euros adicionales.

- En junio la Reforma Laboral.



Manifestación en Pamplona contra el Plan de Ajuste



[el giro del Gobierno]

recortes sociales contra trabajadores, pensionistas y sector público

Plan de ajuste

El plan de ajuste en concreto incluye una serie de injustas y desequilibradas medidas:



- Congelar las pensiones.
- Rebajar el salario de los empleados públicos.
- Suprimir el periodo transitorio para adaptar el régimen de jubilación parcial.
- Suprimir la retroactividad en materia de dependencia.
- Reducir la inversión pública.

Para CCOO se trata de propuestas injustas ya que, por ejemplo, la congelación de pensiones afecta a uno de los sectores más débiles de la sociedad como es el de los pensionistas.

Asimismo la supresión de la retroactividad de la dependencia castiga a aquellas personas más desvalidas, además de premiar a las comunidades que menos y peor han desplegado la ley.

Recortar los salarios de los empleados públicos es también injusto porque se hace hurtándoles el derecho a la negociación y amparándose en una imagen falsa de privilegiados.

Medidas, en definitiva, desequilibradas ya que se opta por reducir el gasto abandonando cualquier objetivo de incrementar los



El 30 de junio una multitudinaria asamblea de delegados abarrotó el frontón Labrit de Pamplona.

ingresos. Desde CCOO somos plenamente conscientes de la necesidad de repartir la carga, pero hay que recordar que los trabajadores y trabajadoras ya los vienen soportando desde hace mucho.

Para CCOO son además antieconómicas, suponen una quiebra de la legitimidad del diálogo social y son sin lugar a dudas, una amenaza a la negociación colectiva en el sector privado (es significativo el número de convenios que debían negociarse y que desde que se anuncia el plan de ajuste se han bloqueado o roto por las pretensiones empresariales de aplicar rebajas salariales al rebufo de los planteado por el Gobierno en la función pública).

Gobernuak langileriaren sorbaldetan jarri du krisiaren pesu guztia.





Manuel Vázquez, Secretario de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra

“La **crisis** ha sido una **excusa** para **agredir** al sistema público de **pensiones**”

Pregunta. Desde el Ejecutivo se viene argumentando que se trata de un sistema poco viable...

Respuesta. Pero la realidad es otra: el sistema público español se mantiene en un saludable equilibrio; mantiene un significativo Fondo de Reserva y en el 2009 tuvo superávit. Además, el gasto público de pensiones en España sigue estando por debajo de la media europea; tres puntos menos de media en relación con el producto Interior Bruto (PIB).

P. En la práctica ¿cómo se traduce la medida que propone el Ejecutivo?

R. El ajuste del Gobierno en congelación de las pensiones afectará a 3 de cada 4 pensionistas; más de seis millones de ellos. En estos momentos de paro masivo, las pensiones en muchas familias supone la única y principal fuente de ingresos. Sostienen a personas que en edad laboral no pueden encontrar trabajo y se cobijan en sus mayores.

Por otra parte, el 56% de las pensiones se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, lo que supone la necesidad de incrementar las mismas con el fin de posibilitar una vida digna.

P. ¿Cuál ha sido la posición que la FPyJ ha venido manteniendo ante este asunto?

R. La de proponer las reformas necesarias para dotar de sostenibilidad al sistema público de pensiones. Pero estas medidas



deben ser analizadas sosegadamente, buscando el consenso y no provocando medidas unilaterales que suponen un debilitamiento al sistema. Las medidas del actual Gobierno no hacen otra cosa que debilitar a las clases de pensionistas más débiles; sin corregir otros efectos más injustos.

Por ello hemos apostado por la movilización como algo necesario para presionar en la búsqueda de soluciones equilibradas y progresistas.



Jugando a los recortables con los servicios públicos.



Un recorte del 5% de media en las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras del sector público. Así se despachaba el Gobierno central en su desorientado ataque de austeridad: no se hablaba de racionalizar el funcionamiento de las administraciones, de suprimir gastos innecesarios o de poner fin a determinadas inversiones faraónicas que poco aportan a los servicios esenciales. La tijera comenzaba por debajo, en la atención directa, con los recortes que ya se están aplicando en sanidad, en educación, y en asuntos sociales, y que afectan directamente a la atención que reciben los ciudadanos. Junto con otros sindicatos, la respuesta de CCOO fue contundente y el 8 de junio cerca de 3.000 personas apoyaban en Pamplona las reivindicaciones de los empleados públicos, cuya convocatoria de huelga general en el sector era seguida activamente desde las distintas Administraciones públicas.

El medio ambiente en la empresa

Manual de consulta
para trabajadores y trabajadoras



Gobierno
de Navarra

INFÓRMATE

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC OO de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona • Tfno.: 948 23 30 90 • E-Mail: mambiente-na@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es



¡Manos arriba!

La reforma laboral es el mayor atraco social y laboral contra los derechos de los trabajadores



La reforma que han planteado Zapatero y su Gobierno junto a la derecha nacionalista, es un atraco social que no tiene precedentes en la historia democrática de este País. Es la mayor agresión contra los derechos del conjunto de la clase trabajadora, porque facilita y abarata el despido, incrementa la temporalidad, da mayor poder a los empresarios y pone en riesgo la negociación colectiva

Con la Reforma Laboral, **DESPEDIRTE VA A SER MÁS FÁCIL** Se dan tantas facilidades a los empresarios y se amplían tanto las causas para poder despedir a los trabajadores, que el despido de 45 días prácticamente desaparece. Solo quedará el de 20 días por año. **DESPEDIRTE VA A SER MÁS BARATO** Con la nueva ley, el trabajador pierde entre el 60 y el 70% de la indemnización por des-

pido, el Empresario se ahorra casi el 80%. **EL GOBIERNO SUBVENCIONARÁ NUESTROS DESPIDOS CON NUESTRO PROPIO DINERO** Con la nueva Ley, el Gobierno subvencionará a los empresarios, con el dinero público, el 40% de las indemnizaciones por despido, 8 días de salario y mes, o lo que es lo mismo, los trabajadores pagaremos parte de nuestros despidos y el de nuestros compañeros. **A EFECTOS PRÁCTICOS LOS CONTRATOS FIJOS SE CONVIERTEN EN TEMPORALES** ya que al empresario le cuesta lo mismo despedir a un fijo que a un temporal. Así se hace realidad el "contrato único" pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un contrato fijo. **DA IGUAL QUE LA EMPRESA TENGA PÉRDIDAS O GANANCIAS PARA PODER DESPEDIRTE** las Empresas podrán despedir a sus trabajadores aunque éstas ganen dinero, aunque

no tengan ningún problema de viabilidad ni de solvencia, simplemente para ganar más dinero. **TE PODRÁN SUSTITUIR POR UNA SUBCONTRATA** La nueva Ley permite externalizar actividad aunque la empresa gane dinero y despedir a los trabajadores sustituidos sin ninguna causa que los justifique. **SE INSTAURA EL DESPIDO PREVENTIVO** Se puede despedir a los trabajadores solo porque el empresario prevea que en el futuro las cosas pueden cambiar, valen las hipótesis y las conjeturas que ningún juez pondrá en cuestión, así lo dice la ley. **LOS CONVENIOS COLECTIVOS SE CONVIERTEN EN PAPEL MOJADO** Ahora, las Empresas podrán incumplir los convenios colectivos sectoriales, podrán incumplir los acuerdos y pactos de empresa, descolgarse salarialmente, modificar los horarios y jornadas unilateralmente, solo porque lo diga el empresario o este lo considere "razonable".

**SON TUS DERECHOS
QUE NO TE LOS ROBEN**



29
SEPTIEMBRE

**HUELGA
GENERAL**



Efectos prácticos de la Reforma Laboral

Las cuentas encajan.

La Reforma Laboral del Gobierno es el mayor atentado contra los derechos de los trabajadores de la historia de la democracia.

Si no se retira la norma, a partir de ahora será más fácil y barato despedirte, se limita la tutela administrativa y judicial y además los despidos serán subvencionados con recursos públicos que tu has generado, el colmo de los colmos.

A continuación se explica cómo te afectará prácticamente la Reforma Laboral

Será más fácil y barato despedirte

La reforma amplía los casos en los que una empresa puede despedir a sus trabajadores con arreglo a los Expedientes de Regulación de Empleo y a los despidos objetivos; es decir, cuando la empresa invoca problemas económicos o causas relativas al funcionamiento interno para despedir.

Se amplían las causas económicas para despedir

Ahora las simples pérdidas en un ejercicio (aunque en los anteriores existan beneficios) se configuran como causa automática del despido de la plantilla. Ahora el empresario no necesitará acreditar que el despido es una medida necesaria, proporcional, ni que exista un plan de viabilidad para la empresa. Sólo con que el empresario considere que los ceses son "razonables" bastará para justificarlos. Antes de la reforma, si sólo se invocaba las pérdidas, sin ningún elemento adicional, el despido no estaba justificado y no podía ser autorizado por la Administración.

Se amplían las causas técnicas, organizativas o productivas para despedir

Se justifica el despido como simple medida de mejora de la empresa, a juicio del empresario, aunque ni siquiera tenga pérdidas. Lo que hasta ahora sólo justificaba la mera reorganización o cambio de funciones, o ajuste de horario, pasa a convertirse en causa de despido. Desaparece, en definitiva, la regla de que el despido es la última medida: en la práctica, la empresa puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir.

Esta causa da cobertura al despido de los trabajadores fijos para SUSTITUIRLOS por empresas contratistas o falsos autónomos. La mera rebaja de costes salariales justificaría el despido de los trabajadores fijos.

Se introduce el llamado "despido preventivo" Se admite el despido aunque la empresa no tenga ningún problema real, bastando que se invoque que el despido puede servir para evitar problemas futuros, lo que en realidad en ninguna empresa se puede descartar.

Gobernuak onetsitako lan erreforma, langileriaren eskubideen aurkako eraso haundiena da.





Ejemplo de despido por causas económicas: María trabaja en una empresa del metal con otros 200 compañeros. La empresa ha presentado pérdidas de 50.000 euros en un año (precedido de 5 de beneficios) y quiere despedirle a ella y a otros 25 trabajadores para reducir costes. Es un despido colectivo porque afecta a más del 10% de la plantilla, lo que requiere un ERE.

ANTES DE LA REFORMA

Si sólo invoca pérdidas, sin ningún elemento adicional, el despido no estaba justificado y no podía ser autorizado por la Administración. María no podía ser cesada, sería improcedente. 45 días por año con tope de 42 mensualidades. También se podría abrir una negociación con los representantes sobre mejoras sustanciales (indemnizaciones más altas, recolocaciones, planes de jubilación, mejoras sociales, etc.).



CON LA REFORMA LABORAL

Desaparecen las dificultades que tenía el empresario para despedir, ya que las simples "pérdidas" (que puede provocar el propio empresario) se contemplan como causa de despido. La única justificación que tiene que dar el empresario es que el despido sea "razonable", lo que deja en sus manos la decisión eliminando los controles judiciales. ello supone que los trabajadores fijos pueden ser cesados, y la indemnización que percibirán será notablemente inferior a la que correspondería en caso de despido improcedente. 20 días por año con tope de 12 meses.

Ejemplo de despido por causas técnicas, organizativas o productivas: Juan trabaja en una empresa que ha llevado a cabo un estudio de su departamento de producción, por el cual considera que encargando la gestión a una empresa especializada ahorra costes. Ante ello plantea el despido de todos los trabajadores incluido Juan para externalizar la actividad con una contratista.

ANTES DE LA REFORMA

Aunque la externalización de la actividad ahorre costes y mejore el beneficio empresarial, no es causa de despido por las siguientes razones:

- 1.- No se cuestionaba la viabilidad de la empresa ni su continuidad.
- 2.- No tendría problemas actuales, sino simplemente mejoras en su funcionamiento.
- 3.- No acredita que las mejoras no las pueda obtener por otras vías: recolocación de trabajadores, formación o cualificación, etc... Por ello el despido no estaba justificado. En todo caso sería improcedente con 45 días por año y tope de 42 mensualidades.



CON LA REFORMA LABORAL

Se legaliza dicha actuación de la empresa por las siguientes razones.

- 1.- No es preciso que la empresa tenga problemas de funcionamiento, sino sólo que se generen mejoras en su organización productiva.
- 2.- La reducción de costes, o el aumento de los beneficios, sin duda mejoran la situación de la empresa.
- 3.- Las causas para despedir se definen en la Ley de la misma forma que las necesarias para cambiar la organización empresarial.

Por ello, los despidos pasarían a declararse justificados. ello supone que los trabajadores fijos pueden ser cesados, y cobrarían una indemnización de 20 días con tope de 12 meses, el gobierno subvencionará 8 de cada 20 días, es decir al empresario solo le costará 12 días por año.

Ejemplo de despido preventivo: Jaione trabaja en una empresa que considera que la evolución de los mercados determinará que sus productos dejarán de ser competitivos al no poder hacer frente, en el futuro, a los de la competencia exterior. Ante ello se plantea dejar de producirlos y acudir al despido de los trabajadores por causas productivas.

ANTES DE LA REFORMA

El despido siempre era injustificado, por cuanto:

- 1.- La empresa no presenta una situación de dificultad actual, ni un problema actual de viabilidad, sino una hipótesis de futuro.
- 2.- Además, se consideraría que no era posible acreditar los problemas de viabilidad, lo que no puede depender de meras conjeturas sobre la evolución futura de los mercados.
- 3.- Si se produjese el despido sería improcedente, 45 días por año con tope de 42 mensualidades.



CON LA REFORMA LABORAL

Al reconocer el despido preventivo, el despido se consideraría justificado al entender que:

- 1.- Aunque los problemas no sean actuales, sino que se contemple como una posibilidad en el futuro, es causa de despido pues lo admite expresamente la ley.
- 2.- Ya no es posible entender que se precisen probar las dificultades de forma concluyente, sino que son posibles la conjeturas de futuro al admitirse por la ley esa posibilidad.
- 3.- serán 20 días por año con tope de 12 meses, el Fogasa aportaría 8 de los 20 días al empresario.



[el giro del Gobierno]

reforma laboral contra los derechos de los trabajadores

Y estas medidas ¿cómo me afectan?

HABRÁ MENOS CONTROLES PARA DESPEDIR

SE LIMITA LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DE LOS DESPIDOS

SE FACILITA EL "DESPIDO EXPRESS"

PARA ELIMINAR LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

AL EMPRESARIO LE SALE MÁS BARATO DESPEDIRTE

LOS DESPIDOS PASAN A ESTAR SUBVENCIONADOS CON RECURSOS PÚBLICOS

SI TE DESPIDEN LA INDEMNIZACIÓN VA A SER RIDÍCULA

LOS MÁS AFECTADOS SERÁN LOS TRABAJADORES CON MAYOR ANTIGÜEDAD

A efectos prácticos, con la Reforma Laboral, si te despiden vas a recibir TRES VECES MENOS DE INDEMNIZACIÓN; es decir, se rebaja la indemnización entre un 60% y 70%.

AHORA SERÁ MÁS BARATO DESPEDIRTE QUE, SIMPLEMENTE, CAMBIARTE EL HORARIO O LOS DÍAS DE TRABAJO, O UN TRASLADO A OTRA LOCALIDAD

DA IGUAL QUE SEAS FIJO O TEMPORAL

A LA EMPRESA LE VA A COSTAR LO MISMO DESPEDIRTE

El coste que le supone a la empresa despedir a los trabajadores fijos es el mismo (12 días de salario por año de servicio) que despedir a los contratos temporales, que después de 2015 también percibirán 12 días por año. Es la forma más arbitraria imaginable de acabar con la dualidad entre fijos y temporales: ha convertido a todos los contratos fijos actuales en temporales a efectos prácticos, pues el coste para el empresario es el mismo.

Es una vía indirecta para convertir en realidad el contrato unico, pero no para los nuevos contratos, sino para todos los trabajadores que antes de la reforma tenían un contrato fijo.



NO A LOS RECORTES SOCIALES



Ejemplo de despido y su indemnización: Martín es tornero de profesión con 20 años de antigüedad. La empresa pretende despedir por considerar que le resulta conveniente suprimir su departamento y contratarlo con una empresa de servicios, con salarios más baratos, y por tanto, reduce costes.

ANTES DE LA REFORMA

El despido sería siempre injustificado, pues no hay causa para el cese. Sería improcedente.

1.- Si el despido era colectivo por afectar a un volumen importante de trabajadores, los ceses eran nulos y la readmisión obligatoria.

2.- Si el despido era objetivo y la empresa cumple con todas las garantías del procedimiento (comunicación a los representantes sindicales, carta justificativa del cese, abono inmediato de la indemnización), pero no podía justificar la causa, el despido improcedente determina estos derechos para el trabajador:

a.- Una indemnización de 45

días por año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades. En el caso, esto supone 30 meses de salario para el trabajador.

b.- Los salarios de tramitación desde el despido

hasta la sentencia -normalmente entre 3 y 5 meses de sueldo adicionales-. En total: el trabajador percibe, y la empresa tenía que pagar a su exclusiva costa 34 meses de sueldo si en este caso quería despedir al trabajador.

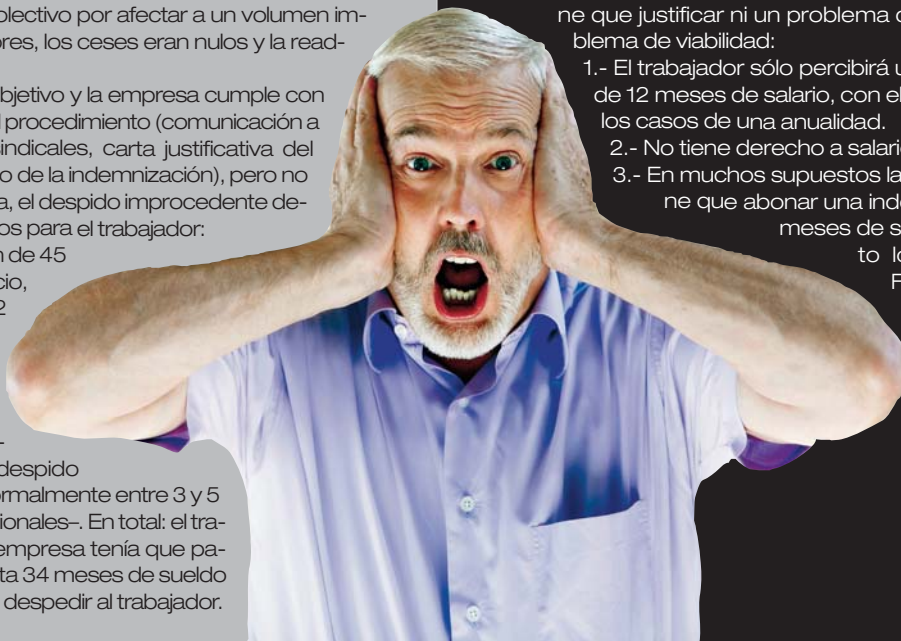
CON LA REFORMA LABORAL

Dado que esa medida "mejora" la situación de la empresa, sería causa de despido colectivo u objetivo pues ya no tiene que justificar ni un problema de crisis ni un problema de viabilidad:

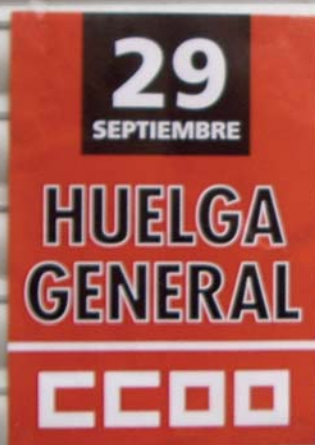
1.- El trabajador sólo percibirá una indemnización de 12 meses de salario, con el máximo en todos los casos de una anualidad.

2.- No tiene derecho a salarios de tramitación.

3.- En muchos supuestos la empresa solo tiene que abonar una indemnización de 7,2 meses de salario, pues el resto lo subvenciona el Fogasa.



En resumen 1. El trabajador percibe 12 meses de salario. ha dejado de cobrar 22 meses de sueldo, es decir, el 64,7% de la indemnización. 2. La empresa sólo tiene que pagar 7,2 meses de salario. ha obtenido una rebaja de 26,8 meses de salario, es decir, una rebaja del 78,8% de los costes del despido



Estamos ante una reducción de la garantía de la estabilidad en el empleo que afecta a TODOS LOS TRABAJADORES FIJOS DE LAS EMPRESAS.

No es cierto, en absoluto, que la reforma sólo afecte a los nuevos contratos.



Efectos prácticos de la Reforma de la Negociación Colectiva

El empresario podrá incumplir los pactos, acuerdos y convenios que él mismo firma.

Sí la reforma del despido es una agresión en toda regla, no lo es menos la reforma de la negociación colectiva. Ahora, el salario y todos los derechos laborales, mejoras y condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos del sector pueden ser desconocidos mediante un pacto a nivel de empresa, fijando unas condiciones perjudiciales para los trabajadores respecto a las que venía garantizado el convenio aplicable.

Además, se reconoce expresamente que el empresario puede dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en pactos o acuerdos de empresa cuando considere que con ello mejora la situación de la empresa. Con estas "novedades" se altera profundamente el sistema de derechos laborales establecidos tanto en los convenios sectoriales como en los pactos y acuerdos de empresa.

La empresa podrá saltarse los derechos establecidos en los convenios colectivos sectoriales con un simple acuerdo de empresa Ahora, con la Reforma Laboral:

1. No es precisa la concurrencia de ninguna causa para modificar el convenio: el mero acuerdo con los represen-

tantes puede rebajar los derechos fijados en el convenio sectorial.

2. Se elimina el control judicial sobre las razones de la modificación.

3. Se amplían las materias que se pueden modificar: no sólo el horario, sino también la distribución del tiempo de trabajo (descansos, días de trabajo, jornada partida, permisos, etc...) además de las de régimen de turnos, sistema retributivo, incentivos, sistema de trabajo y rendimiento, etc.

4. Es una vía para desarticular la negociación colectiva y que se negocie prácticamente todo a nivel de empresa.

El descuelgue salarial: la empresa podrá aplicar un salario inferior al fijado en tu convenio sectorial También se amplía la capacidad

del acuerdo de empresa para fijar un régimen salarial inferior al establecido en el convenio del sector con las siguientes novedades:

1. Se eliminan los dos mecanismos para impedir abusos en la rebaja del salario a nivel de empresa:

- La regulación necesaria del convenio sectorial.
- El control de la comisión Paritaria del convenio sectorial.

2. Se amplían las causas por las que se puede dejar de aplicar el salario. Se admiten las perspectivas económicas de la empresa, aunque su situación actual no genere problemas de viabilidad. Esto supone admitir igualmente el descuelgue preventivo, con la mera previsión, prácticamente indemostrable, de que la situación de la empresa podrá evolucionar en el futuro de manera negativa.

3. El control judicial es muy limitado: es impensable que el juez rechace el criterio de los representantes de que la empresa puede ver alterada sus perspectivas económicas en el futuro.





Ejemplo de convenio y salario: Un convenio de sector fija un salario medio para los trabajadores de 1.450 euros, lo que una empresa considera excesivo y pretende implantar un salario inferior.

ANTES DE LA REFORMA

El acuerdo de los representantes tenía que ajustarse a lo que estableciera el convenio del sector, que debería regular el mecanismo del descuelgue, fijando elementos objetivos muy concretos para considerar si se podía o no llevar a cabo esa rebaja salarial. Además, en el nuevo salario la Comisión Paritaria se reservaba la posibilidad de emitir informe vinculante o no.



CON LA REFORMA LABORAL

La empresa puede alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y la única razón que tiene que concurrir es que la aplicación del salario podría dañar la situación o las perspectivas de la empresa, es decir, ni siquiera tiene que acreditar la empresa un daño actual. En la práctica, es poco menos que imposible que un órgano judicial anule ese acuerdo, pues las perspectivas de la empresa no precisan de una prueba concluyente, y se basan en una mera conjetura que en muy pocos casos se puede descartar.

Se reconoce a tu empresario el poder para incumplir los derechos establecidos en los pactos y acuerdos de empresa. Ahora pueden ser desconocidos por el empresario si con ello mejora la situación de la empresa, aunque no tenga una situación de crisis ni problemas de viabilidad.

Esta medida pone en tela de juicio la eficacia de todo el conjunto de acuerdos sobre materias concretas que

se celebran en el ámbito de la empresa, entre los que, no olvidemos, se incluyen los acuerdos derivados de ERE o los acuerdos de fin de huelga.

Por tanto:

1. Se reconoce expresamente que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario, a los que expresamente no se les hubiera atribuido el carácter de convenio colectivo.

2. Afecta a todos los pactos y acuerdos, aunque se negocien con la mayoría sindical: comité, Delegados, sindicatos mayoritarios. (no sólo a los extraestatutarios)

3. Efectos prácticos:

- Ya no precisa Acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Afecta a todas las materias.
- Simples razones de mejora empresarial: no es preciso crisis ni dificultades para el empleo, sino simples mayores ingresos, beneficios, etc...





[la respuesta: 29-S, huelga general]

¿por qué es necesaria la huelga general?





La **respuesta:** el **29** de **septiembre** a la **Huelga General**

Se escriben estas líneas en un paisaje con todas las posibilidades de acuerdo agotadas. El diálogo social quedó malherido cuando el Gobierno presentó su plan de ajuste, momento a partir del cual las organizaciones empresariales descartaron cual-

quier posibilidad de pacto y elevaron el tono de sus demandas, conscientes de que en caso de desacuerdo el decreto de reforma laboral prometido por el Ejecutivo les sería más útil que cualquier reforma pactada. Y no se equivocaron.

Así las cosas, el principio del desenlace de esta crónica de mal hacer gubernamental y mal talante empresarial tiene una fecha clave en el calendario de todos los trabajadores y trabajadoras: el 29 de septiembre, el día en que, de común acuerdo, los dos sindicatos mayoritarios de este país hemos convocado una huelga general contra la reforma laboral impuesta por el Gobierno que se llevará a cabo en el marco de una gran jornada de movilizaciones en todos los países de las UE.

Una acción necesaria porque:

- Está en juego cómo se enfrenta la crisis y cómo se sale de ella.
- Está en juego si repartimos equitativamente los costes de la crisis: si asume mayores sacrificios quien más tiene y si salimos de la crisis con derechos laborales y sociales en una economía que se sustente sobre pilares diferentes a los que nos han llevado a esta situación; o, por el contrario, salimos de la misma manera en la que entramos, con el mismo patrón de crecimiento y debilitando los derechos laborales, los sistemas de protección y los servicios públicos.

Una acción con la que vamos a exigir:

- La reconducción del plan de ajuste, restableciendo los derechos de los pensionistas, los empleados públicos y el mantenimiento de la inversión en obra pública.
- La negociación colectiva como marco de protección de las condiciones de trabajo, frente a los intentos de devaluarla y de individualizar las relaciones laborales.
- El mantenimiento del sistema público de pensiones como eje central de nuestro sistema de protección social.

Cuando se habla de...

- Inevitabilidad: "Algo tenía que hacer el Gobierno".
- Inutilidad: "Las huelgas no sirven para nada".
- Incredulidad: "Los sindicatos no me convencen".
- Indiferencia: "A mí no me afectan las medidas".

Nosotros decimos que...

- Hay otra forma de dar respuesta a la crisis.
- La reforma laboral ni reduce el déficit ni crea empleo.
- Todas las huelgas generales han servido, sobre todo la última (2002) con la que se retiró el decretazo.
- Debilitar a los sindicatos es debilitar a los trabajadores.
- El despido va a ser más fácil y más barato.
- Nuestras condiciones laborales están seriamente amenazadas.



[la respuesta: 29-S, huelga general]

¿por qué es necesaria la huelga general?

¿Por qué?

La reforma laboral es el mayor ataque a los derechos de los trabajadores en la historia de la democracia. Dirigentes sindicales exponen en las siguientes líneas las principales razones para paralizar el país el 29 de septiembre y hacer rectificar al Gobierno

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO
Secretario General de la Confederación de CCOO

“No hay lugar para la resignación”

Para el secretario general de la Confederación de CCOO sólo hay una manera de hacer retroceder al Gobierno y ésta es la huelga general. El líder sindical considera que no se puede permitir que además del efecto de desempleo que provoca la crisis económica, los sectores que la han provocado terminen beneficiándose: “Beneficiándose reduciendo los derechos laborales y limitando el papel de los sindicatos”.

Afirma con rotundidad que nos estamos jugando mucho y que no hay lugar para la resignación: “La mayoría de la población en España y en Europa nos jugamos que salgamos de esta crisis con los derechos reforzados o debilitados. Nos estamos jugando la configuración de la Europa Social de los próximos años. Nos estamos jugando que la Seguridad Social se convierta en una especie de asistencia beneficiaria”, advierte Toxo para quien, en consecuencia, “es imprescindible una respuesta ciudadana”.

Toxo sostiene que no hay ninguna ley laboral que genere empleo, y la reforma y el plan de ajuste provocarán, muy al contrario, una caída de la actividad económica: “El desempleo no se va a reducir en España y es muy probable que lleguemos a la cota de los cinco millones de parados como consecuencia directa de los planes que ha aprobado el Gobierno”.

Denuncia como especialmente lamentable “que haya sido un gobierno de izquierdas el que haya perpetrado el mayor ataque al derecho del trabajo desde la transición, contra la opinión de todo el movimiento sindical y debidamente jaleado por las organizaciones empresariales”.





JOSÉ M^a MOLINERO
Secretario General de CCOO de Navarra

“La medida es dura y la respuesta tiene que ser más dura”

Para el máximo dirigente del sindicato en Navarra, el Gobierno está defraudando a la población trabajadora”, con brutales ajustes y medidas socialmente injustas, laboralmente regresivas y económicamente equivocadas”.

Coincide con Toxo en afirmar que “es mentira que esta reforma vaya a generar empleo” y censura que el Ejecutivo haya optado por la desregulación “atendiendo las demandas más rancias de la CEOE, situando soluciones que son más del tercer mundo que de esta Europa en la que nos encontramos”.

Por ello insiste en que si la medida es dura, la respuesta tiene que ser más dura: “sólo el 29 de septiembre se podrá dar una respuesta de verdad a las políticas regresivas del Gobierno central; no hay posibilidad ninguna de cambiar sus posiciones si no es golpeando todos los trabajadores y trabajadoras de este país al mismo tiempo el mismo día”.

Molinero subraya que cualquier planteamiento de movilización localista tendrá otros objetivos: “Puede ser complementario, pero tendrá otros objetivos, porque a Zapatero no le importa en absoluto que no sé qué día se haga una huelga en Irún”.

En este sentido, puntualiza que a lo que sí que va a prestar atención el presidente del Gobierno es a que el 29 de septiembre este país se pare: “Es más, le puede venir bien que pueda haber movilizaciones locales para debilitar la capacidad de respuesta de la población trabajadora, incluso para confundir a los trabajadores”.

Para el sindicalista navarro no estamos ante una pelea de dos días: “Es muy seria porque la agresión es muy grave, por lo que los sindicatos hemos trabajado activamente para que esta convocatoria de huelga general sea seguida masivamente por los trabajadores y trabajadoras”.



ATLANTIS
seguros

el servicio asegurador de **CCOO**

Con ATLANTIS, si te quedas en paro, no tienes que renunciar a tu seguro

Ahora, nuestras pólizas incluyen, de forma gratuita, la cobertura de **Protección de Seguros por Desempleo**.

Auto | Hogar | Accidentes Personales | Vida | Caravanas



ATLANTIS es la primera entidad aseguradora que obtiene el distintivo EthSI, que certifica que cumplimos criterios de orientación ética, solidaridad y responsabilidad social.

Infórmate en tu delegación: **ATLANTIS Pamplona**
C. San Fermín, 69 - Tel. 948 29 02 95



[la respuesta: 29-S, huelga general]

¿por qué es necesaria la huelga general?

PALOMA LÓPEZ
Secretaria Confederal de Empleo de CCOO

“El sindicalismo de clase es la última barrera contra este ataque”

Para Paloma López, la reforma impuesta por el Gobierno constituye por sí sola motivo más que suficiente para ir a la huelga general: “Contiene elementos suficientes en el recorte de derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras, sea cual se su situación (eventuales-temporales, interinos de las administraciones públicas y personal fijo o indefinido, tanto del sector público como del sector privado)”.

Pero afirma además, que toda Europa está sufriendo un “contraataque neo-liberal” dirigido a vaciar el Estado del Bienestar y terminar con el modelo social europeo: “Por eso, la huelga general se enmarca en este contexto europeo, donde el movimiento sindical, el sindicalismo de clase, es la última barrera contra este ataque de los mercados a la democracia”.



RAMÓN GÓRRIZ
Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO

“Esta reforma es regresiva, injusta e ineficaz”

El responsable de Acción Sindical de CCOO ha criticado en repetidas ocasiones el método, por el trámite de urgencia, seguido en la tramitación del proyecto de Reforma Laboral, calificándolo de “incorrecto, premeditado y casi con nocturnidad”, además de acusar al Gobierno de intentar eludir su responsabilidad y repartirla en el Congreso.

Ratifica la consideración de regresivo, injusto e ineficaz del proyecto

de Reforma laboral - “busca un despido más fácil y barato, amplía las posibilidades de la contratación temporal y da más poder al empresario”, señaló - y lamenta que las enmiendas presentadas, con la excepción de las de la izquierda parlamentaria, sitúen a los trabajadores españoles en los niveles más bajos de protección entre los trabajadores europeos”.

Igualmente rechaza el ataque al derecho de huelga de una de las enmiendas del PP.



FERNANDO LEZCANO
Secretario Confederal de Comunicación de CCOO

“Al PP, el trabajo sucio se lo hace el gobierno del PSOE”

Creemos que la huelga general del 29 de septiembre está más que justificada, que sobran los motivos”. Lo ha dicho por activa y por pasiva Fernando Lezcano, secretario confederal de Comunicación de CCOO, que hace un llamamiento a todos los trabajadores y trabajadoras a parar las medidas del Gobierno: “Creo que merece la pena secundar y participar”.

Un golpe mortal a la inversión pública y el empleo; una reducción de salarios públicos sin precedentes; una injusta congelación

de pensiones; un golpe bajo a las personas dependientes; una cirugía sin anestesia a la negociación colectiva; un despido más fácil, más rápido y más barato... “Ante tanto atropello, “los sindicatos, si querían estar a la altura de las circunstancias y responder con dignidad, sólo tenían un camino: la huelga general”.

Para Lezcano el Gobierno de Zapatero se ha saltado todas las líneas rojas: “Ha bajado la cabeza y se ha rendido a la derecha conservadora europea, a los mercados y a los lobbys financieros, los mismos que con su ideario y acciones especulativas provocaron la crisis que ahora nos atenaza”.





JAVIER IBÁÑEZ
Secretario General de Federación de Servicios a la Ciudadanía

“Además de nuestros derechos, está en juego el sistema público”



El 29 de septiembre nos jugamos nuestra razón de ser como representantes de los trabajadores. Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía, aparte de las justas reivindicaciones que se plantean como Confederación queremos acompañar la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores con dos aspectos específicos de nuestro ámbito:

Mantener nuestra lucha en defensa de los servicios públicos y de sus trabajadoras y trabajadores y más si cabe en estos tiempos de confrontación.

Somos conscientes de que servicios esenciales para la ciudadanía como los transportes y

la información, forman parte de nuestra Acción Sindical; Y si en algún ámbito es el 29 de septiembre, una oportunidad histórica para exigir condiciones de trabajo justas y saludables es en estos sectores; Los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación sufren históricamente la falta de la temporalidad y la precariedad. Jóvenes sobradamente preparados que no ven reflejada esa formación en sus condiciones laborales.

Esta crisis está generando además que parte del empresariado reduzca gastos en detrimento de la salud de la clase trabajadora y, si en algún sector esta denuncia es flagrante es en el transporte de mercancías y viajeros por carretera, donde parece ser que la normativa de tiempos de conducción y descanso se ha guardado en un cajón y los accidentes mortales de chóferes han aumentado exponencialmente.

JAVIER DOZ
Secretario Confederal de Internacional de CCOO

“Está en juego el estado del bienestar y el modelo social europeo”

Javier Doz sintetiza las razones de la huelga el la “necesidad de cambiar unas políticas de ajuste injustas y erróneas, parar una reforma laboral que facilita y abarata el despido y, más allá de estos objetivos inmediatos, en evitar una reforma regresiva del sistema de pensiones”.

El secretario de Política Internacional del sindicato afirma que del éxito de esta huelga “está en juego el mantenimiento de las prestaciones sociales y los servicios públicos que configuran el Estado del bienestar y el modelo social europeo”.



RODOLFO BENITO
Secretario Confederal de Estudios de CCOO

“El Gobierno asume las reivindicaciones de la CEOE”



Para Rodolfo Benito, secretario confederal de Estudios de CCOO cada día que pasa hay más razones para ir a la huelga. Denuncia tajantemente el empeoramiento de la reforma por las enmiendas sobre el despido objetivo que el pasado 29 de julio presentó el PSOE en el Congreso de

los Diputados y no titubea al afirmar que esta reforma laboral no crea empleo y que lo necesario es “cambiar el modelo empresarial apostando por la I+D+i”.

Benito lo tiene claro y acusa al Ejecutivo de asumir las demandas de la CEOE.



[la respuesta: 29-S, huelga general]

¿por qué es necesaria la huelga general?



JOS ELIZALDE

Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra

“La huelga general es ahora más necesaria que nunca”

No podemos tolerar que la salida de una crisis originada en la especulación y en los mercados financieros recaiga sobre la clase trabajadora. Estamos asistiendo a unos recortes de derechos salariales, laborales y sociales sin precedentes. Por encima de eso, el gobierno y la clase política están quebrando el marco de concertación social y de negocia-

ción colectiva, que ha sido uno de los mayores logros de la democracia en nuestro país. La situación es muy grave. Los empleados por cuenta ajena, tanto del sector público como privado, tenemos que defendernos de este ataque frontal. La huelga general es ahora más necesaria que nunca: está en juego el futuro inmediato de nuestras condiciones laborales y de nuestras pensiones. Hay que decir bien alto y claro al gobierno que ese no es el camino.

RICARDO JIMENO

Secretario General de la Federación de Fiteqa de Navarra

“La reforma es un ataque frontal contra la negociación colectiva”

“La participación de los trabajadores y trabajadoras de la Industria Química, Textil, Vidrio y Estaciones de Servicio, es una cuestión esencial para la supervivencia de nuestros derechos laborales. Al tener convenios de ámbito estatal, la reforma de la negociación colectiva, que intenta introducir el gobierno, nos puede dejar a todos sin las garantías que actualmente tenemos en materia de subida salarial, salarios mínimos garantizados o jornada laboral.” Solo una gran movilización laboral como el 29 de Septiembre, puede frenar semejantes ataques.”



JUAN ANTONIO VIDAL

Secretario General de Federación de Servicios Privados

“La reforma va a precarizar aún más los sectores que ya son precarios”

El próximo 29 de septiembre, todos los trabajadores y trabajadoras, estamos llamados a secundar la Huelga General, para que el Gobierno de la nación retire la reforma laboral, y rectifique su política de recortes sociales, es absolutamente necesario.

Esta reforma incide directamente en la precarización de las condiciones de trabajo en nuestro país, y las consecuencias pueden ser nefastas para aquellos sectores ya de por sí más precarios de nuestra economía, como

es el comercio, la hostelería, las limpiezas, la seguridad privada.

Además la misma afectará a todos los trabajadores, también a los que ya son fijos en estos momentos. Esa es la realidad, nadie se va quedar indemne de las consecuencias de esta reforma, por ello todos y todas estamos llamados a protestar contra la misma y el medio para hacerlo es secundando la Huelga General.





Manuel Rodríguez, Secretario de Formación, Empleo y Política Social de CCOO de Navarra

Más Precariedad, menos Derechos

Las consecuencias de la reforma laboral que ha aprobado el legislativo español, a propuesta del Gobierno, presentan una quiebra brutal en el modelo sociolaboral español. Baste describir las medidas. En materia de despido, se amplían las causas para despedir; se limita la tutela de los despidos; se facilita el despido express por causas objetivas, para eliminar los salarios de tramitación y, además, estos despidos pasan a estar subvencionados con recursos públicos con lo cual se abarata su ejecución; en el despido objetivo, se rebaja el plazo de preaviso y la indemnización en caso de incumplirse. Hay que tener en cuenta que esta facilitación de los despidos afecta a <todos> los trabajadores y trabajadoras, incluidos los fijos con antigüedad.

Con la reforma nos vamos a encontrar con la paradoja de que, en muchos casos, el despido de los trabajadores fijos va resultar más barato y más fácil que el de los temporales. Con este modelo se avanza hacia un contrato <único> precario y sin derechos. Una vez más la apuesta del ejecutivo se centra en castigar a los trabajadores y trabajadoras frente a los culpables de la crisis que saldrán de la misma con más derechos, con más beneficios y con más impunidad.

Las consecuencias prácticas de estas medidas son fácilmente perceptibles. Se avanza en un modelo laboral basado en la temporalidad, que en muchos casos va a llevar a la precariedad más absoluta, con el agravante de que además se realiza con fondos públicos al subvencionar despidos. En definitiva, el valor del trabajo se queda bajo mínimos. La relación laboral es una relación no

sólo basada en razones económicas (salario) sino que representa una relación social desigual que puede llevar a relaciones de dominación si se rebajan garantías como las que se han impuesto.

La Razón de Estado para cometer semejante tropelía es que Europa nos lo demanda. Nada más lejos de ello, el marco laboral de Alemania, por ejemplo, el motor económico europeo, está basado en la estabilidad, en el acuerdo social y en el valor del trabajo, aspectos que esta reforma desprecia. Por otra parte, la Estrategia Europa 2020 apuesta por un Crecimiento Inteligente, Sostenible e Integrador. Triple condicionante que se incumple con esta reforma.

No nos equivoquemos, si se deteriora el valor del trabajo, si se debilita el modelo social de negociación colectiva y de diálogo social, se deteriora la calidad de nuestro sistema social.

La Huelga General no sólo es un derecho constitucionalmente reconocido para los trabajadores y trabajadoras y que convocan los sindicatos. También supone un acto de protesta cívica, de ciudadanía, contra determinadas medidas injustas de los gobiernos. La democracia no puede entenderse como un acto de votación cada cuatro años y el resto de vasallaje.

La democracia exige y necesita de ciudadanos activos que apoyen o como en este caso, reprueben y condenen medidas insostenibles de los Gobiernos. Sólo de esta forma, desde la activación, desde la movilización se conseguirá que los gobiernos sean sensibles con la ciudadanía y no con los mercados. Lo que nos jugamos con en esta Huelga es mucho y sólo desde esa concienciación, avanzaremos.



ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tel.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJÓN** 31590. Estación Renfe • Tel. y Fax: 948 81 42 54
ESTELLA 31200. María Maeztu, 19-21 • Tel. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Miguel Pérez s/n • Tel. y Fax: 948 69 52 22
PAMPLONA 31003. Avda. Zaragoza, 12-4ª planta • Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, Nº7 A, planta 1º, puerta B • Tel. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIÁN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tel.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57
SANGÜESA 31400. C/ Mayor, 10 • Tel.: y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tel.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06
TUDELA 31500. Eza, 5 • Tel.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tel. y Fax: 948 64 53 95



[la respuesta: 29-S, huelga general]

adhesiones a la huelga

La sociedad civil **apoya** la convocatoria

Multitud de organizaciones sindicales, políticas y sociales, así como personalidades públicas del ámbito de la Cultura y las Universidades muestran su apoyo y adhesión a la convocatoria de Huelga General del 29 de septiembre.

La Reforma Laboral y las agresiones del Gobierno nos afectan a todos, y por tanto, la respuesta debe ser unitaria, del conjunto de los trabajadores y del conjunto de la sociedad. Por ello CCOO y UGT nos hemos dirigido a todas las organizaciones que conforman el tejido social para solicitar su apoyo a la convocatoria.

La respuesta ha sido ejemplar: Partidos Políticos como IU, Batzarre o el PCE, Sindicatos como USO, CGT, Solidari o ESK, organizaciones estudiantiles como Eraldatu, ONGs, asociaciones de mujeres, el Consejo Navarro de la Juventud y multitud de asociaciones juveniles, organizaciones profesionales, asociaciones de pensionistas y personas mayores, asociaciones de inmigrantes, de mujeres, organismos de lucha contra la exclusión social, en definitiva, una representación muy amplia del entramado asociativo de la Comunidad han señalado que el 29-S harán huelga. Asimismo, personalidades del ámbito de la Cultura y las Universidades han elaborado un manifiesto de apoyo a la convocatoria que está recibiendo multitud de adhesiones.



VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

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

Visítala y haznos llegar tu parecer.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Gobierno de Navarra
Oficina de atención a la inmigración



Todos menos ELA y LAB



Para CCOO la negativa de ELA y LAB a sumarse a la Huelga General del 29 demuestra que a estos sindicatos les importa un pimiento los derechos de los trabajadores y sólo trabajan en clave de construcción nacional.

Frente a la Reforma Laboral más regresiva de la historia de la democracia solamente hay una respuesta posible. Nada más que una Huelga General secundada por el conjunto de la población trabajadora, acompañada de otras respuestas movilizadoras posteriores, podrán hacer rectificar los recortes de derechos impulsados en esta reforma.

Por ello, CCOO de Navarra ha calificado de lamentable la decisión de ELA y LAB de no sumarse a la convocatoria de Huelga General del 29 de septiembre, tal y como han manifestado en una carta dirigida al sindicato. Para CCOO la actitud de ELA y LAB es un exponente más de su estrategia sindical, que cada vez está más alejada de la defensa de los derechos y los intereses de la clase trabajadora y más próxima a otro tipo de intereses identitarios y de construcción nacional. Una vez más, están anteponiendo el carnet de identidad a los derechos sociales y laborales, algo que la clase trabajadora no entiende y nunca entenderá.

Para CCOO los sindicatos nacionalistas han vuelto a perder una oportunidad histórica de ponerse del lado del sindicalismo de clase, de sumarse a la expresión de rechazo de millones de trabajadores y de abandonar esa política de confrontación y división entre trabajadores y de apoyar la lucha obrera de verdad.

No estamos ante un problema identitario, tampoco local, estamos ante un recorte de derechos a los trabajadores, y por muchas explicaciones, justificaciones y excusas que se quieran dar, solo hay una forma de respuesta, la lucha del conjunto de la población trabajadora, porque la reforma laboral afecta a todos por igual y por encima de todo debe de estar la solidaridad de la clase trabajadora. Esta solidaridad y este compromiso lo están demostrando otros sindicatos Nacionalistas de otras Comunidades Autónomas, que se han sumado a la convocatoria y que en todo este proceso no han quemado cartuchos con convocatorias locales que no han tenido ni utilidad ni objetivos, solo lavados de cara y desgaste innecesario.

A pesar del rechazo de las direcciones de ELA y LAB, CCOO hace un llamamiento a sus bases para que se sumen a la Huelga General del 29 de Septiembre, para que defiendan sus derechos y los derechos de todos los trabajadores y para que abran espacios de sintonía y armonía entre la población trabajadora.

Lan erreforma gelditu dezakeen greba bakarra irailaren 29-an antolatutakoa da, langileri guztia gogor erantzungo baitu Gobernuaren erronkari.



[la respuesta: 29-S, huelga general]

¿y tú que puedes hacer?

Un calendario al rojo vivo

El mes de septiembre está siendo caliente en la Comunidad Foral, no podría ser de otra forma. CCOO ha desplegado todo su potencial informativo para llegar a todos los trabajadores y garantizar el éxito de la Huelga General. Un calendario al rojo vivo para explicar las agresiones de la reforma laboral, sus consecuencias sobre los derechos de los trabajadores y la necesidad de responder masivamente a través de la Huelga.

El punto de arranque fue la asamblea conjunta con UGT el 30 de junio en el Frontón Labrit a la que acudieron más de 3.000 delegados y delegadas de ambas organizaciones. Desde entonces, durante todo el verano y con mayor intensidad durante este

mes, se está desarrollado un intenso trabajo en todas las empresas y comarcas convocando asambleas de trabajadores y solicitando el pronunciamiento de apoyo a la convocatoria de todos los comités de empresa y delegados de personal. Repasamos los principales actos desarrollados y por desarrollar durante este mes.

Irailaren 29-ko greba arrakastatsua izateko, CCOO sindikatuak Nafarroako enpresa guztietara informazio kanpaina zabaldu du.

①

Un buen saque: asamblea en el Labrit

Más de 3.000 personas abarrotaron el Frontón Labrit el 30 de junio en lo que fue el inicio de la campaña de la Huelga. Posteriormente marcharon en manifestación hasta la delegación del Gobierno.



②

Asambleas en empresas y centros de trabajo y recogida de adhesiones a la Huelga:

Nos estamos dirigiendo a las 19.567 empresas con asalariados que hay en Navarra a través de todo el material informativo que hemos puesto en marcha y convocándoles a los diferentes actos que vamos a desarrollar. CCOO tiene representación directa en 920 empresas donde trabajan 96.000 personas. Un buen enganche para realizar asambleas y recoger las adhesiones a la Huelga de todos los comités y delegados de personal.

Pero también se ha hecho un trabajo intenso en el resto de empresas, especialmente en las que no tienen representación sindical, porque sus trabajadores son más vulnerables y porque la Reforma Laboral les va a afectar de manera determinante.

③

Asambleas Sectoriales:

Además del trabajo más específico en cada empresa, todas las Federaciones han desarrollado **asambleas sectoriales** para explicar como afectan las medidas a cada sector.



4

Asambleas comarcales y específicas de colectivos:

Asimismo, se están desarrollando **asambleas y manifestaciones** comarcales por los diferentes puntos del territorio: en Tudela el 13 de septiembre con la participación de Ramón Gorri, Secretario Confederal de Acción Sindical. En San Adrián el 23 de septiembre con Paloma López, Secretaria Confederal de Empleo. En Tafalla, Estella, Peralta, Sangüesa, Alsasua... en todos aquellos núcleos de población importantes para llevar nuestro mensaje a todos los rincones.

5

Actos centrales:

El 9 de septiembre se celebró en Madrid un multitudinario acto sindical a nivel estatal conjuntamente con la UGT, al que se desplazarán 200 delegados de CCOO de Navarra. Más de 16.000 personas abarrotaron el Pabellón Vistalegre de Madrid.

El 20 de septiembre tendrá lugar en Pamplona el **acto central** previo a la Huelga general, con la participación de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO.

6

Campaña informativa:

Acompañando todo este trabajo se está desarrollando un **calendario de reparto de material informativo**, con concentraciones, reparto de octavillas en mercados, centros comerciales y principales núcleos de población, caravanas de coches por polígonos y pueblos de Navarra y pegadas de cartelería por todo el territorio foral.



Y el 29 de septiembre... ¡Participa!

Este 29 de septiembre ganar y participar es lo mismo. La importancia del éxito de esta convocatoria es incuestionable ya que es mucho lo que está en juego. Pero la huelga general no es un fin en sí misma, sino un medio para que el Gobierno se replantee el contenido de la reforma laboral.

Acudir a esta convocatoria es crucial y todos tenemos que poner de nuestra parte:

- Participando en las asambleas que se celebran en nuestros centros de trabajo.
- Participando en las movilizaciones previas.
- Participando en la distribución de la información, pegando carteles, repartiendo octavillas, en las caravanas de coches, etc...
- El día de la huelga, no acudiendo a trabajar, no yendo a resolver asuntos, no utilizando los transportes públicos, no yendo a comprar... ni haciendo ninguna actividad que suponga un trabajo para otro compañero o compañera.
- Participando en los piquetes informativos que organice nuestro sindicato.
- Acudiendo a la manifestación del 29 de septiembre, día de la huelga.

Si quieres participar más activamente en la huelga y en su preparación, ponte en contacto con nosotros en el 948 244200 preguntando por ORGANIZACIÓN.

¡JUNTOS VAMOS A HACER RECTIFICAR AL GOBIERNO!

te mereces

un diez

Porque domiciliando tus recibos en CAN apoyas los **proyectos sociales que tú eliges.**

Y ahora, además, recibirás una **bonificación del 10%** de **tus recibos** de electricidad, gas, teléfono (fijo y móvil) e internet durante un año.

En CAN, te mereces un 10.

Consulta condiciones en nuestras canchas,
en el 948 222 333 o en www.can.es

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA

GRUPO BANCA CÍVICA

