

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 31 MAYO 2013

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

desempleo • reformas • relaciones
 laboral • reformas • reforma de pensiones
 • desregulación convenio colectivo • desigualdad
 justicia • ajustes servicios públicos • resignación
 propuestas • **pobreza** reparto • **recesión** industria •
 austeridad sanidad • **recortes** educación • imposición
 democracia • **decretazo** diálogo social • **Crisis** empleo
 • **desempleo** inversiones • **reforma laboral** derechos
 • **reforma de pensiones** protección social •
 desregulación convenio colectivo • **desigualdad** justicia
 • **ajustes** servicios públicos • **resignación** propuestas
 • **pobreza** reparto • **recesión** industria • **austeridad**
 sanidad • **recortes**
 educación • **imposición**
 democracia • **decretazo** diálogo
 social • **Crisis** empleo • **alternativas**
desempleo inversiones • **reforma laboral** derechos •
reforma de pensiones protección social • **desregulación**
 convenio colectivo • **desigualdad** justicia • **ajustes**
 servicios públicos • **resignación** propuestas • **pobreza**
 reparto • **recesión** industria • **austeridad** sanidad •
recortes educación • **imposición** democracia •
decretazo diálogo social • **Crisis** empleo • **desempleo**
 inversiones • **reforma laboral** derechos • **reforma de**
 pensiones protección social • **desregulación** convenio
 colectivo • **desigualdad** justicia • **ajustes** servicios
 públicos • **resignación** propuestas • **pobreza** reparto
 • **austeridad** sanidad • **recortes**

forem con las empresas



planes de formación

asesoramiento a empresas



selección de personal

sistema nacional de cualificaciones



Dentro de nuestro modelo de atención integral, Forem-CCOO ofrece un servicio especializado de consultoría de formación y empleo a empresas:

Prestaciones:

- Asesoramiento y gestión de las diferentes vías de financiación de la formación
- Diseño y ejecución de planes de formación
- Servicios de tutorización y coordinación pedagógica
- Capacidad para impartir un amplio catálogo de especialidades formativas
- Selección de personal y otras decisiones a nivel de RR.HH.



orientación profesional



Forem Navarra
Polígono Industrial de Mutlva Baja
C/ U, nº 1-3. 31192
Mutlva Baja

Tfno.: 948 13 66 88
Fax 948 13 63 43

www.foremnavarra.org





1 de mayo, lucha por tus derechos

Corren tiempos difíciles y duros para la clase trabajadora. La persistencia del contexto de crisis, de destrucción masiva de empleo y de agresión permanente contra los derechos sociales y laborales están poniendo en jaque los pilares de nuestro modelo social. No tienen límite en su afán por acabar con todo, con el Estado de Bienestar, con la arquitectura legal que sostiene el derecho al trabajo, con nuestras pensiones y el sistema de protección social, con la capacidad de los trabajadores para organizarnos en sindicatos y defender nuestros intereses frente al empresario.

Frente a ello, **el próximo 1º de mayo, Día Internacional del Trabajo, tenemos una nueva oportunidad para salir a la calle**, para luchar por nuestros derechos y reivindicar otra forma de enfrentarnos a la crisis. Porque existen alternativas, claro que las hay. Exigimos la reactivación económica y empleo frente al drama del paro, exigimos derecho del trabajo y convenio colectivo frente a la desregulación laboral, exigimos servicios públicos y protección social frente a las privatizaciones y el desmantelamiento del Estado de Bienestar, exigimos más y mejor democracia frente a la crisis social y política.

Existen alternativas y tenemos la responsabilidad de exigirlos, por eso cobra especial relevancia el próximo primero de mayo. Al igual que el pasado año, también en esta ocasión la mayoría sindical que conformamos CCOO y UGT vamos a realizar un acto unitario en Navarra, porque juntos somos más fuertes para exigir otra salida a la crisis.

Quiero emplazarte a participar activamente en la manifestación que tendrá lugar en Pamplona. Es tiempo de reivindicarnos como clase trabajadora, nuestra dignidad y nuestro papel en la sociedad, es tiempo de reivindicar el sindicalismo, que es la expresión de la clase trabajadora organizada, pero también es tiempo de reivindicar la democracia y sus valores. Por ello, tu presencia, la de todos y todas, es fundamental para convertir el primero de mayo, la fiesta del trabajo, en un día de reivindicación y lucha en defensa del reparto de la riqueza, la justicia y la igualdad.

Te esperamos en nuestra sede el 1 de mayo a las 12.30 horas. Tu participación cuenta en este proyecto colectivo de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de lucha por la consecución de una sociedad más justa.

Manifestación en el 1º de mayo del año pasado





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretario General

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Organización

Javier Ibáñez
jibanez@navarra.ccoo.es

Área de Política Institucional y Comunicación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical

Ricardo Jimeno
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

Área de Política Social, Inmigración e Internacional

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Administración y Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Amaya Glaría
aglaría@navarra.ccoo.es

Área de Igualdad y Seguridad Social

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

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

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Antonio Olza
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Irsa + Esc Comunicación

Diseño y maquetación

Irsa + Esc Comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CCOO de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

sumario

5 a 7

CAMPAÑA MEDIÁTICA

Los sindicatos en el punto de mira

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CCOO apuesta por el convenio sectorial

15 a 19

20 a 27

ACTUALIDAD EN LAS FEDERACIONES

Acuerdos, convenios, recursos, RSE, reforma de pensiones...

LA ENTREVISTA
Raúl Villar,
secretario general

30 a 31

LA CRISIS EN NAVARRA

Desempleo, reforma laboral y propuestas

8 a 13

PROCESOS CONGRESUALES

LA FUERZA

Toxo reelegido.
Nuevos cargos en la
Ejecutiva de Navarra

28 a 29

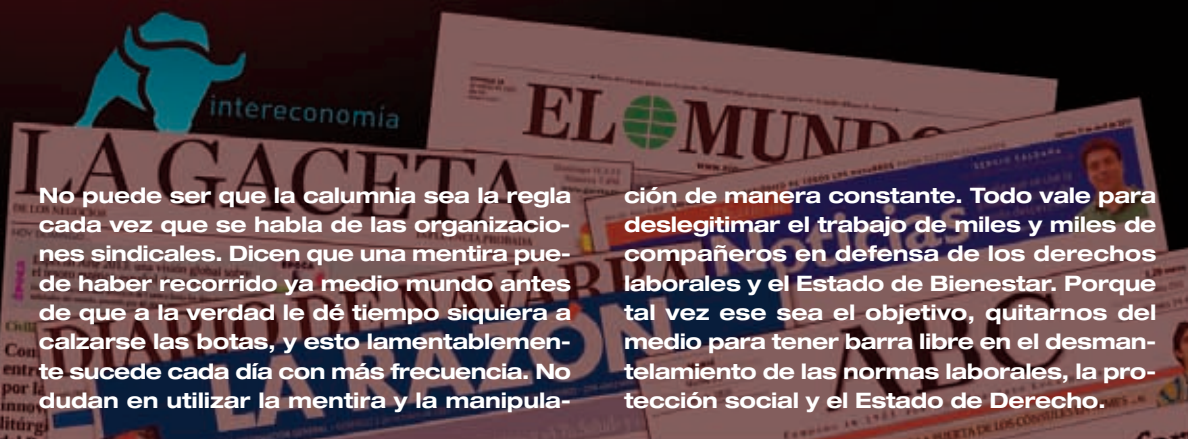


Sindicatos en el punto de mira

CCOO y el sindicalismo de clase en general está sufriendo una auténtica campaña de acoso en algunos medios de comunicación. Les molestamos y quieren quitarnos de en medio porque saben que tenemos la capacidad movilizadora de plantar cara a los recortes del Gobierno y de los sectores más derechistas de la sociedad. Pero no lo conseguirán. Continuaremos luchando para defender los derechos sociales y laborales de todos los navarros y navarras.

Parece que está de moda criticar el sindicalismo de clase, especialmente en los medios de comunicación. Y el mensaje va calando en la sociedad. “¿Sindicalistas? Se quedan con las subvenciones y no sirven para nada”. Parece que ya nadie recuerda cuántas movilizaciones y horas de negociación fueron necesarias para que ahora todos y todas disfrutemos de un día de asuntos propios, el derecho a una indemnización por despido o un calendario de vacaciones establecido. Tampoco se habla del asesoramiento y la orientación laboral a la clase trabajadora. Ni de las miles de personas que se forman cada año con los cursos gratuitos que se imparten en los centros de formación (FOREM) de CCOO.

Somos el último dique de contención contra los abusos de la patronal; la barrera contra la que chocan las políticas de recorte y las reformas laborales de un Gobierno que lejos de solucionar los problemas de la ciudadanía impulsa medidas que ahondan en el paro y en el empobrecimiento de la población. ¿Cómo estaríamos ahora si no existiera el sindicalismo de clase? ¿Quién iba a plantarle cara al Gobierno? ¿Quién iba a defender tus derechos? Es el momento de unir fuerzas para exigir alternativas a la economía neoliberal impuesta desde Europa. Otra forma de gobernar es posible. No dejemos el camino libre a quienes quieren sembrar la vía de la explotación y del ‘sálvese quien pueda’.



No puede ser que la calumnia sea la regla cada vez que se habla de las organizaciones sindicales. Dicen que una mentira puede haber recorrido ya medio mundo antes de que a la verdad le dé tiempo siquiera a calzarse las botas, y esto lamentablemente sucede cada día con más frecuencia. No dudan en utilizar la mentira y la manipulación

de manera constante. Todo vale para deslegitimar el trabajo de miles y miles de compañeros en defensa de los derechos laborales y el Estado de Bienestar. Porque tal vez ese sea el objetivo, quitarnos del medio para tener barra libre en el desmantelamiento de las normas laborales, la protección social y el Estado de Derecho.



Frente a la **campaña** de acoso, resultados

El pasado mes de enero, un Informe de Comptos sobre el Servicio Navarro de Empleo servía de excusa a la derecha, al nacionalismo y a sus medios de comunicación para arremeter duramente contra el trabajo que desarrollamos en materia de políticas activas de empleo.

Dio igual que el propio informe de Comptos reconociera el buen hacer, la transparencia, la legalidad y la buena gestión de nuestra intervención en este ámbito. Dio igual que el Informe reconociera que las cuentas son sometidas a riguroso control, que son auditadas permanentemente por los organismos públicos, que los recursos se utilizan donde hay que utilizarlos en beneficio de decenas de miles de trabajadores y trabajadoras. Dio igual porque el objetivo de la derecha, del nacionalismo y de sus medios de comunicación no es comprobar que las cosas se hagan bien, sino atacar al sindicalismo de clase bajo cualquier pretexto.

Afortunadamente los números objetivos, los resultados, ponen a cada uno en su sitio. Y si Navarra presenta los mejores índices de ocupabilidad entre sus desempleados y de formación permanente entre sus trabajadores, es debido, en gran medida, a la apuesta de CCOO por las políticas activas de empleo. No es casual que FOREM haya dado servicio de formación y orientación a 249.630 navarros y navarras en la última década. En la siguiente tabla se reflejan algunos de los resultados de nuestro trabajo.

Es cierto que Navarra atraviesa una gravísima situación socioeconómica. Pero no es casualidad que sea la comunidad con la segunda tasa de paro más baja de España, que los desempleados navarros sean los que tienen el **mayor índice de ocupabilidad** de todo el Estado, como tampoco es casual que los trabajadores tengan el **mayor índice de formación permanente**, siendo la única comunidad que ha superado el objetivo marcado por la Unión Europea. El centro de Formación y Empleo de CCOO de Navarra, Forem, ha dado servicio a 249.630 personas en la última década, de las que **100.960 personas se han formado** en el centro y **148.670 han sido usuarias de los servicios de empleo**. Son las políticas activas de empleo, materializadas a través del diálogo social, las que nos permiten presentar estos indicadores.

Objetivos de la acción de CCOO en el Plan de Empleo	Área de intervención	Datos 2009-2011
Favorecer el acceso al empleo para todas las personas y mejorar la empleabilidad de los trabajadores/as	Empleo	49.590 personas atendidas
	Formación	27.426 personas formadas
		1.826 cursos
Impulsar la calidad del empleo, mejorando las condiciones de trabajo, salud laboral y el medioambiente	Condiciones	847 empresas visitadas
	Salud Laboral	955 empresas
		1.707 acciones
		1.561 consultas
	Medio Ambiente	635 empresas 830 acciones
Potenciar un mercado laboral más cohesionado	Inmigración	2.080 inmigrantes formados
		26.548 inmigrantes atendidos
	Mujer	2.568 actuaciones 11.556 jóvenes atendidos
	Jóvenes	82 jornadas
		1.113 alumnos



mentiras y verdades sobre los sindicatos

1 LOS SINDICATOS NO NOS REPRESENTAN

Los sindicatos **SÍ SOMOS organizaciones representativas**. El 90% de los trabajadores participa en las elecciones sindicales. Deciden democráticamente qué sindicato quieren que les represente en su centro de trabajo, siendo la participación muchísimo mayor que la que se da en las diversas elecciones políticas. Por lo tanto los sindicatos tienen más representatividad, por ejemplo, que los alcaldes, diputados y senadores.

2 CADA VEZ TIENEN MENOS APOYOS

Los sindicatos cada vez tienen MÁS APOYOS: la afiliación no ha dejado de crecer en España, hoy en día hay más de 3 millones de personas afiliadas a alguna organización sindical. Sólo en Navarra, CCOO tiene más de 17.000 afiliados, más que todos los partidos políticos juntos lo que nos convierte en una de las organizaciones con mayor base social de la Comunidad.

3 VIVEN DEL DINERO DEL GOBIERNO

Los sindicatos **NO VIVEN del dinero del Gobierno**. Su principal fuente de financiación son sus cuotas. Sus 3 millones de afiliados aportan alrededor de 250 millones de euros anuales. Los presupuestos del estado suponen para el conjunto de los sindicatos de este país 16 millones de euros según lo establece la Constitución, que se reparten en función de los resultados electorales. Por poner varios ejemplos, los partidos políticos ingresan 85, la Casa Real unos 9, la Iglesia Católica más de 6.000 y las empresas privadas de prensa y televisión 360 millones.

4 SE LUCRAN CON EL DINERO DE LA FORMACIÓN

Los Sindicatos no nos estemos lucrando con **el dinero de la FORMACIÓN** profesional. Entre todos los sindicatos gestionamos al año 150 millones de euros, idéntica cantidad a la tramitada por las organizaciones empresariales. Dinero que procede de las nóminas de los trabajadores y de las cotizaciones de los empresarios. Gracias a este sistema se forman 2,5 millones de trabajadores al año de forma gratuita. En nuestra Comunidad, sólo en FOREM, en la última década se han formado más de 100.000 navarros. Ni que decir tiene, que todos los cursos están sometidos tanto al control de la administración, como a las auditorías internas y externas correspondientes.

5 ABUSAN DE LAS HORAS SINDICALES

Las **HORAS SINDICALES son un derecho constitucional** para poder ejercer con garantías las funciones de defensa de los intereses de los trabajadores. Mienten cuando hablan de las horas sindicales, porque lo que les molesta no es su utilización, ni su coste, sino lo que con ellas se consigue: la mejora permanente de las condiciones laborales de millones de trabajadores recogida en los más de 4.000 convenios colectivos acordados.

Impacto

Contribuimos a que Navarra sea la segunda comunidad con la tasa de paro más baja.

Navarra es la comunidad con el índice de ocupabilidad más alto de España entre sus desempleados y la autonomía con mayor índice en formación permanente, con un 14,4% entre su población trabajadora.

La tasa de temporalidad ha descendido desde 2008 (IIIT) hasta 2012 (IIIT) 3,2 puntos.

En tres años el número de accidentes de trabajo con baja ha descendido en 1.828 accidentes, es decir, un 29%.

La labor desarrollada ha supuesto una mejora de la sostenibilidad y respeto al medio ambiente por parte de cada vez más empresas.

La importante labor del sindicato respecto a la población inmigrante ha supuesto favorecer una mayor y más rápida integración sociolaboral del colectivo. La Fundación ANAFE se ha convertido en centro de referencia de la población inmigrante en Navarra.

La tasa de paro femenina es inferior a la masculina.

La tasa de paro de los jóvenes navarros es 20 puntos inferior a la del conjunto del Estado.

Desde CCOO SEGUIREMOS TRABAJANDO para defender los derechos sociales y los derechos de los trabajadores con todos los medios. Nosotros somos los primeros que queremos una Navarra más competitiva, pero mirando a Europa. Las regiones más competitivas son también las que presentan unos sistemas de protección social más sólidos y mejores condiciones laborales. No es casual, que sean también las que cuentan con unas organizaciones sindicales más fuertes, pese lo que le pese a los medios que nos quieren ver desaparecer.





[La crisis en Navarra]

El desempleo, por zonas

Ribera, Sakana occidental y Cuenca de Aoiz, las zonas más afectadas por la crisis

Una investigación elaborada por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra afirma que las zonas más afectadas por el desempleo desde que comenzó la crisis son la Ribera de Navarra (Corella, Cascante, Tudela, Castejón...), la zona de la Sakana Occidental (Alsasua) y la Cuenca de Aoiz, con porcentajes que rondan el 15%.

El Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra ha realizado un estudio sobre el impacto de la crisis en términos de empleo en las diferentes zonas de la Comunidad Foral. Según el estudio 'El impacto territorial de la crisis en Navarra', las zonas más afectadas por el desempleo en Navarra son la Ribera (Alhama-Corella, Queiles-Cascante, Área Urbana de Tudela y Ebro Bajo Norte-Castejón) y las zonas de la Sakana Occidental (Alsasua) y la Cuenca de Aoiz, con porcentajes que rondan el 15% (ratio entre población desempleada y población potencialmente activa).

En el sentido contrario, los indicadores de desempleo más bajos se registran en áreas pirenaicas como el Valle del Roncal (2,62%), los Valles de Erro y Salazar (alrededor del 4%), así como la zona pre-pirenaica de Aibar-Cáseda (8,53%).

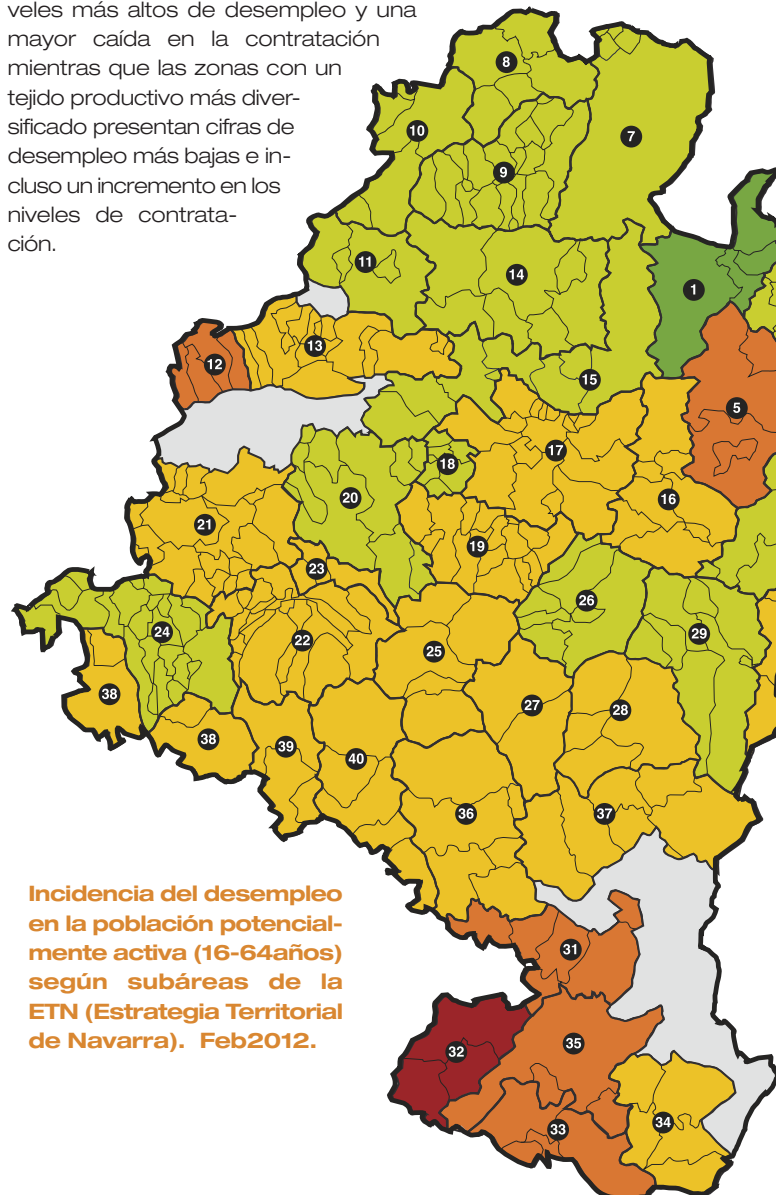
El mayor impacto en la zona de la Ribera se debe en mayor medida a la caída de la actividad dentro del sector de la construcción, fuertemente desarrollado en estas áreas. En el caso de la Sakana y la Cuenca de Aoiz, zonas con fuerte componente industrial, el impacto se debe al importante número de empresas que durante la crisis han cerrado o han abierto expedientes de regulación de empleo. Por su parte, los indicadores de desempleo más bajos se registran en áreas pirenaicas como el Valle de Roncal y los Valles de Erro y Salazar así como en la zona pre-pirenaica de Aibar-Cáseda.

La investigación elaborada por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra se ha basado en el análisis de los registros de desempleo, contratación, afiliación a la Seguridad Social y el padrón municipal de habitantes. Algunos de los datos que se desprenden son los siguientes: el desempleo se ha incrementado en Navarra un 11,2%, la afiliación a la Seguridad Social ha caído un 5,81% y la contratación un 7,43%.

Del análisis realizado se desprende que el impacto de la crisis resulta diferente dependiendo de qué territorio o área se trate. El territorio en sí mismo no crea ni destruye empleo, pero las de-

terminadas condiciones que se dan en él sí pueden influir a crearlo o destruirlo. Existen áreas que se han "especializado" en términos de empleo, en determinados sectores o actividades económicas o que han centrado su desarrollo en empleos menos cualificados (ocupaciones elementales que no precisan cualificación). Esa falta de diversificación y de calidad en el empleo han podido ser la causa determinante de un mayor impacto de la crisis. De ahí la importancia que tiene el tipo de tejido productivo presente en un territorio.

En el caso concreto de Navarra, las zonas más fuertemente dependientes de algunos sectores presentan los niveles más altos de desempleo y una mayor caída en la contratación mientras que las zonas con un tejido productivo más diversificado presentan cifras de desempleo más bajas e incluso un incremento en los niveles de contratación.



Incidencia del desempleo en la población potencialmente activa (16-64 años) según subáreas de la ETN (Estrategia Territorial de Navarra). Feb2012.

El desempleo se ha incrementado en Navarra un 11,2%, la afiliación a la Seguridad Social ha caído un 5,81% y la contratación un 7,43%



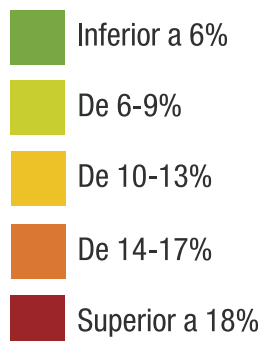
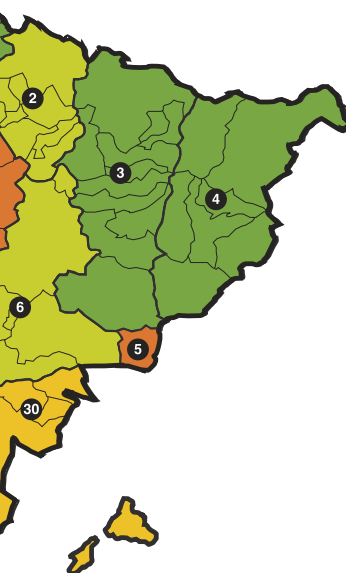
Precisamente el objetivo central de esta investigación fue el de servir de base para la definición de propuestas de actuación a nivel territorial dirigidas a subsanar las consecuencias generadas por la crisis en las distintas zonas geográficas de Navarra.

En definitiva, los poderes públicos han de tener en cuenta la realidad detectada y en consecuencia, centrar las políticas de empleo en aquellos colectivos más vulnerables al desempleo y con menor nivel de contratación así como en las áreas más directa-

mente perjudicadas por el avance de la crisis, teniendo en cuenta que cada zona ha tenido un comportamiento diferente ante la misma.

Accede al estudio completo a través de la página web de CC OO de Navarra, en el apartado Información / Gabinete de Estudios www.navarra.ccoo.es

Los indicadores de desempleo más bajos se registran en áreas pirenaicas como el Valle del Roncal (2,62%), los Valles de Erro y Salazar (alrededor del 4%), así como la zona pre-pirenaica de Aibar-Cáseda (8,53%).



SUBÁREA - Cabecera de subárea	2008	2012	Variación Abs.
1. VALLE DE ERRO - Erro	2,80%	4,00%	1,20
2. VALLE DE AEZKOA - Orbaizeta	2,65%	7,01%	4,36
3. VALLE DE SALAZAR - Ochagavía/Otsagabia	1,95%	4,38%	2,43
4. VALLE DE RONCAL - Isaba/Izaba	1,70%	2,62%	0,92
5. CUENCA DE AOIZ/AGOITZ - Aoiz Agoitz	8,03%	14,12%	6,09
6. CUENCA DE LUMBIER - Lumbier	3,90%	8,71%	4,81
7. BAZTAN - Baztan	3,68%	6,69%	3,00
8. BORTZIRIAK - Bera/Vera de Bidasoa	4,05%	7,92%	3,86
9. MALERREKA - Doneztebe/Santesteban	4,35%	8,44%	4,08
10. LEITZARAN-ALTO URRUMEA - Leitza	3,35%	6,77%	3,42
11. VALLES DE ARAXES-LARRAUN - Lekunberri	2,66%	7,37%	4,71
12. SAKANA OCCIDENTAL - Altsasu/Alsasua	5,06%	15,21%	10,16
13. SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL - Etxarri Aranatz	4,62%	10,02%	5,40
14. VALLES DEL NORTE - Ultzama	3,73%	6,82%	3,08
15. VALLES INTERMEDIOS - Esteribar	4,17%	8,15%	3,98
16. ORIENTE DE LA CUENCA - Monreal	4,43%	10,06%	5,62
17. ÁREA METROPOLITANA DE PAMPLONA -	6,37%	12,44%	6,08
18. VALDETXAURI - Etxauri	3,25%	7,79%	4,55
19. VALDIZARBE - Puente la Reina/Gares	4,76%	10,11%	5,34
20. YERRI-GUESALAZ - Yerri/Deierri	3,74%	7,63%	3,88
21. SIERRA DE LÓQUIZ - Allin	5,18%	11,34%	6,16
22. MONTEJURRA SUR - Arróniz	4,41%	11,21%	6,80
23. ÁREA URBANA DE ESTELLA - Estella/Lizarra	7,02%	13,24%	6,22
24. LOS ARCOS - Los Arcos	4,08%	9,08%	5,00
25. ARGÁ MEDIO - Larraga	4,70%	10,20%	5,50
26. VALDORBA - Barásoain	4,35%	7,86%	3,51
27. TAFALLA-OLITE - Tafalla	5,35%	10,40%	5,05
28. SIERRA DE UJUÉ - Pitillas	4,91%	10,48%	5,57
29. AIBAR-CÁSEDA - Cáseda	6,21%	8,53%	2,31
30. ÁREA DE SANGÜESA - Sangüesa/Zangoza	7,46%	11,29%	3,82
31. EBRO BAJO NORTE - Castejón	6,57%	14,98%	8,41
32. ALHAMA - Corella	6,17%	18,44%	12,27
33. QUEILES - Cascante	6,40%	15,27%	8,87
34. EBRO BAJO SUR - Ribaforada	5,08%	12,46%	7,38
35. ÁREA URBANA DE TUDELA - Tudela	6,69%	15,25%	8,55
36. ARGÁ - Peralta	5,68%	13,04%	7,36
37. ARAGÓN - Caparroso	5,58%	11,64%	6,06
38. VIANA-MENDAÑA - Viana	5,11%	11,84%	6,73
39. EBRO ALTO - Lodosa	4,81%	11,78%	6,97
40. EGA - San Adrián	4,54%	10,25%	5,71
Total	5,91%	12,25%	6,34

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las bases de desempleo del SNE y Padrón Municipal de Habitantes (INE).



Efectos de la reforma laboral en Navarra: destrucción de empleo y pérdida de poder adquisitivo entre otros retrocesos

CCOO de Navarra denuncia los devastadores efectos de la reforma laboral en nuestra comunidad un año después de su entrada en vigor: 809 empleos destruidos por cada bajada de una décima del PIB (hace un año 560); 3.100 personas ocupadas menos en Navarra; devaluación de los salarios y desequilibrios sociales (la remuneración de la población asalariada ha descendido en Navarra anualmente un 3,6%); caída de la contratación indefinida en Navarra de un 63% con respecto al inicio de la crisis; un incremento de los ERE de un 80,3% en un año y un largo etcétera.

El número de empleos destruidos en Navarra por cada bajada de una décima del Producto Interior Bruto alcanza los 809 tras la aprobación de la reforma laboral, cuando hace un año, en plena crisis, pero antes de que entrara en vigor esta normativa, la cifra era de 560 empleos por cada bajada de una décima del PIB.

Este es uno de los datos que se desprende del informe que ha elaborado CCOO para medir los efectos de la reforma laboral en Navarra. La reforma ha facilitado y abaratado el despido propiciando un ritmo de destrucción de empleo superior incluso al registrado antes de esta regulación. Las cifras de desempleo que se han alcanzado a nivel estatal, que rondan los 6 millones de desempleados, y en Navarra -56.524- hablan por sí solas.

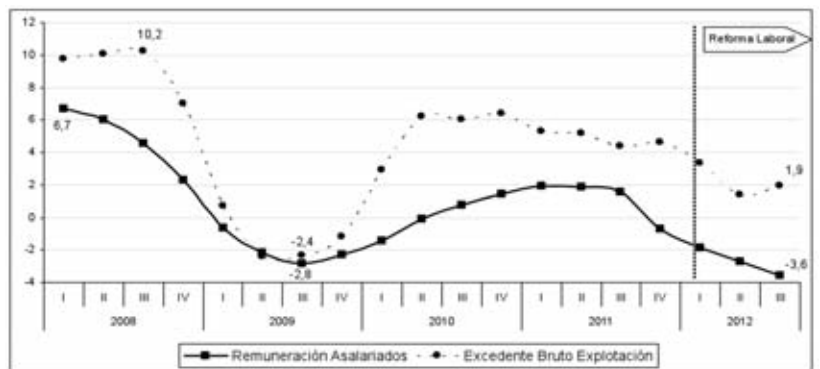
Concretamente en los últimos cuatro trimestres y respecto a la ocupación se calculan 3.100 personas ocupadas menos en Navarra. A su vez, si consideramos la evolución del desempleo, el incremento en términos absolutos ha sido de 2.300 personas desempleadas más, es decir, un 4,6%. Esta destrucción de empleo ha afectado de manera alarmante a los trabajadores y trabajadoras asalariadas.

Además, **la reforma laboral ha devaluado los salarios y está provocando un desequilibrio social.** Según CCOO, “el cambio de la ley laboral no solo facilita los despidos sino que persigue una devaluación estructural de las condiciones de trabajo de los que conservan su empleo, con el fin de apoyar un modelo competitivo basado en el emprendimiento individual y la mejora del sector exterior vía rebaja de los costes salariales”.

El estancamiento de los salarios es un hecho constatado que junto con la subida del IPC y otros factores como el incremento del IVA al 21% ha provocado una disminución considerable del poder adquisitivo a lo largo de la crisis, también en Navarra. La reforma está propiciando que la crisis afecte principalmente a las rentas de los trabajadores y trabajadoras asalariadas, a un nivel más intenso de lo que ha influido en los ingresos empresariales. Mientras que la remuneración de la población asalariada ha descendido en Navarra anualmente un 3,6%, el excedente bruto de explotación sube (indicador que incluye las rentas empresaria-

les y de autónomos) y es de un 1,9% en un año, cinco décimas más que el del anterior trimestre. En este sentido resulta significativo que el descenso de la remuneración de la población asalariada haya alcanzado en ese trimestre la cota más negativa de la serie cuando no ha sido así en el caso del excedente bruto de explotación. En definitiva, las rentas salariales descienden respecto al año pasado mientras que las rentas empresariales y de autónomos (excedente bruto de explotación) suben.

Remuneración asalariados y excedente bruto de explotación



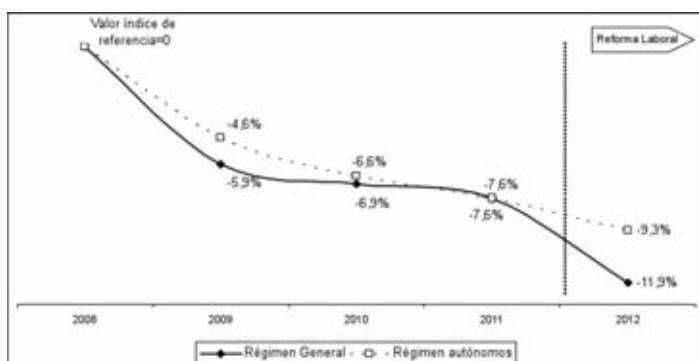
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Contabilidad Trimestral de Navarra.

La reforma laboral tampoco ha conseguido que se fomente el emprendimiento y la creación de empleo por cuenta propia. Según el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, en nuestra comunidad los datos muestran cómo los trabajadores afiliados al Régimen de Autónomos tienen una tendencia descendente, algo menor que la de los asalariadas, incluso después de la reforma.

Hay un trasvase de las rentas del trabajo a las del capital: las rentas de los asalariados descienden respecto al año pasado (-3,6%) mientras que las rentas empresariales y de autónomos (excedente bruto de explotación) suben (1,9%).



Evolución de la afiliación al Régimen General y al Régimen de Autónomos

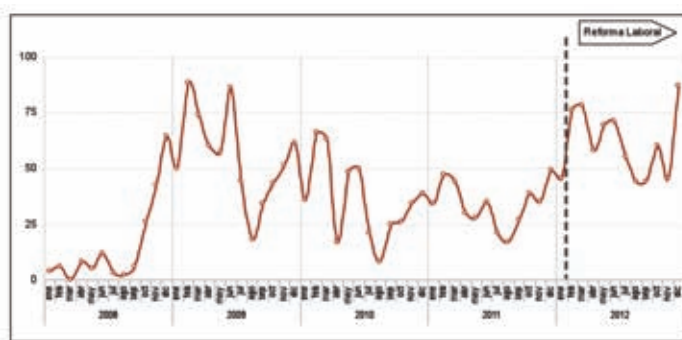


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, el contrato indefinido para emprendedores que recogía la reforma tampoco ha conseguido frenar en el último año la caída en picado de la contratación indefinida en Navarra, que supone un 63% menos de que lo que significaba al inicio de la crisis (mayo de 2008).

La rebaja de la supervisión social de las decisiones empresariales ha provocado también un aumento de la conflictividad laboral. Los ERE registrados en Navarra se han incrementado en un año un 80,3%. La mayor parte han sido de suspensión de contratos, en este caso el aumento ha sido del 94,3%.

Evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo autorizados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La reforma laboral también está afectando y contribuyendo al debilitamiento del empleo público, que se está viendo afectado por el recorte del gasto público pero también por la reforma que posibilita los expedientes de regulación de empleo en la Administración. Este ajuste de empleo público ha sido más intenso a nivel estatal, pero también se ve reflejado en Navarra, especialmente entre la población contratada de manera temporal por la Administración.

CCOO de Navarra denuncia que "la reforma que se planteó desde el Gobierno como un instrumento para frenar la destrucción de empleo, lejos de conseguir ese propósito ha sido utilizada por las empresas como un instrumento de flexibilidad para facilitar su ajuste interno y externo del trabajo, de manera unilateral, y ha concentrado los efectos de la crisis en la población trabajadora asalariada a la que además ha limitado de manera importante sus medios de protección".

Efectos de la reforma laboral



En Navarra hay 6.164 hogares con todos sus miembros en paro y sin ningún ingreso

El 25% de los hogares navarros se mantiene gracias a una pensión según un informe elaborado a partir de los datos de la EPA. CCOO de Navarra reclama un cambio de rumbo en las políticas: "Es necesario garantizar el Estado de Bienestar y los sistemas de protección social. Cada vez hay más hogares navarros con dificultades económicas graves"

CCOO de Navarra ha realizado un informe a partir de los datos de la EPA del último trimestre del 2012, según el cual en la Comunidad Foral había 6.164 hogares (un 2,56% del total) en los que no entra ningún ingreso normalizado (hogares en los que no hay ninguna persona que trabaje ni reciba prestaciones por desempleo ni pensiones). Según esos datos, en Navarra existen 241.002 hogares. En un 68,76% de ellos existe al menos una o más personas ocupadas; en un 4,28% no hay ninguna persona trabajando pero sí se recibe alguna prestación o subsidio por desempleo; y en 60.153 hogares no hay personas ocupadas ni prestaciones o subsidios por desempleo pero sí algún pensionista. Es decir, casi un 25% de los hogares navarros se mantienen gracias a una pensión.

CCOO de Navarra reclama un cambio de rumbo en las políticas económicas. Los datos analizados demuestran que la grave situación económica cada vez es más difícil de afrontar para las familias navarras: "El número de hogares en los que no hay nadie trabajando ni se recibe ninguna prestación ni pensión ha aumentado un 6,55% respecto al año anterior. Es necesario garantizar los pilares básicos del Estado de Bienestar y los sistemas de protección social para que estas familias sin ingresos no queden excluidas de la sociedad y en una situación de vulnerabilidad máxima".



[La crisis en Navarra]



El pasado 10 de marzo CCOO y UGT movilizaron a la sociedad navarra en Pamplona y Tudela para manifestarse contra el paro y por la regeneración de la democracia

CCOO propone una batería de medidas para impulsar el crecimiento, el empleo y la cohesión social en Navarra

El sindicato cree necesario avanzar hacia un gran consenso de Comunidad para afrontar el grave problema del desempleo sobre la base de un cambio en la orientación de las políticas

Ante la gravedad de la situación económica y de destrucción de empleo por la que está atravesando Navarra, CCOO considera necesario avanzar hacia un gran consenso de Comunidad para el crecimiento, el empleo y la cohesión sobre la base de un cambio en la orientación de las políticas que sitúe a las personas en el centro. Para ello, el sindicato ha elaborado una batería de medidas, porque Navarra tiene márgenes para actuar sobre el problema.

1 Plan de estímulos para el crecimiento y el empleo (Plan de Choque)

Promover la inversión pública y estimular la privada hacia la economía real:

- Abrir un debate sobre la determinación de proyectos que puedan ser estratégicos para Navarra (proyectos urbanísticos, de obra pública, dotaciones, centros estratégicos, etc.).
- Medidas para fomentar, desde la iniciativa pública, inversiones en capital productivo (políticas de I+D+i, planes sectoriales industriales, etc.).
- Medidas en materia de vivienda: garantizar el acceso a la vivienda a través de políticas que fomenten el alquiler.

- Medidas para estimular el consumo y políticas para el control de precios: Navarra puede establecer los precios en aquellos ámbitos donde tiene competencias (transporte, precios de vivienda de protección oficial, etc.).
- Medidas para atajar el problema del crédito. Navarra puede mejorar, ampliar y reforzar la financiación empresarial (líneas de avales a través de sociedades públicas, fondos de apoyo a la inversión, etc.).

Plan de Choque para el Empleo Joven:

- Promover la estabilidad en el empleo, estableciendo porcentajes de plantillas fijas, conversión de contratos temporales en indefinidos, etc. a través de la negociación colectiva.
- Impulsar el contrato para formación y aprendizaje como instrumento de inserción laboral de los jóvenes sin cualificación.
- Desarrollar observatorios ocupacionales que sirvan como detectores de yacimientos de empleo.
- Impulsar el empleo local atendiendo las especificidades territoriales y sectoriales.
- Medidas de capacitación y cualificación laboral, resaltando las políticas de formación para el empleo. Desarrollar una modalidad de formación profesional dual.
- Medidas sobre jóvenes y autoempleo, especialmente en el ámbito de la economía social.
- Reordenación de las diferentes actuaciones que ya existen poniendo el acento en las políticas activas de empleo.

2 Plan para el impulso de la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo

Adaptación y desarrollo de las políticas activas de empleo:

- Coordinación de las acciones, territorialización, aprovechamiento de recursos y liderazgo del SNE.
- Acompañamiento y asistencia en la búsqueda de empleo.
- Formación para el empleo y sistema de cualificaciones.
- Apuesta por los modelos mixtos de Formación+ Empleo.
- Mejora de la conexión entre las políticas activas y pasivas de empleo.
- Incentivos al empleo.
- Lucha contra la economía sumergida y el empleo no declarado.



Plan de Formación para el Empleo:

- Políticas para la minoración del fracaso escolar y para luchar contra el abandono escolar.
- Mejoras en las competencias transversales de los estudiantes y trabajadores.
- Políticas para la mejora sustancial de la Formación Profesional Reglada.
- Desarrollo del nuevo sistema de las cualificaciones y de la formación permanente:
 - a) Desarrollo de la Red de Información y Orientación.
 - b) Red de centros de formación
 - c) Agencia Navarra de Acreditación.

3 Plan para el impulso de la competitividad regional y la promoción del cambio de modelo productivo

Un marco de relaciones laborales competitivo con calidad de vida de los trabajadores

Para darle una respuesta al negativo y desequilibrado escenario de relaciones laborales impuesto con la Reforma Laboral, los sindicatos CCOO y UGT, y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) suscribimos un Acuerdo sobre Modelo de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Navarra. Un acuerdo que se basa en el II AENC suscrito a nivel estatal y que busca neutralizar diferentes aspectos de la Reforma Laboral y de su aplicación: apuesta por recuperar el papel de la Autoridad Laboral, por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, por el mantenimiento de la vigencia de los convenios (ultraactividad), por el desbloqueo de todos los convenios colectivos bloqueados en Navarra y por la solución autónoma de los conflictos laborales, aspectos todos ellos que quedaban cercenados con la Reforma Laboral aprobada por el gobierno del PP.

Una mayor coordinación para el impulso de un desarrollo económico sostenible (Plan Moderna, Plan Tecnológico, I+D+i, Plan internacionalización de Navarra)

El despliegue de un sector público de calidad y su papel incentivador de la inversión pública y privada, el desarrollo y potenciación de la I+D+i, la creación de infraestructuras adecuadas a las necesidades de las personas y las empresas, etc, requieren de una apuesta política decidida. Para ello es necesario plantear instrumentos de coordinación de todas las actividades que en esta materia se están planteando desde el sector público: el Plan Moderna, consensuado por una gran parte de la sociedad navarra para proyectar nuestro futuro, el Plan de Internacionalización de Navarra y su vocación de abrir nuestra economía y nuestra sociedad al exterior o el Plan Tecnológico y nuestra apuesta por la innovación y el desarrollo deben coordinarse mejor para el impulso de un desarrollo económico sostenible.

4 Plan para la dinamización del sector público como fuente de empleo y cohesión social

CCOO de Navarra apuesta por defender los servicios públicos, su gestión pública y el acceso universal a todos ellos y hace un llama-

miento al Gobierno de Navarra para que restablezca la negociación en todas las mesas y en todos los sectores para atravesar la crisis no en base al desmantelamiento de los servicios públicos, sino en base a su modernización y a la mejora de su eficacia:

- Garantía de atención en los servicios esenciales: sanidad, educación, servicios sociales.
- Determinación de la transitoriedad de las medidas de ajuste adoptadas.
- Acuerdo de mantenimiento de las plantillas.
- Acuerdo para el fomento de la estabilidad en el empleo.
- Determinación de indicadores económicos para la recuperación del poder adquisitivo.
- Elaboración de un plan de modernización de las administraciones públicas.

5 Política fiscal: lucha contra el fraude y reforma fiscal para ganar en progresividad y capacidad recaudatoria

Los tímidos avances en la política de ingresos son insuficientes para hacer de los presupuestos una herramienta eficaz para estimular la actividad económica y el empleo y sostener el estado social. Desde CCOO volvemos a reiterar la necesidad de profundizar en la lucha contra el fraude fiscal y avanzar en una reforma fiscal que además de avanzar en progresividad gane en capacidad recaudatoria.

6 El diálogo social como herramienta de cambio

La trayectoria de diálogo y concertación social en Navarra ha contribuido a situar a nuestra Comunidad entre las regiones europeas con mayores índices de desarrollo económico y social. Sin embargo desde 2007, cuando estalló la crisis, el deterioro de la economía y la destrucción de empleo han sido una constante con repercusiones muy negativas en la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Bajo estos criterios, impulsar la Concertación Social en Navarra e intentar materializarla en un acuerdo para el crecimiento, el empleo y la cohesión social sobre los contenidos desarrollados en este documento es un objetivo prioritario.

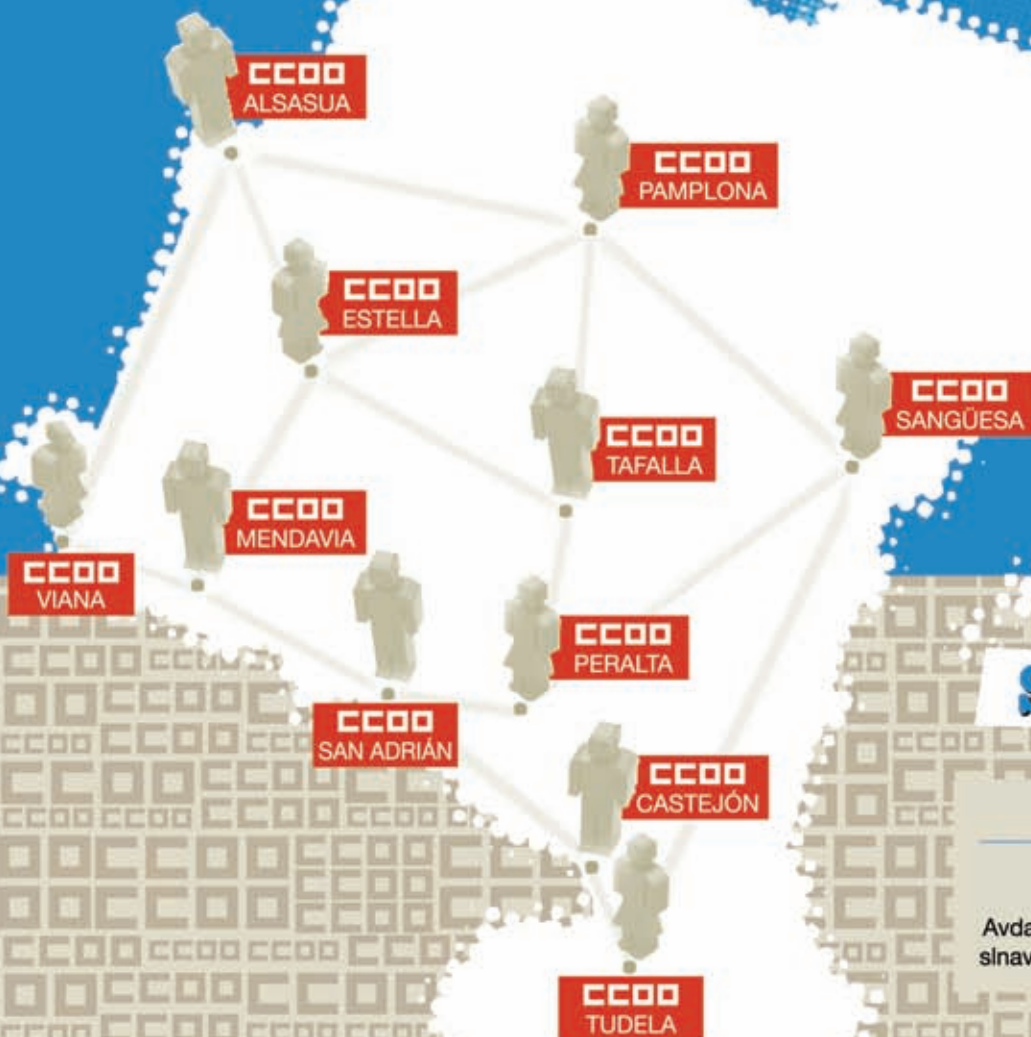
Nafarroan hazkunde ekonomikoa, enplegua eta gizakohesioa bultzatzeko neurri ezberdinak aurkeztu ditu CCOO sindikatuak

GABINETE DE ASESORAMIENTO

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



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



**SALUD
LABORAL**

INFÓRMATE

Tfno. 948 23 30 90

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

IT5/2012
Con la financiación de:

CCOO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

 **FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



CCOO apuesta por el convenio sectorial

Las condiciones del 90% de los trabajadores navarros se rigen por el convenio sectorial. CCOO promoverá convenios de empresa allí donde sea posible para mejorar las condiciones del sectorial, pero nunca abandonará a su suerte a la gran mayoría de trabajadores que solo tienen el convenio del sector.

El próximo 7 de julio los convenios que no sean renovados perderán toda su validez y los trabajadores y trabajadoras afectados pasarían a regirse por un convenio de ámbito superior si existiera, y si no por la ley mínima: el Estatuto de los Trabajadores.

Ante esta grave amenaza y el desequilibrado escenario de fuerzas impuesto por la reforma laboral, CCOO de Navarra firmó un acuerdo con UGT y la patronal para tratar de desbloquear la negociación colectiva en la Comunidad Foral. El objetivo es firmar la renovación del máximo número posible de convenios sectoriales, un paraguas con unas condiciones laborales mínimas donde se puedan resguardar los trabajadores y trabajadoras, especialmente los de las pequeñas empresas con poco margen de negociación. No nos resignamos a abandonarlos a su suerte, como están permitiendo otras organizaciones como ELA. En estas páginas te explicamos por qué.

¿Por qué CCOO lucha para que prevalezca el convenio sectorial?

Convenio sectorial	Convenio de empresa
Engloba las condiciones laborales de un sector de actividad económica, por lo que cubre a todos los trabajadores y trabajadoras.	Se refiere al marco que regula las condiciones laborales de una empresa en concreto. El resto de empresas del mismo sector no se pueden beneficiar de las condiciones de dicho convenio.
Permite unas reglas laborales iguales para todos , por lo que ordena la competencia entre las empresas del sector, impidiendo que ésta se base en la rebaja de salarios o de condiciones laborales.	El convenio de empresa es útil y fundamental para aquellas empresas donde los trabajadores tienen capacidad para mejorar las condiciones del convenio sectorial. Las pequeñas empresas tienen una capacidad negociadora casi nula por lo que necesitan la protección de un convenio sectorial que garantice unas mínimas condiciones laborales.
Contrariamente a lo que dicta la reforma laboral, CCOO apuesta por la prevalencia del convenio sectorial como referencia para todos los trabajadores y trabajadoras y está haciendo grandes esfuerzos para renovar todos los posibles antes del 7 de julio.	El sindicato ELA está realizando una auténtica labor de marketing a favor del convenio de empresa y contra el convenio sectorial, a pesar de que ello supone abandonar a su suerte a la gran mayoría de trabajadores de Navarra.



“7 de julio de 2013, algo más que San Fermín”



Por Ricardo Jimeno,
secretario de Acción Sindical
de CCOO de Navarra

La injusta Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012 (Reforma Laboral de Rajoy), en su disposición transitoria 4ª dice: “En los convenios colectivos que estuvieran denunciados a la fecha de la entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del ET, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”.

¿Qué quiere decir esta disposición? Que todos los convenios que estaban denunciados y negociándose el 6 de julio de 2012, si no son renovados antes del 7 de julio de 2013, perderán toda su validez. ¿Y qué pasará con los trabajadores que su convenio pierda validez? Que sus condiciones laborales, a partir de ese día se regirán por el convenio de ámbito superior (si existe). Si no tienen convenio de ámbito superior, se regirán por la Ley mínima, el Estatuto de los Trabajadores.

En Navarra, en la fecha en que entró en vigor la Reforma Laboral, se estaban negociando 27 convenios sectoriales que afectaban a 88.360 trabajadores. Todos ellos, si no son renovados, desaparecerán en la fatídica fecha del 7 de julio.

Ante esa amenaza tan grave y teniendo constancia que desde el inicio de la crisis económica y sobre todo desde principio de 2012 la negociación colectiva se había paralizado, CCOO, UGT y la CEN, firmamos en junio, “El acuerdo sobre diálogo social en la Comunidad Foral de Navarra”, con un compromiso firmado de desbloquear las mesas de negociación que en ese momento estaban paralizadas por la intransigencia de las patronales.

Diez meses después de la firma del acuerdo, 9 convenios sectoriales, que afectan a 60.575 trabajadores, han cerrado acuerdos de renovación. Es decir, el 68,5% de los trabajadores ya han garantizado que en los próximos 3 ó 4 años, sus convenios –y por tanto sus derechos laborales- estarán vigentes.

Sin embargo, 27.825 trabajadores y 18 convenios sectoriales todavía no han conseguido firmar la renovación. ¡Y ya quedan tres meses para la fatídica fecha! De esos convenios, 9 de ellos están en plena negociación, afectando a 20.225 trabajadores y debemos luchar por conseguir que las patronales firmen su renovación, abandonando la tentación de retrasar el acuerdo, para que el convenio desaparezca. En esta situación tenemos convenios tan importantes como Oficinas y Despachos, Transporte de Mercancías o Talleres de Reparación de Vehículos.

Para el resto de convenios (9), la mesa negociadora ni se reúne. Son sectores pequeños, con un número de trabajadores muy reducido, pero que tienen el mismo derecho a mantener sus condiciones laborales que el resto de los sectores y que tantos años de lucha ha costado conseguir. Los acuerdos son para cumplirlos y la CEN (Confederación de Empresarios de Navarra) tiene que obligar a las patronales sectoriales a que se sienten a negociar y acuerden.

En estos momentos, esta es la máxima prioridad que CCOO tiene en Navarra. Conseguir que todos los trabajadores navarros tengan un convenio de referencia para sus condiciones laborales. Pero en esta labor tenemos organizaciones que están dispuestas a colaborar con nosotros, como la UGT en la mayoría de los casos, y LAB junto con otros sindicatos minoritarios en los



convenios donde tienen representación. Incluso algunas patronales sectoriales también apuestan por el mantenimiento del convenio de sector. No podemos olvidar que tener un sector de actividad económica, con unas reglas laborales iguales para todos, no solo beneficia a todos los trabajadores, sino que además ordena la competencia entre empresas, basándola en la innovación, la inversión o la buena organización. Abandonando la competencia basada en la bajada de salarios, la sobreexplotación y el fraude. Factores que a medio plazo nunca dan resultado y que empujan a todas las empresas al cierre.

Pero en esta labor de defensa de los trabajadores, nos hemos encontrado con un opositor, que parece estar muy contento con la reforma laboral de Rajoy, que es el sindicato ELA. Este sindicato está haciendo continuas manifestaciones, hojas informativas, artículos de opinión o ruedas de prensa contra el convenio sectorial, abandonándolo y haciendo todo lo posible para que desaparezcan el 7 de julio de este año. Pero tener esta actitud es dejar sin convenio colectivo al 90% de los trabajadores que, estando en pequeñas empresas, no tienen ni la fuerza sindical, ni la masa crítica necesaria para firmar un convenio de empresa decente, que iguale o mejore el convenio del sector. Los convenios de empresa, a los cuales CCOO nunca hemos renunciado, son para las grandes empresas, que con una gran organización sindical interna y años de lucha, han firmado convenios que superan ampliamente los convenios sectoriales y son un ejemplo a seguir para empresas medianas y pequeñas.

Pero tras la reforma laboral, los convenios de empresas, promovidos por los empresarios y también por ELA, no son para mejorar al convenio sectorial, sino para empeorarlo drásticamente. Como ya ha ocurrido en los convenios de empresa firmados en los últimos meses en las PYMES.

Desde CCOO hacemos un sindicalismo de solidaridad. No solo firmamos convenios para nuestros afiliados, también pensamos en los trabajadores, que presos de la crisis en las pequeñas empresas, necesitan la protección de un convenio sectorial que les garantice unas mínimas condiciones laborales, ya que tienen una nula capacidad negociadora (de manera aislada), para conseguir mantener o mejorar sus condiciones laborales.

Por tanto, pese a las falsas promesas de ELA de que la reforma laboral se puede superar empresa por empresa, -cuestión sindical y jurídicamente falsa-, CCOO va a hacer un esfuerzo colosal para conseguir llegar al 7 de julio con la mayoría de los convenios sectoriales renovados. Y así en esa fecha podamos celebrar las fiestas de San Fermín con derechos laborales.

Situación actual de la negociación colectiva sectorial de Navarra

Convenios acordados sin publicar en el BON y trabajadoras a los que afecta

Construcción y Obras Públicas.....	17.000
Panaderías.....	725
Agropecuario	5.000
I. Vinícolas	800
Gestión Deportiva	1.600
Industria Siderometalúrgica.....	26.200
Almacenistas de Alimentación.....	1.100
Comercio Alimentación	1.150
Limpieza de edificios	7.000

Convenios en negociación y trabajadoras a los que afecta

Artes Gráficas.....	1.500
Talleres de Reparaciones	4.000
Fontanería y Calefacción	1.800
Comercio de Metal	2.500
Transporte sanitario.....	450
Transporte de Mercancías	5.000
Transporte de viajeros	975
Oficinas y despachos.....	3.000
Industria Textil.....	1.000
Industria de la Madera	2.500
Derivados del cemento	400
Comercio Droguerías.....	267
Comercio varios	500
Comercio textil	1.350

Mesas paralizadas y sin negociación y personas a las que afecta

Comercio Piel.....	225
Servicios Auxiliares CFN.....	250
Comercio ganadería	680
Frutas, verduras, patatas y plátanos.....	450
Comercio ópticas	300

“Nuestra máxima prioridad es conseguir un convenio de referencia, de sector, para todos los trabajadores de Navarra, pero nos hemos encontrado con un opositor, ELA, que parece estar muy contento con la reforma laboral de Rajoy”



ELA, reforma laboral y marketing sindical

ELA viene a confirmar que la Reforma Laboral del PP es un guante hecho a su medida.

Al menos en todo lo que se refiere a la Negociación Colectiva. ELA siempre se ha pronunciado en favor del convenio de empresa por encima del sectorial, a pesar de que son estos últimos los que tienen la capacidad de regular las condiciones laborales de la mayoría de trabajadores debido a que predominan las pequeñas empresas donde no existe capacidad para negociar un convenio propio. El sindicato de origen jeltzale siempre ha puesto la defensa exclusiva y excluyente de sus afiliados por encima de los intereses de clase y de la defensa de los derechos de todos los trabajadores, de ahí su apuesta por el marco empresarial. De hecho, su estrategia de bloquear los convenios sectoriales en la CAV llevó a que en el año 2009 más de 347.791 trabajadores vascos, el 60%, se quedaran sin convenio. Ahora, la reforma laboral de Mariano Rajoy pretende liquidar el convenio sectorial y llevar el conflicto al marco del centro de trabajo dando prevalencia al convenio de empresa, donde sabe que la patronal va a tener todas las facilidades para hacer y deshacer las relaciones laborales a su antojo, excepto en aquellas grandes empresas con fuerte presencia sindical. Sorprende, por tanto, la plena coincidencia de ELA y la patronal en su interés por limitar la negociación colectiva al ámbito empresarial.

ELA vende humo haciendo marketing sindical ante la difícil coyuntura que nos deja la reforma laboral y la realidad del tejido productivo navarro.

La estrategia que ELA defiende para Navarra es un peliulón de ciencia ficción propio de los mejores directores de Hollywood. El 97% de las empresas de nuestra Comunidad tienen menos de 50 trabajadores. El 73% tienen menos de 5, con lo que ni siquiera tienen la capacidad legal de elegir a un delegado que les represente. Aproximadamente hay 160.000 trabajadores que tienen la cobertura de un convenio sectorial, el 86% de la población asalariada con cobertura de convenio. Pretender situar la correlación de fuerzas en este tipo de empresas, en las que el patrón controla al milímetro las relaciones laborales, es dejar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de esta Comunidad a los pies de los caballos. En ese escenario, el caso de Asimec, que por cierto es similar al de decenas de convenios y pactos que ya se han firmado y registrado en Navarra, no es más que un ejer-

cicio de marketing sindical para vender un producto inviable para la mayor parte de los trabajadores, a los que ELA abandona a su suerte con su estrategia. Ni la mejor de las campañas de marketing afiliativo puede justificar tal irresponsabilidad, al menos para un sindicato de clase que aspira a defender los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

¿Divide y vencerás?

ELA está llevando a la máxima su estrategia de sindicalismo de confrontación. Pero de confrontación contra el resto de sindicatos y contra el resto de trabajadores, no de confrontación contra la reforma laboral del PP o contra los empresarios que la aplican. Una estrategia que sólo busca dividir a la clase trabajadora para rentabilizar sindicalmente la gravedad de la coyuntura que nos deja la reforma laboral. A río revuelto, ganancia de pescadores. Sólo así se entienden sus permanentes ataques contra el sindicalismo de clase, por ejemplo, a costa de nuestro trabajo en materia de formación (aunque ELA sigue sin explicar en que se ha gastado los más de 15 millones de euros en fondos públicos que la central ha recibido tal y como





apareció reflejado en este medio). Y sólo así se entiende que no participara en la última Huelga General del 14-N, a pesar de ser la primera huelga general europea convocada por la Confederación Europea de Sindicatos de la que ELA forma parte. Una estrategia incomprensible en un momento donde la unidad de todos los trabajadores y trabajadoras es fundamental para hacer frente a los continuos ataques contra los derechos sociales y laborales, contra el propio estado democrático y de bienestar. Frente a esta estrategia CCOO seguirá intentando impulsar escenarios de convergencia social y de unidad, a través del movimiento sindical europeo y a través de la Cumbre Social, porque el momento requiere aparcar las diferencias y apostar por marcos compartidos de lucha, así lo están demandando los trabajadores y el conjunto de la sociedad.

Navarra quiere caminar hacia un marco de relaciones laborales diferente al marcado por la reforma laboral, a pesar de ELA.

Resulta curioso que un sindicato nacionalista, que siempre ha reivindicado un marco vasco de relaciones laborales, se oponga ahora a un Acuerdo que tiene como objetivo que Navarra marque diferencias respecto a la aplicación de la reforma laboral estatal. Porque ese es el objetivo del acuerdo sobre "Modelo de relaciones laborales y negociación colectiva" suscrito por CCOO, UGT y CEN el pasado mes de junio, un acuerdo para preservar la negociación colectiva de la reforma laboral, neutralizando diferentes aspectos de la misma en Navarra. Un acuerdo en el que la patronal admite que la reforma no sirve para salir de la crisis y abogan por reestablecer los equilibrios entre trabajadores y empresarios, apostando por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa (es decir, que no se pueda empeorar el convenio del sector en el marco de la empresa), por el mantenimiento de la vigencia de los convenios (ultraactividad), por el desbloqueo de todos los convenios colectivos y por la solución autónoma

Sorprende la plena coincidencia de ELA y la patronal en su interés por limitar la negociación colectiva al ámbito empresarial.

de los conflictos laborales, aspectos todos ellos que quedaban cercenados con la norma. Aún es pronto para ver los resultados, pero el desbloqueo en los últimos meses de muchos de los convenios colectivos sectoriales de Navarra confirma que el Acuerdo va en la buena dirección.

CCOO no va a renunciar a defender los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras con todas las herramientas, incluido el diálogo social.

Porque es una conquista sindical, es el ámbito donde confrontamos con las contrapartes nuestras ideas y donde materializamos, a través de acuerdos, nuestras reivindicaciones en defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Renunciar al diálogo social, como propone ELA, es renunciar al principal instrumento que tienen las organizaciones sindicales para intervenir y modificar las políticas económicas y sociales que están aplicando los gobiernos. Una actitud incomprensible en un momento en el que el movimiento sindical internacional y la propia Confederación Europea de Sindicatos están reivindicando el diálogo social como herramienta de cambio. Ahora es más necesario que nunca propiciar cauces de participación de los trabajadores en los marcos de decisión para cambiar la orientación de las políticas. CCOO va a seguir luchando por el mantenimiento de los convenios sectoriales, logrando que todos los trabajadores, afiliados o no a un sindicato, tengan la cobertura del convenio sectorial, incluidos los afiliados de ELA, a quienes su propio sindicato ha abandonado con su estrategia.

ELA sindikatuak patronala eta lan erreformarekin bat egiten du enpresako lan hitzamenak defendatzen dituenen sektorialeko gaitetik.

rial

convenio de empresa



CCOO firma el preacuerdo del convenio siderometalúrgico de Navarra, que garantiza los derechos de 26.200 trabajadores



Rueda de prensa en la que se presentó el preacuerdo del convenio siderometalúrgico de Navarra

Las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones patronales APMEN y ANEM han firmado un preacuerdo para el 'Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra'. Un convenio que estaba caducado desde el 31 de diciembre del 2011 y que garantiza los derechos sociolaborales de 26.200 trabajadores y trabajadoras en Navarra, neutralizando los efectos de la reforma laboral.

La firma de este preacuerdo logra defender el empleo y la industria navarra, así como la negociación colectiva, convirtiéndose en una referencia para el resto de convenios que se encuentran bloqueados en otros sectores y en otras comunidades.

Del preacuerdo cabe destacar que tiene una vigencia de tres años y la posibilidad de prorrogarlo otros tres, por lo que se garantiza su vigencia hasta el 2017. El preacuerdo contempla in-

crementos salariales de 0,5% para 2012, 0,6% para 2013 y un criterio vinculado al crecimiento del PIB para 2014. Con cláusulas de actualización en función de los criterios fijados en el AENC.

Asimismo, la configuración de grupos profesionales es competencia del convenio sectorial, donde se establecen unos grupos con unos salarios mínimos establecidos, y por tanto las empresas no podrán rebajar estas condiciones. Por tanto el salario sólo va a ser mejorable en el ámbito de la empresa.

La jornada se mantiene en las 1.695 horas. Hay una flexibilidad para la competitividad de 40 horas disponibles para la empresa, pero tiene que ir con acuerdo de la representación legal de los trabajadores, siempre que no haya habido en el año anterior despidos objetivos y con una compensación económica para los trabajadores.

Además, se mejoran las licencias que estaban en el convenio anterior y se asume el Pacto de Estructura para el sector siderometalúrgico de ámbito estatal. De esta forma se vertebra, articula y define cómo tiene que ser la Negociación Colectiva en el ámbito del sector.

Estas condiciones limitan el alcance y las agresiones de la reforma laboral, resuelven los problemas de concurrencia entre los niveles de convenios y garantizan que las empresas no puedan disponer de las materias que en esa estructura se fijan. Por poner un ejemplo, en materia de jornada, se tendrán que atener a lo que marca este convenio provincial, es decir, no podrán rebajar las condiciones.

El secretario general de la Federación de Industria de CCOO de Navarra, Chechu Rodríguez, ha calificado el preacuerdo de "muy positivo": "Desde CCOO hacemos una valoración muy positiva del preacuerdo, entendemos que con él reestablecemos las reglas del juego para los próximos años en medio de un contexto económico muy difícil que está afectando gravemente al tejido productivo y al empleo, así como a los derechos laborales como consecuencia de las reformas del PP, unas reglas del juego que la reforma laboral ha roto en favor de la parte empresarial".

Preacuerdo en TRW que garantiza el empleo y sienta las bases para el futuro con un plan industrial consolidado

El preacuerdo, que contempla un plan industrial con producciones de hasta 10 años de duración, ha sido apoyado por la mayoría del comité (formado por CCOO y UGT) y por la mayoría de los trabajadores (71% de votos a favor en la asamblea). El preacuerdo garantiza el empleo durante tres años (el excedente de plantilla se salda con salidas voluntarias y no se ha producido ningún despido forzoso); contempla tres años de congelación salarial con una paga de 500 euros el segundo año y otra de 600 euros el tercer año, no consolidables, salvo que el IPC del tercer año sea superior al 2% (en ese caso pasará a ser consolidable). Se impide la aplicación de la doble escala salarial y se mantienen conceptos como la antigüedad y la gestión de las contingencias comunes por la Seguridad Social. TRW renuncia al descuelgue de las condiciones laborales pactadas en el convenio, blindándose así las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de TRW contra la reforma laboral.



La Federación de Servicios Privados reclama el desbloqueo de los convenios colectivos en sus sectores

La Federación de Servicios Privados reclama el desbloqueo de los convenios pendientes de renovar en los sectores que engloba. Hasta ahora solo se han firmado el convenio de Almacenistas de Alimentación (1.100 trabajadores), Comercio de Alimentación (1.150 trabajadores) y el recientemente firmado Limpieza de Edificios y Locales, que afecta a 7.000 trabajadores y trabajadoras en Navarra. En estos momentos también se encuentran activas las mesas de negociación del Comercio del Metal (2.500 trabajadores afectados) y Comercio Textil (engloba a 1.350 trabajadores y trabajadoras). Desde la Federación emplazan a la responsabilidad de las patronales del sector para desbloquear los convenios colectivos caducados y garantizar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Convenio	Trabajadores Afectados	Empresas Afectadas	EN VIGOR HASTA
Almacenistas de Alimentación	1.100	58	Firmado
Almacenistas de Frutas Verduras, Patatas y Plátanos	450	13	2011
Comercio de Alimentación	1.150	65	Firmado
Comercio de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias	267	75	2013
Comercio de Ganadería	680	350	2011
Comercio Madera y Corcho	1.200	183	2011
Comercio Metal	2.500	198	2008
Comercio de Ópticas	300	60	2011
Comercio de la Piel	225	50	2008
Comercio Textil	1.350	1.200	2009
Comercio Varios	500	125	2008
Industria de Hostelería	15.000	2500	2013
Comercio Mayorista de Productos Químicos	250	25	2007
Limpiezas de Edificios y Locales	7.000	200	Firmado
Servicios Auxiliares	250	15	2011
Peluquerías	1300	650	2012

XVI CGQ, un convenio por encima de la media

El XVI CGQ (Convenio General de la Industria Química) finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2012. Este convenio firmado exclusivamente por CCOO, durante sus 2 años de vigencia ha sufrido los peores ataques por parte de los sindicatos que no lo firmaron.

Unos días antes de finalizar su vigencia, uno de los sindicatos no firmantes (UGT) se adhirió al convenio, reconociendo que no era tan malo como se decía. ELA y LAB no lo suscribieron, con lo que todos los trabajadores que les hayan hecho caso habrán perdido toda la subida salarial de estos dos años: un 5,36% de su salario. No están los tiempos para pérdidas tan importantes de poder adquisitivo.

Al final, el tan criticado XVI CGQ se ha convertido en uno de los mejores convenios colectivos firmados en estos dos años. Como ejemplo se puede decir que la media de los convenios firmados en el 2012 es una subida del 1,5%, mientras el de químicas ha tenido una subida del 2,9%, casi el doble de la media nacional. Y esta comparación es con los trabajadores que han tenido convenio, pues si contamos los millones que no lo tienen, los salarios reales en toda España han retrocedido este año un 1,4%. Y podría haber sido un convenio mejor si hubiera sido de eficacia general, pues se hubie-

ran evitado muchos ERE de suspensión y todos estaríamos blindados contra la flexibilidad de la reforma laboral, que en nuestro sector es del 10% de la jornada, 175 horas al año. Pero esa responsabilidad se la dejamos a UGT, ELA y LAB que no firmaron el convenio en el 2011.

Para que se pueda ver la diferencia entre los trabajadores que siguieron las recomendaciones de CCOO, las de UGT o las de ELA y LAB, aquí tenemos un ejemplo de cómo quedan las cosas para la aplicación del XVI CGQ:

- Un trabajador que aplicó el convenio desde la firma de CCOO, con un salario bruto de 18.000 €, ha cobrado durante estos dos años 757 € y tiene un salario de inicio en el 2013 de 18.966 €.
- Un trabajador que se adhirió el 21 de diciembre de 2012 va a cobrar en enero de 2013 por estos dos años 92,16 € (y 314 € en el mejor de los casos) y tendrá un salario para el 2013 (cuando se publiquen las tablas en el BOE) de 18.966 €.
- Un trabajador que no se ha adherido al XVI CGQ, siguiendo las recomendaciones de ELA y LAB, habrá tenido 0 € de subida en 2011 y 2012 y comenzará el año 2013 con 18.000 €.

Ninguno de los peligros que decían que tenía el XVI convenio se ha convertido en

realidad, pero todas las pérdidas económicas para los que no han firmado sí han sido reales. Quienes se han equivocado no han reconocido su error, pero muchos de los delegados y afiliados de estos sindicatos, sin que nadie se entere, sí han pedido que se les aplicase el XVI CGQ y han disfrutado de sus ventajas, mientras quienes les han hecho caso, hoy están sufriendo las consecuencias de sus desastrosas recomendaciones.

TABLAS DE SALARIOS BASE DEFINITIVAS A ENERO 2013

NOCTURNIDAD MÍNIMA	10,34 €/noche
TURNICIDAD	1,14 €/día trabajado
GRUPO 1	14.255,57 €
GRUPO 2	15.253,45 €
GRUPO 3	16.536,47 €
GRUPO 4	18.389,71 €
GRUPO 5	20.955,07 €
GRUPO 6	24.519,13 €
GRUPO 7	29.794,13 €
GRUPO 8	37.777,25 €

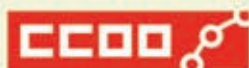
Si algún trabajador tiene alguna duda o quiere alguna aclaración, solo tiene que dirigirse a las sedes de CCOO

TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



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

i **Infórmate y participa**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

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



**Gobierno
de Navarra**



CCOO presenta un recurso contra el acuerdo del Gobierno de Navarra que suprimió la paga extra

CCOO, junto a los sindicatos UGT y AFAPNA, ha presentado un recurso en el Palacio de Justicia contra el acuerdo del Gobierno de Navarra que suprimió la paga extra para el personal de las Administraciones Públicas de Navarra.

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO “creemos que la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores es merecedora de una acción jurídica contundente ante las continuas agresiones que viene padeciendo el personal de las administraciones públicas”.

Por ello, ofrecimos al resto de sindicatos con presencia en algunas de las administraciones públicas de Navarra la posibilidad de establecer una estrategia común para la defensa de los derechos de las empleadas y empleados públicos en base a reclamar de manera conjunta el abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre. Sin embargo, después de mantener varios encuentros, ELA, CSIF, APS, APF, SPF, ANPE, SAE, SMN y SATSE, nos manifestaron que “su estrategia” pasa por realizar reclamaciones individuales. La única intención de esta estrategia es “hacer caja”, dado que la interposición de demandas individuales podría entorpecer el procedimiento jurídico general pero que en ningún caso, por sí mismas, van a resolver la situación del pago de la paga extra del personal.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL RECURSO

1. Competencia exclusiva de Navarra en materia de función pública recogida en el artículo 49.1 de la LORAFNA.
2. Necesidad de Ley Foral, que no se ha producido, que establezca la transposición a la legislación navarra del R.D.L. 20/2012 sobre supresión de la paga extraordinaria del personal de las administraciones públicas (Informe de los servicios jurídicos del Gobierno y de los del Parlamento de Navarra).
3. Irretroactividad de la disposición sancionadora del Acuerdo de Gobierno de 12 de diciembre por cuanto hasta la fecha de su adopción, al menos, no es posible la supresión de la paga extra.

RECOMENDACIONES AL PERSONAL AFECTADO:

- Es importante que nadie presente reclamación individual ya que existen plazos concretos que de no atenderse pueden suponer el decaimiento de la demanda.
- Luego has de ir a los tribunales y mantener viva tu reclamación, al menos hasta que se interpongan acciones de carácter colectivo que pudieran paralizar los plazos de caducidad correspondientes.
- Si no lo haces, estás aceptando que se convierta en un “acto firme y consentido”, con el efecto de provocar tu renuncia expresa y no percibirás lo que estás reclamando aunque se consiga para el resto.
- Las reclamaciones individuales suponen que cada funcionario debe hacerse cargo del abogado y del procurador así como de las costas.
- Los recursos a presentar en segunda instancia (apelación, casación) supondrían el pago de tasas judiciales que tienen un importe elevado.

LA ELIMINACIÓN DE LA PAGA EXTRA:

- Supone una discriminación con respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras.
- Es contraria al derecho de libertad sindical, consagrado en el art. 28 de la Constitución Española.
- Vulnera el principio de la fuerza vinculante de los convenios colectivos, recogida en el art. 37 de la CE, en el art. 82 del ET y Convenios de la OIT aplicables.
- Es arbitraria y tumba principios que inspiran la negociación colectiva, rompe el equilibrio que debe presidir las relaciones laborales y causa inseguridad jurídica en el/la firmante y en el colectivo afectado.



Multitudinaria manifestación en Pamplona para defender los servicios públicos

El pasado 23 de marzo la sociedad navarra, convocada por 16 sindicatos y una treintena de organizaciones sociales, exigió un cambio de políticas para garantizar una sanidad y una educación públicas de calidad y sistemas de protección social que cubran las necesidades básicas de las personas más desfavorecidas.



RSE Responsabilidad Social e Inversión Socialmente Responsable

La crisis ha evidenciado la necesidad no solo de transparencia e información, sino también, y sobre todo, la necesidad de un análisis correcto y objetivo de las cosas. Los términos “transparencia”, “sostenibilidad”, “responsabilidad” y “ética” se repiten continuamente. Reafirmamos que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción.

Fuimos y seguimos siendo una organización pionera en reclamar que las empresas y las organizaciones de todo tipo tengan en cuenta los impactos que su actividad causa en el conjunto de la sociedad, y en la difusión de los principios anteriormente señalados, respetando a su vez los derechos humanos que conlleva una gestión socialmente responsable.

La situación actual pone más que nunca en evidencia la necesidad de una gestión más racional de las empresas, basada en un desarrollo sostenible que dé satisfacción a las necesidades y expectativas de las partes, o grupos de interés que intervienen, y que asuma sus obligaciones más allá del cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos.

Uno de los principales grupos de cualquier organización son sus trabajadores y nos reconocemos como lícitos representantes de los mismos a la hora de participar en cualquier plan de actuación, seguimiento del mismo y evaluaciones que procedan de una estrategia de Responsabilidad Social, en sus vertientes sociales, económicas y medioambientales. Este reconocimien-

to tenemos que hacerlo patente y latente en el seno de las empresas.

Además de ejercer nuestra labor de reivindicar el diálogo social y la negociación, hemos de seguir participando en cuantos foros de debate se den, en los que podamos exponer nuestras experiencias y objetivos al respecto, para lo cual no deberemos escatimar esfuerzos en implicarnos en cuantas acciones surjan en torno a la RSE, encabezando iniciativas que resulten oportunas para la implantación de estrategias empresariales y sociales más responsables.

Por todo ello, es necesario:

- La sensibilización y divulgación de los temas vinculados con la Responsabilidad Social, incluyendo programas formativos para delegados, que pronto estarán en marcha, que favorezcan que las personas implicadas en la acción sindical reciban la adecuada formación en esta materia.
- La creación de espacios de RSE en el seno de las empresas, contando con la participación sindical, tanto a la hora de las consultas previas, como en el momento de la elaboración de los informes anuales, haciendo más exigible esta reivindicación en aquellas donde se hayan publicado memorias o se hayan obtenido reconocimientos mediante sellos de calidad o certificados.

Trasladar cuantas recomendaciones se den, en consenso con las directrices confederales, es fundamental para impulsar una política de Responsabilidad Social en el conjunto de la sociedad.

Federación de Enseñanza

Más descuelgues en iniciativa social

La situación laboral del sector de Centros Especiales de Empleo en Navarra se ha deteriorado gravemente en los dos últimos años. El deterioro de los mercados y la reducción o el retraso en el pago de las ayudas públicas, unido a la sequía de crédito bancario, amenazan con destruir este sector, la única garantía de empleo para las personas con discapacidad o con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.

Los delegados de CCOO y UGT solicitaron al Servicio Navarro de Empleo que se interesara por este sector y adoptara las medidas necesarias para asegurar su viabilidad y garantizar, tanto el empleo de las personas con discapacidad, como una condiciones laborales dignas, así como la adaptación del trabajo y la pres-

tación de los servicios de acompañamiento social que establece la ley.

En el caso de Elkarkide, empresa de servicios ocupacionales y laborales dedicados a la atención de personas con enfermedad mental (cuenta con más de 130 trabajadores), aunque CCOO y UGT firmaron un acuerdo de descuelgue del convenio con el fin de garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo, finalmente dicho pacto no fue respetado y la empresa procedió sin previo aviso a despedir gente.

Otras empresas como Aspace, Adisco, Amimet, Nasermo, Gu-post o Tasubinsa están planteando ya medidas similares de reducción salarial en la negociación colectiva para hacer frente a la crisis que atraviesa el sector.



La (re)conquista de la atención sanitaria continuada y urgente

Ha pasado un año y medio desde que la Consejería de Salud del Gobierno de Navarra anunciara una “reestructuración” brutal del servicio de atención primaria y de urgencias rurales. En ese año y medio, tanto las organizaciones sindicales como los trabajadores a los que representamos no hemos dejado de insistir en la necesidad de que en los cambios fueran teniendo en cuenta las opiniones y las ideas de la plantilla afectada, así como la necesidad de la negociación con la parte social de las modificaciones a llevar a cabo, pero la respuesta del Gobierno de Navarra ha sido el ninguneo y la falta absoluta de diálogo.

La reforma planteada por el Gobierno de Navarra era defendida desde el Ejecutivo como una mejora en el aspecto asistencial para la cobertura de Atención continuada y Urgente. Quisieron darle un aire pseudo-negociado cuando nos dieron lo que en teoría era un documento abierto a la participación, pero pronto nos dimos cuenta que estaba cerrado, y que lo que llamaban “mejora” era un recorte brutal, tanto a nivel de cobertura sanitaria de la ciudadanía, como en puesto de trabajo en el Servicio Navarro de Salud/Osasunbide (SNS/O)

A la vista del recorte que se quería poner en práctica, desde la FSS-CCOO de Navarra trasladamos esta apreciación a nuestra afiliación y comenzamos un trabajo coordinado y de colaboración con los profesionales sanitarios, con sociedades científicas, ayuntamientos, partidos políticos, usuarios y otras organizaciones sindicales. El objetivo de todos estaba claro, debíamos intentar poner freno a este nuevo atropello a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad navarra, que a su vez suponía un menoscabo en los derechos que tiene la ciudadanía a una atención sanitaria, pública, universal y de calidad. En el Parlamento los sindicatos de clase denunciábamos y argumentamos nuestro rechazo marcando las líneas rojas:

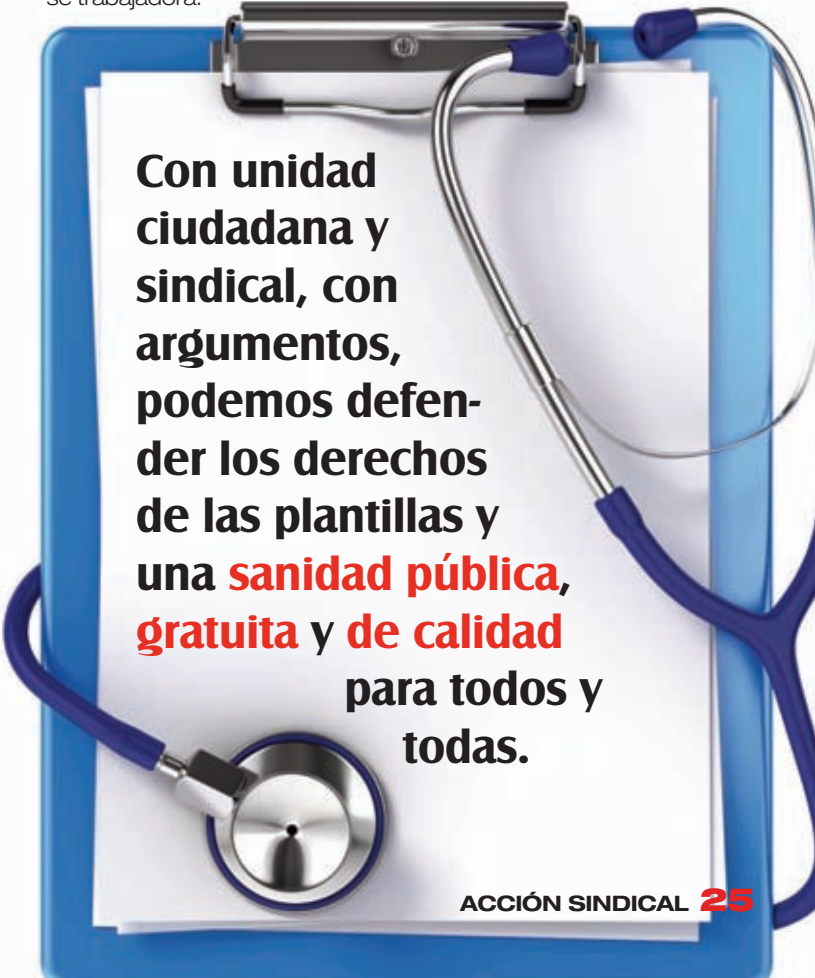
- Rechazo a que desapareciera el servicio actual, creado en 2008 con cobertura real en toda Navarra.
- Negativa a que se volviera a las guardias localizadas en gran parte de la zona rural de todo el territorio.
- Pérdida de 45 puestos de trabajo de médicos/as y enfermeras/os mientras se potenciaban las horas extras.
- Oposición a que desaparezcán puntos de atención de la geografía navarra.

Todo el proceso ha estado marcado por una gran tensión, con la dimisión de todos los directores de los equipos de Atención Primaria, el abandono de los grupos de trabajo, la movilización activa y continua de la Plataforma SUR, intentos frustrados de negociación con la Consejería de Salud por parte de las organizaciones sindicales y una gran movilización, tanto ciudadana como sindical.

A pesar de todo, la consejera Marta Vera hizo oídos sordos y siguió adelante con su propuesta en un Gobierno en minoría, plasmando todo el despropósito que tenían en mente en un Decreto Foral acompañado de resolución del gerente Sanz Barea para desmantelar el servicio de Urgencia Rural y obligar a todos los trabajadores afectados a solicitar un nuevo destino.

Pero esto no acabó aquí, como otras batallas donde el Gobierno pese a nuestro rechazo y el de toda la sociedad se sale con la suya; esta vez los grupos políticos de la oposición dieron curso a una Proposición de Ley para derogar dicho Decreto Foral y el día 8 de febrero, con 27 votos a favor y 23 votos en contra, quedó derogado dicho Decreto infame que pretendía avanzar en el modelo de desmantelamiento de la sanidad pública.

Hoy podemos estar satisfechos por el futuro laboral y asistencial del servicio y por primera vez en meses, reforzamos para seguir luchando, defendiendo nuestra sanidad, potenciando la unidad sindical y ciudadana, porque esta vez no han ganado ellos, lo que nos lleva a corroborar lo que siempre hemos sabido, luchando nunca seremos vencidos, con la lucha y unión todo es posible. Desde la FSS-CCOO de Navarra queremos trasladar un mensaje: no cejéis nunca en la lucha, no caigáis en la desesperanza, tenemos la razón, tenemos argumentos y con unidad ciudadana y sindical podemos parar los ataques que se lanzan contra la clase trabajadora.



Con unidad ciudadana y sindical, con argumentos, podemos defender los derechos de las plantillas y una sanidad pública, gratuita y de calidad para todos y todas.



Reforma de las jubilaciones y el desempleo: un nuevo ataque brutal a nuestros derechos



Los pensionistas y jubilados de CCOO de Navarra se concentraron frente a la sede de la Seguridad Social en contra de las medidas del Gobierno del PP de no revalorizar las pensiones en España en la cuantía equivalente a la desviación del IPC, con la pérdida consiguiente de poder adquisitivo para una pensión media de 900 euros de unos 500 euros anuales.

El Gobierno impone nuevos recortes sociales. La reforma de las jubilaciones anticipadas y el subsidio de desempleo supone un nuevo ataque a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que una vez más son los que soportan el peso más duro de la crisis.

El Gobierno del Partido Popular ha vuelto a utilizar el recurso del Real Decreto Ley, reservado legalmente para situaciones de urgencia (y van 34 en esta legislatura), para imponer nuevos recortes de derechos sociales. A través del RD-Ley 5/2013 incorpora una nueva reforma de la jubilación anticipada y parcial, así como del subsidio de desempleo para mayores de 55 años y medidas que afectan a los ERE. Todas estas reformas se han impuesto al margen de los mecanismos de concertación habitual en el marco del Pacto de Toledo y el diálogo social, y suponen una menor protección social especialmente para las personas desempleadas en edades próximas a la jubilación.

Desde CCOO rechazamos esta reforma por razones de oportunidad, método y contenido. Si bien la reforma, ante la oposición unánime de todas las fuerzas políticas, el rechazo de los interlocutores sociales y la presión social generalizada frente a esta

modificación parcial del Acuerdo de Pensiones alcanzado en 2011, es menos agresiva de lo anunciado en cuanto a las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial; no obstante, se ve agravada por las medidas sobre el subsidio de desempleo y las dirigidas a impedir los acuerdos en expedientes de regulación de empleo basados en la búsqueda de salidas no traumáticas para los trabajadores.

La reforma impuesta por el Gobierno se basa, en gran medida, en la idea de que es necesaria para reducir costes al sistema de Seguridad Social, ignorando que las distintas formas de acceso a la jubilación anticipada con coeficiente reductor no son más costosas; sino que reducen el montante total de la prestación media a pagar. El Gobierno actúa reduciendo el gasto en pensiones a corto plazo, aun a costa de aumentarlo en el futuro, cuando será más necesario. La reforma del PP supone un en-



endurecimiento innecesario de todos estos requisitos, en un momento en el que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido las redes de protección social.

La reforma del PP supone un endurecimiento innecesario de los requisitos para acceder a la jubilación anticipada y a la parcial, en un momento en que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido las redes de protección social.

La presión sostenida desde muchos frentes en los últimos meses, con mayor intensidad desde que el Gobierno anunciara, el pasado noviembre, su propósito de realizar esta reforma con mayor dureza (retrasando dos años todas las formas de acceso a la jubilación parcial, acabando con la figura de la jubilación parcial, entre otras cuestiones), ha dado como resultado que el Gobierno haya suavizado parcialmente el alcance de la misma y mantenido aspectos esenciales de las vías de acceso a la jubilación anticipada, especialmente en el caso de la derivada de la pérdida involuntaria del empleo, la que es sin duda socialmente más necesaria.

Debemos ver ese movimiento como un resultado del proceso de movilizaciones y presión sostenida; pero lamentablemente no ha conseguido el éxito que pretendíamos, el que se hubiera derivado de la aceptación de la reforma acordada el pasado 2011 y su entrada en vigor completa. Asimismo, la reforma del subsidio de desempleo debe entenderse como una nueva agresión del Gobierno a los ya deteriorados instrumentos de protección social, lo que merece nuestro rechazo más firme.

Los argumentos del Gobierno son falsos

Para justificar la reforma, el Gobierno está utilizando el falso argumento de que las personas que se jubilan anticipadamente son insolidarias, que abusan del sistema de Seguridad Social, cuando en realidad se trata de trabajadores y trabajadoras que han contribuido solidariamente con amplísimas carreras de cotización (al menos 33 años), tienen una edad próxima a la jubilación (61 años como mínimo), y asumen importantes reducciones en la cuantía de sus pensiones como compensación por el hecho de anticipar más años su jubilación; de modo que estas pensiones no son más costosas al sistema público.

También se ha argumentado que se deben cumplir las recomendaciones de la UE para la reducción del déficit. Una vez más, el Gobierno, en lugar de hacer valer las fortalezas de nuestro sistema de pensiones ante la UE, vuelve a utilizar como excusa la situación coyuntural que atraviesa el sistema de Seguridad Social (consecuencia sobre todo de la política económica de austeridad, y del desempleo agravado por una reforma laboral que facilita el despido), para imponer un nuevo recorte injusto, innecesario y excesivo.

Cotización a la sombra (*)

El Acuerdo de diálogo social que dio lugar a la Ley 27/2011 incorporó a la legislación de pensiones un nuevo derecho relacionado con la forma en la que se computa el número de años que forman parte de la carrera de cotización de las trabajadoras y trabajadores que acceden a la jubilación anticipada.

El objetivo de esta nueva fórmula de cálculo es el de contribuir a que las personas que acceden a la jubilación anticipada puedan ver considerados los años cotizados que acreditan y los que acreditarían de mantenerse en activo hasta la edad de jubilación ordinaria, a efectos de determinar el coeficiente de reducción de su pensión por la jubilación anticipada y el período en que se aplica, dando como resultado una menor reducción de pensión que si no se tuviera en cuenta este criterio.

(*) La fórmula de "cotización a la sombra" ha sido respetada en la reforma

Límite para las pensiones máximas en jubilaciones anticipadas

En los casos de jubilación anticipada se aplicarán los correspondientes coeficientes reductores y, una vez aplicados, el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir la pensión máxima de la Seguridad Social en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (equivale a un 2% por cada año de anticipo).

Este nuevo requisito supone un endurecimiento respecto del coeficiente (0,25% por trimestre) que establecía la Ley 27/2011.

¿Los actuales perceptores del subsidio de mayores de 55 años se verán afectados por el nuevo requisito de rentas?

No, siempre que mantengan el derecho al subsidio. En el momento en el que perdiesen este derecho por cualquier circunstancia y volviesen a recuperarlo posteriormente, en la segunda ocasión se les aplicará la nueva normativa. Por ejemplo, en el caso de que consiguiesen un empleo, aunque sólo fuese de 1 día, cuando volviese a solicitar el subsidio tendría que cumplir los nuevos requisitos de renta familiar; por lo que la reforma penaliza especialmente a los desempleados que buscan empleo pero sólo encuentran trabajos de corta duración.

El nuevo endurecimiento de los requisitos de acceso al subsidio de desempleo para mayores de 55 años supone, en la práctica, dejar desprotegidas a miles de personas que han perdido su empleo en lo que va de crisis, justo en la última etapa de su vida profesional, cuando más difícil les será volver a encontrar un trabajo, incrementando el riesgo de pobreza en algunos casos.



Ignacio Fernández Toxo, reelegido secretario general de CCOO

CCOO celebró su X Congreso, en el que salió reelegido Ignacio Fernández Toxo como secretario general con el 85,6% de los votos emitidos. Bajo el lema 'La fuerza del trabajo. Combatir la crisis, renovar el sindicato', en el X Congreso Confederal de CCOO participaron 750 delegados y delegadas de todas las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO en representación de los 1.142.000 cotizantes correspondientes a la media de estos últimos cuatro años.

Ya lo dijo el reelegido secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, "el Congreso ha sido una oportunidad para renovar nuestros proyectos, nuestros equipos y las formas que el sindicato tiene de relacionarse con la gente. CCOO sale de su 10º Congreso confederal reforzada, con fuerzas renovadas y comprometida con esos miles de trabajado-

res y trabajadoras que son despedidos silenciosamente todas las semanas, que son los que más nos necesitan".

La presentación de una única candidatura, tanto para la Secretaría General, como para la Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Financiero, no se producía desde el quinto

Congreso Confederal. Un hecho que, como subrayó Fernando Lezcano, portavoz de la Comisión Electoral, "es un mérito colectivo de toda la organización, que cierra las fracturas constatadas en el noveno Congreso, y que refleja que el sindicato está unido y comprometido con la grave situación económica y social por la que atraviesa el país".

Nueva Ejecutiva más reducida, más joven y con más mujeres

La nueva Comisión Ejecutiva Confederal, que obtuvo el respaldo del 90,5% de los delegados y delegadas, se reduce de 43 a 14 personas (incluido el secretario general) y da mayor protagonismo a los jóvenes y a las mujeres. La nueva Ejecutiva está formada por Ignacio Fernández Toxo, María Cardeñosa Peñas, Rodolfo Benito Valenciano, Ana Herranz Sainz-Ezquerro, Carlos Bravo Fernández, Paloma López Bermejo, José Campos Trujillo, Monserrat Mir Roca, Ramón Górriz Vitilla, Empar Pablo Martínez, Fernando Lezcano López, Tania Pérez Díaz, Pedro J. Linares Rodríguez y Javier López Martín.





Elegidos los nuevos cargos de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Navarra

Ya se han elegido los nuevos cargos de los miembros de la Comisión Ejecutiva que salió elegida en el X Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Navarra de cara a los próximos cuatro años.



Raúl Villar,
secretario general



Javier Ibáñez,
secretario de Organización



Daniel Hernández,
secretario de Política Institucional y Comunicación



Ricardo Jimeno,
secretario de Acción Sindical y Formación Sindical



Argia Aldaya,
secretaria de Política Social, Inmigración e Internacional



David Escobosa,
secretario de Administración y Finanzas

▶ **VOCALES**



Amaya Glaría,
secretaria de Formación y Empleo



Pilar Arriaga,
secretaria de Seguridad Social, Mujer e Igualdad



Carmen Sesma,
secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente



Chechu Rodríguez,
secretario general de la Federación de Industria



Juan Antonio Vidal,
secretario general de la Federación de Servicios Privados



Cecilio Aperte,
secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía



Josu Ros,
secretario general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos



Maite Rocafort,
secretaria general de la Federación de Enseñanza



Jesús Ceras,
secretario general de la Federación de Agroalimentaria



Carmen Pueyo,
secretaria general de la Federación de Sanidad



José Ramón Ibáñez,
secretario general de la Federación de Construcción y Madera



Manuel Vázquez,
secretario general de la Federación de Jubilados y Pensionistas



Maite Baleztena,
responsable comarcal de Sakana



Miren Marcotegui,
responsable de Juventud



Pili Piñeiro,
Federación de Servicios Privados



Sonia Pedrosa,
Federación de Servicios a la Ciudadanía



el servicio asegurador de **CCOO**

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

4 Meses Gratis

Oferta válida del
2 de Mayo al
31 de Julio



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

Promoción "Auto" válida desde el 02.05.13 hasta el 31.07.13 y "Vida" desde el 01.01.13 hasta el 31.07.13. Puedes consultar las condiciones en www.atlantis-seguros.es, o en nuestras oficinas.



[la entrevista]

Raúl Villar, secretario general

“La negociación colectiva y los derechos de los trabajadores son nuestra prioridad. Aunque nos ataquen, no cesaremos en esa lucha”

Hace poco más de cuatro meses que Raúl Villar, trabajador de Volkswagen con una amplia trayectoria sindical, asumió la secretaría general de CCOO de Navarra después de ser elegido en el X Congreso de la Unión. Villar afirma que es un reto que afronta con “ganancia, ilusión y con el compromiso firme de hacer a las Comisiones Obreras de Navarra más fuertes ante la responsabilidad de defender los derechos de la clase trabajadora y el Estado Social en estos tiempos difíciles, y ofrecer alternativas para dar otra salida a la crisis”. Nos adelantamos en el despacho de Raúl Villar, siempre abierto y accesible, para conocerle un poquito más. ¿Quieres pasar?

Decía el lema del X Congreso de la Unión, en el que saliste elegido secretario general, “Más necesarios que nunca”. ¿Los sindicatos son hoy más necesarios que nunca?

Sin duda, especialmente CCOO por su naturaleza de sindicato independiente y de clase, y creo además que tenemos una gran responsabilidad para organizar más y mejor a la clase trabajadora y para articular una respuesta social y ciudadana a los permanentes ataques que está sufriendo nuestro modelo social y el Es-

tado de Bienestar. Tenemos alternativas, tenemos respuestas, y vamos a tratar de articularlas a través de las herramientas que tenemos en nuestras manos: la movilización, pero también el acuerdo mediante la negociación colectiva y el diálogo social. Nuestra prioridad es defender los derechos de la clase trabajadora.

Hablamos en esta revista de cómo está afectando la crisis en Navarra, más de 50.000 personas en paro, cada vez más hogares viven bajo el umbral de la pobreza y en riesgo de exclusión social... La situación es dramática, también en nuestra comunidad.

Sí, y lamentablemente se están confirmando las previsiones que hacemos... Lo dijimos con la reforma laboral, que solo iba a traer más paro y deterioro de las condiciones laborales y así está sucediendo; también lo dijimos con las políticas de recortes y de austeridad, que iban a debilitar los sistemas de protección social, del Estado de Bienestar y de los indicadores de igualdad, y así está sucediendo. En definitiva,

se cumple la ecuación que denunciábamos desde el principio: a más recortes menos derechos y menos protección social. El resultado, más paro, más pobreza y más desigualdad. Lo vemos cada día.

¿Existen alternativas?

Claro que hay alternativas y otra forma de enfrentarnos a la crisis a pesar de que nos estén bombardeando con la idea de que no hay otro camino que el que se está recorriendo. Hay alternativas y nosotros las hemos recogido en nuestros documentos congresuales. Para empezar es necesario afrontar las políticas fiscales, las políticas de ingresos y gastos desde otra perspectiva. Es necesario que abandonemos esta obsesión por los objetivos del déficit, la austeridad, el recorte permanente y que abordemos decididamente otra política de ingresos, a través de medidas fiscales más progresivas y progresistas donde aporten más quienes más tienen y se alivie a quien peor lo está pasando. A través de esta vía podemos avanzar en el ingreso de recursos para reactivar la economía, invertir en la creación de empleo, así como en el sostenimiento de los sistemas públicos de protección social y Estado de Bienestar





(sanidad, educación, servicios sociales, etc).

¿Cuáles son los retos que tiene ahora CCOO de Navarra por delante?

En primer lugar, abordar la negociación colectiva. Las reformas laborales que se han aprobado, primero la de Zapatero y después la del PP, quieren acabar con el convenio colectivo, con el equilibrio de las partes dando todo el poder al empresario para que haga y deshaga a su antojo y dejando a los trabajadores sin los instrumentos de los que disponían para avanzar en condiciones de trabajo. Por eso, en Navarra hemos acordado con la CEN aspectos totalmente opuestos a los que plantea la reforma laboral: permanencia de la ultraactividad, prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa, etc. Todavía es pronto para analizar resultados, pero creo que debemos seguir avanzando en esta línea, combinando movilización y negociación. En segundo lugar, tenemos el reto de plantear soluciones a los graves problemas del desempleo que está atravesando nuestra comunidad. Es necesario alcanzar un consenso político, económico y social para situar como prioridad la creación de empleo y la reactivación de la economía. CCOO ha elaborado un plan detallado con varias medidas para ello (páginas 11 y 12 de esta revista).

El diálogo social es una conquista sindical. ¿Qué resultados ha traído en Navarra?

Resultados muy positivos. Es cierto que estamos atravesando una situación económica y social dramática, pero también que somos la comunidad con la segunda tasa de paro más baja de España, que nuestros desempleados son los que tienen el mayor índice de ocupabilidad y que nuestros trabajadores son los que presentan mayo-

res índices de formación permanente. Eso en buena parte es fruto del diálogo social y de las políticas activas de empleo y hay que seguir trabajando en esa línea.

Estamos inmersos en un ataque mediático permanente dirigido a deslegitimar a los sindicatos. ¿Por qué?

La campaña mediática contra los sindicatos tiene una clara intencionalidad: acabar con nosotros. Porque saben que somos de las pocas organizaciones que tenemos la capacidad de organizar una respuesta frente a los ataques que están planteando contra los derechos sociales y el Estado de Bienestar. Porque los sindicatos no somos más que eso, trabajadores unidos y organizados para defender colectivamente nuestros derechos e intereses frente al intento permanente de individualizar las relaciones laborales. Por eso, para impedirlo, hoy somos más necesarios que nunca.

Sin embargo, la unión con otros sindicatos no siempre es posible...

CCOO ha intentado una y otra vez, especialmente en este último período, articular marcos de unidad de acción con los sindicatos nacionalistas, sobre todo porque entendemos que las agresiones que se están articulando van contra los derechos sociales y laborales de toda la ciudadanía. Por eso hemos impulsado la Cumbre Social de Navarra, en la que participan cientos de organizaciones sociales, sindicales y profesionales de todos los ámbitos. Sin embargo, los sindicatos nacionalistas se han quedado fuera y creo sinceramente que se equivocan, que es un error anteponer la agenda soberanista a la agenda social, que sus planteamientos son legítimos pero no pueden ser excluyentes, y más cuando está en juego el modelo social, como en este caso.

“La campaña mediática contra los sindicatos tiene una clara intencionalidad: acabar con nosotros. Porque saben que somos de las pocas organizaciones que tenemos la capacidad de organizar una respuesta frente a los ataques contra el Estado de Bienestar”

“Es necesario que abandonemos esta obsesión por los objetivos del déficit, la austeridad, el recorte permanente y que abordemos decididamente otra política de ingresos, a través de medidas fiscales más progresivas”

“Cada día vemos cómo se cumple la ecuación que denunciamos desde el principio: a más recortes menos derechos y menos protección social. El resultado, más paro, más pobreza y más desigualdad”



Raúl Villar Pérez nació en Pamplona el 15 de diciembre de 1965. Soldador de profesión, está casado y tiene dos hijas. Raúl Villar ha sido trabajador de Volkswagen Navarra desde 1989 y delegado sindical desde 1991. Fue secretario general de la Sección Sindical de CCOO de VW-Navarra en 1999, fecha desde la que también fue miembro del Comité Europeo y del Comité Mundial del Grupo Volkswagen. Además, formó parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación Minero Metalúrgica de Navarra desde el 2º Congreso y fue miembro de la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Navarra. Entre 2004 y 2009 fue secretario de Política Sectorial y entre 2009 y 2012 fue secretario de Organización de CCOO de Navarra. El pasado 14 de diciembre fue elegido secretario general de CCOO de Navarra para los próximos cuatro años.

**NO
TIENEN
LIMITE**

1MAYO
LUCHA POR TUS DERECHOS

MANIFESTACIÓN

12:30 h. Pamplona-Iruña. Salida desde sede CC00 (Avda. Zaragoza, 12)

FRENTE AL DRAMA DEL PARO REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO
FRENTE A LA DESREGULACIÓN LABORAL DERECHO DEL TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO
FRENTE A LAS PRIVATIZACIONES SERVICIOS PÚBLICOS Y PROTECCIÓN SOCIAL
FRENTE A LA CRISIS SOCIAL Y POLÍTICA MÁS Y MEJOR DEMOCRACIA

