

# EXIGE ESKA EZAZU

- EMPLEO CON DERECHOS
- UN SALARIO DIGNO
- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- PARTICIPAR Y DECIDIR
- IGUALDAD
- PROTECCIÓN SOCIAL

## PARA TODAS



# ELIGE AUKERATU



# ¡Conoce tus derechos!

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



Entra en nuestra web [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es) (en la sección de servicios) o pásate por nuestra sede para pedir la guía impresa y descubre todos los derechos, servicios y ventajas que tienes por ser afiliado o afiliada a CCOO de Navarra.

Disfrutarás de derechos y servicios como la asesoría jurídica, orientación laboral personalizada, acceso a una bolsa de empleo, atención a colectivos específicos (mujer, juventud, inmigración, pensionistas...), además de descuentos especiales en parques temáticos, alojamientos, centros de estética y salud, agencias de viajes, tiendas...

## ¡Afílate!

## CCOO, cerca de ti

### Comarca de Tudela

#### Tudela

Eza, 5  
948 82 01 44

#### Castejón

Estación renfe, s/n  
948 81 42 54

### Comarca de Sakana

#### Alsasua

Zelai, 79 bajo  
948 56 40 51

### Comarca de Sangüesa

#### Sangüesa

Mayor, 10  
948 87 07 81

### Comarca de Estella

#### Estella

María de Maeztu, 19 - 21 bajo  
948 55 42 51

#### San Adrián

Santa Gema, 33 - 35 entrpl.  
948 67 20 24

#### Viana

Tudela, 9 bajo  
948 64 53 95

#### Mendavia

Miguel Pérez, s/n  
948 69 52 22

### Comarca de Tafalla

#### Tafalla

Beire, 2 bajo  
948 70 26 73

#### Peralta

Avda. de la Paz, 7A,  
1ª planta, puerta B  
948 75 07 98

### Sede central

Avda Zaragoza 12, 4ª planta.  
31003 - Pamplona  
948 24 42 00  
navarra@navarra.ccoo.es

Horario: de lunes a jueves  
de 9 a 14 y de 16 a 19 horas  
Viernes de 8 a 15 horas

Y además...  
¡síguenos en la web y en las redes!

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

@ccoonavarra

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

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

## La presión social y sindical da sus frutos

La presión social y sindical funciona. Prueba de ello es la rectificación del Gobierno en algunas cuestiones clave en las últimas semanas. La primera afecta al colectivo de personas mayores, y es que el Gobierno ha dado marcha atrás en el cambio de criterio de las jubilaciones anticipadas. Ante la denuncia de CCOO, el Ejecutivo revisará todas las solicitudes de jubilación anticipada que han sido denegadas o se han visto afectadas porque el trabajador había suscrito un convenio especial con la Seguridad Social, y más de 35.000 parados mantendrán su derecho a la jubilación anticipada a partir de los 61 años. La segunda rectificación afecta especialmente a las

### La presión social y sindical ha hecho que el Gobierno rectifique en cuestiones clave, como las jubilaciones o el derecho de las mujeres a decidir.

mujeres. La fuerte contestación social, sindical y política ha llevado a Rajoy a retirar la regresiva reforma de Gallardón, que se ha visto obligado a dimitir. Ya lo dice nuestro lema: 'Con los derechos de las mujeres no se juega'. Celebramos

que no se haya impuesto tal retroceso ideológico y que este colectivo pueda decidir libre y responsablemente sobre su maternidad, como no podía ser de otra manera.

Ahora toca seguir presionando para continuar cosechando triunfos. Dar un paso adelante en la lucha para que el Gobierno retroceda y dé un paso atrás es la única manera de avanzar en la recuperación de nuestros derechos. Nuestras prioridades están claras: primero, garantizar la consolidación del crecimiento, para lo que apostamos desde la negociación colectiva por una mejora de los salarios, considerando que la etapa de la moderación que se traducía en pérdida de poder adquisitivo está superada. Segundo, el empleo, prioritariamente para los jóvenes y los parados de larga duración. Y, en tercer lugar, recuperar, como mínimo un 10% los veinte puntos perdidos en protección al desempleo y establecer una renta mínima para las más de 700.000 familias que carecen de ingresos.

Para conseguirlo, apostamos por el diálogo social, pero convocaremos movilizaciones si no hay avances en la negociación. Las concentraciones de este 7 de octubre, Día Internacional por el Trabajo Decente, en todo el país

son solo el punto de partida. Porque hemos salido de la recesión, pero no de la crisis. La recuperación es débil: el empleo se reparte, no crece, y además lo hace en condiciones de precariedad y de bajos salarios. No podemos hablar de recuperación si no se recuperan los derechos.

### CCOO apuesta por el diálogo social, pero convocará movilizaciones si no hay avances en la negociación.

Para ello, para recuperar sus derechos, los trabajadores y trabajadoras tienen una cita importante: las elecciones que se celebran ahora en sus centros de trabajo son la oportunidad de elegir la opción sindical que mejor lo vaya a hacer. Nosotros tenemos propuestas. Queremos defender tu empleo, tu salario y negociar tus condiciones laborales. Poner a tu disposición los mejores recursos jurídicos, sindicales, de formación y de asesoramiento. Hemos demostrado que nuestra apuesta por el diálogo y la movilización funciona y consigue acuerdos positivos en el marco del sector y de la empresa. Ahora es el momento de que tú ejerzas tu derecho al voto, de que te presentes como delegado o delegada para defender tus intereses y los de tus compañeros y compañeras. Tener más representatividad nos da más fuerza para avanzar en derechos y exigir una salida justa de la crisis. Ahora es el momento de cambiar las cosas, de la clase trabajadora y de las Comisiones Obreras de Navarra. Exige y vota CCOO.

**CCOO empleará la fuerza obtenida en las elecciones sindicales en defender tus derechos. Las prioridades ahora son empleo, protección social y salarios.**





**Pinceladas**  
**5**



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



**Elecciones sindicales**  
**16 a 19**



**Prioridades para el nuevo curso**  
**20 a 21**



**Nueva normativa sobre bajas médicas**  
**22 a 23**



**Jubilaciones anticipadas**  
**24 a 25**



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



**Opinión**  
**30 a 31**

**Edita**  
Comisión Ejecutiva de CC00 de Navarra

**Dirección**  
Daniel Hernández  
dhernandez@navarra.ccoo.es

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

**Fotografía**  
Unión Sindical de CC00 de Navarra  
Cabinet Comunicación

**Diseño y maquetación**  
Cabinet Comunicación

**Tirada**  
18.000 ejemplares

**Depósito legal**  
NA-380/2005

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

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

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



**Sede central**  
Avda. Zaragoza, 12  
31003 Pamplona-Iruñea  
Teléfono: 948 24 42 00  
Fax: 948 24 43 11  
navarra@navarra.ccoo.es  
[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

**Secretaría General**  
Raúl Villar  
rvillar@navarra.ccoo.es

**Área de Organización**  
Javier Ibáñez  
jibanez@navarra.ccoo.es

**Área de Política Institucional y Comunicación**  
Daniel Hernández  
dhernandez@navarra.ccoo.es

**Área de Acción Sindical**  
Ricardo Jimeno  
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

**Área de Política Social, Inmigración e Internacional**  
Argia Aldaya  
aaldaya@navarra.ccoo.es

**Área de Administración y Finanzas**  
David Escobosa  
descobosa@navarra.ccoo.es

**Área de Formación y Empleo**  
Amaya Glaría  
aglaría@navarra.ccoo.es

**Área de Igualdad y Seguridad Social**  
Pilar Arriaga  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Área de Salud Laboral y Medio Ambiente**  
Carmen Sesma  
carmen.sesma@navarra.ccoo.es



## La imagen

CCOO celebra la retirada de la reforma del aborto anunciada por el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy. La fuerte contestación social, sindical y política ha llevado al Ejecutivo del PP a retirar la regresiva reforma de Galladón, que se ha visto obligado a dimitir. El 28 de septiembre, Día de Acción Global por un Aborto Legal y Seguro, CCOO se manifestó para defender el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre su maternidad, rechazando la vuelta a una situación de indefensión e inseguridad contra las mujeres y el retroceso ideológico que pretendía imponer Galladón con el Anteproyecto de reforma del aborto. Desde CCOO apoyamos la actual Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE), porque permite la autonomía y libertad de las mujeres en relación a su sexualidad, a decidir sobre su maternidad y, por tanto, al aborto. La secretaria de la Mujer de CCOO continúa ahora con su campaña "Con nuestros derechos no se juega".

## El dato

# 16,8%

Es lo que han descendido en un año los beneficiarios de prestaciones por desempleo. El sindicato denuncia que dichas prestaciones están cayendo de forma muy preocupante a lo largo de 2014 y la razón no es que haya menos parados sino que empeora su protección, como consecuencia de los recortes en el sistema y el peso creciente del paro de larga duración. Ante esta realidad, CCOO insiste en que es necesario y urgente un cambio de orientación en la política económica y laboral, aquí, en España y en la UE, que deje atrás las políticas de austeridad y apueste por el crecimiento. Los jóvenes y los parados de larga duración deben ser una prioridad en las políticas de empleo y de protección social.

## Sube

### Los trabajadores navarros afectados por ERE descenden un 61,2% respecto al año anterior.

En los cinco primeros meses del año 3.006 trabajadores navarros se vieron afectados por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) frente a los 7.740 del mismo periodo de 2013 (-61,2%). Navarra es la comunidad donde porcentualmente más descenden los trabajadores afectados por despidos colectivos, 167 entre enero y mayo de 2014 frente a los 701 del mismo periodo del año pasado (-76,2%). Los datos son el reflejo de la mejor situación que está viviendo el mercado de trabajo en relación a 2013 en consonancia con los indicadores macroeconómicos, aunque advierte que todavía es pronto para vaticinar la salida de la crisis. Aún estamos muy lejos de recuperar los niveles de actividad y de empleo previos a la crisis y la situación real de las familias sigue siendo muy complicada.



## Baja

### CCOO alerta del aumento de la siniestralidad laboral en Navarra.

En los cinco primeros meses de este año, Navarra contabilizó 258,4 accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores frente a los 251,6 que se registraron en el conjunto del Estado. El índice de incidencia ha crecido un 7,4% respecto al año anterior en nuestra comunidad, y un 5,9% a nivel nacional. El aumento de la siniestralidad laboral en Navarra confirma que la prevención de riesgos laborales está siendo la primera víctima de la falta de inversiones en las empresas y de los recortes en las administraciones públicas.





## Construcción y Servicios

### Intensa actividad en negociación colectiva

La federación de CCOO de Construcción y Servicios ha comenzado el nuevo 'curso' con una intensa actividad en negociación colectiva. Ya se han iniciado las reuniones para negociar los convenios que tiene pendientes, que son: peluquerías, seguridad privada, limpieza, madera y mueble, y jardinería. En éstos y en el resto de sectores que engloba, la federación utilizará las herramientas de presión-negociación para obtener las mejores condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras.

## Construcción y Servicios

### CCOO gana una sentencia que condena a una empresa por descolgarse de un convenio en ultractividad y pagar el SMI

El Juzgado de lo Social número tres ha estimado una demanda planteada por un trabajador representado por la Asesoría Jurídica de CCOO contra la empresa Imesapi, del Grupo ACS, presidido por Florentino Pérez. El Juzgado obliga a esta empresa a abonar al trabajador las diferencias salariales desde que dejó de aplicar el convenio de empresa y pagó exclusivamente el SMI (en julio de 2013), así como a indemnizarle por daños morales con 3.000 euros, tras acreditarse que el trabajador con ese exiguo salario no ha podido atender las necesidades básicas de su familia.

El convenio de empresa se encontraba denunciado desde el 1 de enero de 2011. Desde entonces, la empresa omitió cualquier intento de negociación escenificando documentalmente que era su propósito desarrollarlo pero acreditándose en realidad una intención deliberada de dejar pasar el tiempo en el propósito de aplicar la reforma. Llegado julio de 2013, transcurrido un año, conforme a lo que dispone la nueva reforma laboral, la empresa comunicó que desde entonces aplicaría el convenio de ámbito estatal de cabinas telefónicas, también en ultractividad, norma con un evidente vacío regulatorio, que no contiene siquiera una regulación en materia salarial, por lo que la empresa desde julio aplicó a los trabajadores el SMI.

CCOO considera trascendental esta sentencia, la primera en Navarra que condena a una empresa por descolgarse de un convenio en ultractividad, habiéndose demostrado la clara intención de la empresa de aplicar la reforma laboral y negar el derecho de los trabajadores y trabajadoras de negociar un nuevo convenio.

## Servicios

### La sentencia que confirma la legalidad del Convenio de Comercio de Alimentación de Navarra ya es firme

El Gobierno no ha recurrido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, por lo que queda ratificado la validez del convenio sectorial suscrito por CCOO y UGT con la patronal. El convenio, que tiene una vigencia de 2010 a 2014, fue impugnado por el Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, por entender que contradecía la reforma laboral, vulnerando el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el del sector.

Las empresas del sector de comercio alimentación, bien pudieran a través de su convenio de empresa establecer un salario inferior al convenio sectorial, pero la jornada anual es una materia en la que el convenio sectorial mantiene su prioridad aplicativa, pudiendo regularla como se determine convencionalmente. En ese sentido, el convenio sectorial establece que aquellas empresas que en virtud de su convenio propio abonen salarios inferiores a los determinados en el convenio de Navarra, tendrán una jornada anual inferior (1.540 horas/año) a la jornada anual de aquellas que abonen las tablas del convenio, cuya jornada anual será 1.734 horas.

Para CCOO esta sentencia es muy importante porque se pone en valor el convenio sectorial para articular las condiciones de trabajo en un sector.



# idad sindical

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

## Servicios

### Sentencia favorable a CCOO: declarada nula la modificación unilateral de condiciones a los trabajadores de Caprabo



El Juzgado de lo Social Nº 2 ha estimado la demanda interpuesta por el comité de empresa de Caprabo y defendida por CCOO, y ha declarado nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecida por la dirección de la empresa de manera unilateral por vulnerar el convenio colectivo y no haber seguido los trámites del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La demanda ha sido llevada por la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra y ha sido estimada íntegramente. Tal y como afirma el tribunal en su sentencia: "La demanda no puede sino ser estimada íntegramente con declaración de nulidad de las modificaciones al haber sido acordadas por la empresa con inobservancia de lo establecido en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos".

El origen de la demanda se encuentra en la decisión de la dirección de Caprabo de modificar las condiciones de trabajo anteriormente vigentes: el derecho de los trabajadores a trabajar en jornada reducida de 5 horas y media en turno de mañana (de 8:30 a 14 horas), durante los días coincidentes con fiestas patronales de San Fermín u otras fiestas patronales para otras localidades, el día de Pascua de Resurrección y el 26 de diciembre, tal y como recoge el art. 16 del Convenio Colectivo sectorial de Comercio de Alimentación de Navarra, así como a trabajar de modo voluntario los domingos y festivos abiertos conforme a lo establecido en el Pacto de Empresa de 1996.

## Construcción y Servicios

### CCOO gana una sentencia que anula los 12 despidos de Segur Ibérica en Navarra

La Asesoría Jurídica de CCOO ha ganado la sentencia que anula los 12 despidos que la empresa de seguridad Segur Ibérica presentó en Navarra a través de un ERE en marzo de 2012. El Tribunal Supremo ha dado la razón a CCOO y ha anulado los 12 despidos que realizó Segur Ibérica en Navarra. La empresa de seguridad presentó un expediente de regulación de empleo el 12 de marzo de 2012 que planteaba la extinción de 14 contratos en Vizcaya, 12 en Navarra y 6 en Álava. Después de que la Audiencia Nacional acordara la nulidad de todo el despido colectivo, el Tribunal Supremo ha estimado ahora parcialmente un recurso de la empresa y ha anulado los despidos de Navarra, pero no así los de Vizcaya y Álava, por no considerarlos "conformes a derecho".



## Sanidad

### Positivo acuerdo entre comité y dirección en el convenio colectivo de la Clínica San Miguel de Pamplona

El pasado 21 de julio, el comité de empresa, que cuenta con 11 representantes de CCOO y 2 de ELA y la dirección de Clínica San Miguel, suscribieron el nuevo convenio colectivo para los próximos 3 años (2014-2016), habiendo sido aprobado de forma amplia por votación entre la plantilla.

El convenio colectivo contempla subidas salariales del IPC real del Estado + 0,84% (1,14%) para el año 2014, IPC real del Estado + 0,3% para el año 2015 e IPC + 0,84% para el año 2016, con la garantía de que como mínimo los salarios subirán un 0,5% en el 2015 y un 1% en el 2016, si el resultado de la subida fuera inferior a dichas cantidades. Asimismo, el convenio colectivo tiene una ultratractividad ilimitada, por lo que no decaerá hasta que sea sustituido por otro. El acuerdo contempla la no aplicación de desregulación de jornada y se adaptan a la nueva normativa en cuestiones como la reducción de jornada por cuidado de hijo, ampliándola a los 12 años y la conservación del derecho a vacaciones en los periodos de incapacidad temporal.

Desde Sanidad de CCOO de Navarra se valora muy positivamente este acuerdo ya que garantiza el aumento de los salarios para los trabajadores de un centro a lo largo de la vigencia del convenio y pone límites a la infame reforma laboral del Gobierno.





### Jóvenes

## CCOO llama a la juventud a organizarse sindicalmente para defender sus derechos frente al paro y la precariedad

CCOO ha denunciado el constante empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los jóvenes desde el inicio de la crisis y ha vuelto a exigir el fin de unas políticas que están empobreciendo al conjunto de la sociedad y, especialmente, a toda una generación a la que se le está negando el presente y el futuro. En Navarra, la situación de este colectivo sigue siendo preocupante e inasumible: la tasa de paro que se situaba en el 16,59% hace seis años, ha crecido de forma alarmante durante la crisis, alcanzando en estos momentos al 48,08% de los menores de 25 años. CCOO llama a la juventud a organizarse sindicalmente para plantar cara a la precariedad y defender sus derechos en la sociedad y en las empresas.

### Internacional

## CCOO se suma a la campaña 'No al TTIP'



La campaña está formada por una alianza de más de 230 movimientos sociales, sindicales y organizaciones ciudadanas que luchan por la justicia social y ambiental, de 21 países europeos. Todas estas organizaciones, a las que ahora se suma CCOO, representan intereses públicos muy diversos, pero todas comparten el compromiso de rechazar las actuales negociaciones sobre el TTIP (Tratado Transatlántico de Comercio e Inversiones entre Estados Unidos y la Unión Europea) para garantizar un debate político transparente y democrático. En la página web de la campaña (<http://noalttip.blogspot.com.es/>) se puede encontrar el manifiesto y toda la actualidad sobre el TTIP.

### Pensionistas

## ¿Eres jubilado, prejubilado, pensionista o tienes más de 65 años?

Si la respuesta es sí, te interesa lo que a continuación vamos a contar...

### ¿Qué defendemos?

Somos una federación que cuenta con 700 afiliados y afiliadas en Navarra. Defendemos la protección social, las pensiones públicas, la dependencia, la sanidad pública y nos posicionamos contra el copago sanitario y por la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones, derechos que a nuestro colectivo nos afectan más directamente. Queremos destacar que gracias a la denuncia de CCOO se ha logrado paralizar y que el Gobierno dé marcha atrás a denegar el derecho a los parados con convenio especial a poder jubilarse con 61 años.

### ¿Qué ofrecemos?

- **Múltiples servicios y descuentos** en viajes, clínicas, seguros... Consúltalos en [www.ccoo.es/servicios](http://www.ccoo.es/servicios).
- **Acuerdo exclusivo y único** para las personas afiliadas a nuestra federación, en lo relativo a asesoramiento y defensa civil y penal, gracias al convenio con Pyramide Consulting.
- **Actividades en el área de formación, ocio, e información.** A lo largo de todo el año ofrecemos diferentes actividades entre las que se encuentran viajes de 1 ó 5 días, charlas sobre sanidad, pensiones, protección social, dependencia, envejecimiento activo, etc. Y también ofrecemos cursos y talleres, por ejemplo, en el aprendizaje de las nuevas tecnologías con el desarrollo de cursos de informática, manejo de móvil, etc.

### ¿Sabías que...?

- La federación de pensionistas y jubilados de CCOO Navarra ofrece un servicio totalmente **gratuito** de asesoramiento y orientación individualizado.

**Para cualquier consulta, contacta con nosotros, estamos para ayudarte**

SEDE CCOO NAVARRA

Avenida Zaragoza nº 12, 4ª planta

Teléfono: 948 24 42 00 (extensiones 432 ó 441)

Horario: 10:30 – 14:00 horas.





FSC

## El valor del 11,11%

El pasado 24 de junio se alcanzó con la mayoría de la representación sindical un preacuerdo de convenio colectivo de transporte sanitario de Navarra, que permitía desconvocar la huelga indefinida que ya cumplía 4 meses. En la reunión, a sabiendas de que CCOO, con el 11,11% de la representación del sector, se convertía en agente imprescindible para alcanzar un convenio de eficacia general, presentamos una propuesta que mejoraba sustancialmente lo que las empresas habían acordado con UGT que podrían aceptar.

Es un convenio de **vigencia** larga (6 años). Los **salarios** se actualizarán en las siguientes cantidades: 2015, el salario base y los pluses que dependen de él se incrementan un 0,25%; 2016, el salario base y los pluses se incrementan un 0,40%; 2017, el salario base y los pluses se incrementan en el valor que alcance el IPC de 2016 + 0,5%; y 2018, el salario base y los pluses se incrementan en el valor que alcance el IPC de 2017 + 0,5%.

La **antigüedad**, que UGT y la patronal habían acordado congelar durante tres años y recuperar en cinco, ahora se congela solo en 2015 y 2016 y se recupera en seis años con un incremento del 1%.

En cuanto a la **jornada**, que estaba acordado aumentar en 8 horas en los años 2015, 2016 y 2017, ahora se compensa con el aumento de un día de licencia retribuida desde 2017 que se mantendrá indefinidamente. También conseguimos incorporar un **plus de jornada partida**.

Además, **se garantiza la subrogación de toda la plantilla** en el caso de que una empresa distinta se haga cargo del concierto en sustitución de otra.

Para CCOO, **es un buen convenio** que garantiza que la reforma de la negociación colectiva no interfiere en los próximos años en las relaciones entre empresas y trabajadores, que contiene mejoras en el poder adquisitivo en el último tramo del convenio, con reducción de jornada por la vía de aumentar las licencias retribuidas y que garantiza el empleo por la vía de la subrogación.

## Industria

### Recuperar la negociación en talleres de reparación de vehículos

Hace ya 15 meses que la patronal y la representación de los trabajadores en la mesa negociadora del Convenio de Talleres de Reparación de Navarra, CCOO, UGT y ELA, firmamos la prórroga del convenio provincial en sus aspectos normativos. Un acuerdo que tomamos in extremis, antes de la fatídica fecha del 8 de julio de 2013, en la que sin acuerdo, el convenio podía perder su vigencia gracias a la reforma laboral del Gobierno del Partido Popular.

Dieciocho meses de negociación desde enero de 2012 no fueron suficientes para que pudiéramos alcanzar un acuerdo y dotar de convenio colectivo a los más de 2.500 trabajadores y trabajadoras que ocupa el sector en nuestra comunidad. El azote que la crisis económica estaba infligiendo en la venta y reparación de vehículos fue un lastre durante toda la negociación. Eso y las pretensiones de atacar los derechos sociales y laborales de los trabajadores llevaron a la negociación a un callejón sin salida.

Como en otros convenios, la antigüedad, la IT, el absentismo, o la flexibilidad a la carta y sin garantías, hizo que CCOO de Industria se situara permanentemente en contra y tuviéramos que proponer la solución de la prórroga, propuesta aceptada por ELA y UGT. Hoy, 15 meses después de aquel acuerdo de prórroga, el Convenio de Talleres de Reparación de Navarra sigue congelado. Los esfuerzos de CCOO de Industria por volver a la mesa de negociación con propuestas racionales siguen chocando con la intransigencia de la patronal del sector. Y esto no es casualidad: las reformas laborales del gobierno del PP les dotan de unas herramientas con las que nunca habían soñado.

Por otro lado, la defensa de los convenios de empresa que practica ELA y que algunas patronales aceptan con alegría, están haciendo que se mermen las condiciones laborales en este sector, en perjuicio de los propios trabajadores del mismo. Estamos viendo, además, como las grandes patronales del sector estatal, Finanzauto por ejemplo, presenta EREs de extinción para 177 trabajadores en el Estado, que también afecta a nuestra comunidad. Revertir esta situación y esta dinámica de bloqueo es nuestra obligación de cara a los trabajadores y trabajadoras.

Nuestra apuesta, la de CCOO y la Federación de Industria, en el marco de negociación colectiva sectorial que se abre en el final de este año, será retomar la negociación del Convenio de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra, con recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores y con garantía del mantenimiento de las condiciones laborales del sector. Un sector que está en franca recuperación durante el 2014, y no lo decimos nosotros, lo cacarea la propia patronal en la prensa.



Servicios

## Nace CCOO de Servicios de Navarra

La nueva federación creada para defender con más fuerza los servicios de la Comunidad Foral aglutina importantes sectores económicos como banca, ahorro, seguros y mutuas, telemarketing, ingenierías, oficinas y despachos, TICs, comercio, hostelería, juego y espectáculo, hoteles, restauración y grandes almacenes. Josu Ros Azpíroz encabeza este nuevo proyecto sindical, junto a la nueva Comisión Ejecutiva formada por otros seis miembros: Arantxa Fernández Razquín, Beatriz Caparroso Yunta, Rubén Belzunegui Olló, Juanjo Pérez Capapay, Juan Eseverri Abentín y Marisa García Fernández.



El pasado 15 de septiembre se celebró en Civican el Congreso de Constitución de CCOO de Servicios de Navarra, en el que salió elegido Josu Ros Azpíroz como secretario general de la nueva federación con el 98% de los votos. Asimismo, se eligió la nueva Comisión Ejecutiva, formada por siete miembros: Josu Ros Azpíroz, Arantxa Fernández Razquín, Beatriz Caparroso Yunta, Rubén Belzunegui Olló, Juanjo Pérez Capapay, Juan Eseverri Abentín y Marisa García Fernández.

Al Congreso, además de las 55 delegadas y delegados (29 hombres y 26 mujeres), asistieron como invitados el secretario general de la federación estatal de Servicios de CCOO, José María Martínez; y el secretario general de CCOO de Navarra, Raúl Villar, entre otros. Éste, en su intervención, recaló la importancia de ese Congreso porque "nace CCOO de Servicios de Navarra y terminan los procesos de reestructu-

ración interna del sindicato con el objetivo de adaptarnos a la nueva realidad laboral. Ahora toca trabajar duro para afrontar con éxito los importantes retos que tenemos por delante y dar salida a las difíciles situaciones que la crisis está dejando y que hace años eran desconocidas. Para ello, continuaremos en clave de movilización".

### El nacimiento de 'CCOO de Servicios de Navarra'

La nueva federación engloba los sectores de banca, ahorro, seguros y mutuas, telemarketing, ingenierías, oficinas y despachos, TICs, comercio, hostelería, juego y espectáculo, hoteles, restauración y grandes almacenes.

CCOO de Servicios de Navarra será una de las federaciones más fuertes del sindicato, con más de 2.700 personas afilia-

das y 280 representantes de los trabajadores elegidos en las empresas.

El objetivo de esta fusión, que también se ha llevado a cabo en otras federaciones y sectores de actividad, tanto a nivel estatal

como regional, es el de optimizar recursos, ser más eficaces y adaptarse a los nuevos tiempos creando nuevas federaciones más fuertes y sólidas, que tengan más poder de presión-negociación y en definitiva más herramientas para defender mejor los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Con esta se pone fin al proceso de fusiones emprendido por el sindicato para optimizar sus recursos, ser más eficaz y adaptarse a la nueva realidad sociolaboral con federaciones más fuertes.



### Josu Ros, secretario general



“Asistimos al nacimiento de una federación, que en Navarra cuenta a día de hoy con más de 2.700 personas afiliadas y 280 delegados y delegadas, de sectores que a priori poco tienen que ver entre sí, pero que sin duda van a requerir de nuestro asesoramiento y nuestro apoyo en el futuro inmediato. Tenemos ganas, ilusión, un proyecto compartido y sobre todo, tenemos claro el objetivo, que no es otro que el de mejorar las condiciones de vida de la gente en todos y cada uno de los centros de trabajo. Queremos ser el sindicato de referencia para los trabajadores y trabajadoras y la primera fuerza sindical en todo el sector de servicios de Navarra. Debemos, porque esa es nuestra obligación, darle el valor que merece a la defensa de nuestros derechos. Ninguno de ellos nos ha sido regalado y solo su ejercicio pleno les da sentido”

**Negociación colectiva**

# Efectos de la reforma laboral en la negociación colectiva en Navarra

Desde que el Gobierno del PP aprobó la reforma de la negociación colectiva, se han venido confrontando dos modelos sindicales en Navarra: el de CCOO, UGT y LAB, que pretende renovar los convenios colectivos sectoriales; y el modelo de ELA, que apuesta por el convenio de empresa como forma, dicen ellos, de “cubrirse”, de “blindarse” de los ataques de la patronal. Sin embargo, la realidad está demostrando lo equivocada que es la estrategia de ELA.



En Navarra, durante el año 2014, hasta el 15 de septiembre, se han publicado 57 convenios de empresa, que afectan a 10.783 trabajadores y trabajadoras (casi la mitad en VW). Mientras tanto, 26 convenios sectoriales vigentes protegen los derechos de 112.000 trabajadores. De estos 57 convenios, 27 pertenecen a grandes y medianas empresas que ya tenían convenio antes de la reforma laboral, y que gracias a la actividad sindical, la afiliación y la lucha, mantienen derechos laborales muy importantes.

Es en los 30 convenios restantes, de nueva creación y que pertenecen a empresas de menos de 30 trabajadores, donde aparecen contenidos que suponen recortes brutales en derechos con respecto a los convenios de sector. Entre estos convenios, hay 18 que tienen 0% de subida para todos sus años de

vigencia, cuando no contienen bajadas de salarios. Y aunque la duración media de los convenios en Navarra es de 3,2 años, en estos convenios de empresas pequeñas hay un caso de 7 años, dos de 6 años y cuatro de 5 años. Duraciones totalmente exageradas, ya que sobre-

**La reforma laboral de Rajoy tiene muchas trampas para atomizar las relaciones laborales; la principal es firmar convenios de empresa que empeoran las condiciones del sectorial, estrategia utilizada por ELA.**

pasan con creces los años de mandato de los delegados (4 años), hipotecando la capacidad negociadora de los trabajadores y sus futuros representantes. Lo mismo ocurre con la jornada. Mientras la jornada media en Navarra es de 1.720 horas, entre estos convenios hay 6 por encima de las 1.800 horas anuales, superando los límites de los sectoriales, cuando el Estatuto de los Trabajadores (artículo número 84.2) no da prioridad aplicativa al convenio de empresa en la jornada anual máxima.

La negociación colectiva es cuestión de equilibrio de fuerzas. En la grande, e incluso en la mediana empresa, donde la población trabajadora se encuentra organizada y los sindicatos tenemos una importante presencia, se han venido negociando convenios colectivos de empresa que, manteniendo el suelo del convenio sectorial, mejoraban en el ám-

bito de la empresa los derechos de los trabajadores a la vez que se adecuaba la forma de trabajar a las características de la empresa.

Actualmente, la reforma laboral aprobada por el RDL 3/2012 (contra la que CCOO, junto con otros sindicatos, hicimos el 29 de marzo de 2012 una huelga general) perjudica profundamente la posibilidad de mejora de las condiciones



de vida de los trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva. Al eliminar el "suelo" del convenio sectorial, ha dotado de prevalencia al convenio de empresa frente al del sector con un único objetivo: devaluar las condiciones laborales y salariales de nuestro tejido productivo.

Objetivo que parece compartir el Gobierno de Navarra cuando realiza el preceptivo control de legalidad antes de la publicación en el BON, y parece mirar hacia otro lado al controlar convenios de empresa que vulneran la legalidad para perjudicar a los trabajadores. Sin embargo, extrema el celo al controlar lo dispuesto en convenios en los que, por acuerdo entre patronal y sindicatos, se establecen fórmulas que priman el convenio sectorial y los derechos en beneficio del conjunto de la población trabajadora. Solo esta actitud puede explicar la impugnación del convenio de comercio

de alimentación (que ha perdido en los tribunales), y que por otro lado publique convenios de empresa con jornadas superiores a las legales o con periodos de prueba que incumplen no solo el sector, sino también el Estatuto de los Trabajadores.

## CCOO reclama al resto de sindicatos que se comprometan a no firmar convenios colectivos de empresa que empeoren los derechos laborales recogidos en un convenio colectivo sectorial vigente.

Todavía hoy se firman en algunas empresas convenios que mejoran las condiciones laborales, pero solo depende de la correlación de fuerzas en la negociación. ¿Alguien ve posibilidad real de negociación en una empresa de quince, de siete o de cuatro trabajadores? Lo que ocurre es que algunos delegados y delegadas, unas veces siguiendo "los cantos de sirena" de ELA, otras por las presiones de la patronal, y en alguna ocasión obligados por la plantilla, atemorizada por la posibilidad de perder el empleo, firman convenios de empresa rebajando sustancialmente las condiciones del convenio sectorial.

El convenio sectorial representa un elemento de estabilidad en el sector en el que se recogen prestaciones y contraprestaciones por una y otra parte, siendo un elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora, como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas, evitando la competencia desleal.

El convenio de empresa, con la legislación actual, se convierte en una fórmula de competencia desleal que, perjudicando los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que los firman, empujan a la baja las condiciones del resto de trabajadores y trabajadoras del sector, ya que las empresas que aplican las condiciones del sector tienen que competir en realidades de desigualdad con las que no lo hacen.

La actuación de CCOO ha sido siempre, históricamente, la de conseguir un convenio sectorial que dé cobertura y sirva de paraguas a toda la población trabajadora del sector, y posteriormente, en aquellas empresas donde las condiciones lo hagan posible, mejorar mediante convenios de empresa, que sirven de ejemplo y abren el camino a nuevas reivindicaciones sectoriales. Para las empresas con cierta capacidad de mejora, lo idóneo son los "pactos de empresa", que sin poner en peligro los derechos del convenio sectorial, consiguen mejoras puntuales en algunas materias.

La reforma laboral de Rajoy tiene muchas trampas para eliminar los convenios sectoriales y atomizar las relaciones laborales. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el incumplimiento del convenio colectivo (descuelgues) o la pérdida de vigencia de los convenios al año de su finalización, son instrumentos utilizados por los empresarios para quitarnos derechos. Pero el más utilizado, el que no necesita ninguna justificación y el que más ampara la ley, es el nuevo convenio colectivo de empresa (en pequeñas empresas) que empeora el sectorial.

Solo un compromiso de los sindicatos que intervinimos en la negociación podría evitar que, por la vía de la atomización de la negociación colectiva, trabajadores y trabajadoras perdiésemos derechos y condiciones laborales conseguidas con muchos años de lucha. Esta creemos que debe ser, también ahora, la estrategia, por lo que reclamamos del resto de sindicatos el compromiso público de no firmar convenios colectivos de empresa que empeoren los derechos laborales recogidos en un convenio colectivo sectorial vigente. Solo así conseguiremos avanzar en los derechos y la calidad de vida de la población trabajadora.

### Las cifras:

Desde el 1 de enero hasta el 15 de septiembre de 2014, en Navarra se han publicado...

**57** convenios de empresa que afectan a 10.783 trabajadores y trabajadoras (casi la mitad en VW).

Mientras tanto **26** convenios sectoriales vigentes protegen los derechos de 112.000 trabajadores.

Sanidad

# CCOO de Sanidad no descarta iniciar acciones legales contra la Orden Foral de contratación temporal en el SNS-O

La Orden Foral aprobada por la consejera de Salud el pasado 27 de agosto para la contratación temporal en el SNS-Osasunbidea deja las manos libres a la Administración para seguir contratando en precario, por semanas, días y horas, a bajo coste, a miles de profesionales de la sanidad pública en Navarra.

CCOO no ha cesado en la denuncia permanente de estas prácticas abusivas de la contratación temporal a tiempo parcial, a la vez que sigue exigiendo a la consejera de Salud la convocatoria de oferta pública de empleo para reducir la temporalidad en el SNS-O, que supera el 40%. Esta precariedad en el empleo pone en riesgo la calidad en la atención sanitaria, por la inseguridad laboral y la falta de la suficiente experiencia profesional, imprescindible para el desempeño de prácticas sanitarias de calidad. Además, atenta contra la conciliación de vida y trabajo por la irregularidad de horarios y jornadas y contiene una clara discriminación entre el personal médico, al que no se le aplica esta normativa, y el resto de profesionales que sí están obligados a ella.

CCOO de Sanidad de Navarra ya rechazó el borrador de esta Orden Foral, durante su trámite en la Mesa Sectorial de Sanidad, al no ser admitidas ninguna de las numerosas propuestas que presentó para que la gestión de las listas de contratación temporal fuera transparente. El sindicato

## CCOO exige la convocatoria de empleo público para combatir la precariedad laboral en el SNS-O.

realizó propuestas para que se garantizase el principio de igualdad de oportunidades entre todo el personal contratado temporalmente; para que se eliminase la más que dudosa legalidad en la contratación de las personas "más indicadas" para el puesto; para que se baremase la formación realizada por los aspirantes a un puesto de trabajo en la sanidad pública de Navarra; y para que la publicación y gestión de las listas de contratación temporal disponga de un registro público centralizado que garantice la transparencia e información pública de la misma.

El rechazo, por parte de la dirección del SNS-O, de las propuestas de mejora para la contratación temporal hechas por CCOO de Sanidad de Navarra, ha demostrado una vez más la falta de disposición

al diálogo y la negociación de la consejera de Salud con los representantes legales de los trabajadores. Ha vuelto a revalidar su actitud invariable y absolutista de aplicación de recortes económicos y de plantillas, eliminación de derechos laborales a los profesionales de la sanidad pública; de privatización de servicios y prestaciones que debieran permanecer en el SNS-O y de poner al frente del gobierno de los servicios sanitarios públicos, con nombramientos oficiales de jefaturas, a personas con acreditados intereses económicos en el sector privado de la sanidad en Navarra, vulnerando la propia normativa foral que lo prohíbe.

CCOO sigue exigiendo a la consejera de Salud la convocatoria de empleo público para combatir la precariedad del empleo en el SNS-O y anuncia que frente al atropello de garantías jurídicas que supone la Orden Foral de contratación temporal, CCOO no descarta iniciar acciones legales para procurar que los profesionales de la sanidad pública no sean despojados de sus derechos laborales.



regularizar el trabajo



trabajadores para la agricultura y ganadería



## Plan de Empleo Agrario

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

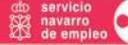
El trabajo coordinado y consensuado de las organizaciones participantes son la base y el futuro de los resultados experimentados. El Plan de Atención al Empleo Agrario se desarrolla en el marco del Convenio de Colaboración firmado el 11 de junio de 2002 prorrogado hasta la fecha, entre el Servicio Navarro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

### ¿Eres agricultor o ganadero?

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

### ¿Eres trabajador por cuenta ajena?

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

asesoramiento e información  




UAGN



UGT



CCOO

## Enseñanza

## Inicio del curso en Navarra

El inicio del curso escolar está marcado por la falta de previsión y la precipitación, con motivo de la puesta en marcha de la Reforma Educativa del PP. La LOMCE se implanta de forma desigual en los distintos territorios, algunos ni tan siquiera han hecho el desarrollo normativo, pero en Navarra se acata sin ninguna oposición por parte del Gobierno Foral, a pesar de contar con la oposición de todos los partidos, sindicatos, familias y del propio Parlamento.

**A**demás, la implantación precipitada del Programa de Aprendizaje en Inglés (PAI) en Navarra, cuya oferta ha sido ampliada sin la adecuada planificación, va a provocar graves consecuencias en el sistema educativo de nuestra comunidad; problemas que el Departamento de Educación parece estar ignorando o lo que es peor, ocultando, a la sociedad navarra. Es evidente que no existe, ni de lejos, profesorado con el nivel de idioma suficiente para atender la oferta de centros PAI que el Departamento ha

planteado. Ante esta situación, CCOO ha participado en la Comisión de Educación del Parlamento para denunciar la falta de previsión en la implantación de este modelo.

Tampoco se ha hecho un estudio sobre las repercusiones laborales que el programa PAI producirá al ir desplazando cada año a un gran número de profesorado definitivo en el centro que no tiene la acreditación en inglés. A día de hoy, el 47% del funcionariado de Primaria es mayor de 50 años; y el 30% tiene más de 55.

Y todo esto en un contexto de recortes sin precedentes, recortes que desde el año 2010 han tenido graves consecuencias en el sistema educativo de nuestra comunidad: aumento de la jornada lectiva, de las ratios, restricciones en las sustituciones del profesorado, recortes en los programas de formación, desaparición de las estancias en el extranjero para aprender inglés, y un largo etc.

**Gaitzeten dugu nola ezartzen ari den Ingelez Ikasteko Programa Nafarroa Garaian. Korrika eta presaka baita edonola ibilitzeak zerikusi handiagoa du politikarekin, geure hezkuntzarekin baino.**

Algunas de estas medidas se plantearon en el año 2012 como algo coyuntural, pero no existe ninguna voluntad por parte del Gobierno de revertir la situación aumentando la inversión en educación. La movilización es inevitable, sin descartar ninguna opción.

**La implantación precipitada del Programa de Aprendizaje en Inglés (PAI) en Navarra va a provocar graves consecuencias en nuestro sistema educativo.**



**EXIGE TUS  
DERECHOS**

**Elige  
CCOO**

# ELECCIONES SINDICALES



Ya estamos inmersos en el período de concentración de elecciones sindicales. CCOO está trabajando duro para estar presente en todos los centros de trabajo y obtener más representantes, con el objetivo de continuar siendo el mayor sindicato a nivel estatal y convertirnos en el primer sindicato de nuestra comunidad. Hacernos más fuertes nos permite defender tu empleo, luchar por tu salario y avanzar en derechos. Tener más representatividad nos da más capacidad para exigir una salida justa de la crisis. Por eso, tu participación y tu voto son hoy más importantes que nunca. #ExigetUSDerechos #EligeCCOO

Somos un sindicato con propuestas. En CCOO queremos defender tu empleo y pelear para que éste sea de calidad, luchar por tu salario y negociar las mejores condiciones laborales; queremos poner a tu disposición los mejores recursos jurídicos, sindicales, de formación y de asesoramiento en materias de igualdad, salud laboral, pensiones... Queremos estar cerca de ti, trabajar juntos, porque estamos convencidos de que somos la mejor herramienta que tienen los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus derechos. Hemos demostrado que nuestra apuesta por el diálogo y la movilización funciona y consigue acuerdos positivos en el marco del sector y de la empresa. Ahora es el momento de que tú ejerzas tu derecho al voto, de que te presentes como delegado o delegada para defender tus intereses y los de tus compañeros y compañeras. Ahora es el momento de la clase trabajadora y de las Comisiones Obreras de Navarra.

**Participa en las elecciones sindicales: preséntate como delegado o delegada y apoya las candidaturas de CCOO para defender tu empleo y tus derechos.**

## Participa, decide, tu voto cuenta...

EMPRESAS DE...	REPRESENTANTES
6 a 30 personas	1 delegado/a
31 a 49 personas	3 delegados/as
50 a 100 personas	5 miembros
101 a 250 personas	9 miembros
251 a 500 personas	13 miembros
501 a 750 personas	17 miembros
751 a 1000 personas	21 miembros

# Todo lo que necesitas saber sobre las elecciones sindicales

El periodo de concentración de elecciones sindicales llega este mes a las empresas, pero... ¿qué son las elecciones sindicales?, ¿por qué se celebran?, ¿cómo y a quién se elige? Te lo contamos aquí, para que tengas acceso a toda la información. Desde CCOO te animamos a participar en nuestras candidaturas porque creemos que somos la mejor opción para defender tus derechos y los del conjunto de la clase trabajadora.

## ¿Qué son las elecciones sindicales?

Son las elecciones mediante las que los trabajadores y las trabajadoras eligen democráticamente a sus representantes. Son un derecho laboral, no un deber, por lo que deben ser promovidas por el sindicato con el apoyo de la plantilla.

## ¿Por qué hay que celebrar elecciones sindicales?

Porque son un derecho que favorece las condiciones de trabajo, los salarios y la relación e interlocución con los empresarios. Por todo ello, desde CCOO se anima a todos los trabajadores a que ejerzan esta opción para conseguir importantes mejoras laborales.

## Se pueden celebrar elecciones sindicales en...

- Las empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores o trabajadoras.
- Las que tengan entre 6 y 10 personas en plantilla siempre que ésta lo decida por mayoría, o bien participen mayoritariamente en la elección.
- Las empresas que tengan plantillas de menos de 6 personas, cuando así se establezca en convenio, si bien estos delegados o delegadas no computarán a efectos de representatividad.

## ¿Quiénes pueden promover elecciones?

- Los sindicatos más representativos según la LOLS.
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de representantes en la empresa.
- Los trabajadores y trabajadoras de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

## ¿Cómo se efectúa el preaviso y a quién se comunica?

La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, en modelo de preaviso normalizado, en el que se identifique con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en el que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del proceso.

El preaviso debe comunicarse a la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral que se preavisa y a la empresa. El preaviso debe registrarse en la OPR y comunicarse a la empresa con un mínimo de 20 días antes del inicio del proceso.

## ¿Cuándo se preavisa?

La promoción para renovar la representación se presentará con una antelación máxima de tres meses y con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del mandato de los delegados a renovar, o de la fecha de inicio del proceso electoral en su caso. En empresas sin representación, la comunicación ante la autoridad laboral se realizará con un plazo mínimo de al menos un mes de antelación al inicio del proceso.

## ¿Quién puede ser elector en el proceso de elecciones sindicales?

Son electores todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad de, al menos, un mes. Los requisitos de la edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la votación.

## ¿Y quién puede ser elegido?

Son elegibles los trabajadores y trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y con una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en las que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior con el límite mínimo de tres meses de antigüedad. Los requisitos de edad y antigüedad para ser elegible se han de cumplir en el momento de la presentación de la candidatura.

## ¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuándo delegados y delegadas de personal?

- Comité de empresa: se constituye en cada centro o agrupación de centros de trabajo con censo de 50 ó más personas en plantilla.
- Delegados y delegadas de personal: se eligen en empresas o centros de trabajo con plantilla entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras.

**Para CCOO, más representatividad significa más responsabilidad, compromiso y esfuerzo en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras.**

## Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

El Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos y garantías que tienen los representantes legales de los trabajadores para realizar sus funciones sindicales y de representación, que en ningún caso pueden sufrir discriminación por su condición de representante legal. Éstas son algunas de las condiciones especiales y garantías que se les otorgan en su puesto de trabajo.

1. Tienen derecho a **expresar con libertad sus opiniones** en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.
2. Los representantes **podrán convocar reuniones**, previa comunicación a la dirección de la empresa, a celebrar en el centro de trabajo y fuera de la hora de trabajo.
3. Se les garantiza que **no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional**, ni en sus relaciones laborales.
4. Igualmente se les garantiza la **prioridad para permanecer en su puesto de trabajo**, en el caso de traslado de trabajadores o trabajadoras a otro centro de trabajo.
5. Se les garantiza que tienen **prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo** respecto de los demás trabajadores y trabajadoras en los casos de suspensión o extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
6. Se garantiza que **no pueden ser despedidos ni sancionados** por actuaciones realizadas en el ejercicio de su representación. Dicha garantía se extiende a un año después de la expiración de su mandato.
7. Se garantiza que, antes de sancionarles por faltas graves o muy graves, es obligatorio que la empresa realice un **expediente contradictorio**.
8. Se garantiza que en caso de despido improcedente, es el representante **quien ejercita la opción a ser readmitido** o ser indemnizado, al contrario que para cualquier trabajador o trabajadora, que es el empresario quien decide.
9. Los representantes **tienen derecho a recibir información**, al menos trimestralmente, del empresario sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción y venta de la entidad, evolución prevista del empleo en la empresa, sobre el programa de producción, etc.
10. Disponen de un **crédito horario** que varía según el número de trabajadores/as del centro para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas son retribuidas en la misma cuantía que si las hubieras trabajado.

**ATLANTIS**  
grupo asegurador

El servicio asegurador de



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



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

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

Promoción "Auto" válida hasta el 19.12.14 y "Vida" válida hasta el 31.12.14. Puedes consultar las condiciones en [www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es), o en nuestras oficinas.

# Diálogo social: exige tus derechos

CCOO se ha marcado nuevas prioridades para el próximo período y ha puesto en marcha una campaña de información y movilización por el diálogo social para abordar los principales retos que tenemos por delante: crear empleo de calidad, reforzar las redes de protección social y consolidar el crecimiento con una mejora de los salarios. Para ello, es fundamental ganar las elecciones sindicales.

CCOO está volcado en el trabajo electoral ante el inicio del período de concentración de elecciones sindicales, del que ya hemos hablado en las anteriores páginas de esta revista. Ganar las elecciones en los centros de trabajo y aumentar la afiliación forma parte de la estrategia básica de reforzar el sindicato. Más allá de esta meta, CCOO se ha marcado nuevos objetivos para el próximo período, unas prioridades que ahora repasamos.

## Análisis de la situación actual

¿A qué nos enfrentamos? La economía ha dejado atrás la recesión, pero aún no hemos salido de la crisis porque la mejora de las cifras macroeconómicas no llega a la mayoría de la sociedad. La Eurozona está de nuevo estancada, la inflación baja con riesgo de deflación y comienza a temerse que pueda derivar en una tercera recesión; todo ello en medio de una crisis política institucional y de un contexto internacional de inestabilidad e incertidumbre.

Por su parte, España continúa teniendo fuertes problemas de competitividad por la ausencia de crédito, los elevados costes energéticos, el tamaño de las empresas y las características de nuestro tejido productivo. Tenemos, después de Grecia, la tasa de paro más elevada de Europa. El empleo no está creciendo de manera efectiva sino a través de unas

condiciones de contratación precarias y el panorama social se caracteriza por el incremento de la pobreza, asociado al alto y prolongado desempleo. Además, se está acelerando el consumo del fondo de reserva, asociado al mayor número de pensionistas, lo que coloca a la Seguridad en una situación delicada si no se mejora su estructura de gastos y se incrementan los ingresos. El elevado déficit público puede suponer fuertes recortes, de los cuales una parte se sustanciarían en el proyecto de los PGE para el 2015. La situación política viene marcada por el ciclo electoral que inauguraron las elecciones europeas y que culminará en el otoño de 2015 con las generales.

## Prioridades de CCOO en este contexto

En este contexto, las prioridades del sindicato ahora se sitúan en la creación de empleo de calidad a través de la negociación colectiva (sobre todo pensando en los jóvenes y parados de larga duración), y en conseguir reforzar las redes de protección, en concreto, en regular una renta mínima para las personas y familias que no perciben ningún tipo de prestación. Teniendo en el horizonte estos objetivos, CCOO se ha propuesto, a nivel confederal, las siguientes prioridades de cara a la negociación:

**#empleo:** creación de empleo estable y de calidad, mediante la puesta en marcha de un plan en el que se desarrollen políticas de orientación, intermediación, formación y estímulo a la contratación.

**#protección social:** mejorar la cualificación y empleabilidad de las personas en desempleo, con especial incidencia entre los mayores de 45 años (muchos de ellos parados de larga duración que han agotado todas sus prestaciones) y los jóvenes (activando la garantía juvenil con recursos suficientes para favorecer su acceso al empleo). Reforzar las redes de protección social y regular un sistema de rentas mínimas garantizadas para las personas y familias (740.000 hogares) que no perciben ningún tipo de ingreso (esta medida tendría un coste de 2.500 millones de euros y permitiría recuperar los 10 puntos de la tasa de cobertura que se han perdido durante la crisis).

**#salarios:** alcanzar un nuevo acuerdo de negociación colectiva que impulse el cambio de ciclo económico, la creación de empleo y contemple la mejora de los salarios, además del fortalecimiento del convenio colectivo y una salida al límite de la ultratractividad que estableció la reforma laboral de 2012. La devaluación salarial ha ido demasiado lejos, y ha provocado que la pérdida de poder adquisitivo y la subida de precios estén empobreciendo a las personas. Por ello, en los futuros acuerdos debe plantearse

# #empleo 3 prioridades

# #protección social

# #salarios



la mejora de los salarios, que tienen que tomar un renovado protagonismo para impulsar el consumo y el empleo. También es necesario recuperar el poder adquisitivo del SMI, que ha perdido en los últimos años 5,8 puntos (3,6 puntos en los años de Gobierno del PP).

### Oportunidades para un cambio en las políticas económicas

La Cumbre Europea del 6 de octubre es una oportunidad para adoptar decisiones que combinen las políticas de reducción del déficit con otras que favorezcan la creación de empleo, un plan de inversiones que permita el cambio de ciclo (en la línea del propuesto por la

Confederación Europea de Sindicatos) y se evite que el Banco Central Europeo se quede solo en el gobierno de la política económica europea.

Coincidiendo con esta importante cita europea, el 7 de octubre se celebra el Día Internacional del Trabajo Decente, que conlleva importantes movilizaciones a nivel local, nacional y europeo, para exigir un cambio profundo en las políticas económicas. El Gobierno de Rajoy tiene ahora la oportunidad de consolidar el cambio de ciclo, mediante los Presupuestos Generales del Estado (PGE) y no permitiendo que la reforma fiscal se quede en una operación cosmética con tintes electoralistas.

**CCOO empleará la fuerza obtenida en las elecciones sindicales en defender tus derechos a través del diálogo social. Las prioridades ahora son: empleo, protección social y mejora de los salarios.**

## Y en Navarra...

En Navarra, CCOO está impulsando un gran acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo. La prioridad ahora debería ser abandonar la obsesión por el déficit e impulsar medidas orientadas a reactivar la economía, crear empleo y garantizar la cohesión social de la ciudadanía navarra. Para ello, es necesario:

- **Impulsar una verdadera política para reactivar la economía y fortalecer el tejido industrial.** La actividad industrial representa uno de los sectores más estratégicos para la economía y el empleo. La contribución de las ramas industriales a nuestra economía representa casi el 30% del Valor Añadido Bruto total de Navarra y supone más del 25% del empleo total navarro. Sin embargo, la crisis ha producido un deterioro en los datos de empleo y del tejido productivo del sector. Por ello, creemos que es prioritario defender la industria y apostar por una nueva política en este sector que apueste por la innovación, por la inversión en tecnología y por la elaboración de una estrategia sectorial coordinada que cuente con una diversificación de actividades.
- **Un nuevo plan de empleo para mejorar la situación de los jóvenes y parados mayores de 45 años.** Navarra es una de las comunidades con menor tasa de paro y mayores índices de formación y empleabilidad, y eso, en gran parte, es gracias a las acciones desarrolladas por CCOO en el marco de los planes de empleo. El objetivo ahora es actualizar el plan de empleo para fomentar la protección entre los colectivos más vulnerables y combatir la precariedad laboral.
- **Mejorar los salarios a través de la negociación colectiva:** CCOO tiene como prioridad aumentar el poder adquisitivo de los salarios; de esta manera se recuperará la demanda de bienes y servicios y la reactivación de la economía. A través de las herramientas de presión-negociación, CCOO continuará apostando por el convenio sectorial (y el de empresa allí donde se mejoren las condiciones del sectorial) para avanzar en los derechos sociolaborales de la clase trabajadora.

# Nueva normativa sobre la gestión y el control de bajas médicas

El sindicato muestra su inquietud y preocupación por el Real Decreto sobre gestión y control de bajas médicas que entró en vigor el 1 de septiembre y que está provocando cambios que en gran parte responden a las reivindicaciones hechas por las mutuas. La secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente ha puesto en marcha una campaña informativa para informar a los trabajadores y trabajadoras de cómo les afecta la aprobación del Real Decreto 625/2014.

El 21 de julio se publicó el RD 625/2014, que modifica la gestión y control de las bajas (Incapacidad Temporal, IT) durante su primer año de duración para todas aquellas personas incluidas en cualquier régimen de la seguridad social y que desarrollen su actividad por cuenta ajena o propia. Pasado este tiempo de 365 días de baja, es el INSS quien decide una de las tres opciones siguientes: alta médica, prórroga de la baja por otros 180 días o paso por el tribunal de evaluación de una incapacidad permanente.

La norma, que entró en vigor el 1 de septiembre, introduce importantes cambios en la gestión, control, plazos y procedimientos de la IT. Después de varios borradores, y gracias a la presión sindical, se ha conseguido apartar del documento final elementos muy lesivos para los trabajadores y trabajadoras: que las mutuas pudiesen dar el alta por ITCC, el alta por silencio administrativo y el acceso de las mutuas a toda la historia clínica de los trabajadores.

## Novedades que introduce el RD 625/2014:

- Se establece un nuevo sistema de renovación de los partes de baja de confirmación.
- Las mutuas no podrán dar el alta en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral como pretendían en los primeros borradores, pero se acortan los plazos de respuesta tanto para los SPS (servicios públicos de salud) como para el INSS ante las propuestas de alta que presenten.
- Se introduce la posibilidad de que las mutuas puedan trasladar la propuesta de alta al INSS cuando el servicio público de salud no se haya pronunciado sobre la misma en los plazos establecidos.
- Se limitan para los médicos de las mutuas el acceso a los historiales médicos del trabajador, no pudiendo acceder a la historia clínica informatizada del SPS, tal y como pretendían en algún borrador.
- Se autoriza a las mutuas a ejercer el control desde el primer día de la baja por enfermedad común, citando para el reconocimiento médico con un mínimo de cuatro días de antelación.
- Se regulan novedades relacionadas con la "infra-declaración" de contingencias profesionales. A partir de ahora, las mutuas estarán obligadas a motivar el rechazo del origen profesional de los casos que atiendan.

## Aspectos positivos y regresivos de la norma

En opinión de CCOO, esta norma implica alguna mejora para las personas trabajadoras. En concreto en el tema de la infra-declaración de contingencias profesionales y en el aumento de plazos para reclamar altas indebidas de mutuas. Sin embargo, CCOO considera que la norma tiene numerosos aspectos regresivos para los trabajadores y los profesionales del SPS:

- La norma ha aumentado el poder de las Mutuas en la gestión de las bajas por enfermedad común.
- La norma cuestiona la profesionalidad de los facultativos del sistema público de salud. En la práctica, serán las Mutuas las que supervisen el trabajo del personal médico del sistema público, que se verán sometidos a gran presión para que respondan a las propuestas de alta en el menor plazo posible, en una situación en la que su carga de trabajo ha aumentado de forma considerable como consecuencia de los recortes aplicados. Y además nada impide que las Mutuas puedan ir reiterando las propuestas de alta sobre un mismo trabajador con la periodicidad que deseen.
- Aumenta la desprotección de las y los trabajadores frente a los abusos de las mutuas, sometidos a presión para reducir los periodos de baja y así reducir costes. Las mutuas actúan bajo criterios economicistas, no bajo criterios de salud.
- Se ha desaprovechado la ocasión para regular el pago de los desplazamientos ocasionados a los trabajadores de baja por contingencias comunes cuando son requeridos para reconocimiento médico por la Mutua y deben trasladarse fuera de su municipio.

CCOO critica que los cambios que introduce la nueva normativa sobre la gestión y el control de bajas médicas van en la línea de la idea del Gobierno de considerar a las personas que sufren una incapacidad temporal como posibles defraudadores de la Seguridad Social.

La secretaria de Salud Laboral del sindicato, Carmen Sesma, denuncia que se trata de una norma que "incide todavía más en las políticas antisociales del Gobierno y otorga más poder a las mutuas, tanto en el control económico como en el control médico de los procesos de baja (en la práctica, serán las mutuas las que supervisen el trabajo del personal médico del sistema público)". Además, "responde a criterios de gestión de la Incapacidad Temporal (IT) claramente economicistas, apartando de sus prioridades la recuperación de la salud de las personas y presionando a la hora de reducir los periodos de baja.

# ¿Cuáles son los cambios que implica la nueva normativa de gestión de bajas?

## 1. Partes de confirmación de bajas

Desde septiembre los partes de confirmación se emitirán según la duración de la baja estimada por el médico:

Duración estimada de la baja (días naturales)	Partes de confirmación
Inferior a 5 días	No hay partes de confirmación. El parte de baja y de alta se emiten el mismo día del reconocimiento médico de la baja. <b>* Si el día previsto para el alta no se encontrase recuperado, se podrá emitir un parte de confirmación, continuando el proceso</b>
De 5 a 30 días	Primer parte de confirmación a los <b>7</b> días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de <b>14</b> días desde el parte anterior.
De 31 a 60 días	Primer parte de confirmación a los <b>7</b> días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de <b>28</b> días desde el parte anterior.
61 días o más	Primer parte de confirmación a los <b>14</b> días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de <b>35</b> días desde el parte anterior.

## 2. Propuesta por las mutuas de las bajas de enfermedad común

Como hasta ahora, las mutuas **pueden proponer** altas médicas motivadas a la Inspección Médica del SNS-Osasunbidea en bajas de enfermedad común. **NO** pueden dar el alta directamente, tal y como pretendían.

El proceso queda regulado así:

La **Mutua** formula la propuesta de alta a la Inspección Médica del SNS-Osasunbidea.  
**La Mutua tiene que comunicar al trabajador/a afectado/a que se ha enviado la propuesta (obligación que antes no existía).**

La **Inspección Médica del SNS-Osasunbidea** envía la propuesta al facultativo que haya emitido la baja e Inspección traslada respuesta a la Mutua en el plazo de **5 días**.  
**\* Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo será de 11 días de manera transitoria.**

La respuesta de **Inspección Médica del SNS-Osasunbidea** a la Mutua puede ser: confirmar la baja, admitir la propuesta de alta de la Mutua o no contestar dentro del plazo de **5 días**.

Si la Mutua no recibe contestación en plazo puede solicitar el alta al **INSS**.

El **INSS** tiene un plazo de **4 días** para contestar a la solicitud de alta de la Mutua.  
El INSS puede confirmar la baja o admitir la propuesta de alta de la Mutua.  
**\* Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo es de 8 días de manera transitoria**

## 3. Control de alta médica de las mutuas en bajas de enfermedad común

A partir de ahora, las mutuas podrán ejercer el control y seguimiento de las bajas por enfermedad común **desde el primer día de baja** (antes era a partir del día 16º).

Como hasta ahora, el control se hace mediante reconocimientos médicos. El proceso queda regulado así:

La **Mutua** tiene que comunicar al trabajador/a la cita del reconocimiento médico de control con una antelación mínima de **4 días hábiles**.

Si el trabajador **NO** acude al reconocimiento se le suspenderá cautelarmente el pago de la prestación por la baja

Si **NO** se justifica la incomparecencia en **10 días** se extinguirá la prestación.

Si se justifica en **10 días** se continuará con la prestación, Mutua abonará la prestación del periodo de suspensión y podrá fijar una nueva fecha para reconocimiento.

# El Gobierno da marcha atrás en las jubilaciones anticipadas

La presión sindical de CCOO y UGT ha conseguido extraer el compromiso del Gobierno de revisar y modificar el criterio aprobado el pasado mes de junio por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Ese criterio, en la mayoría de los casos, denegaba el acceso a la jubilación a los trabajadores que, habiendo visto extinguida involuntariamente su relación laboral antes del 1 de abril de 2013, acreditaran cotizaciones posteriores a dicha fecha, como consecuencia de haber suscrito un convenio especial con la Seguridad Social y, en otros, reducía las cuantías de las pensiones a las que se tenía derecho.

La última reforma de pensiones negociada por los sindicatos (la reforma de 2011) incluía una “cláusula de salvaguarda” que protegía especialmente a todos los trabajadores y trabajadoras que habían sido despedidos antes del 1 de abril de 2013 (fecha en la que se aprobó la reforma) y no volvían a encontrar trabajo, de modo que tenían garantizado el acceso a la jubilación anticipada a partir de los 61 años con las reglas previas a la reforma.

Asimismo, los trabajadores despedidos, cuando no encuentren otro trabajo, pueden suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para completar su carrera de cotización y mantener así su expectativa de pensión. Este convenio especial no invalida la “cláusula de salvaguarda”.

Sin embargo, desde el mes de junio el Gobierno cambió el criterio administrativo que utiliza la Seguridad Social y comenzó a denegar este derecho a los parados con convenio especial. Esta decisión ha podido afectar a más de 35.000 parados, ya que la principal consecuencia de este cambio de criterio ha sido que la Seguridad Social ha denegado la solicitud de jubilaciones anticipadas de estos trabajadores o utiliza otras reglas para calcular su cuantía.

Ante las denuncias del movimiento sindical, especialmente de CCOO, el Gobierno ha dado marcha atrás y ha acordado revisar todos los expedientes de jubilación que se han visto afectados, de modo que la Seguridad Social volverá a emitir resoluciones reconociendo

el derecho a la jubilación anticipada a partir de los 61 años, de acuerdo con la “cláusula de salvaguarda” pactada por los sindicatos.

## ¿Quiénes tienen derecho a jubilarse mediante la “cláusula de salvaguarda”?

- **Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social (en este caso sí se acepta tener un convenio especial).
- Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
- Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, o lo

**El Gobierno ha rectificado ante la denuncia de CCOO y más de 35.000 parados mantendrán su derecho a la jubilación anticipada a partir de los 61 años.**





hagan como consecuencia de un plan de jubilación parcial recogido en convenio colectivo o acuerdo de empresa registrado en el INSS.

### ¿En qué consiste el acuerdo de rectificación del Gobierno?

El Gobierno revisará de oficio todas las solicitudes de jubilación anticipada que han sido denegadas o se han visto afectadas porque el trabajador había suscrito un convenio especial con la Seguridad Social; y lo hará de la siguiente forma:

- **Si has recibido de la Seguridad Social una resolución denegándote la jubilación** (la denegación puede ser a la primera solicitud o a una reclamación previa), volverás a recibir una comunicación del INSS revisando tu expediente y pidiéndote que ratifiques tu solicitud de jubilación anticipada (solo tendrás que rellenar un impreso si ya no quieres jubilarte). Si ratificas la solicitud de jubilación anticipada, el INSS procederá a reconocer tu pensión de jubilación de acuerdo con los requisitos establecidos.

- Si la Seguridad Social te ha denegado la jubilación y **has hecho una reclamación previa de la que todavía no tienes respuesta**, el INSS te responderá reconociendo tu pensión de jubilación de acuerdo con los requisitos establecidos.
- Si la Seguridad Social te ha reconocido la jubilación pero **el cálculo de la cuantía lo ha hecho con la normativa posterior a la reforma**, el INSS procederá a recalcular la cuantía aplicando la regulación previa a la reforma, y con el resultado te enviará una comunicación para que tú puedas optar por la pensión inicialmente concedida o la recalculada.

**Para resolver cualquier duda relativa a esta cuestión acude a la sede de CCOO más cercana para que te asesoremos. La Asesoría Jurídica te ayudará a efectuar los trámites necesarios para que recibas tu pensión. ¡Te esperamos!**



**“La Prevención no  
es un gasto, es  
una inversión”**



**Programa de**

**PREVENCIÓN de RIESGOS**

**LABORALES**

Relacionados con la Dinamización  
de la Cultura Preventiva

## Empeora la calidad del empleo según un informe de CCOO

La reforma laboral ha tenido consecuencias en el mercado laboral y no son precisamente buenas. Hoy, los trabajadores y trabajadoras sufren un mercado de trabajo más precario, desequilibrado y desigual, que está haciendo mella en la cohesión de la sociedad. Las condiciones laborales, especialmente los salarios, se han devaluado, y la calidad del empleo, también. Solo en el último año en Navarra han aumentado un 6,8% los trabajadores con jornada parcial y un 18,8% los trabajadores y trabajadoras temporales.

Un estudio realizado por el sindicato sobre la 'Evolución de la Calidad del Empleo' en Navarra alerta de que el poco empleo que se crea es precario, a tiempo parcial, remunerado con salarios bajos y generador de trabajadores pobres. Ésa es la conclusión de un informe del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, en el que se advierte de un importante crecimiento de las situaciones de precariedad y vulnerabilidad en el mercado de trabajo de nuestra comunidad.

Es cierto que algunos datos macroeconómicos están mejorando, pero el poco empleo que se está creando en Navarra, 3.500 ocupados en el último año, es precario: los trabajadores con jornada parcial han crecido un 6,8%, al pasar de los 42.900 en el primer trimestre de 2013 a los 45.800 en el mismo periodo de 2014. Ello ha supuesto que la proporción de trabajadores con contrato parcial aumente en un punto, al pasar del 16,7% de 2013 al 17,6% actual. Una situación que afecta además fundamentalmente a las mujeres: de los 45.800 trabajadores a tiempo parcial 36.400 son mujeres, es decir, casi el 80% del empleo a tiempo parcial es femenino, lo que implica que el 31% de las mujeres trabajadoras lo hacen en esta modalidad.

**El sindicato exige un cambio en la orientación de las políticas para impulsar un crecimiento económico generador de empleo de calidad y un fortalecimiento de la negociación colectiva para impulsar la recuperación del poder de compra de los salarios.**



**Solo en el último año en Navarra han aumentado un 6,8% los trabajadores con jornada parcial y un 18,8% los trabajadores y trabajadoras temporales.**

La temporalidad también ha crecido, un 18,8% en el último año. Los trabajadores con contrato temporal han pasado de 35.200 en el primer trimestre de 2013 a 41.800 en el mismo periodo de 2014, hecho que ha provocado que la tasa de temporalidad crezca dos puntos y medio en el último año, al pasar del 17% al 19,5% actual.

Si a ello unimos la devaluación salarial que han sufrido los trabajadores en los últimos años como consecuencia de la reforma laboral, el resultado es un mercado de trabajo más precario, desequilibrado y desigual que puede hacer mella en la cohesión de la sociedad.

Ante este escenario, el sindicato reclama un cambio en la orientación de las políticas. Perseverar en los recortes nos impedirá avanzar y salir de este escenario de débil crecimiento, por ello es urgente dar un giro en la política económica y apostar por la inversión, el crecimiento, la política industrial y la reactivación de la demanda interna, que es lo que necesita la economía para conseguir una recuperación fuerte y sólida. Además, CCOO insiste en impulsar una negociación colectiva que se centre en la recuperación del poder de compra de los salarios, como medida para estimular el consumo y la demanda, y por tanto reactivar la economía y generar empleo.



En tu empresa  
**COLOCA tus  
derechos**

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

## 16.800 hogares navarros tienen a todos sus miembros en paro

La crisis azota especialmente algunos hogares navarros y crea situaciones insostenibles de desigualdad, pobreza y exclusión. En casi 17.000 familias navarras todos los miembros están en paro y en 7.700 hogares carecen de ingresos (no hay ningún ocupado, ni perceptor de ingresos por trabajo, desempleo, ni pensionistas). CCOO insiste en que la situación sigue siendo extremadamente grave para muchas familias y considera prioritario dar cobertura a los hogares sin ingresos y a los colectivos que peor lo están pasando.



**En cinco años en número de personas desempleadas de larga duración se ha multiplicado casi por ocho (de 3.500 a 26.800).**

Las situaciones de riesgo, de pobreza y vulnerabilidad social en los hogares navarros como consecuencia de la crisis siguen siendo graves aunque los últimos datos muestran una cierta mejoría. Así se desprende del informe 'Cohesión sociolaboral en Navarra' elaborado por CCOO a partir de los microdatos de la EPA. Según el estudio, la Comunidad Foral contabiliza 16.800 hogares con todos los miembros en paro a pesar de estar en condiciones de trabajar, lo que viene a representar el 8,9% de los hogares. La cifra, aunque elevada, ha descendido un 13% en un año, ya que en el segundo trimestre de 2013 los hogares con todas las personas activas en desempleo sumaban 19.329. Navarra es la tercera comunidad en la que el porcentaje de hogares con todos sus miembros parados es menor, por detrás de Madrid y País Vasco.

También descende, aunque en menor medida, el número de hogares que carecen de ingresos "normalizados o comunes": en 7.700 hogares no hay ningún ocupado, ni perceptor de ingresos por trabajo, ni pensionista, ni ingresos por prestaciones o subsidios de desempleo, lo que viene a representar el 3,1% de los hogares. El año pasado sumaban 8.000, por lo que se han reducido en un 3,75%.

Navarra es la cuarta comunidad con menor porcentaje de hogares en esta situación.

### **Desciende el desempleo de larga duración**

El desempleo de larga duración es otra de las variables analizadas por las problemáticas adicionales que conlleva. El número de parados de larga duración que siguen sin encontrar empleo se sitúa en Navarra en las 26.800 personas. Por lo tanto más de la mitad de las personas desempleadas en Navarra llevaría parada más de un año, exactamente el 54,1%, siendo el desajuste todavía más grave en el conjunto del Estado donde el 62,1% llevaría un año o más en paro.

El desempleo de larga duración descende en un año en 1.600 personas. El dato supone una reducción del 5,6%, muy inferior al descenso registrado en el número de parados totales que se eleva al 14,5%. En 2008 la proporción que suponía el paro prolongado en Navarra era del 16%. En cinco años en número de personas desempleadas de larga duración se ha multiplicado casi por ocho (pasando de 3.500 a 26.800) mientras que el desempleo total lo ha hecho aproximadamente por tres.

Para CCOO lo que resulta más grave es que el 34,5% de las personas desempleadas en Navarra lleve en paro más de dos años, se trata aproximadamente de 17.100 personas. Aunque también conviene señalar que la Comunidad Foral es la segunda comunidad autónoma con menor proporción; la media estatal es del 42,4%. En definitiva, se trata de uno de los principales problemas a resolver y constituye en sí mismo un pesado lastre para la propia recuperación socioeconómica de Navarra.

### **CCOO reclama reforzar la protección social**

A pesar de la ligera mejoría de los datos, CCOO insiste en que la situación sigue siendo extremadamente grave para muchas familias. El sindicato considera prioritario reforzar la protección social, dar cobertura a los hogares sin ingresos que hay en Navarra y dirigir las políticas de empleo a los colectivos que se encuentran en peor situación para facilitar que sean los primeros en reincorporarse al mercado de trabajo y evitar situaciones de desigualdad, pobreza y exclusión.

## Día Internacional del Mayor



**Manuel Vázquez**

Secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

En el Día Internacional de las Personas Mayores, que celebramos cada año el 1 de octubre, los mayores y la Federación de Pensionistas de CCOO queremos hacer oír nuestras voces en medio de las graves circunstancias que está atravesando nuestro colectivo y el conjunto del país.

Durante estos últimos años hemos dicho que las medidas que se están tomando para salir de la crisis no son las idóneas, y hoy, cuatro años más tarde, decimos lo mismo. El Gobierno sigue con los recortes y los primeros en sufrirlos, mes tras mes, somos el colectivo de mayores. Un colectivo que es muy vulnerable a estas políticas, pues las personas mayores estamos pasando, cada vez más, a convertirnos en sustentadoras principales (en ocasiones, únicas) de las siguientes generaciones. Las pensiones suponen la principal fuente de ingresos de más del 30% de los hogares a nivel estatal y de un 27,3% en el caso de que el sustentador principal sea una persona mayor de 64 años (sea o no pensionista), a pesar de que más del 54% de las pensiones tienen una cuantía inferior al SMI.

En Navarra el número de hogares en los que conviven pensionistas por jubilación con personas activas (paradas u ocupadas) es de 21.637. Es decir, casi un 8,6% del total de hogares. Además, en 4.600 hogares conviven pensionistas por jubilación con personas desempleadas. De ellos, en 2.700 todas las personas activas son desempleadas. Lo cierto es que la crisis ha supuesto también en la Comunidad Foral un alarmante aumento de este tipo de hogares.

### En la actualidad, se cifra en más de cuatro millones de pensionistas los que están por debajo del umbral de la pobreza.

Esta dramática situación parece no importar al Gobierno que, cediendo a las presiones de Bruselas, pretende que las pensiones suban solo un 0,25% en los tres próximos años, el mínimo previsto por la última reforma del sistema de pensiones. Esto supondrá una pérdida de unos tres puntos de poder adquisitivo de los pensionistas, según la evolución de los precios que el Gobierno prevé para ese periodo. La situación del Fondo de Reserva es alarmante. De seguir con la tónica actual, gastando 12.000 millones anuales solo para afrontar las pagas extraordinarias, llegaremos al 2018 y ahí se acabará el mismo.

En lo relativo a la dependencia y a la aplicación del SAAD en Navarra, queremos denunciar los efectos que los recortes están teniendo sobre este colectivo tan vulnerable. De una población de más de 640.000 personas, las solicitudes superan las 17.000; las personas con derecho a prestación son más de 9.000 y las beneficiarias con prestaciones 8.200. Los datos reflejan que somos la cuarta comunidad a la cola con un menor porcentaje de personas beneficiarias con prestación. Desde CCOO peharemos para que el sistema de dependencia siga adelante.

Especialmente graves resultan los recortes sufridos en sanidad: imposición del copago farmacéutico; aumento del número de medicamentos excluidos de la prestación farmacéutica; reducción de la cobertura ofrecida por los servicios públicos de salud; reducción de la cartera de prestaciones; exclusión del transporte de enfermos y de prestaciones ortoprotésicas, etc.

Por todo ello, este 1 de Octubre el colectivo de mayores de CCOO reclamamos al Gobierno y al conjunto de poderes públicos y administraciones que retire su propuesta para la nueva fórmula de revalorización de las pensiones y se ajuste a lo establecido en la Ley 27/2011.

En la actualidad, se cifra en más de cuatro millones de pensionistas los que están por debajo del umbral de la pobreza. De ellos, tres millones cobran menos de 420 euros al mes, cuando las pensiones públicas juegan un papel fundamental en la demanda interna de bienes y servicios de nuestro colectivo, contribuyendo al crecimiento y reactivación de la economía y asegurando un nivel de vida digno y de calidad.

Necesitamos un tipo superreducido del IVA para todos los bienes y servicios vinculados a la alimentación y a la energía. Es decir, gas, calefacción y electricidad, lo que supondría una ayuda a las familias de 4.000 millones de euros. A los pensionistas y jubilados nos supondría poder encender el brasero los meses de invierno.

Los pensionistas y jubilados de CCOO continuaremos luchando contra la política económica y social del Gobierno, que es injusta y regresiva. Porque las medidas emprendidas hasta ahora han abocado a nuestro colectivo a un aumento de la desprotección social y a un empobrecimiento generalizado de la población.

## Elecciones sindicales: un reto de todos y todas



**Javier Ibáñez**

Secretario de  
Organización

iniciamos la nueva campaña de concentración de elecciones sindicales. En ella, CCOO se ha establecido como objetivo volver a ganar las elecciones sindicales y seguir siendo el mayor sindicato a nivel estatal. También aspiramos a ser el primer sindicato en nuestra comunidad. Y queremos serlo porque estamos convencidos de que somos la mejor herramienta que tienen los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus derechos. Porque hemos demostrado que nuestra apuesta por el diálogo y la movilización funciona y consigue acuerdos positivos en el marco del sector y la empresa.

Tú, como afiliado o afiliada, formas parte de este objetivo y también es tarea tuya, en este período de elecciones sindicales, que todas las empresas tengan candidaturas de CCOO. Es positivo para la defensa de los derechos laborales de toda la clase trabajadora y sobre todo para los compañeros y compañeras de tu centro de trabajo. Ser delegado o delegada de CCOO supone que recibes una formación continua para desarrollar tu labor sindical, supone protección legal para realizar esa labor y el asesoramiento y defensa de los derechos laborales de la plantilla de tu empresa con la cobertura del mayor sindicato de este país.

**La campaña de elecciones sindicales que comienza ahora viene marcada por importantes retos como reforzar la negociación colectiva, incrementar los salarios y coberturas sociales... CCOO tiene propuestas y programa, pero para desarrollarlo necesita tu participación y tu voto para ganar representatividad en los centros de trabajo.**

Las personas afiliadas a CCOO hemos de ser la punta de lanza de la defensa de los derechos laborales en los centros de trabajo. Las elecciones sindicales nos dan la oportunidad de representar a nuestros compañeros ante la empresa, con la confianza y seguridad que da tener la cobertura y la protección de nuestro sindicato.



Muchos son los retos que nos esperan en los próximos meses. Es necesario reforzar la negociación colectiva para poner freno a la destrucción de derechos que supuso la reforma laboral, para incrementar los salarios (sobre todo el SMI), la activación de políticas de crecimiento económico, la mejora de las prestaciones y las coberturas sociales a las personas más perjudicadas por la crisis, etc. Para todos estos retos, CCOO tiene propuestas y programa. Pero la fuerza como sindicato nos la das tú como afiliado o afiliada, y también como delegado o delegada en tu empresa. Desde CCOO queremos que formes parte de nuestras candidaturas en tu empresa y nos comprometemos a poner a

**Si eres delegado o delegada de CCOO recibirás formación continua y protección legal para desarrollar tu labor sindical. Además, te ofrecemos asesoramiento para que defiendas los derechos laborales de la plantilla de tu empresa con la cobertura del mayor sindicato de este país.**

tu disposición toda la experiencia, conocimiento, asesoramiento y protección de las personas que formamos parte de las Comisiones Obreras.

El sindicalismo de clase, de la clase trabajadora, debe ser mayoritario en este nuevo proceso de concentración de elecciones sindicales. Debemos desterrar opciones corporativas, amarillas, o al servicio de la patronal, porque tratarán de minar nuestros derechos al amparo de la reforma laboral. Es la unión de los trabajadores y trabajadoras en la defensa de sus derechos, mediante la negociación y la movilización, la que ha logrado todas las conquistas laborales y sociales. En esta sociedad capitalista y globalizada necesitamos unión, propuestas y ser referentes. Necesitamos tu participación para defender un empleo con derechos para todos y todas.

## Consulta nuestra página web o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados

Plan de formación CCOO, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas

### Cursos dirigidos TRABAJADOR@S OCUPAD@S

**FOREM SEDE CENTRAL MUTILVA** • Polígono Industrial Mutilva Baja, C/U N° 1-3 • Tel.: 948 13 66 88. Extensión N° 3

Nº	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
145006	Photoshop CC	40	17/10/14	22/11/14	19:00-22:00 v / 09:00-14:00 s
040017	Conducción de carretillas elevadoras	25	18/10/14	22/11/14	09:00-14:00 s
007001	Actividades de gestión administrativa: MF0978_2 Gestión de archivos	60	20/10/14	27/11/14	16:15-19:00 l-j
039001	Community manager (Gestor de comunidades Virtuales) (Teleformación)	60	20/10/14	27/11/14	-
160001	Realización tutorías e-learning. Elaboración de contenidos scorm (Teleformación)	60	20/10/14	27/11/14	-
170001	Soldadura (MIG / MAG)	50	20/10/14	20/11/14	19:15-21:45 l-j
157001	Psicomotricidad geriátrica nivel II	40	24/10/14	22/11/14	16:30-21:30 v / 09:00-14:00 s
045001	Contabilidad avanzada	40	27/10/14	20/11/14	16:30-19:00 l-j
043001	Confección de nóminas a través de la aplicación informática A3	40	03/11/14	27/11/14	16:30-19:00 l-j
040006	Conducción de carretillas elevadoras	25	10/11/14	21/11/14	19:15-21:45 l-v
095001	Gestión de almacenes	20	10/11/14	20/11/14	19:15-21:45 l-j
164003	Risoterapia: manejo del estrés y las emociones en el trabajo	30	10/11/14	27/11/14	19:15-21:45 l-j
001001	Actividades auxiliares de almacén MF0432_1: Manipulación de cargas con carretillas elevadoras	50	17/11/14	09/12/14	19:00-22:30 l-v
040025	Conducción de carretillas elevadoras	25	17/11/14	21/11/14	09:00-14:00 l-v
081002	El sistema red de la seguridad social: on-line y winsuite (Adaptado al Sistema CRESTA)	20	17/11/14	27/11/14	16:30-19:00 l-j
153008	Primeros Auxilios	20	17/11/14	25/11/14	16:30-20:30 l-j
042002	Conducción de carretillas elevadoras: retráctil y apiladora	20	28/11/14	05/12/14	15:00-19:00 l-v

### Cursos dirigidos a: Prioritariamente TRABAJADOR@S OCUPAD@S y limitada su participación según convocatoria: a los/as DESEMPLEAD@S

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

Nº	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO	LUGAR
113005	Inteligencia emocional	30	17/10/14	15/11/14	18:30-21:00 v / 09:00-14:00 s	Estella
055001	Crea tu tienda on-line	20	03/11/14	13/11/14	16:30-19:00 l-j	Estella
150001	Preparación y montaje de escaparates	30	10/11/14	28/11/14	14:00-16:00 l-v	Estella
081001	El sistema red de la seguridad social: on-line y winsuite (Adaptado al Sistema CRESTA)	20	28/11/14	12/12/14	16:30-21:30 v / 09:00-14:00 s	Estella
176001	Técnicas de Comunicación, resolución de conflictos	20	20/10/14	30/10/14	18:30-21:00 l-j	Lerín
146001	Pintura de Automoción	60	31/10/14	27/11/14	19:00-22:00 l-v	Muniain

**FOREM - CCOO TAFALLA** • C/Beire, 2 bajo • Tel.: 948 13 66 88

Nº	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO	LUGAR
115004	Internet, correo electrónico	30	20/10/14	06/11/14	16:30-19:00 l-j	Tafalla
113006	Inteligencia emocional	30	23/10/14	06/11/14	19:05-22:05 l-j	Tafalla
122001	Limpieza en centros de atención a personas dependientes	30	10/11/14	27/11/14	19:15-21:45 l-j	Tafalla

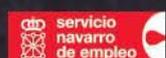
**FOREM - CCOO SAN ADRIAN** • C/ Santa Gema, 33-35 Entrep. • Tel.: 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO	LUGAR
092004	Formación continua de conductores, el certificado de aptitud profesional (cap). Renovación C / D (SOLO OCUPADOS/AS)	35	18/10/14	22/11/14	8:00-15:00 s	San Adrián
103001	Impuesto sobre la renta	40	27/10/14	20/11/14	16:30-19:00 l-j	San Adrián
101006	Hoja de cálculo: excel 2010 (SOLO OCUPADOS/AS)	30	10/11/14	27/11/14	19:15-21:45 l-j	San Adrián
145007	Photoshop CC	40	03/11/14	27/11/14	19:00-21:30 l-j	Viana

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

Nº	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO	LUGAR
156003	Psicomotricidad geriátrica	40	03/11/14	27/11/14	19:00-21:30 l-j	Buñuel
169002	Soldadura	60	16/10/14	22/11/14	18:30-21:30 j-v / 08:00-13:00 s	Fontellas
106003	Iniciación a la Informática: windows 7, word 2010	40	03/11/14	27/11/14	19:00-21:30 l-j	Murchante
047003	Contaplus 2014	20	17/10/14	08/11/14	19:00-21:30 v / 09:00-13:10 s	Tudela
123001	Manejo de situaciones conflictivas en el trabajo	30	17/10/14	15/11/14	19:00-21:30 v / 09:00-14:00 s	Tudela
083001	Electricidad básica (SOLO OCUPADOS/AS)	40	17/10/14	22/11/14	19:00-22:00 v / 09:00-14:00 s	Tudela
034002	Coaching Empresarial y personal: la eficiencia en el trabajo	40	20/10/14	13/11/14	19:15-21:45 l-j	Tudela
086002	Electricidad industrial (SOLO OCUPADOS/AS)	40	20/10/14	13/11/14	19:00-22:05 l-j	Tudela
073002	Diseño y creación de páginas web: dreamweaver CC	40	03/11/14	27/11/14	19:15-21:45 l-j	Tudela
089002	Facturaplus 2014	30	14/11/14	29/11/14	16:30-21:30 v / 09:00-14:00 s	Tudela
040004	Conducción de carretillas elevadoras (SOLO OCUPADOS/AS)	25	17/11/14	28/11/14	15:45-18:45 l-v	Tudela
040005	Conducción de carretillas elevadoras (SOLO OCUPADOS/AS)	25	17/11/14	28/11/14	19:00-22:00 l-v	Tudela
112001	Domótica (SOLO OCUPADOS/AS)	30	17/11/14	28/11/14	19:05-22:25 l-v	Tudela

Financia:



Imparte:



Entidad solicitante:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

**OFICINAS FOREM-CCOO y**  
[www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org)

Síguenos en:

