

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 19. SEPTIEMBRE 2009.

objetivo: desbloquear la
negociación colectiva
y el diálogo social

en pags 14 a 17

FRANQUEO CONCERTADO N.º 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS



negociación
colectiva

diálogo
social

+ formación

+ derechos

+ salarios

+ empleo

+ cohesión
social

+ estabilidad

+ protección a parados

+ seguridad

DEL EMPLEO



Urgente: desbloquear la negociación colectiva y el diálogo social

El período estival ha finalizado pero la situación sigue siendo crítica. La crisis amenaza con profundizar sus drásticas consecuencias económicas y sociales. Al incremento del desempleo se unen la amenaza del debilitamiento de la cohesión social y el riesgo de una pérdida real en la capacidad adquisitiva de las familias. Ante este panorama, CCOO considera inaceptable el bloqueo que CEOE está ejerciendo sobre el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, una actitud que está dejando al descubierto los verdaderos objetivos de su estrategia: recurrir a la obtención de los máximos beneficios empresariales sin importarles las consecuencias económicas y sociales, presentes y futuras.

En el **diálogo social**, la CEOE ha trabajado conscientemente para impedir el acuerdo. Tras varios meses de negociación, el 23 de julio rompió las reglas del juego y donde se atisbó un acuerdo se fraguó una quiebra difícil de reparar. La Patronal ha visto en esta crisis una oportunidad para conseguir una sustanciosa reducción de los costes del trabajo, sobre la base de una profunda modificación de la contratación y el despido y la regulación de las condiciones de trabajo, así como una reducción del papel de los sistemas de protección social. Algo que CCOO no permitirá.

También en materia de **Negociación Colectiva**, la actitud de la patronal está provocando un bloqueo sin precedentes en la negociación y aplicación de los convenios colectivos. A nivel estatal, la CEOE rompió el clima de entendimiento de más de 7 años negándose a firmar el Acuerdo de Negociación Colectiva (ACN) para 2009. En Navarra son más de 56.000 los trabajadores y trabajadoras afectados, más de 4 millones en el conjunto del Estado. A ello hay que sumar la imposición de una estrategia de judicialización de los convenios colectivos sin precedentes. No es de recibo que las organizaciones empresariales intenten aprovechar la delicada situación económica para reducir y vulnerar derechos de la clase trabajadora. No se sale de la crisis reduciendo el poder adquisitivo de los trabajadores ni mermando las condiciones de trabajo.

Ante este escenario, CCOO tiene claro que papel debe jugar. En primer lugar, el sindicato va a trabajar para desbloquear y recuperar el diálogo social tripartito en España. No obstante, la posibilidad de recuperar un clima de entendimiento dependerá de que todas las partes acepten las reglas del juego y un marco y unos objetivos de negociación directamente relacionados con la mejora de la protección social, la reactivación de la economía y el avance hacia un nuevo patrón de crecimiento, objetivos que Gobierno, patronal y sindicatos debemos asumir como propios. También en Navarra el diálogo social necesita de un nuevo impulso, la situación requiere centrarse en aquellos elementos más urgentes. Es por ello por lo que CCOO va a reclamar nuevas medidas en materia de empleo, formación y cohesión social, que vayan en la dirección de mejorar la situación de los más desprotegidos situando a su vez elementos de mejora en nuestro entramado productivo.

Asimismo, el sindicato va a trabajar activamente por desbloquear la negociación colectiva. Ante la no firma a nivel estatal del ANC se abre en Navarra la oportunidad y la necesidad de negociar un acuerdo marco que desbloquee los convenios colectivos. Hemos emplazado a la patronal navarra a abrir un espacio de negociación en este ámbito, un acuerdo que debe servir para fijar unos objetivos y criterios generales que orienten la regulación de las relaciones laborales en las empresas.

Vamos a trabajar en la línea de desbloquear la situación y buscar acuerdos satisfactorios para los trabajadores y trabajadoras, como siempre lo hemos hecho, tanto en la negociación colectiva como en el diálogo social. Ahora bien, ante actitudes maximalistas o de bloqueo, seguiremos utilizando y adaptando la movilización a cada realidad. Se presenta un otoño complicado y CCOO va a estar ahí, en primera línea, defendiendo los intereses de clase con responsabilidad, compromiso y contundencia.



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

Argja 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 CC.OO. de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO. 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]

Crisis y derechos sindicales **06**

ACTUALIDAD SINDICAL

Actuación frente a la Gripe A

09

TOXO EN PAMPLONA

13

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTADO CRÍTICO

14

SEGURIDAD PRIVADA

CENTRALES

Diálogo social

15, 16 y 17

SINDICADOS

Agrupación de trabajadores/as de los Medios de Comunicación

19

FEDERACIONES

Destrucción de empleo en la Construcción

24

ORGANIZACIONES

La Responsabilidad Social Empresarial a debate

27

3 EDITORIAL 5 CONFEDERAL 6 a 16 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 26 FEDERACIONES 27 a 29 ORGANIZACIONES 30 y 31 MOMENTO SINDICAL



Intervención pública, necesaria para reactivar la economía

Más inversión, más viviendas de alquiler y más centros educativos y sanitarios públicos, entre las propuestas de CCOO



La primera responsabilidad, en la situación actual, es atender a las personas que más directamente están sufriendo los efectos de la crisis; pero simultáneamente hay que actuar para evitar que el desempleo siga creciendo e, incluso, para que se generen nuevos puestos de trabajo, y desde CCOO se considera que esto sólo es posible si se interviene para reactivar la actividad económica.

Actuar en este sentido requiere una decidida iniciativa pública (inversión directa en infraestructuras y sectores económicos, garantías para que fluya el crédito...) a fin de que se generen las condiciones para que el sector privado encuentre los estímulos y garantías suficientes que permitan mantener las actuales iniciativas empresariales o emprender nuevos proyectos.

La Confederación de CCOO ha hecho públicas sus propuestas para orientar la inversión pública hacia la reactivación de la economía:

Langabezia murrizteko eta lan postu berriak sortzeko jardun behar da.

1.- Acometer nuevos programas de inversión pública, tanto en los que se refiere a la dotación de infraestructuras físicas como tecnológicas.

2.- Asegurar el mantenimiento integral del stock de infraestructuras existentes, con especial atención a los corredores viarios de uso intensivo y a la red de ferrocarril convencional

3.- Adoptar medidas encaminadas al aumento del parque de viviendas de alquiler, mediante una acción concertada del conjunto de las Administraciones Públicas y el sector privado.

4.- Abordar un plan de rehabilitación urbana y de vivienda residencial, con especial atención al aumento de la eficiencia energética.

5.- Acelerar la construcción de los centros educativos y sanitarios públicos necesarios para la mejora de estos servicios esenciales.

6.- Desarrollar la aplicación de la Ley de Dependencia, desde la doble perspectiva de generar el empleo cualificado derivado de la puesta a disposición del Catálogo de Servicios, y de animar la actividad constructora, mediante la inversión pública en nuevos equipamientos sociales.

A todo ello hay que sumar la garantía de crédito de las familias y las PYMES como factor determinante para mejorar el funcionamiento de la economía española.



paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

CCOO

Avda. Zaragoza, 12-4ª planta,
31003 Pamplona, Navarra
Tel.: 948 29 10 98 • Fax: 948 24 68 47
www.fpsnavarra.org

nuestra apuesta
solidaria





Durante 2008 fueron asesinados en todo el mundo 76 sindicalistas

Derechos sindicales, peor con la crisis

En el 2008 fueron asesinados un total de 76 sindicalistas

Sindicales, elaborado por la Confederación Sindical Internacional (CSI), ha puesto de manifiesto un recrudecimiento de las prácticas antisindicales en el mundo como consecuencia de la crisis económica: durante el pasado año, se constataron abusos en los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en 143 países y un total de 76 sindicalistas fueron asesinados.

América Latina sigue siendo el continente donde se registran más muertes de sindicalistas, con 66 asesinatos (49 en Colombia, lo que representa un 25% más que en 2007, 9 en Guatemala, 4 en Venezuela y 3 en Honduras). Asimismo, el informe constata que los gobiernos de al menos nueve países (Birmania, Burundi, China, Corea del Sur, Cuba, Irán, Túnez, Turquía y Zimbabwe) fueron responsables del encarcelamiento de sindicalistas a causa de sus actividades legítimas en

apoyo a la población trabajadora. Durante 2008 se registró también un aumento de la represión a trabajadores en huelga en al menos 40 países.

Argia Aldaya, secretaria de Política internacional de CCOO de Navarra, considera que los datos del informe "ponen en evidencia la pasividad de algunos gobiernos a la hora de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, e incluso la responsabilidad directa de varios de ellos en la fuerte represión de estos derechos".

Destaca que la globalización de la economía mundial, sumada a la crisis económica financiera global, ejerce una enorme presión en los mercados laborales, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores en el mundo que siguen siendo amenazados por los empleadores con trasladar empresas, subcontratar o reducir plantilla: "En ese contexto, nuevas formas de relaciones de empleo afectan a los derechos fundamentales; el recurso a formas de empleo disimulado como trabajo por cuenta propia, así como a subcontratistas o agencias de empleo, está aumentando, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo."

Molinero al frente del Consejo Sindical Interregional

Se trata de un órgano de cooperación sindical transfronteriza entre Francia y España nacido hace 17 años

Desde el pasado junio, José M^a Molinero es el nuevo presidente del Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales-Eje Atlántico (CSIr) al sustituir en el cargo al representante de la CFDT en la última asamblea general que celebró este órgano en Burdeos.

En la misma, el presidente saliente realizó un balance de la actividad desarrollada por el CSIr en el último periodo destacando la utilidad de las jornadas y los encuentros celebrados como herramientas de fortalecimiento de la cooperación sindical en ambos lados de la frontera.

Por su parte, José M^a Molinero, subrayó la necesidad de fortalecer el sindicalismo internacional como vía estratégica para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras ante la actual coyuntura de

crisis. Destacó la importancia del CSIr como instrumento de trabajo válido para intercambiar experiencias y propuestas en las cuatro regiones que forman parte del Consejo. En esta línea Molinero desgranó las propuestas de trabajo para el nuevo periodo, entre las que destacan la celebración de reuniones y encuentros con los representantes de los gobiernos autonómicos y de las asociaciones empresariales de las cuatro regiones. El objetivo, analizar las políticas socioeconómicas que se están implantando para hacer frente a la crisis y explorar las posibilidades que ofrece el diálogo social para implementar nuevas propuestas.

¿QUÉ ES?

El CSIr es un órgano de cooperación sindical entre las regiones fronterizas de Francia y España enmarcado dentro de la Confederación Europea de Sindicatos. En el mismo participan, por Francia los sindicatos CGT, CFDT, CFTC y UNSA de Aquitania y CCOO y UGT de Navarra, Euskadi y Aragón, por el lado español. Es un instrumento de aplicación y puesta en marcha de las líneas de trabajo de la Confederación Europea de Sindicatos respecto a la colaboración permanente entre organizaciones de diferentes países. En sus 17 años de historia, el CSIr Pirineos Occidentales-Eje Atlántico ha permitido asentar un espacio de encuentro y de cooperación sindical entre las organizaciones sindicales de los lados francés y español.

Mendebaldeko Pirineoen Herrialdeen arteko Kontseilu Sindikala mugaz bi aldeetan kooperazio sindikala indartzen du.



La **estrategia** de **movilización** y **negociación** de **CCOO**, avalada en su **primer Consejo**

En julio se reunió por primera vez tras el 9º congreso del sindicato

A principios de julio, los miembros del Consejo de CCOO de Navarra, máximo órgano de dirección del sindicato entre congresos, refrendaron con una única abstención el informe de gestión de los seis últimos meses del secretario general, José Mª Molinero, ratificando así la estrategia de movilización y negociación emprendida por el sindicato desde su último congreso celebrado en enero.

En su informe, Molinero aseguró que el sindicato apuesta por reforzar el diálogo social y la negociación colectiva ante la actual coyuntura de crisis, y que mantendrá la tensión combinando las propuestas y la negociación con movilizaciones como las concentraciones y manifestaciones llevadas a cabo en los últimos meses en Tudela, Viana, Pamplona, la Euromanifestación de Madrid, en los sectores industriales, en las empresas en conflicto, etc.

Advirtió asimismo de que si el diálogo social fracasa, CCOO "redoblará su capacidad movilizadora" en alusión a posibles reformas laborales que vayan en la dirección de recortar derechos o flexibilizar el mercado de trabajo: "Los trabajadores y trabajadoras saben quién tiene capacidad de oponerse a políticas antisociales y hacer retirar decretazos y el PP recuerda bien el 20 de Junio del 2002: fuimos nosotros quienes movilizándolo al país y conseguimos hacer retirar aquel decretazo".

Molinero también se refirió a las propuestas de la patronal "rechazando la idea de que para salir de la crisis hay que abaratar los costes salariales directos e indirectos" y rechazando la propuesta de contrato único.

Situación grave

En su repaso a la actual coyuntura calificó de muy grave la situación del paro en Navarra, donde en un año se han perdido 12.700 empleos hasta alcanzar una tasa de paro del 10,4%

según la EPA. Advirtió sobre la grave situación de 7.878 hogares "donde ningún miembro se encuentra ocupado a pesar de estar en condiciones para ello", un dato que evidencia un aumento de la pobreza y del riesgo de la exclusión social". En ese contexto, insistió en la necesidad de impulsar el Diálogo Social para alcanzar acuerdos satisfactorios que recojan los intereses de los trabajadores ante la actual coyuntura de crisis.



José Vicente Azpilicueta, Azpi.

AZPI

El Consejo de CCOO reservó un hueco especial en su agenda para José Vicente Azpilicueta, Azpi, responsable de Tafalla que se ha jubilado dejando una destacada impronta en muchos de nosotros. La ovación de los presentes en sincero agradecimiento a su labor como sindicalista de larga trayectoria y sus palabras emocionadas respondiendo a este reconocimiento, dieron el toque emotivo a una cita en la que el análisis y el debate entorno a los difíciles momentos que atravesamos suelen dejar poco tiempo para cosas también importantes como el cariño.

INTEGRANTES DEL CONSEJO DE CCOO NAVARRA:

Rubén Belzunegui, Amaya Glaría, Argia Aldaya, Carmen López, Carmen Pueyo, Carmen Sesma, Daniel Hernández, David Escobosa, Eduardo Jiménez, Iosu Ros, Isabel Vidal Ruiz, Javier Barinaga, Javier Ibañez, Jos Elizalde, José María Molinero, José Ramón Fernández, José Ramón Ibañez, Juan Antonio Vidal, Mª Carmen Mayo, Maite Baleztena, Manolo Rodríguez, Manuel Vázquez, Jesús Ceras, Mónica González, Pilar Arriaga, Pilar Piñeiro, Raúl Villar, Ricardo Jimeno, Javier Legarda, José Vicente Azpilicueta, Cecilio Aperte, Ángel López Lorente, Elena Arbiol Jarauta, Florentino Chamorro Redondo, Pascual Pérez Ortiz, Gregoria Ramos Murugarren, Jesús Mari Aranguren Lumbreras, Ana Zapata Aguirre, Carlos Viciano Chicote, Oswaldo García Ibáñez, Miguel Ángel Ríos Lorenzo, Jorge Gómez Martín, León Salillas Tomás, Mónica Iraizoz Oyaregui, Esteban Arambillet Castán, Fermín Lorente Martínez, Mª Asunción Garrido Martín, Nicasio Olagüe Palos, Emilio Ruiz López, Fco. Javier Vicente Echarrí, José Manuel Atienza Ruiz, David Marcalain Pérez, Belén Colio Salas, Antonio Romeo Salvatierra, Jorge Mosquera Mora, Txomin Senosiain Gascue, Pedro Otermin Irujo, Javier Jimeno Torres, Juan Esevenri Abentin, Luis Nuin Torres, Susana Bozal Viguria, José Manuel Romeo Álvarez, Juanjo Pérez Capapay, Arturo Jaso Urtasun, Rubén Belzunegui Olo, José Goñi Goñi, Beatriz Catarroso Yunta, Iñaki Sagastibelza Beraza, Laura Martínez De Falcón Palma, Beatriz Lacalle Peñas, Jorge Delgado Marcilla, Ana Lacoma Echeverría, Julián Indurain Laparra, José Jesús Rodríguez Gil, Susana Castanera Gómez, Marisa García Fernández, Eugenio Duque Escalona, Gabriel Maquirriain Vela, Luis Ángel Bobadilla Arandía, Beatriz Larrea Mora, Sergio Larrea Echalar, Ricardo Oscáriz Yagüe, Juana Llorente Polo, José Francisco Vallejo Ochoa, José Miguel Moreno Vázquez, Anabel Díaz Munguía, Gorka Arias Ferraz, Santiago Marcos Lorenzo, Jokin Gutiérrez Echeverría, Ana Armendáriz Irurzun, Villar Catalán García, Carmen Nagore Domaica, Alegría Ciordia Fillat, Sonia Pedrosa Obregón, Pepe Sesma Sánchez, Félix Maeztu Lara, Rosa Dang Nguyen, Javier Serrano Harce, Jose Vicente Zunzarren, Julio Cesar Fernández Romero, Lydia Neira Carrasco, José Luis Calvelhe Quina, Juan Aranguren Pastor, Alfredo Castilla Ganuza, Laura Jiménez Díaz, Alberto Pérez Cabello, Maite Mihura Gárate, Josetxo Arguiñano Arteta, Antonio Cano García, Francisco Javier Fernández Eraso, Diego Vidal Gasco.

trabajo saludable con personas dependientes

guía de prevención
de riesgos laborales
para trabajadores y trabajadoras del sector



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

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
slnav@navarra.ccoo.es • www.navarra.ccoo.es



Por la elaboración de planes de actuación frente a la Gripe A

CCOO insta al Gobierno foral a constituir una Mesa de Trabajo con los agentes sociales para consensuar un protocolo de referencia

La Secretaría de Salud laboral y Medio Ambiente ha editado un documento base con las orientaciones de CCOO para la intervención sindical en las empresas navarras ante la gripe A. En él se recogen los conceptos básicos relativos a la gripe A y, sobre todo, los aspectos que hay que tener presentes en los centros de trabajo y las recomendaciones del sindicato para elaborar un "Plan de Actuación frente a la Gripe A" en las empresas. Plan que debe contemplar medidas higiénicas de carácter preventivo, medidas organizativas, medidas de formación e información a los trabajadores y aspectos relativos a cómo abordar estas cuestiones en la negociación colectiva. Además, tiene que ser consensuado con los representantes sindicales por lo que es recomendable que en cada empresa se constituya un grupo de trabajo paritario para definir el contenido del plan, para garantizar su ejecución y evaluar su eficacia. Se debe contar en todo momento con el asesoramiento del servicio de prevención de la empresa.

El plan tiene que abarcar a toda la plantilla de la empresa y a cualquier persona que pueda acudir al centro de trabajo (contratas, ETT, autónomos, visitas...) y tiene que contemplar medidas transitorias vinculadas a la situación de pandemia.

Es importante que las empresas hagan un diagnóstico en función del grado de exposición a la gripe A teniendo en cuenta las ocupaciones con nivel de

riesgo bajo, con riesgo medio, con riesgo alto y con riesgo muy alto. Identificar a las personas especialmente sensibles, así como las medidas higiénicas de carácter preventivo y las de tipo organizativo, son otras cuestiones fundamentales que tienen que contemplarse en los planes de actuación de las empresas.

Como lo es también el capítulo relativo a la formación e información a los trabajadores y trabajadoras. Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente, señala que es fundamental difundir información básica sobre la pandemia entre la plantilla y sobre el plan de actuación de la empresa, por lo que propone establecer un procedimiento de comunicación inmediata de aparición de casos de gripe A entre los trabajadores y repartirles material informativo sobre las medidas organizativas e higiénicas.

Negociación

Los planes de actuación de las empresas frente a la gripe A tienen que ser consensuados con la representación sindical por lo desde CCOO se apuntan algunas cuestiones a tener en cuenta en la negociación:

- Negociación de permisos para los trabajadores/as por la atención de familiares o menores a su cargo enfermos de gripe A y para el acompañamiento a consulta médica. Se debe establecer el preaviso necesario a la empresa.
- Negociar la manera de hacer llegar los partes de baja a la empresa en los plazos exigidos sin que la persona afectada se tenga que personar en la empresa.
- Acordar cómo se va a informar a la representación legal de los trabajadores/as de los casos que se produzcan en la empresa de gripe A.
- La posibilidad de tele trabajo o trabajo en el domicilio tendrán carácter voluntario.

- Las jornadas de trabajo perdidas durante la pandemia por gripe A no computarán como absentismo a efectos de cualquier sistema de incentiación pactado en la empresa.
- En puestos de trabajo expuestos de manera profesional al riesgo de contagio de gripe A (ocupaciones con riesgo alto y muy alto) negociar con la empresa y Mutua el reconocimiento de las bajas como derivadas del trabajo (contingencias profesionales).

Además de la puesta en marcha de planes específicos en cada empresa, el sindicato ve necesario un protocolo de referencia por lo que emplaza al Gobierno foral, especialmente a las consejerías de Innovación, Empresa y Empleo y la de Sanidad a que convoquen a los agentes económicos y sociales a una mesa de trabajo para consensuar un documento en este sentido.



IV
 concurso de
carteles y slogans
 de CCOO Navarra
 contra la violencia de género



Malos tratos: educación y atención

Luz verde a la 4ª edición del Concurso de Carteles y Esloganes contra la Violencia de Género

El machismo que sigue impregnado nuestra sociedad no es cuestión de edad, ni de estatus social, ni de estudios, ni de procedencia..., es un asunto social y de educación. Si trabajamos en una educación que destierre la superioridad del hombre sobre la mujer, no tendremos la obligación, ni la pena, de curar las heridas que deja el maltrato. Como dice Amelia Valcárcel "...si el aprendizaje viril se sigue haciendo en términos de superioridad respecto a las mujeres, la libertad de éstas no estará garantizada".

Hay que seguir dándole tiempo a la Ley Integral contra la Violencia de Género para que cale en la sociedad. No sólo persigue el maltrato, también apuesta por medidas de prevención con especial atención a las políticas educativas para que insistan en la igualdad y el respeto en los derechos de la mujer.

Y sobre todo no podemos bajar la guardia. La última radiografía de la violencia de género en nuestro país, muestra que 8 de cada 10 mujeres asesinadas este año no habían denunciado a su asesino y que 4 de las 33 muertas habían renunciado a la orden de protección. El hecho de que en la mayoría de los casos no existiesen denuncias previas pone de manifiesto que las víctimas siguen sin detectar la peligrosidad que implica los malos tratos. Como dice Miguel Lorente, delegado del Gobierno para la Violencia de Género, "no hay que bajar la guardia, ni dar segundas oportunidades a quien no se merecía ni siquiera la primera", porque es necesario "estar alerta" durante todo el proceso que se abre tras una denuncia hasta que se normalice la situación.

Dentro de nuestro trabajo constante e insistente contra el maltrato, lanzamos una nueva edición, la cuarta, del Concurso de Carteles y Esloganes contra la Violencia de Género. Desde su inicio, en CCOO entendimos este certamen como otro grano de arena más en la lucha por erradicar este problema: el arte, la creatividad, la originalidad además de "alimentar el espíritu" pueden, sin duda, alimentar las conciencias. A través de estas líneas, desde la Secretaría de la Mujer os animamos a participar.

Los Puntos J de CCOO siguen adelante

Su labor de información y asesoramiento tiene muy buena acogida entre los jóvenes

Recientemente se ha firmado un convenio de colaboración con el Instituto Navarro de la Juventud para el desarrollo durante el año 2009 del proyecto de orientación y seguimiento de los jóvenes en su incorporación al mundo laboral.

En este proyecto se establece el mantenimiento de los "Puntos Joven" que CCOO tiene ubicados en el conjunto de la geografía navarra, para informar y asesorar a jóvenes en diversas materias como formación, recursos para la búsqueda de empleo, mejora de empleo, autoempleo, mercado laboral, cuestiones laborales... Además se realizan orientaciones individualizadas estableciendo un primer contacto con el joven, haciendo una acogida inicial, definiendo sus objetivos profesionales, el itinerario formativo a seguir para conseguir esos objetivos y por último el itinerario de búsqueda de empleo con su posterior seguimiento que por supuesto también es personalizado. Los "Puntos J" informan también sobre emancipación, vivienda protegida, salud, sexualidad, asociacionismo... todo aquello relacionado con la juventud, facilitando en todo momento los recursos de que dispone.

Asimismo, se están impartiendo charlas de orientación sociolaboral con el apoyo de FOREM en los últimos cursos de los ciclos formativos de grado medio y superior, así como en talleres profesionales y en las universidades navarras dirigidas igualmente a los últimos cursos, además de visitas guiadas a empresas.

Por otro lado, el departamento de Juventud del CCOO editará dos guías informativas: una centrada en la figura de los becarios y becarias y otra en la que se abordarán nociones básicas sobre el mundo laboral.

"J Puntuak" emantzipazioaz, babezpeko etxebizitzaz, osasunaz, sexualitateaz eta elkartegintzaz ere informatzen dute.





IV EDICIÓN DE LA ESCUELA
SINDICAL JAVIER IRIGOYEN

Despejando las incógnitas del binomio crisis-sindicalismo

Las intervenciones de Fernando Puig-Samper, secretario de Formación para el Empleo de la Confederación Sindical de CCOO y de Manuel Rodríguez, secretario de Formación, Empleo y Política Social en Navarra, pusieron el broche final a la cuarta edición de la Escuela Sindical Javier Irigoyen que se celebró los pasados 9 y 10 de junio en el Colegio de Médicos de Pamplona. El papel del sindicalismo en tiempos de crisis fue el tema de este foro de debate y análisis que inauguró en esta ocasión el secretario de la Confederación de CCOO de Navarra, Ignacio Fernández Toxo. Se contó además con la participación de distintos cuadros sindicales, técnicos y expertos universitarios que reflexionaron sobre la actual coyuntura socioeconómica en los planos internacional, nacional y autonómico.

Este año, la Escuela sindical Javier Irigoyen se presentó bajo el título "El sindicalismo en tiempos de crisis. Una respuesta globalizada" y cumplió los objetivos con los que se había diseñado: analizar en profundidad la situación actual de nuestro entramado productivo: segmentación de mercados, cambios en los sistemas productivos y organizativos, etc.; contextualizar nuestro mercado laboral dentro de un momento de desaceleración económica: situación actual, previsión a medio y largo plazo; analizar la situación de los colectivos más desfavorecidos dentro de la dualidad del mercado y en el marco de desaceleración; planteamiento de propuestas de intervención sindical para el mantenimiento de nuestra fortaleza económica y productiva y reflexionar a cerca de las posibles líneas de intervención para afrontar la crisis; etc.

Fernando Puig Samper, secretario de Formación para el Empleo de la Confederación de CCOO.

El objetivo central de los empresarios en este país es conseguir que el contrato individual mande sobre el convenio colectivo. Hay necesidad de consenso y necesidad de reforma.



Análisis y Perspectivas Socioeconómicas de España 2009. Bruno Estrada. Fundación 1º de Mayo (CCOO).

El motor de la economía, la construcción se ha convertido en un lastre. Afectando sobre todo a las Cajas de Ahorro.



Algunos comentarios sobre la actual crisis económica mundial. Miguel Ángel García Díaz, responsable del Gabinete Económico Confederal de CCOO.

Un número importante de países (sobre todo por el volumen de población) en su legítimo derecho quieren prosperar y combinan una población dispuesta (u obligada) a trabajar en peores condiciones (salarios y cobertura social) con elevados ritmos de inversión tecnológica.



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



Ni un paso atrás

Toxo y Molinero coinciden en Pamplona en la necesidad de impedir recorte de derechos y exigir cambios trascendentales para salir de la crisis

“No sólo queremos impulsar cambios, queremos ser parte de los mismos”. Eran palabras de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de la Confederación de CCOO, en una asamblea que contó con una asistencia masiva de delegados y delegadas y que se celebró en el pamplonés Hotel Tres Reyes a modo de preámbulo de la cuarta edición de la Escuela sindical Javier Irigoyen.

El máximo dirigente de CCOO y su homólogo en nuestra comunidad, José M^º Molinero, hicieron un exhaustivo diagnóstico de coyuntura socioeconómica actual, analizando sus principales causas y explicando a los asistentes las propuestas que esta organización pone encima de la mesa para salir de la crisis.

Molinero insistió en la necesidad de cambios trascendentales, tanto en el Estado como en Navarra, “una transformación que no puede venir de la mano de reformas laborales”. Aseguró que CCOO no va a permitir ningún recorte de derechos laborales, premisa a partir de la cual va a seguir apostando por el diálogo social. Un diálogo social que tal y como apuntó “en estos momentos está difuso en Navarra”, por lo que hizo un llamamiento al ejecutivo foral para su reactivación. El líder sindical señaló que el diálogo social “es ahora más necesario que nunca” y “que hay que seguir manteniendo la tensión”.



Molinero y Toxo antes de intervenir en la asamblea.

En sintonía con estas declaraciones, Ignacio Fernández Toxo explicó cómo se ha llegado a la actual situación, refiriéndose en concreto a España “donde, aún sin crisis financiera internacional hubiera habido crisis”. El máximo dirigente de CCOO desgranó la propuesta elaborada por el sindicato para reactivar la economía y el empleo, insistiendo en la necesidad del diálogo social como condición “sine qua non” para despejar el enrarecido horizonte actual.

Toxo afirmó que la primera preocupación de CCOO son las personas, particularmente, las que están perdiendo el empleo o no pueden acceder a él, y en este sentido apuntó como pasos necesarios: 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, etc.

La propuesta de CCOO plantea asimismo una reactivación de la economía y la revisión del funcionamiento del sistema financiero. Metas para el sindicato sólo posibles con una base industrial sólida que invierta en I+D+i; con un el sistema educativo más y mejor vinculado al sistema productivo; y con la consolidación y ampliación de la protección social.

Ekonomiaren indarberritzea eta finantza sistemaren funtzionamenduaren berrikuspena aldarrikatzen du CCOO sindikatuak.

La asamblea reunió a numerosos delegados y delegadas.



Más de 56.000 trabajadores sufren el bloqueo de la negociación de los convenios

CCOO emplaza a las patronales a desbloquear la situación.

La situación de los trabajadores y trabajadoras en materia de negociación colectiva es hoy por hoy, deficitaria: a fecha de cierre de esta edición, sólo se habían negociado en Navarra 8 convenios de los de 55 que se tenían que negociar a lo largo del 2009, es decir, que había 47 pendientes. A estos hay que sumar los 21 convenios colectivos que no se han firmado durante 2008 y los 73 convenios vigentes en los que no se han pactado las revisiones salariales. En definitiva, 56.000 trabajadores y trabajadoras afectados.

Desde el sindicato se apuntan dos problemas. Por un lado, el de los convenios que no se negocian, los que han decaído y se tienen que negociar por que en ellos se establecen las subidas salariales, las reducciones de jornada y demás derechos; y por otro, la judicialización de los conflictos, una cuestión que llama la atención especialmente este año: "Además de una retención inaceptable de dinero y cotizaciones de los trabajadores, estamos ante un proceso de judicialización de los conflictos desconocidos desde hace muchos años; la nula voluntad de atender a la razón y el consenso, por parte de las

patronales y empresas más agresivas en este proceso, ha hecho inviable que se alcancen acuerdos e el ámbito estatal", señala Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical de CCOO de Navarra.

Ante la necesidad de desbloquear la negociación de los convenios colectivos y ante las declaraciones de José Manuel Ayesa de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) desmarcándose de los planteamientos salariales de la CEOE (Díaz Ferrán hablaba de bajar los salarios un 1%), desde CCOO se ha emplazado a las patronales navarra a abrir un espacio de negociación en el ámbito de nuestra comunidad para desbloquear la situación. Según señala P. Arriaga "hay que fijar unos objetivos y criterios generales que orienten la regulación de las relaciones laborales en las empresas".

Para la responsable sindical "ante la no firma a nivel estatal del Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) para el 2009, como consecuencia de los planteamientos maximalistas de la CEOE, y ante el desmarque de Ayesa de dichos planteamientos, urge en Navarra la necesidad de desbloquear los convenios colectivos".

La secretaria de Acción Sindical recuerda los efectos positivos que tuvieron los diferentes ANCs fir-

mados en España entre patronal y sindicatos durante los años 2002 y 2008, acuerdos que permitieron conjugar la ampliación de los derechos de los trabajadores y la mejora de sus condiciones de trabajo con los intereses empresariales. "La decisión de la CEOE de no renovar para 2009 el ANC- afirma- no puede frenar los procesos de discusión y acuerdo de los convenios y en Navarra se puede abrir un buen escenario para que esto no ocurra".

Criterios sindicales

En este ámbito, CCOO seguirá defendiendo sus criterios sindicales para la negociación colectiva de 2009, entre ellos, los siguientes:

- Mantenimiento del 2% de IPC previsto como referencia básica para los incrementos salariales.
- Cláusula de garantía salarial.
- Reforzar la estabilidad del empleo con medidas alternativas a la destrucción del mismo en las empresas con dificultades económicas.
- Negociación de medidas y planes de igualdad.

Para CCOO el estado actual de la negociación colectiva es crítico.





Análisis. El diálogo social a debate

ESPAÑA

Claves para entender el bloqueo



El pasado 24 de julio el Gobierno de España ante la imposibilidad de alcanzar acuerdo alguno, dio por finiquitado el proceso de diálogo social iniciado en julio de 2008 con los agentes económicos y sociales. CCOO culpó a la CEOE y a sus posiciones maximalistas de reventar el proceso y de mantener una actitud irresponsable ante la actual coyuntura de crisis, en la que España tiene una tasa de paro que roza el 18% certificando la peor recesión económica de los últimos 30 años.

En las siguientes líneas se desgranarán algunas de las claves que han hecho fracasar el diálogo social en España y que están relacionadas con dos modelos diferentes de enfrentarnos a la crisis: el de la patronal, que sitúa la competitividad de las empresas en la reducción del coste laboral y la desregulación de los derechos de los trabajadores y el de CCOO que apuesta por reforzar la protección social, direccionar la inversión hacia la reactivación de la economía e impulsar un cambio en el patrón de crecimiento.

Las líneas rojas. La quiebra de los marcos previamente consensuados.

- **La patronal propone:** La actitud de CEOE en el proceso de Diálogo Social y su decisión de presentar el documento de 23 de julio, después de más de dos meses de negociación puso en evidencia su intención por impedir un acuerdo. Su pretensión de abordar reformas estructurales, incluida la laboral, junto a su intención de reducir los costes del factor trabajo por la vía de las cotizaciones sociales, aun a costa de poner en riesgo los sistemas de protección social, no tenían cabida ni en los consensos establecidos a partir de la Declaración de julio

de 2008 ni en el desarrollo de los acuerdos vigentes. Por eso ha optado por la ruptura de las reglas del juego y de los marcos consensuados.

- **La realidad nos dice:** Esto sólo sucede cuando alguien decide que puede obtener mayores resultados al margen de la negociación. En definitiva, cuando CEOE expresa que hay que negociar sin líneas rojas ni perímetros definidos nos está diciendo que hay que decidir medidas al margen del diálogo social, que sólo puede dar resultados cuando todas las partes definen, como hemos dicho, los aspectos que pueden y deben ser abordados.
- **Nuestra postura:** La posibilidad de recuperar un clima de diálogo social dependerá de que todas las partes acepten un marco y unos objetivos de negociación directamente relacionados con la mejora de la protección social, la reactivación de la economía y el avance hacia un nuevo patrón de crecimiento, objetivos que gobierno, patronal y sindicatos debemos asumir como propios.

Reducir los derechos de los trabajadores. Abaratar el coste del despido

- **La patronal propone:** En su último documento la CEOE propone modificar la regulación actual de los costes de extinción (despido) de los contratos temporales y los contratos indefinidos. Parte de la base de que habiendo un mercado laboral muy segmentado en dos sectores, uno muy protegido y otro que tiene muy baja protec-



ción, hay que tender a igualarlos... a la baja. Sobre esta base han construido la propuesta de contrato único, reivindicando un nuevo contrato anticrisis con un coste de indemnización de 20 días por año trabajado.

- **La realidad nos dice:** Un estudio reciente del Gabinete Jurídico de CCOO con datos del Ministerio de Trabajo ponía de relieve que el coste medio efectivo del despido en España fue de 14,21 días por año trabajado en 2007. Unos datos que ni siquiera llegan a los 20 días por año que están demandando los empresarios para los nuevos despidos improcedentes, y que por tanto demuestran la supuesta rigidez del mercado de trabajo que pregona la patronal y las afirmaciones de que el despido resulta muy caro en España.
- **Nuestra postura:** CCOO lo ha dicho por activa y por pasiva. No vamos a permitir entrar en el juego de abordar una reforma laboral que vaya en la dirección de recortar derechos de las trabajadoras y trabajadores con medidas encaminadas a abaratar el despido y descausalizarlo.

Debilitar los sistemas de protección social. Reducir las cotizaciones a la SS.

- **La patronal propone:** Otra de las claves para comprender el encallamiento del diálogo social se encuentra en la inasumible propuesta de la CEOE de reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. La CEOE propone recuperar lo que definen como "exceso de financiación empresarial" que a su vez valoran en 15.302,89 millones de €. La propia patronal evalúa cada punto de reducción de la cotización de cuotas empresariales por contingencias comunes, en el ámbito privado, en algo menos de 2.500 millones. Es decir, estamos hablando de 6 puntos de reducción, que de aplicarse absorbería ese supuesto exceso de financiación empresarial en tan solo un año.
- **La realidad nos dice:** La propuesta tendría repercusión en un descenso del coste laboral para el empresario, una pérdida en la remuneración de los asalariados y una bajada en los ingresos de las

Administraciones Públicas. Las simulaciones realizadas por CCOO, considerando la evolución demográfica y el crecimiento de la economía, certifican que la propuesta patronal conllevaría la entrada inmediata del sistema en déficit y el agotamiento del actual Fondo de Reserva en menos de cuatro años.

- **Nuestra postura:** CCOO aboga por fortalecer los sistemas públicos de protección social garantizando su viabilidad en el tiempo. Queremos pagar mejores pensiones, a un mayor número de pensionistas, y durante un mayor número de años. Esto exige un ajuste permanente del sistema para garantizar su futuro, compromiso que CCOO asumió desde el primer instante y que hemos traducido en acuerdos desde 1996.

CCOO ante el nuevo escenario

La crítica situación por la que atraviesa nuestra economía y sus consecuencias sociales requieren de un esfuerzo colectivo que vaya en la dirección de superar las diferencias y desde la responsabilidad, impulsar las medidas oportunas para proteger a los más débiles y salir de la crisis. CCOO no ha dado por roto el diálogo social, si bien es cierto que ha terminado una fase sin acuerdo.

CCOO tiene claro que papel debe jugar ante el nuevo escenario. En primer lugar, el sindicato va a trabajar para intentar desbloquear y recuperar el diálogo social tripartito. A corto plazo, influyendo sobre las decisiones que el Gobierno está poniendo en marcha tras la finalización del actual proceso en materia de protección social, actividad económica y reestructuración del sector financiero. A medio plazo, interviniendo activamente sobre los elementos que han de configurar el cambio de patrón de crecimiento, como el Desarrollo sostenible, la Mesa de la industria, Política energética, Pacto Educativo, Pacto Sanitario, Pacto de Toledo, Dependencia. En segundo lugar, CCOO va a trabajar en clave de movilización para defender los derechos y las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, tanto en el ámbito del diálogo social como en el de la negociación colectiva, también bloqueada por las posiciones de la patronal.

Sindikatuak hiru partero giza elkarrizketa desblokeatzeko eta berreskuratzeko lan egingo du



NAVARRA

Objetivos: el empleo, la formación y la cohesión social



También en Navarra el Diálogo Social necesita de un importante impulso. Por ser un elemento clave como herramienta de mejora de las condiciones de vida, el Diálogo Social debe dar los frutos deseados para nuestra comunidad. Más aún ante la actual coyuntura de crisis, donde es más necesario que nunca impulsar medidas para mejorar la situación de los más desprotegidos.

Es prioritario abordar tres cuestiones de máximo interés para situar, tanto muros de contención a las situaciones de precariedad de las familias y las personas, como elementos de mejora de nuestro entramado productivo que nos permitan ahondar en una economía más fuerte. Por ello, CCOO va a exigir:

Reforzar las medidas de EMPLEO para atender a los más desprotegidos.

- Reforzar las políticas activas de empleo de cara a analizar los elementos que deben afinarse para mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores y trabajadoras.
- Acoplar las ayudas de protección social del Estado (420 euros) a la realidad de Navarra.
- Vehiculizar las ayudas a las personas ligadas a proyectos de incorporación laboral y de mejora de su empleabilidad.

Impulsar la FORMACIÓN a través del desarrollo de un Plan de Formación para el Empleo que permita que el reto de formación permanente se desarrolle, dando las mismas oportunidades a todos.

- Poniendo en marcha políticas para la minoración del fracaso escolar y para luchar contra el abandono escolar prematuro.
- Mejorando las competencias transversales de los estudiantes.
- Mejorando la Formación Profesional Reglada.
- Desarrollando el nuevo Sistema de las Cualificaciones y de la Formación Permanente, desarrollando las redes de información y orientación, de centros de formación y la Agencia Navarra de Acreditación.

Ampliar la COHESIÓN SOCIAL fortaleciendo los sistemas de protección a los más vulnerables.

- Puesta en marcha de la Mesa de Cohesión Social para la generación de oportunidades para todos, evitando la precarización social y económica de una parte importante de nuestra sociedad.
- Acordar un modelo de desarrollo de los servicios sociales y atención a la dependencia vinculado a la generación de empleo de calidad y servicios de calidad.

Estos tres ejes de intervención se muestran como inaplazables. Son ejes que se transversalizan entre ellos, es decir que deben avanzar en coordinación e integración. En lo concreto, es imprescindible vehiculizar ayudas a las personas ligadas a proyectos de incorporación laboral y de mejora de su empleabilidad a través de la formación y del conocimiento. Esto nos debería permitir mejorar las ayudas que se reglamenten a nivel estatal introduciendo contrapartidas que apuesten por la rápida reincorporación al mercado de trabajo de la gente que está siendo expulsada del mismo.

Esta mejora de la empleabilidad va directamente vinculada a la creación de un sistema formativo permanente que, ligado al sistema de cualificaciones, certifique, garantice y promueva el reciclaje y el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras.

Todas ellas son apuestas de futuro que deben venir apoyadas por políticas de prevención social y de generación de herramientas de solidaridad. Tanto la Ley de Servicios Sociales, como la Ley de Atención a la Dependencia, deben ser objetivos claros de trabajo garantizando, por un lado, su eficacia como instrumentos de dotación de derechos sociales, y por otro, convirtiéndose en sectores económicos de calidad en el empleo.

En definitiva, abogamos por un diálogo social amplio, con contenidos y con compromisos, que mire a presente y a futuro, y que sea capaz de poner bases tanto de solidaridad, como de competitividad social.

CCOO sindikatuak giza elkarrizketa zabal, mamitsu eta leial baten alde apustu egiten du, gaur egunera eta etorkizunera begiratzeko duen giza elkarrizketa baten alde.



De izda a dcha.: Fermín Laspeñas (delegado de CCOO en Canal 6); Javier Ibáñez (secretario de la FSC); Sonia Pedrosa (responsable de Medios de Comunicación de la FSC); Javier Aldama (delegado de CCOO en TVE Navarra); Juan Martínez (responsable estatal del sector de Medios de la FSC); Javier Lorente (delegado de CCOO en Onda Cero).

Sindikatuak, komunikabideen langileen eskariak eta beharrak ezagutu nahi ditu.

Primeros pasos de la Agrupación de Trabajadores y trabajadoras de los Medios de CCOO de Navarra

Empleo, calidad y pluralidad en portada

El pasado mes de junio, CCOO de Navarra constituyó un grupo de trabajo para el sector de medios de comunicación con el objetivo de afrontar de manera eficaz las necesidades concretas del sector en nuestra comunidad, así como proponer medidas que garanticen el empleo, la calidad y la pluralidad.

Y es que, hasta ahora, todas las acciones emprendidas en el sector se han llevado a cabo de manera individualizada, a través de la negociación de nuestras delegadas y nuestros delegados en el ámbito de la empresa. La Agrupación de Trabajadores y Trabajadoras de los Medios de CCOO de Navarra surge con el propósito de alcanzar la unidad necesaria para abordar un sector muy desestructurado laboral y profesionalmente.

Para conseguir este objetivo, este grupo se plantea como primer reto la creación de una red fluida de comunicación bidireccional entre la agrupación y los trabajadores, que permita conocer las demandas y necesidades reales de los profesionales de la comunicación, y hacer propuestas ajustadas al contexto actual.

Actualmente, la agrupación está trabajando en varios frentes:

- En primer lugar, denunciar la continua pérdida de empleos y derechos laborales y profesionales, agravada por la crisis. Estamos en pleno proceso de reconversión sectorial digital (en prensa, radio y TV) que debería abordarse desde planteamientos de progreso, que permitan cumplir con su función de servicio público, ampliando su alcance y acceso

social, y no desde la ambigüedad y recetas tendentes a cuestionar derechos laborales y profesionales.

- Por ello, al mismo tiempo, CCOO ha puesto en marcha una campaña de movilizaciones en defensa del empleo en los medios pretendiendo sensibilizar a la ciudadanía de los riesgos de la pérdida de calidad en la información como consecuencia de la precarización del sector. Además de ser un derecho constitucional, la información es uno de los pilares fundamentales en toda sociedad democrática.
- Exigir al gobierno central y las administraciones que desarrollen las medidas necesarias para el mantenimiento del empleo y de los derechos en los medios, mediante la recogida de firmas en apoyo de las reivindicaciones del sector, que se pueden simplificar en: creación y regulación de un nuevo modelo de radio, televisión y nuevos servicios de comunicación; con la participación de todos los agentes implicados (gobierno, asociaciones empresariales y sindicatos); y profesionalización de la actividad periodística.
- Elaboración de un diagnóstico de la situación actual de los profesionales de los medios en Navarra como herramienta imprescindible para promover acciones y movilizaciones concretas en el ámbito de la Comunidad Foral.
- La agrupación se preocupa también por la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y ha ofertado algunos cursos on line con la finalidad de facilitar su realización y la actualización de conocimientos.



Zalain Transformados amenaza de deslocalización progresiva

La dirección presenta un ERE de 140 despidos

La dirección de Zalain Transformados, presentó en el mes de julio al Comité de Empresa un plan de viabilidad, consistente básicamente en los siguientes puntos:

- Extinción de contratos a 140 trabajadores y trabajadoras (70 de mano de obra directa y 70 de mano de obra indirecta).
- Regulación de jornada a 23 trabajadores más (prolongación de actual ERE).
- Renunciar al convenio colectivo propio de Zalain Transformados y adoptar el convenio provincial.
- Externalización de todos los servicios posibles para subcontratar por menor coste.

La dirección del centro se ampara en los resultados negativos producidos por el descenso de volumen de mercado del sector de la automoción para justificar la drástica reducción de plantilla de manera permanente. Argumenta que con el recorte salarial y de derechos que plantean se podría entrar en beneficios en 2011.

La Federación de Industria y la representación de CCOO de Navarra en el centro de trabajo, denuncian, entre otros aspectos, la ausencia absoluta de previsión de inversiones dentro de un plan industrial que contemple una mayor diversificación de producto.

Asimismo, cuestionan la destrucción de puestos de trabajo planteada de manera definitiva, así como la renuncia de derechos históricos de la plantilla que ya está sufriendo las consecuencias de un expediente de regulación de jornada sin ningún tipo de complemento salarial ni mejoras sociales, que aprobó el Gobierno de Navarra ante el desacuerdo de la parte social.

Para CCOO se trata más de una deslocalización progresiva que inevitablemente llevará al cierre de la empresa en un futuro no muy lejano.

El Comité de Empresa, compuesto por 4 delegados de ELA, 4 LAB, 3 UGT, 1 CCOO y 1 CC, ha sido emplazado por la dirección a comenzar las negociaciones una vez finalizado el periodo vacacional.

**Industria Federazioak
Zalain enpresaren
inbertsio ardura falta
salatzen du.**



Consmetal: crónica de un despropósito

Negativa de la Dirección a recoger las sentencias de extinción voluntaria de contratos

La plantilla de Consmetal, compuesta por 34 personas, en huelga desde el pasado 1 de julio, vive desde hace meses en una dramática situación provocada por la deuda salarial generada desde el mes de diciembre de 2008. Desde entonces la representación sindical CCOO y UGT se ha negado a aceptar los despidos y recortes salariales propuestos por la dirección y ha exigido que se sigan los cauces legales para estas propuestas y se explicaran los planes de futuro de la empresa y su viabilidad, algo que no se ha hecho en ningún momento. Los trabajadores y trabajadoras vienen denunciando los continuos impagos de nóminas ante la Inspección de Trabajo, hecho que finalmente ha provocado que prácticamente la totalidad de la plantilla haya demandado a la empresa, solicitando además la extinción voluntaria de contratos, al amparo del art. 50 del E.T., por falta de pago en el abono del salario pactado, con la indemnización máxima de 45 días por año de servicio.

Estas demandas han generado por el momento 10 sentencias favorables a los trabajadores, que no se

pueden ejecutar ya que la dirección se niega a recoger las notificaciones de las mismas, por lo que no se pueden cobrar indemnizaciones ni deuda salarial ni, lo que es más importante, extinguir la relación laboral con Consmetal para solicitar el desempleo.

Haciendo caso omiso de estas sentencias y otras causas pendientes, el 31 de julio la Dirección entregó a la representación sindical un ERE de extinción de contratos de la totalidad de la plantilla, en donde se incluían a los 10 trabajadores autorizados a extinguir su contrato previamente por el juez, y a la mayoría de otros trabajadores que están pendientes de juicio. Los sindicatos mostraron su tajante disconformidad, negándose a comenzar la negociación del período de consultas mientras no se modificase la lista de personas afectadas y se subsanen varios importantes defectos de forma que afectarían a la indemnización de todos los afectados por el ERE.

En definitiva, CCOO y UGT no se niegan a negociar este expediente pero exigen que se excluya del mismo a las personas que ya tienen sentencia y a las que tienen el proceso iniciado, se subsanen los errores relativos a los salarios -que afectarían a su cobro indemnizaciones y de prestaciones por desempleo por la no aplicación del convenio de metal-; se incluya exclusivamente a aquellas personas que voluntariamente estén interesadas y se cumplan estrictamente los requisitos marcados por la ley, puesto que la Dirección no ha notificado todavía el ERE al Gobierno de Navarra "haciendo gala una vez más de sus maquiavélicas maniobras, pensadas para que los trabajadores no puedan cobrar ni un solo euro por encima de los límites del Fogasa"

Ambos sindicatos denuncian "la impunidad y el cinismo con los que esta empresa pretende eludir sus responsabilidades con la plantilla, no hacer frente a sus deudas salariales que ha arrastrado a los trabajadores y trabajadoras a situaciones personales dramáticas y perjudicarles hasta el último momento".

Javier Martín, delegado de CCOO en Consmetal.



[federaciones]

agroalimentaria y comfia

EN EL PRIMER CONSEJO DE LA FEDERACIÓN
AGROALIMENTARIA TRAS SU CONGRESO

Responsables estatales de CCOO debaten en Pamplona sobre la crisis y el régimen especial agrario

El Consejo de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra, el primero tras su tercer congreso, contó con la presencia del secretario general en el ámbito estatal, Jesús Villar, y de Paloma López, secretaria de Empleo y Migraciones de la Confederación de CCOO.

El análisis de la crisis y el repaso a las propuestas sindicales para hacerle frente, una radiografía del momento actual del diálogo social, las reivindicaciones del sindicato en la negociación colectiva; así como cuestiones más específicas del sector, como por ejemplo la integración del Régimen Especial Agrario (REASS) en el Régimen general de la Seguridad Social, fueron los principales ejes del debate.

Jesús Ceras, secretario de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra, resaltó la necesidad de conseguir mayor protección de los trabajadores y trabajadoras y de preconizar las medidas más efectivas para la reactivación económica y la recuperación del empleo. Insistió en el rechazo del sindicato a una supuesta reforma laboral y a la reducción de las cotizaciones sociales como soluciones a los problemas, y subrayó la necesidad de trabajar en otra clave "en la que pongamos en el centro a las personas".

La importancia del diálogo social y el "despabilamiento" del mismo en Navarra fueron otros de los asuntos abordados. Como lo fue también una histórica reivindicación de la Federación Agroalimentaria del sindicato: la reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). CCOO considera "discriminatorio, injusto, insolidario y perjudicial para los trabajadores y trabajadoras del campo continuar en el REASS", por lo que insta al ejecutivo estatal a cumplir con su compromiso de presentar un proyecto de ley para derogarlo y aprobar el ingreso definitivo de los trabajadores del sector al Régimen General de la SS.

Jesús Villar y Jesús Ceras, secretarios estatal y navarro de la Federación agroalimentaria respectivamente.

Fusión de cajas: la garantía del empleo como punto de partida

CCOO pide un acuerdo laboral en este sentido

Ante los diversos procesos de integración y de fusión de cajas de ahorro que están anunciados en todo el Estado y ante los que previsiblemente se van a producir en un futuro, CCOO pone especial acento en las garantías en materia laboral: "Para nosotros el empleo es una prioridad y vamos a oponernos frontalmente a cualquier integración y/o fusión que lo ponga en riesgo y que no salvaguarde los intereses de las plantillas", afirma en este sentido Josu Ros, secretario general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos del sindicato en Navarra (COMFIA-CCOO). El sindicato apuesta por la firma de un acuerdo laboral de garantía de empleo en las cajas y sus grupos empresariales, así como por la homogeneización de las condiciones de trabajo para la cohesión laboral.

De igual forma, considera necesario además que, previa a cualquier valoración sobre un proceso de integración, se conozcan estas garantías de empleo y cohesión social, además de los pormenores del plan de viabilidad, el modelo de empresa, los aspectos institucionales y sociales, etc.

Asimismo, desde COMFIA-CCOO se van a exigir garantías en el apartado económico y empresarial. "Cualquier proyecto de integración y/o fusión debe demostrar su solidez a futuro - apunta J. Ros - y por ello vamos a exigir la presentación de un proyecto viable basado en aspectos puramente económicos y de utilidad social".

CCOO entiende además que la nueva entidad fruto de la fusión y/o integración debe garantizar la concepción de la caja como una entidad de propiedad social, "conformando sus órganos de gobierno, obra social y código de conducta desde una perspectiva de responsabilidad social para el conjunto de la sociedad".

**Enplegua arriskuan jartzen duen
edozein integrazio edo bat-egite
akordiora aurre egingo dio sindikatuak.**



Saldos en derechos laborales en el Convenio de Grandes Almacenes

El acuerdo entre la patronal y FASGA y FETICO, un claro paso atrás para CCOO

Tras tres meses paralización de las negociaciones del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes por ausencia de la patronal, en agosto, en medio del periodo vacacional, se pactó un acuerdo entre ANGED y los sindicatos FASGA y FETICO, a espaldas de los sindicatos de clase. Acuerdo que según señala Juan Antonio Vidal, secretario de la Federación de Servicios Privados, "empeora claramente las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de este importante sector, que emplea a más de 3.000 personas en Navarra". CCOO considera inaceptables las condiciones que se recogen en el texto "firmado por los sindicatos amarillos, con el pretexto de la crisis".

Las modificaciones más importantes del convenio 2009 - 2012, son las siguientes:

CCOO considera que el convenio firmado para grandes almacenes empeora las condiciones laborales.

- La subida salarial para el año 2009 del 2%.
- Los incrementos salariales para los años 2010, 2011 y 2012, están basados en fórmulas que dependen de la evolución del consumo en esos años. "No hay cláusula de revisión salarial que garantice el IPC real de cada uno de los años, afirma J. A. Vidal. Casi pretenden que devolvamos dinero si la evolución del sector no es positiva." Únicamente se garantiza un incremento sobre tablas del 1%, por lo tanto en caso de que la inflación sea superior no se cobraría la diferencia.
- En incapacidad temporal, los 3 primeros días de la baja no se cobran y solo se haría y al final del año, si a lo largo del año solo has tenido una única baja. "Se pacta una clara pérdida de derechos en materia de bajas".
- No se reduce la jornada anual del convenio quedándose en 1.770 horas.
- No se recoge de forma satisfactoria el descanso semanal de dos días en el sector "al que tenemos derecho por sentencias del Tribunal Supremo.



Impulsar la negociación colectiva en Droguerías y Almacenistas de frutas

En estos momentos la Federación de Servicios Privados está presente en las mesas de negociación de los convenios sectoriales de Droguerías y de Almacenistas de Fruta.

En Droguerías la patronal propone un convenio a tres años con incremento salarial para cada año del IPC real del año anterior, "propuesta escasa y alejada de las pretensiones sindicales, que pasan por la mejora incrementos por encima del IPC y mejoras en materia de contratación".

Por otro lado, en Almacenistas de Frutas y Verduras, la negociación se retomará en septiembre. Desde CCOO se va a insistir en la necesidad de integrar el convenio en el de Almacenistas de Alimentación, para el año 2010.

Más información:

www.ccoonavarra.org
Federación Servicios Privados

CCOO sindikatuak barazki eta fruta biltegien hitzarmena janari biltegien hitzarmenan integratzea aldarrikatzen du.



[federaciones]

sanidad y fecoma

Sanidad define su plan de trabajo para otoño



El Consejo de la federación avaló por unanimidad el informe de la secretaria general

A finales de junio se celebraba Consejo de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Navarra en el que se aprobó el reglamento de este órgano de dirección, así como el informe de la secretaria general, Carmen Pueyo, y los planes de trabajo para después del verano.

Carmen Pueyo informó acerca de las cuestiones más importantes que en este momento se están planteando en el capítulo de la sanidad pública. Apuntó que tras 18 meses de negociación del convenio de funcionarios la situación actual es de bloqueo y que se está a la espera de que la Administración modifique su postura. Este proceso ha llevado a realizar concentraciones, manifestaciones, asambleas y distintas movilizaciones "que no han contado con el apoyo esperado; tendremos que continuar intentándolo después del verano" afirmaba C. Pueyo.

Respecto a la Atención Primaria se ha formado una comisión de seguimiento del acuerdo 13 de marzo del 2008 en la que tienen presencia todos los sindicatos que en dicha mesa tienen derecho a representación (CCOO, UGT, ELA, AFAPNA, LAB, SMN, SATSE Y USAE). En se trata de buscar soluciones a los problemas importantes que padece este sector (Atención Primaria y Servicio de Urgencia Rural).

Ya en el ámbito interno, se informó del nombramiento de Isabel Zabaleta como responsable de Sanidad privada y de María Muñoz de Tudela.

Lehendabiziko Atentzioa akordioaren segimendu komisió bat sortu da.

CCOO afirma que en la Construcción no se han generado nuevos empleos

Fondo Estatal de Inversión Local: ¿castillos en el aire?

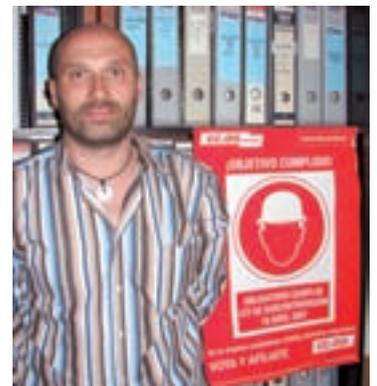
CCOO cuestiona las cifras facilitadas por el Ministerio de Política Territorial respecto al número de empleos generados en Navarra con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local. Según dichas fuentes, en Navarra se habrían generado 6.042 nuevos puestos de trabajo en los 575 proyectos que ya se han financiado con el plan, lo que supone 1.000 empleos más de los inicialmente previstos.

José Ramón Ibáñez, secretario general de la Federación de Construcción de CCOO de Navarra afirma que los datos publicados "no se corresponden con la realidad del empleo en el sector que está siendo uno de los más castigados por la crisis, y que en cualquier caso, el Fondo Estatal de Inversión Local habrá ayudado a mitigar la destrucción de empleo pero no a generar nuevos puestos de trabajo".

Ibáñez reitera que "según los datos de los Servicios Públicos de Empleo, el número de parados en el sector de la construcción en Navarra se ha incrementado en un 98,8% en el último año, al pasar de los 2.862 desempleados registrados en junio de 2008 a los 5.689 desempleados registrados en junio de 2009".

Asimismo, destaca que "según los últimos datos de la EPA el sector de la construcción en Navarra ha perdido 11.100 empleos en el último año, al pasar de los 35.300 ocupados en el II trimestre de 2008 a los 24.200 ocupados en el II trimestre de este año. Es decir, la construcción ha perdido en un año el 31,4% de su empleo". Según J. R. Ibáñez, "con estos datos es muy difícil creer que el Fondo Estatal de Inversión Local haya generado 6.000 nuevos empleos, que vendrían a representar el 25% del empleo en el sector".

Para el sindicato es necesario e imprescindible potenciar la inversión pública para incentivar la actividad del sector, "pero que en cualquier caso estas medidas deben ir complementadas con otras de carácter estructural que permitan una mayor dinamización de la actividad constructora".



José Ramón Ibáñez, secretario general de FECOMA.



El Pacto Educativo no pasa de curso

Cumplimientos pero también dificultades y retrasos en su desarrollo

Suma y sigue

El anuncio del consejero Pérez Nieves del incumplimiento del Acuerdo de Desarrollo firmado en Junio de 2008 en lo referente a varios temas de plantillas que deberían ponerse en marcha en el curso 2009-2010, desató una nueva crisis en el desarrollo del acuerdo. "La falta de dotación presupuestaria -afirma Elizalde- ha sido de nuevo la excusa para incumplir la aplicación al profesorado de Infantil y Primaria del tope de 22 sesiones de docencia directa y de la reducción horaria por itinerancia a partir de las sesiones de docencia directa, medidas que iban a suponer la creación de más de 100 nuevos puestos de trabajo".

Así las cosas, CCOO reitera su compromiso con la defensa del Pacto Educativo y anuncia para este curso el impulso de todas las iniciativas a su alcance para exigir el cumplimiento de los acuerdos, "sin descartar el recurso a la movilización del profesorado".



Representantes sindicales de Enseñanza

En la cruz de la moneda, las relaciones con el Departamento de Educación: "Una y otra vez han manifestado reticencias al cumplimiento del pacto y muchos de los aspectos recogidos en el mismo han sido objeto de discrepancia y han requerido la firma de un Acuerdo de Desarrollo para establecer nuevas condiciones y calendarios de implantación.

José Elizalde apunta que los sindicatos han denunciado la constante actitud de Educación de realizar sus propias interpretaciones de las medidas acordadas y su falta de flexibilidad a la hora de alcanzar acuerdos, lo que se ha traducido en demasiadas ocasiones en una mera imposición de sus posicionamientos. "Un ejemplo claro ha sido la regulación unilateral por el departamento de un nuevo Sistema de Gestión de Listas del Profesorado contratado, que se ha puesto en marcha este curso sin alcanzar ningún consenso en la Comisión de Seguimiento ni en la Mesa Sectorial".

La puesta en marcha de la jornada continua y flexible en Infantil y Primaria es otro asunto polémico; como lo es también la vulneración del calendario previsto para la puesta en marcha de los centros de atención preferente, la dotación de personal de intervención social, la conversión de los IESOs en IES, las medidas de mejora para la Formación Profesional, la dotación de personal administrativo a zonas rurales, las medidas en materia de salud laboral y de formación... Asimismo, el Departamento de Educación está agotando todos los plazos para sacar adelante la normativa que debe recoger y consolidar las mejoras acordadas el Decreto Foral de Jornada y Horario del Profesorado.

Tras sus dos primeros años de implantación, el Pacto para la Mejora de la Calidad de Enseñanza Pública Navarra 2007-2011, que afecta a 250 centros de todas las etapas educativas, 8.000 profesores y más de 60.000 alumnos, ha estado rodeado de constantes polémicas y tensiones entre la administración educativa y las organizaciones sindicales. Una controversia que, tal y como señala José Elizalde, secretario de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra, continúa candente "con importantes discrepancias e incumplimientos que se han visto agudizados por las restricciones presupuestarias provocadas por la crisis".

Las medidas del pacto que se han implantado han supuesto importantes mejoras en las dotaciones y recursos de los centros públicos, así como en las condiciones laborales del profesorado: ha generado un crecimiento de las plantillas de alrededor de 700 docentes, lo que ha permitido incrementar la contratación y sacar a oferta pública de empleo más de 1.000 puestos de trabajo.

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. Merindad, 21, bajo • 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, N°7 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



Pamplona

acoge las **segundas jornadas** de formación del **112**



Al cierre de esta edición se estaban dando los últimos retoques a las II Jornadas de Formación del 112. Bajo el título "Necesidades formativas en los centros de emergencias 112" y organizadas por la Federación de Servicios a la Ciudadanía, el encuentro se iba a desarrollar los días 2 y 3 de octubre en el salón de actos del Departamento de Medio Ambiente. El perfil de los profesionales de los centros de emergencias 112, los actuales requisitos académicos y aspectos relacionados con la salud laboral, la seguridad, los conocimientos en grandes catástrofes o la violencia de género, han sido las principales cuestiones entorno a las cuales se va a trabajar en el encuentro. Una cita en la que también se analizarán la formación a través de los sindicatos en los centros 112, la formación continua y el futuro europeo del 112.

Industria textil:

un convenio bien rematado

No se ha perdido ningún derecho fundamental y se contemplan importantes avances

El pasado 3 de julio, tras varios retrasos injustificados, se publicó en el Boletín Oficial de Navarra, el Convenio para la Industria Textil de Navarra. Este convenio firmado por CCOO, UGT y ADETEN (Asociación de empresarios de textil de Navarra) el 7 de Abril de este año, no tiene una gran importancia cuantitativa, pero sí cualitativa, pues siendo un sector en crisis permanente, el convenio colectivo no ha perdido ningún derecho fundamental para los trabajadores y trabajadoras y contiene cuestiones interesantes a resaltar.

La duración del convenio es para dos años, 2009 y 2010. Se mantienen unos incrementos salariales por encima del IPC real (0,6% más para cada año) pero con cláusula de revisión solo al alza, por lo que si el IPC previsto, es mayor que el real, la diferencia beneficia a los trabajadores. Esto es lo que ha ocurrido en el 2008.

La jornada es de 1.744 horas al año, en 218 días, de lunes a viernes, de las cuales 16 horas (dos días) son de asuntos propios remunerados, con lo que la plantilla trabaja 216 días reales.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, además de las facilidades recogidas en la propia Ley, se amplían dos cuestiones fundamentales:

una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo y la reincorporación inmediata para cualquier trabajador (por las necesidades personales que sean) hasta 1 año. También hay una reducción de jornada del 50%, sin estar limitada al cuidado de un hijo menor de 10 años, ni al cuidado de familiares hasta 2º grado de parentesco, que ya están recogidas en otros apartados.

Por otra parte, se tiene un premio de fidelidad, para las personas que abandonan su empleo al llegar la edad de jubilación desde los 60 años hasta los 65.

Ricardo Jimeno, secretario de la Federación de Textil y Químicas, apunta que "como es ya tradicional", ni ELA, ni LAB han firmado el convenio, "aunque objetivamente sea un buen convenio, que mejora ampliamente, lo que han firmado ellos mismos en otros sectores; pero es más fácil criticar que garantizar condiciones laborales dignas en un sector tan en recesión como la confección textil".

[Lan hitzarmen ona bat izan arren, ELA eta LAB ez dute sinatu.]

Otoño activo en la Federación de Pensionistas

El pasado 10 de septiembre la Federación de Pensionistas y Jubilados celebró el Día del Afiliado/a. La jornada arrancó con una excursión al Parque de la Naturaleza Senda Viva e hizo parada en el Restaurante Hernani en la localidad de Arguedas para comer.

Y dentro de su calendario de actividades, la federación estrenará el mes de octubre con una de sus habituales jornadas informativas. Tras la última de Testamentos y herencias (en la imagen), el 8 de octubre se va a otra sobre dependencias (derechos y prestaciones). Será impartida por técnicos de Bienestar Social del Gobierno de Navarra, Miriam Ochoa, trabajadora social y responsable de la atención en temas relacionados con la Ley de Dependencia y Ley de Servicios Sociales de CCOO Navarra, y por Raquel Batalla, responsable del ser-

vicio de información de la ley en el ámbito estatal. Está prevista también la presencia de Juan Antonio Sánchez Espín de la federación y ejecutiva estatales.



Jornada sobre testamentos y herencias



Responsabilidad Social Empresarial: ¿Etiqueta o compromiso? con el desarrollo?

Desde finales de la década de los 90, CCOO como agente preferente de la mesa de diálogo social, ha prestado especial atención a los cambios que se han ido produciendo en las relaciones empresa-sociedad, entendiendo que tiene mucho que decir en el desarrollo de los procesos de cambio que afectan a todos los sectores sociales. En este sentido, uno de los cambios más importantes en las relaciones empresa/sociedad se ha ido materializando en un concepto que se ha venido a llamar responsabilidad social empresarial (RSE).

Sin ser la única, una de las variables con más peso en la ecuación, y sin la cual no se entendería el nacimiento de la RSE, es la pujanza de la globalización (y no de cualquier globalización, sino de un modelo de globalización determinado: el neoliberal). Como ya sabemos, éste modelo de globalización ha dispuesto un escenario en donde las antiguas fronteras estatales han perdido su efecto, fomentando, en su lugar, un escenario interconectado y poroso en el que las multinacionales del Norte campan a sus anchas, asentándose en las zonas francas, exproliando sus recursos físicos y humanos sin revertir en beneficios para las bases sociales de las poblaciones en las que intervienen. Alrededor de la RSE, cuyos orígenes hay que datarlos en finales de los años 50, se ha ido gestando una nueva concepción de la empresa que ha ido integrando las demandas económicas, sociales y ambientales que han ido surgiendo desde diferentes grupos de interés de la sociedad. Durante este tiempo, muchas han sido las voces, entre ellas con especial fuerza la del movimiento sindical y las ONGD's, que han manifestado la necesidad de que la empresa asuma un compromiso con el entorno en el que incide, exigiendo responsabilidades por todas sus repercusiones negativas. Ante estas demandas, la empresa comienza a tomar conciencia paulatinamente de que, si quiere seguir siendo competitiva a medio y largo plazo, su estrategia no puede basarse únicamente en una maximización de beneficios alicorta.

A priori, y en función de lo arriba presentado, no cabría ningún cuestionamiento de las bondades y virtudes de la RSE, ni de su sentido, legitimidad o compromiso real con el desarrollo de los países del Sur. Sin embargo, existen varias razones para pensar lo contrario, o al menos para mantener una actitud crítica y vigilante. Entre ellas, habría que destacar las siguientes:

- A)** La RSE tiene un carácter voluntario, no está sujeto a la legalidad y son las propias empresas las que deciden en que aspectos quieren declararse socialmente y ambientalmente responsables.
- B)** Se ha comprobado que no hay una relación directa entre medidas RSE y beneficios para las clases que conforman base social.
- C)** No se ha definido cual es el papel del sindicalismo en su aplicación.

Por lo tanto, los términos del debate no gravitan en torno a la disyuntiva RSE sí o RSE no (no cabe duda de que la RSE ha abierto una senda para avanzar poco a poco hacia el desarrollo), sino más bien en torno a las condiciones necesarias bajo las cuales se tiene que cimentar la RSE para no ser asimilada, como un salvavidas autoregulatorio, por el modelo de "desarrollo" neoliberal. La Fundación Paz y Solidaridad trabaja para que este debate se reavive, presionando en sus posibilidades a aquellos agentes que tienen potestad para convertir la RSE, no sólo en una etiqueta comercial de lavado de cara, sino también en medidas efectivas respaldadas por la fuerza vinculadora de la legalidad.

**Gure eña.
Fundación paz y solidaridad**

[GEE-a oinarritu behar dituzten baldintzei buruz eztabaidatzea beharrezkoa da.]

Todo cambia, ¿nada permanece?

Estas instantáneas reflejan nuestro presente y pasado. Todas son recientes aunque no lo parezcan. Cincuenta años las separan. En las de la izquierda, en las de blanco y negro, los protagonistas son nuestros abuelos, padres, primos, vecinos de calle, o de localidad. En las de la derecha, inmigrantes de nuestros días procedentes del Sur que arriban en el Norte rico en busca de una vida mejor. Vamos, lo mismo que hicimos nosotros pero un poco más tarde.



Apresados en Venezuela 160 inmigrantes ilegales Canarios



Inmigrantes senegaleses en cayuco dirección a las Islas Canarias (2009)

Os transcribo parte del texto del periódico que se hizo eco de la llegada del barco español lleno de emigrantes a las costas de Venezuela un 25 de mayo de 1949: "... Un velero destartado ha llegado a la costa con 160 inmigrantes irregulares a bordo. Los sin papeles detenidos, entre los que había diez mujeres y una niña de cuatro años, se hallaban en condiciones lamentables: famélicos, sucios y con las ropas hechas jirones. La bodega del barco, que sólo mide 19 metros de eslora, parecía un vomitorio y despedía un hedor insoportable...". ¿Cuántas crónicas se escriben hoy dibujando un escenario similar en los que sin papeles en condiciones infrahumanas arriban a nuestras costas? Al igual que entonces, muchos quedaron por el camino.

En las imágenes siguientes vemos las colas, los bultos, las pesadas maletas que dejan atrás familias, recuerdos, infancia o amigos. Tampoco aquí vemos grandes diferencias. A veces, muchos tienden a diferenciar el presente del pasado estableciendo líneas que tienen que ver con las maneras de salir del país por ejemplo. Hay una falsa creencia, a veces incluso generalizada, que viene a señalar que los emigrantes españoles salieron con acuerdos y visados, papeles y contratos de trabajo para todos, y soluciones habitacionales incluidas.

Vamos, una especie de todo incluido en una exaltación de las bondades y la planificación del flujo migratorio patrio. Hubo gente que salió con estas premisas pero otros muchos no, al igual que ocurre hoy en día. Seguro que muchos de los que dicen eso, nunca salieron y son los mismos que tienen una actitud menos integradora para con nuestros nuevos compañeros de viaje. Evidentemente las condiciones de vida de la emigración española fueron mucho más agrias y difíciles. Fueron a lugares donde no conocían el idioma, tampoco sus costumbres. Trabajaron duro, con pocos derechos, salarios bajos y sudando cada moneda que se llevaron al bolsillo. Muchos emigrantes salieron de España clandestinamente, bien utilizando los contactos en el extranjero de familiares y paisanos, o, en el peor de los casos, captados por redes de emigración ilegales, que les proporcionaron el transporte y les ofrecían trabajo, en muchas ocasiones engañoso. No son pocas las narraciones, experiencias que al respecto cuentan y que reflejan estas vivencias. Vemos pues, que tras cincuenta años, a parte del color, pocas cosas han cambiado...

Eduardo Jiménez.

Secretario de Migraciones de CCOO de Navarra



Trabajadores españoles con sus modestos equipajes, en el andén de la estación (1954)



Inmigrantes haciendo cola ante una comisaría (2007)



Emigrantes españoles. (1961)



Llegada de inmigrantes por una terminal de aeropuerto (2005)

Ante la crisis, más formación: talleres de empleo y cualificación

El Gobierno de Navarra y los principales agentes socioeconómicos (CCOO, UGT y CEN) han acordado una batería de medidas de formación y empleo para hacer frente al incesante aumento de personas en desempleo. Estas actuaciones se enmarcan dentro del Plan de

Medidas Anticrisis que el ejecutivo ha propuesto para dinamizar la economía y el mercado laboral.

A través de estas acciones de formación para el empleo de carácter presencial, se pretende cualificar y capacitar profe-

sionalmente a las personas desempleadas para que tengan más y mejores opciones de encontrar un empleo.

El plan contempla varios programas y éstos a su vez incluyen diferentes tipos de acciones formativas:

EL PROGRAMA DE FORMACIÓN CUALIFICANTE

Integra dos tipos de acciones, las de formación y los proyectos singulares. En ambos tipos de acciones podrán participar trabajadores y trabajadoras en desempleo inscritos en las agencias de empleo de nuestra comunidad, que hayan agotado las prestaciones contributivas o que no hayan cotizado lo suficiente para acceder a ellas y, además, sean susceptibles de percibir la renta básica.

- **“Acciones de formación”.** Estarán diseñadas a partir de unidades de competencia de certificados de profesionalidad y se corresponderán con alguna de las siguientes especialidades: soldadura, electricidad de edificios, máquina herramienta, atención sociosanitaria a personas en instituciones, atención sociosanitaria a personas en domicilios, auxiliar de ayuda a domicilio, cajero/a, dependiente/a de comercio, técnico/a de audiovisuales, montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas y montaje y mantenimiento de instalaciones fotovoltaicas. Una de las novedades de esta modalidad formativa es el cobro de una ayuda económica para quienes que participen en la misma, que varía en función de la duración del curso y de la cantidad que perciba (subsidio o renta activa de inserción) y en todo caso, no superará al SMI.
- **“Proyectos singulares”.** Itinerarios formativos que combinan contenidos de diferentes competencias profesionales. Se trata de planes de carácter más integral que pueden combinar acciones de orientación, formación, prácticas no laborales e inserción laboral.

EL PROGRAMA TALLERES DE EMPLEO

Va dirigido a desempleados que estén percibiendo la prestación contributiva o tengan derecho a ella en el momento de inicio de la acción formativa o incorporación a la misma. Constará de acciones formativas que podrán estar o no estar vinculadas a certificados de profesionalidad y cuyo objetivo principal debe consistir el logro por parte de los participantes en las mismas una mejora de sus competencias profesionales y de una mayor especialización profesional.

Desde FOREM-CCOO ya se ha diseñado la oferta formativa de calidad que se adecua a los requerimientos y objetivos de dicho plan. Junto con la oferta formativa de este semestre, se espera ofertar además:

- **“Talleres express”** en distintas especialidades (atención a personas dependientes, almacén, diseño gráfico, autómatas programables, psicomotricidad infantil, dietética y nutrición, etc.
- **“Acciones de formación cualificante”** de cajero/a, electricidad de edificios, control numérico, atención sociosanitaria a personas en el domicilio, etc.
- y, **“Proyectos singulares”** sobre atención a personas en el domicilio, administración, gestión de almacén, etc.

FOREM-CCOO facilita más información a través de su boletín informativo y página Web sobre fechas de inicio, horarios, duración, localidades donde se van a impartir y plazos de preinscripción.

Diseinatutako ekintzak langabetuak kualifikatzeko eta profesionalki gaitzeko burutuak daude.



[momento sindical]

momento sindical

TRABAJO SALUDABLE CON PERSONAS DEPENDIENTES:
GUIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR



Cuidando a los cuidadores

En colaboración con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, CCOO de Navarra ha editado una Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Trabajadores y Trabajadoras del sector, un material con el que se quiere que los profesionales tengan información de los derechos generales reconocidos por la

Ley de Protección de Riesgos Laborales: participación, información, formación, vigilancia de la salud, etc.

Con esta publicación se quiere también informar sobre los riesgos propios del sector –predominantemente psicosociales y ergonómicos- y proponer recomendaciones generales a tener en cuenta para controlar o minimizar los riesgos.

El momento en que se edita esta guía no es casual. Con la aprobación en 2006 de la Ley de Dependencia y su desarrollo autonómico se espera un crecimiento paulativo de la población trabajadora en este ámbito. Informar a los trabajadores de los riesgos asociados a las tareas que desempeñan y de las medidas de protección o prevención, es por descontado, más que necesario.

La dependencia en Navarra

Según un estudio elaborado por el Gabinete de Estudios de CCOO, en 2006 trabajaban en Navarra como personal cuidador de dependientes alrededor de 54.000 personas. De todas ellas, el 77,9% procedía del ámbito informal de la familia y redes de amistad o vecindad, el 14,4% se correspondía con el perfil de empleadas y empleados del hogar y, únicamente el 7% procedía de los servicios sociales públicos.

Por otra parte, el volumen de personas dependientes en Navarra con derecho a protección de acuerdo con la Ley de Dependencia, ascendería según dicho estudio a unas 15.000. Otras 22.000 formarían parte del grupo de dependencia ligera.

RECIENTE CONSTITUCIÓN DE CEPES NAVARRA

Representantes de la economía social en Navarra se reúnen con CCOO

Con motivo de su constitución CEPES Navarra, conjunto de sociedades laborales, cooperativas de trabajo asociado y cooperativas agroalimentarias fundada por ANEL y UCAN, se reunió con miembros de la dirección de CCOO de Navarra. Los representantes de esta entidad de reciente cuño trasladaron sus principales objetivos y metas, entre ellos lo siguientes:

- Integración de todas las empresas de economía social a través de las organizaciones que las representan.
- Representar a las organizaciones que lo componen en aquellos aspectos comunes a todas ellas.
- Coordinar esfuerzos para fomentar la economía social en Navarra.
- Promover la participación y presencia de la economía social en distintos foros de interés.
- Contribuir al desarrollo y crecimiento de las empresas de economía social.

Nafarroan gizarte ekonomia sektoreak 9.600 langile enplegatzen ditu.



Suma ventajas y resta precio en el seguro de tu coche

¡Consigue tu cheque-regalo Suma Perfecta de hasta 80€!

Solicita presupuesto, sin compromiso. Reservaremos tu cheque-regalo hasta el vencimiento de tu póliza actual.

ATLANTIS Pamplona:
C. San Fermín, 69
Tel. 948 29 02 95



Condiciones exclusivas para los afiliados/as a CCOO

Reservación Aditiva Navarra nº 31/1/009 para Navarra pólizas conmutables. Condiciones promocionales disponibles en nuestro sitio web.



SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº DOS DE NAVARRA

Derecho a indemnización por despido pese a la pérdida del permiso de trabajo

Recientemente, la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra ha tramitado un caso resuelto por sentencia favorable del Juzgado de lo Social, en el que se planteaba el supuesto de un trabajador extranjero regularmente contratado, que durante el transcurso de esa relación pierde el permiso de trabajo y de residencia en España. La empresa procedió a extinguir el contrato del trabajador alegando que, ni la legislación, ni las autoridades laborales ni administrativa, le permitían mantenerlo en alta. El cese se comunicó al trabajador por escrito, con abono del finiquito, más sin ningún tipo de indemnización por el cese.

Formalizada demanda por despido, el Juzgado declara la improcedencia del despido y resuelve que en aplicación del art. 36.3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España, "la carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que de lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador extranjero".

En este sentido, el juez interpreta que existía el derecho de este trabajador, aún privado del permiso de trabajo, a que su cese se hubiera realizado al amparo del art.52.a) del Estatuto de los Trabajadores que contempla la posibilidad de cesar por una causa sobrevenida de ineptitud laboral pero con derecho a una indemnización mínima de 20 días por año.

Epaillearen iritziz lan-geldiketa Langileen Estatutoaren 52. artikulorekin babespean egin behar zen.



Otras sentencias de interés

Audiencia Nacional de 10 de Julio de 2009:

INCREMENTO DE RETRIBUCIONES PREVISTO EN EL CONVENIO COLECTIVO BASADO EN EL IPC: 1) IPC real durante 2008 inferior a previsto que se ha abonado: Dado que el convenio sólo alude al abono, en su caso, de la diferencia, no permite que la empresa descuente ni regularice en perjuicio de los trabajadores. 2) Para 2009, el IPC previsto es el 2%, rechazándose la doctrina judicial que sostiene lo contrario.

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 30 de Junio de 2009:

REVISIÓN SALARIAL CON ARREGLO AL IPC REAL, CUANDO EL CONVENIO NO HA DETALLADO LA FORMA DE EFECTUARLA REVISIÓN: 1) Sólo procede en caso de IPC real superior al previsto, por lo que no puede significar una revisión a la baja del salario del trabajador, 2) A efectos del salario del año siguiente, se tomará el salario realmente abonado y no el que resulte de aplicar el IPC real.

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2009:

RESPONSABILIDAD DEL FOGASA ANTE EL DESPIDO RECONOCIDO IMPROCEDENTE POR LA EMPRESA: Aunque el trabajador no hubiera formulado demanda por despido, responde el Fondo ante la sentencia de reclamación de cantidad del pago de la indemnización y la posterior insolvencia.

- | | | | |
|------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 1. Callar | <input type="checkbox"/> | Hablar | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Decidir | <input checked="" type="checkbox"/> | Pasar | <input type="checkbox"/> |
| 3. Parar | <input type="checkbox"/> | Mover | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. Elegir | <input checked="" type="checkbox"/> | Que elijan por ti | <input type="checkbox"/> |
| 5. Dejar | <input type="checkbox"/> | Cambiar | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Si siempre decides decidir...
¿por qué todavía no lo has hecho?
Ven a CAN y elige proyecto.**

Si eres cliente de Caja Navarra, tú decides
a qué destinar 30 de cada 100 euros
que CAN gana contigo.

can  PIONEROS EN BANCA CÍVICA