

acción

ekintza sindikala

# sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 16. ENERO 2009.

## Por el empleo

en pags 16-17



POR LA DEFENSA DEL EMPLEO

comisiones obreras de Navarra  
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra  
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Nav  
Nafarroako langile komisioak

FRANCÉS: 02 68 82 74 00 / ESPAÑOL: 948 22 22 22 / GAL: 948 22 22 22 / VAL: 948 22 22 22



**forem**  
navarra



# Cursos Subvencionados

## Enero 2009

### Convocatoria 2008 de planes de formación mediante convenios de Ámbito Autonómico

**Dirigidos a:** Prioritariamente TRABAJADORES/AS en activo y limitada su participación según convocatoria: al personal de las Administraciones Públicas y a los/as DESEMPLEADOS/AS (con ayudas al transporte y conciliación para los/as desempleados/as y becas para desempleados/as con discapacidad).

**FOREM PAMPLONA** • Marcelo Celayeta, 75 Tel. 948 13 66 88 (Extensión 3 - Dpto. Formación) • Fax 948 13 63 43

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
001021	Conducción de carretillas elevadoras	25	19/01/09	30/01/09	16:45-19:15 l-v
009009	Excel 2007	30	19/01/09	05/02/09	19:30-22:00 l-j
116007	Iniciación a la informática: Windows vista, Word 2007	40	19/01/09	12/02/09	19:30-22:00 l-j
116006	Iniciación a la informática: Windows vista, Word 2007	40	19/01/09	12/02/09	16:45-19:15 l-j
012006	Photoshop CS 4	40	19/01/09	12/02/09	16:45-19:15 l-j
012009	Photoshop CS 4	40	19/01/09	12/02/09	19:30-22:00 l-j
168001	Seguridad Social y sus prestaciones: Cómo calcular pensiones	40	19/01/09	12/02/09	19:30-22:00 l-j
173002	Seminario: Cálculo de indemnizaciones en la extinción de la relación laboral	6	20/01/09	21/01/09	16:15-19:15 m-x
036001	Atención domiciliaria	30	21/01/09	05/02/09	9:30-12:30 l-j
098001	Formación de formadores/as	35	19/01/09	03/02/09	16:30-20:00 l-j
133003	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas preparadas	10	23/01/09	24/01/09	16:30-21:30 v/ 9:00-14:00 s
016002	Access 2007	35	26/01/09	17/02/09	9:30-12:00 l-j
019001	Administración de servidores: Windows 2008 Server	60	26/01/09	05/03/09	19:30-22:00 l-j
044002	Introducción a los Automatismos eléctricos. Máquinas eléctricas	60	26/01/09	26/02/09	16:00-19:00 l-j
046001	Cajero/a, Dependiente/a de comercio. Gestión de terminales punto de venta	30	26/01/09	12/02/09	9:30-12:00 l-j
066002	Curso básico de grabación de datos: mecanografía	30	26/01/09	12/02/09	19:30-22:00 l-j
066003	Curso básico de grabación de datos: mecanografía	30	26/01/09	12/02/09	16:45-19:15 l-j
075001	Dietética y nutrición- Alimentación y nutrición en personas con trastornos neurológicos	40	26/01/09	19/02/09	16:45-19:15 l-j
086002	Electricidad básica	60	26/01/09	26/02/09	19:00-22:00 l-j
009010	Excel 2007	30	26/01/09	12/02/09	9:30-12:00 l-j
108002	Impuesto de Renta	40	26/01/09	19/02/09	16:45-19:15 l-j
125001	Introducción al patrimonio y al diseño y gestión de proyectos culturales	40	26/01/09	19/02/09	16:45-19:15 l-j
146002	Nominaplus	20	26/01/09	05/02/09	16:45-19:15 l-j
196001	Web 2.0: Aplicaciones portables y Aplicaciones por internet y virtualización	30	26/01/09	12/02/09	19:30-22:00 l-j
180002	Seminario: La Jubilación Parcial y el Contrato de Relevó	6	27/01/09	28/01/09	16:15-19:15 m,x
080002	Diseño y creación de páginas web- Dreamweaver CS 4	40	30/01/09	06/03/09	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
081001	Domótica	30	30/01/09	21/02/09	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
120003	Inteligencia emocional	30	30/01/09	21/02/09	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
175002	Seminario: Creación del Plan de Empresa	6	30/01/09	30/01/09	16:00-22:00 v
018016	Conducción de carretillas elevadoras	26	31/01/09	28/02/09	9:00-14:10 s

**FOREM ESTELLA** • Merindad, nº 21 bajo. Tel 948 55 42 51 • Fax 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
007003	Electricidad básica	40	26/01/09	19/02/09	19:30-22:00 l-j

**FOREM SAN ADRIÁN** • Santa Gema, 33-35 entrepl. Tel. 948 67 20 24 • Fax 948 69 62 57

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
001019	Conducción de carretillas elevadoras	25	26/01/09	06/02/09	16:45-19:15 l-j (1ª semana) / 16:00-19:00 l-v (2ª semana)
001020	Conducción de carretillas elevadoras	25	26/01/09	06/02/09	19:30-22:00 l-j (1ª semana) / 19:00-22:00 l-v (2ª semana)

**FOREM TAFALLA** • Beire, 2 bajo. Tel. 948 70 26 73 / 948 13 66 88 • Fax 948 70 31 06

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
052001	Contabilidad, Contaplus	48	26/01/09	25/02/09	19:30-22:00 l-j

**FOREM TUDELA** • Capuchinos, 7 entrepl C. Tel. 948 84 80 92 • Fax 948 84 80 92

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
039002	Autocad 2D 2009	60	26/01/09	05/03/09	19:30-22:00 l-j
057001	Contratos, Nóminas y Seguridad Social	40	30/01/09	28/02/09	19:00-22:00 v / 9:00 - 14:00 s
093002	Excel 2007, Access 2007	40	30/01/09	28/02/09	19:00-22:00 v / 9:00 - 14:00 s



Financian: 10 AÑOS



### INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

**OFICINAS FOREM.:** Horario de atención al público: 9:00-19:45 de lunes a jueves y viernes de 9:00-14:30 [www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org)

En los **primeros meses del 2009** tendremos un **NUEVO LISTADO** con más acciones formativas. Si deseas recibir información de la fecha de apertura del plazo de inscripción para esta segunda programación, puedes darte de alta

en el **BOLETÍN INFORMATIVO** en nuestras oficinas o en [www.foremnavarra.org/altaboletin.htm](http://www.foremnavarra.org/altaboletin.htm)

Te recordamos que la selección de alumnos/as se realiza por riguroso orden de inscripción.





# Para la Clase Trabajadora

Palabras de José María Molinero en el acto institucional de la entrega de la Medalla de Navarra

Unas breves palabras sobre mi sindicato:

CCOO tiene el derecho constitucional y la firme voluntad de representar a la primera riqueza de nuestra Comunidad, **el Trabajo**, hoy llamado Capital Humano. Y lo hacemos porque si la **primera riqueza**, no es considerada como tal, decrece la cohesión, aumenta la injusticia y el conflicto.

A través del Diálogo Social y la Negociación Colectiva impulsamos el desarrollo económico y social, demandamos dotar al capital humano de cualificación, educación y tecnología, y así de productividad, pero, no sólo para impulsar la economía competitiva, que si, lo hacemos, para no asumir nunca la precariedad laboral como fuente de crecimiento.

Así se expresa nuestra zarandeada "Conciencia de Clase".

CCOO se guía por **tres valores** que consideramos superiores o irremplazables por otros sin graves riesgos para el presente y el futuro:

El valor del trabajo, el de la responsabilidad y el de la cohesión.

- Del **valor del trabajo**, CCOO se considera representante del valor del trabajo sin posibilidad de delegar, esa es nuestra autonomía.
- El **valor de la responsabilidad** supone responder de nuestros actos a todos los presentes y a las generaciones futuras, a las que queremos dejarles un mundo en el que sean libres.
- Y el **valor de la cohesión** es tan prevalente como los anteriores. La cohesión es la justicia y la equidad, es la solidaridad, incluso egoísta porque nuestro futuro depende de cosas que ocurren en las antípodas. Sin cohesión económica no hay cohesión ni estabilidad social ni a la inversa. La descohesión se proyecta como inseguridad. La cohesión ha unido a las naciones europeas por temor a la repetición del pasado. Nuestro pasado y presente tienen sombras importantes. Y la falta de cohesión además de ser implícitamente negativa, es caldo de cultivo para **los liberticidas y sus amigos**.

Termino dando las gracias en nombre de mi organización por la medalla que se nos ha entregado, igualmente les diré que nos ha sorprendido el hecho y el momento, en todo caso gracias, mañana seguiremos con la agenda de trabajo, propiciando el Diálogo, la Concertación y la Movilización para ayudar a las víctimas de la crisis y defender el pleno empleo de calidad y el bienestar social, para ello, mi sindicato sabe que debe buscar interlocutores en las contrapartes, para dialogar y concertar un futuro mejor.

Como dijo Machado: "Busca a tu complementario que marcha siempre a tu lado y suele ser tu contrario."

Muchas Gracias, Viva Navarra y Viva la Libertad





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

**Sede central**

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

**Secretaría General**

José M<sup>a</sup> Molinero

**Área de Organización**

Iñaki Fernández de Aránguiz  
ifernandez@navarra.ccoo.es

**Área de Acción Sindical y Comunicación**

Pilar Arriaga  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Área de Formación y Empleo**

Manuel Rodríguez  
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

**Área Finanzas**

Alberto Améscoa  
aamescoa@navarra.ccoo.es

**Área de Juventud**

Rubén Belzunegui  
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

**Área de Internacional**

Argia Aldaya  
fpys.na@navarra.ccoo.es

**Área de Salud y Medio Ambiente**

Carmen Sesma  
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

**Directora**

Pilar Arriaga  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

Pilar Osés  
poses@navarra.ccoo.es

**Fotografía**

Iñaki Zaldúa  
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra  
irsa + esc comunicación

**Diseño y maquetación**

irsa + esc comunicación

**Edición**

Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

**Tirada**

18.000 ejemplares

**Depósito legal**

NA-380/2005

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

1699-1044

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

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

# [sumario]



**CONFEDERAL**  
El trabajo en el centro de la sociedad  
**05**

**ACTUALIDAD SINDICAL**  
Expedientes de Regulación de Empleo  
**08 y 09**

**PLAN MODERNA**  
Un nuevo modelo económico para Navarra  
**14**

**16 y 17**  
**POR EL EMPLEO**  
Concentración y Manifiesto por el Empleo

**05**  
**SINDICADOS**  
Ana Zapata, Delegada de Koxka  
**18**

**7 PLAN DE EMPLEO 11 a 15 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 25 FEDERACIONES 27 FOREM 28 ANAFE 29 PAZ Y SOLIDARIDAD 30 MOMENTO SINDICAL. PÁSALO 31 MOMENTO SINDICAL. ASESORÍA.**



# CELEBRADO EL NOVENO CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO: El trabajo en el centro de la sociedad

Después de cuatro años de gestión, era hora de hacer balance y de proponer nuevas medidas sindicales

A tal fin, se celebró, en Madrid, el Noveno Congreso Confederal de CCOO. El balance de lo realizado no podía ser de otra forma que positivo, somos la primera fuerza sindical de España, tenemos un millón doscientos mil afiliados y afiliadas y nuestra influencia social es cada día más importante. Por ello, el Informe de Gestión presentado por el Secretario General saliente fue mayoritariamente aprobado. Es el reconocimiento a la labor de la anterior dirección confederal, encabezada por Fidalgo.

Las propuestas sindicales para los próximos cuatro años, cosecharon un apoyo del 94%. En ellas, se establecen los siete ejes de estrategia sindical o puntos del Programa de Acción que establece la Ponencia. Por decirlo, de una forma clara, es nuestro Manual de Uso durante estos cuatro años.

**1.-** Situar el papel central del trabajo en la sociedad, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país.

**2.-** Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad y cohesión social.

**3.-** Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva. Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores más precarios.

**4.-** Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de un espacio de acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

**5.-** Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes

**6.-** Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical, para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad.

**7.-** Gestionar los recursos para los afiliados y la mejora de la organización.

Por último, se renovó la dirección. Contamos con un nuevo Secretario General, Ignacio Fernández Toxo. Es el cuarto líder de nuestra organización después de Marcelino, Antonio y José María. En su primer discurso, como Secretario General apostó por el trabajo compartido entre todos y todas a través del compromiso con el sindicato. Asimismo, reclamó que no se aproveche la crisis contra los trabajadores.

José María Molinero encabezó la Delegación Navarra. Es la primera vez que tenemos Delegación y Voz propia en un Congreso Confederal. Una vez acabado el evento, conocido el resultado, se pronunció por la solidez y la continuidad del trabajo sindical que vamos a desarrollar en el futuro. "Esa línea significa unidad de acción con UGT y Diálogo Social con la patronal y el Gobierno y la defensa de los derechos de los trabajadores como mandamiento principal" expresó.



José María Molinero, Secretario General de CCOO de Navarra



José María Fidalgo



Ignacio Fernández Toxo, Secretario General Confederal de CCOO





# Trabajadores del mundo unidos

Navarra se sumó a la Jornada Mundial por el Trabajo Decente

El pasado 7 de octubre tuvo lugar un hecho sin precedentes en la historia del sindicalismo internacional. Trabajadores y trabajadoras de todo el planeta, también de Navarra, participaron en una acción común, saliendo a la calle para reivindicar un mismo objetivo: LLamar la atención sobre la urgente necesidad de una nueva globalización y promover el Trabajo Decente. Una reivindicación sustentada en tres pilares: la universalización de los principios y derechos fundamentales del trabajo y del trabajo decente, el cumplimiento de los Objetivos del Milenio de Naciones

justificados: el contexto internacional no goza precisamente de una buena situación desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras del planeta, a pesar del crecimiento económico sostenido del mundo, la mitad de la fuerza laboral mundial gana menos de 2 dólares al día. Más de 12 millones de hombres y mujeres trabajan en condiciones de esclavitud. 200 millones de niños menores de 15 años trabajan, en lugar de asistir a la escuela. 2,2 millones de personas mueren a causa de acci-

medioambiental, imposibilitando la consecución de avances en la reducción de los desequilibrios y desajustes mundiales.

En el ámbito de la Unión Europea las cosas no pintan mucho mejor. El escenario de crisis económica está haciendo resucitar y revivir las viejas recetas del neoliberalismo, recetas que pretenden centrarse única y exclusivamente en la liberalización económica. La revisión de



Unidas como medio para combatir la pobreza y la desigualdad y el fomento de la solidaridad internacional.

La convocatoria de la **Jornada Mundial de Acción por el Trabajo Decente** partió de la Confederación Sindical Internacional, que en su congreso fundacional de Viena decidió poner en marcha esta iniciativa. CCOO fue una de las organizaciones promotoras de la acción, porque entendemos que ahora más que nunca, es el momento de movilizar al conjunto de la clase trabajadora del mundo para reivindicar el trabajo decente y con derechos para todas las personas.

Los motivos que se encontraban detrás de esta convocatoria estaban más que

dentes y enfermedades laborales cada año. Más de un centenar de sindicalistas son asesinados y asesinadas cada año, miles van a la cárcel, sufren torturas y, muchas veces, se les condena a prisión por defender el trabajo decente.

A su vez, la brecha entre los países más ricos y los más pobres permanece estancada y no parece que vaya a reducirse en un tiempo razonable. El Informe del PNUD sobre el Índice de Desarrollo Humano destaca que éste está mejorando, aunque a un ritmo excesivamente lento como para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La globalización neoliberal está imponiendo sus criterios economicistas y de libre mercado por encima de los criterios de democracia, de derechos humanos, de cohesión social y de sostenibilidad

la Directiva de tiempo de trabajo y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que favorecen el dumping laboral son claros ejemplos de ello.

Frente a ese modelo, el pasado 7 de octubre el movimiento sindical internacional alzó la voz reivindicando el trabajo decente como estrategia para conseguir un desarrollo sostenible centrado en las personas, con creación de empleo, con derechos de trabajadores y trabajadoras, con acceso a la protección social y derecho al diálogo social.

**Globalizazio berri baten beharraren inguruan arreta deitu eta gizalegezko lana sustatu.**



# REIVINDICACIÓN y DIÁLOGO

UN PLAN DE EMPLEO PARA UNA NUEVA ETAPA

Sin duda el momento de incertidumbre económico que vivimos y las nefastas consecuencias que está teniendo para el conjunto de la clase trabajadora nos exige una mayor responsabilidad para quiénes representamos. Debemos ser conscientes de que esta situación no se solventa con medias tintas, ni mirando hacia otro lado. Ya hace mucho tiempo que este sindicato alertó de los riesgos de nuestra economía, y desde luego no estamos dispuestos a pagar los desmanes de otros. Ante ello, reivindicación y diálogo.

El 16 de diciembre, la Confederación Europea de Sindicatos ha convocado en Estrasburgo una euromanifestación bajo el lema "Prioridad a los derechos de los trabajadores, no más horas de trabajo", será el lanzamiento de una campaña más amplia destinada a la lucha contra la crisis que dará prioridad a los puestos de trabajo, los salarios y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Especialmente en un momento de la amenaza de recesión y aumento del desempleo, los trabaja-

dores y trabajadoras necesitan más derechos, mejores controles sobre el tiempo de trabajo, garantías de niveles decentes de remuneración y prestaciones, y el respeto de su derecho fundamental a la negociación colectiva. Esta línea sindical de ámbito europeo, a la que nuestro sindicato pertenece, es una muestra de la necesidad de ser reivindicativos en estos momentos de crisis.

Pero al mismo tiempo, este sindicato debe avanzar en nuevos derechos. Por ello, desde hace varios meses venimos negociando con el Gobierno de Navarra, la UGT y los empresarios el que deberá ser el IV Plan de Empleo de Navarra. A pesar de las noticias aparecidas en prensa, al cierre de esta edición, esta negociación no está acabada, puesto que quedan elementos importantes por poner encima de la mesa y por acordar.

**Duela denbora asko sindikatu honek gure ekonomia-aren arriskuez abisatu zuen eta ez gaude prest beste batzuen gehiegikeriengatik ordaintzeko.**

En todo caso si hemos avanzado en las grandes líneas del mismo que se pueden resumir en las siguientes:

- Potenciar y mejorar el Servicio Público de Empleo para que sea capaz de hacer frente a las condiciones emanadas de la situación de crisis que vivimos.
- Articular programas adecuados a las nuevas necesidades de los trabajadores y trabajadoras, garantizando para ellos y ellas una serie de políticas activas capaces de mejorar sus condiciones en el mercado de trabajo. Sobre todo en cuanto a las medidas de acompañamiento hacia la inserción laboral y en cuanto a la mejora de sus competencias profesionales.
- Situar barreras a los intentos por una parte de la clase empresarial de deteriorar las condiciones de trabajo existentes. Por ello la salud laboral, la estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades siguen siendo ejes cruciales de este Plan de Empleo.
- Favorecer la implantación de empresas con proyectos estables y viables, que asienten su competitividad en unas buenas condiciones laborales y no en la competencia a la baja.

Estos ejes deben acompasarse con otras medidas que permitan garantizar la mejora general del mercado de trabajo, la competitividad de nuestra economía y la cohesión social.

Todo ello está contemplado en el Acuerdo Social suscrito en el mes de mayo, y por ello nuestra exigencia al Gobierno de Navarra de que ponga en

marcha todas las mesas contempladas en ese Acuerdo, porque todas ellas están interrelacionadas y son necesarias.

Junto con esto exigimos de los poderes públicos una apuesta contundente por las políticas generadoras de empleo, y esa apuesta exige recursos económicos y definición de prioridades.

Será cuando todas estas condiciones se den, cuando estaremos en condiciones de acordar este Plan de Empleo.

Por lo tanto, no cabe entender este nuevo Plan de Empleo como algo ajeno a la política general de este sindicato. Forma parte de nuestro ADN: Movilización y Negociación.



Manuel Rodríguez, Secretario de Formación y Empleo



# Se disparan los expedientes de regulación de empleo

Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical, nos alerta sobre los EREs al cierre de esta edición. "Estamos **mirando con lupa** los expedientes que las empresas nos ponen encima de la Mesa".

Estamos inmersos en una profunda crisis y sin precedentes a nivel mundial. España está en peor situación que los demás países europeos; tenemos una grave "crisis financiera", y "nuestro modelo de crecimiento" basado en el ladrillo, el consumo interno y el crédito barato ha quebrado. Hace ya 20 meses que presentamos públicamente un documento donde se anunciaba que el modelo de crecimiento era dañino y poco más que nos insultaron. Ahora, todo el mundo habla de que es preciso "un cambio de modelo" y, en ello, como no podía ser de otra forma está nuestro sindicato.

Esta crisis ha supuesto que en los meses de septiembre y octubre más de 800.000 trabajadores y trabajadoras en el conjunto del estado, hayan perdido su empleo y estén en situación de desempleo. Se está destruyendo empleo, también en Navarra que no es ajena a esta situación la pérdida de empleos comienza a ser importante. Las empresas, en el mes de octubre han comenzado a despedir a trabajadores y trabajadoras, **no han renovado los contratos de trabajo de eventuales y, se ha disparado el número de expedientes de regulación de empleo.**

El registro del Departamento de Trabajo, donde se solicita la autorización de un ERE, así nos lo está corroborando. Las empresas solicitan a la autoridad laboral la extinción y, sobre todo hasta ahora, la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Están afectadas todas las federaciones del sindicato, pero especialmente la Federación Siderometalúrgica, la de Químicas y la de Construcción que acumulan el 75% del total de expedientes.

**Pentsatu daitekena pentsatuta EEE (Enplegu Espediente Erregulazioa) baten efektuak "maltzurak" izan daitezke langilegoarentzat indibidualki eta kolektiboki ere.**

## ALGUNOS DATOS:

Los datos suministrados por el Departamento de Trabajo a fecha 11 de diciembre nos dicen que ya se han solicitado 185 EREs entre extinción y suspensión. El 62.70% han entrado en los meses de octubre y noviembre, de los 185 el Gobierno ha resuelto 130, por tanto, a esta fecha quedan pendientes de resolución 55.

De los 130 expedientes que ha resuelto el Gobierno de Navarra, 94 son de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO** y afectan a **6.391 trabajadores y trabajadoras**, que van a ver como durante este año y el que viene tienen que dejar de trabajar una temporada y solicitar el desempleo. 36 son de **EXTINCIÓN DE CONTRATO** y afectan a **939 trabajadores y trabajadoras**, que verán rescindido su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado que, con suerte y, para los más privilegiados podrá incrementarse en la negociación.

Nos tememos que muchas empresas están haciendo un

uso abusivo "aprovechando la situación de crisis" para renovar sus plantillas. Y es que esto puede ser un "chollo". Reducen sus plantillas, con ello se evitan las antigüedades y cambian trabajadores y trabajadoras con contratos fijos por eventuales, cuando en la época precedente de bonanza han tenido "pingües" beneficios que no han repercutido a la plantilla y no han invertido en la empresa o ahorrado para tiempos peores. O lo que es todavía más perverso, nos amenazan con un expediente de extinción si no aceptamos congelar el salario de la plantilla.

Nosotros lo tenemos claro: "la crisis por sí misma, no justifica la utilización de expedientes de regulación de empleo. Estos son un mal necesario cuando realmente las empresas están en dificultades y necesitan "un paréntesis" para poder organizarse nuevamente o superar dificultades productivas". Nosotros vamos a ser muy rigurosos con los EREs, y exigiremos al gobierno que sea igual de rigurosos.

¿Por qué **ESA RIGUROSIDAD?**

Porque lejos de lo que se pueda pensar, los efectos de un ERE son "perversos" para la clase trabajadora, particular y colectivamente hablando.





## PELZER: ejemplo de abuso con los EREs

EVA CALLEJA, Delegada de esta empresa ubicada en Tafalla, nos comenta que está totalmente asombrada de la mala gestión organizativa de su empresa en este asunto.

El primer expediente de suspensión temporal por 30 días y para toda la plantilla, fue solicitado en octubre. EVA comenta que, "sin la documentación pertinente, sin iniciar el periodo de consultas, pasado de plazo y pretendiendo que fuera con efectos retroactivos, es decir todo un desastre", nos opusimos tajantemente, nos dice, pero el Gobierno de Navarra se

lo APROBO!! Con el ERE vigente, la empresa pidió voluntarios para trabajar como horas extras y además contrató a 10 eventuales, "todo un despropósito".

AHORA SOLICITA UN NUEVO EXPEDIENTE hasta agosto del 2009, por si acaso los clientes paran el próximo año. Ósea, estos empresarios han creado una nueva modalidad de ERE: ¡EL ERE PREVENTIVO! "Estas conductas, afirma EVA, son intolerables y no deben ser admitidas, ni por las organizaciones empresariales, ni por el Gobierno de Navarra"

### "Antonio Andrés, Delegado de CCOO en Trelleborg Inepsa"

**ERE FIRMADO EN INEPSA POR UGT, ELA E INDEPENDIENTES: DESPIDO DE 35 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

"CCOO nos hemos NEGADO a FIRMAR el acuerdo porque entendemos que la dirección intenta aprovechar la crisis económica para quitarnos derechos".

Nosotros estábamos de acuerdo con la primera oferta que hizo la empresa en el mes de octubre para evitar el ERE: (pagar 8 días por adelantado a devolver en cuatro años y garantía del 100% del salario en caso de recurrir a los EREs), que fue rechazada por la mayoría del Comité. Esta medida tenía un coste de más de 500.000€. Ahora pretende eliminar 35 puestos de trabajo costándole menos de la mitad.

Además entendemos que las indemnizaciones deberían ser como mínimo de 40 días por año trabajado si no se vuelve a trabajar y 30 días al salir, para los que vuelvan a trabajar, cobrando los 10 días restantes si tardan más de un año en volver.



Antonio Andrés. Pie de foto:  
Delegado de CCOO de Inepsa  
Trelleborgy

### CONSTRUCCIONES ZURIZA: UN ERE BAJO SOSPECHA

El pasado día 4 de noviembre, esta constructora presentaba un expediente de extinción de contratos con cierre de empresa. Durante el preceptivo periodo de consultas, la Federación de Construcción, conjuntamente con nuestro delegado en la empresa, observó que no existía causa alguna para que la dirección solicitase dicho ERE, es más, los trabajadores habían detectado que la empresa se estaba descapitalizando intencionadamente, es decir, poco a poco los empresarios la habían dejado morir, sin contratar obras y sin hacer inversiones. Ante esto, el expediente llegó al Departamento de Trabajo "sin el acuerdo" de la representación de los trabajadores. A pesar de que todo esto fue alegado, la Autoridad Laboral lo autorizó.

La plantilla, con antigüedades entre 15 y 25 años, se queda en la calle sin empleo y con derecho a la mínima indemnización que fija la ley, 20 días por año con el tope de una anualidad. La Federación ha pasado el expediente a la Asesoría Jurídica con el fin de ver su posible impugnación.





Prevención de  
Riesgos Laborales en

# TRADES

Trabajadores/as Autónomos/as  
Dependientes Económicamente



# Rompe moldes y apuesta por lo profesional

Desde el año 2006 el Departamento de Juventud de CCOO viene desarrollando un proyecto de "Orientación Socio-Laboral" dirigido a la población joven de Navarra.

Bajo el lema de "Lo que nos distingue es la formación, no el sexo. Elige bien, rompe moldes y apuesta por lo profesional" la nueva campaña pretende trabajar dos objetivos concretos que son fundamentales para avanzar en la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral de manera igualitaria y profesional: **la ruptura de la segregación por género existente en la elección de estudios y la valorización de la Formación Profesional** para el empleo, tanto la reglada como la no reglada, defendiendo la importancia de la formación a lo largo de la vida.

La elección de ambos objetivos no es casual y sirve como respuesta a una problemática de carácter laboral así como extra laboral que afecta a toda la sociedad y en especial a aquellos colectivos que se encuentran en una situación de debilidad frente al empleo, entre los que figura la juventud y dentro de ella, con especial relevancia, las mujeres jóvenes.

## "Rompe moldes"

Los estereotipos sexistas siguen presentes en diferentes ámbitos de nuestra sociedad. No hay más que ver cómo determinados oficios son desempeñados por mano de obra masculina (construcción, fuerzas armadas, mecánica..) o femenina (sanidad, enseñanza, cuidados y atención personal, etc.). Lo considerado como tradicional decide muchas veces por nosotros y condiciona nuestro futuro. Al elegir unos estudios u otros ocurre lo mismo; así las facultades de enfermería están predominantemente representadas por chicas jóvenes. Lo mismo ocurre con algunas ramas de Formación Profesional donde los chicos optan por la electricidad o la mecánica y las chicas por estudios, de estética, peluquería o auxiliares de enfermería.

Estas diferencias marcadas por la resaca de una sociedad tradicionalmente patriarcal tienen sus consecuencias en el futuro profesional de las personas jóvenes. La segregación laboral es sinónimo de peores condiciones laborales, mayor temporalidad, más precariedad y sobre todo discriminación. Por esta razón, la actual campaña pretende hacer reflexionar a la juventud en la elección de aquellos estudios que tengan que ver con sus inquietudes y no con aquello que tradicionalmente se ha relacionado con su sexo.

## "Apuesta por lo profesional"

Promover la Formación Profesional y la Formación a lo largo de la vida es el segundo de los objetivos de la actual campaña. Según los datos facilitados por FOREM, durante el año 2007 fueron registradas 703 ofertas; de las cuales el 34.1% demandaban titulados en FP y un 57% que las personas candidatas tuvieran una formación complementaria. Ambas formaciones pretenden capacitar tanto a estudiantes, trabajadores y trabajadoras y desempleados y desempleadas para acceder al mercado laboral, adaptarse a las nuevas demandas del mercado y a mejorar sus expectativas personales y profesionales.

Ruben Belzunegui, Responsable de Juventud y Altair Mendiburu, Técnica de Juventud.



**Formazioa da bereizten gaituena, ez sexua. Ongi aukeratu, estereotipoak alden du eta profesionaltasunagatik apustu egin.**

El nuevo proyecto de integración y orientación socio-laboral contará como en otros años con diferentes actividades: charlas en centros de formación, orientación individual para jóvenes, talleres de búsqueda de empleo, visitas a empresas y una novedosa campaña mediática, ya en marcha, que integra anuncios en prensa, radio, un cartel en el centro comercial más visitado de la cuenca de Pamplona y un díptico.

Todo ello con el fin de que el colectivo joven tenga a su disposición una serie de servicios que le permitan decidir con autonomía para hacer más exitoso el tránsito del mundo académico al laboral.





# Cambio climático

## “principal problema ambiental de la humanidad”

España, sufrirá sus consecuencias más devastadoras si no se aplican urgentemente medidas que eviten o minimicen sus efectos.

Carmen Sesma, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente ha aportado recientemente en una comparecencia ante el Parlamento de Navarra, diferentes medidas tendentes a mitigar los efectos que el cambio climático pueda ocasionar en nuestra Comunidad. Entre esas medidas destacan el fomento del ahorro, la eficiencia energética, un mayor impulso de la movilidad sostenible y de las energías renovables.

En el apartado de ahorro y eficiencia energética ha matizado la necesidad de elaborar una ley que incluya medidas específicas para hacer frente al ahorro y eficiencia energética. Entre ellas destacan la eliminación progresiva de aquellas tecnologías y sistemas obsoletos y poco eficientes desde un punto de vista energético, la inclusión de criterios de eficiencia en la planificación territorial con el fin de promover espacios urbanos con un menor consumo energético, la utilización de sistemas de alumbrado externo que limiten la intensidad lumínica en horario nocturno del alumbrado ornamental y la elaboración de planes de ahorro y eficiencia energética en las instalaciones de todas las Administraciones Públicas estatales, autonómicas y locales.

Otra medida destacada sería la obligatoria implantación de un “certificado de eficiencia energética” tanto para los edificios ya existentes como para los de nueva creación.

En este punto, consideramos prioritario, la puesta en marcha de planes de rehabilitación de edificios que mejoren las condiciones del parque edificatorio existente mejorando sus condiciones de habitabilidad y que al mismo tiempo absorba parte del desempleo que se puede producir en el sector de la construcción con criterios de ahorro y eficiencia energética.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el transporte constituye uno de los principales responsables de las emisiones de CO<sub>2</sub> (20%

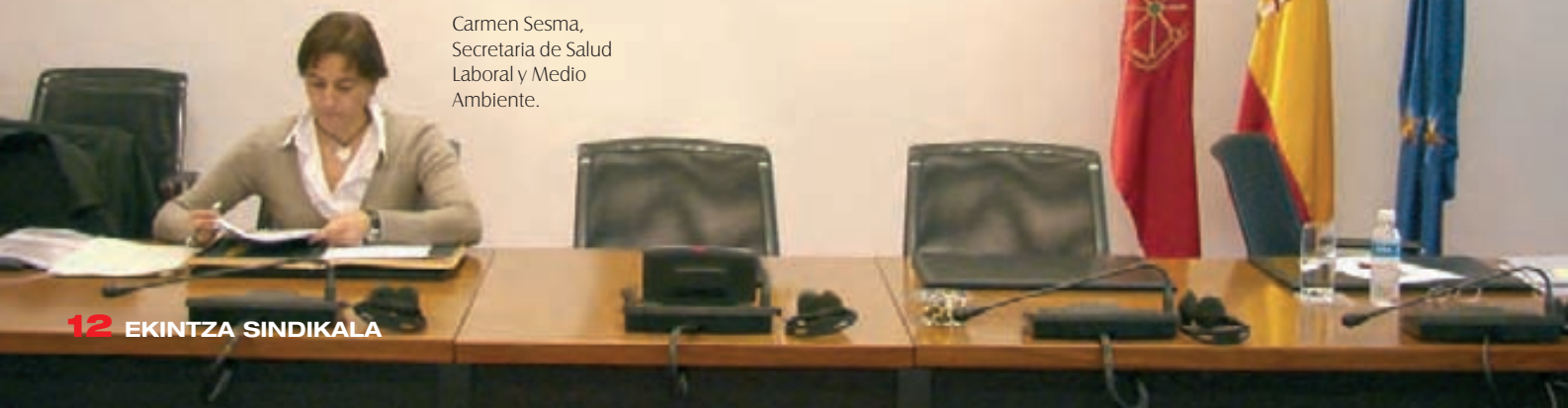
del total), Carmen Sesma planteó actuaciones y políticas tendentes al fomento del transporte colectivo (público y privado), la inclusión de planes de movilidad en los proyectos urbanísticos y territoriales, el fomento de otros medios de transporte no motorizados (bicicleta, a pie,...) además de la habilitación de infraestructuras adecuadas para ello, la creación de líneas específicas de financiación, la realización de campañas de información, formación y sensibilización, la aprobación de iniciativas legislativas a nivel estatal, regional y local, y la creación de Planes de Movilidad Sostenibles en empresas y en polígonos industriales.

Por último, y por lo que a las energías renovables se refiere, nuestra Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente planteó, teniendo en cuenta que este tipo de energías son claves para alcanzar un modelo energético más limpio y menos dependiente del exterior, la necesidad de adoptar medidas de fiscalidad energética que penalicen las formas de producción energética más contaminante, y la necesaria aprobación de una Ley de Energías Renovables a nivel estatal que sirva de marco regulador en el desarrollo de este tipo de energías, sea estable en su sistema retributivo y no cree incertidumbre en el sector. Un sector, que precisamente, se encuentra en plena expansión en España y en Navarra, y que puede multiplicar sus empleos a corto y medio plazo, tal como se desprende del estudio realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).



**Aurreztearen sustapena, energia-eraginkortasuna eta mugikortasun jasangarria eta energia berriztagarrien sustapena**

Carmen Sesma,  
Secretaria de Salud  
Laboral y Medio  
Ambiente.





# Oficina virtual de reclamaciones:

Desde hace un par de meses está operativo el espacio virtual de la Seguridad Social para que los usuarios disconformes con la actuación, que han recibido, por parte de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, pueden plantear su reclamación.

Esta herramienta, propuesta por CCOO desde hace mucho tiempo, es útil para evidenciar las situaciones que tantas veces hemos reclamado y es una vía más para poner de manifiesto la disconformidad con el proceder de las Mutuas.

A través de esta herramienta virtual, a la que se puede acceder desde la web de la Seguridad Social ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)), los trabajadores y trabajadoras podrán efectuar sus reclamaciones de manera más cómoda y rápida. La queja será gestionada por la Seguridad Social, que tras solicitar información a las mutuas y recibir la contestación pertinente, resolverá ante los trabajadores y trabajadoras.

Con esta reclamación no se agota ninguna vía del procedimiento administrativo o judicial que se quiera emprender, es decir, puede ir en paralelo a los mismos o incluso no ser necesaria para entablar otros procedimientos. Es una alternativa más que no agota las otras ni las sustituye. En caso de juicio nos puede servir como prueba de lo que se pretende. No sustituye por tanto ni a la denuncia ni a la reclamación previa en la vía Administrativa y Judicial. Es sólo un espacio donde se comunica la reclamación y la Administración (Seguridad Social) asegura que la Mutua afectada va a responder en plazo al usuario.

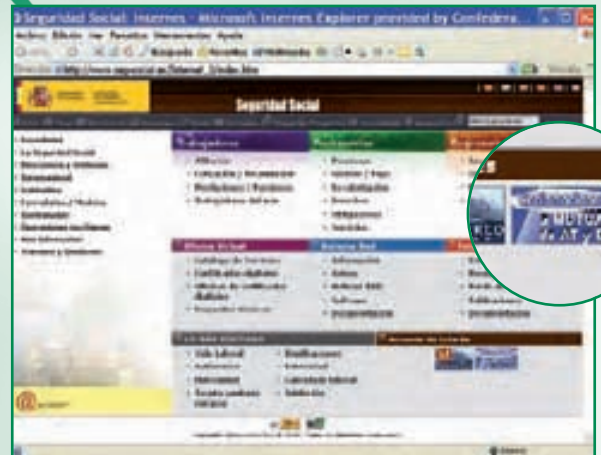
Esto es muy importante para nuestra acción sindical tanto en las empresas como en las Comisiones de Control y seguimiento de las Mutuas en las que participamos como sindicato. La información de las quejas que se realicen nos será muy útil por los datos o estadísticas que se desprendan y a las que tendremos acceso para potenciar nuestro trabajo sindical ante posibles malas prácticas de las Mutuas.

Estamos trabajando para tener un enlace o "link" a la página de nuestro sindicato y esperamos que pronto esté operativa una oficina con atención telefónica.



## Para tu conocimiento:

Guía de intervención sindical en la Mutuas. Dirigida a delegados y delegadas de prevención. Consultar en el sindicato en el Gabinete de Salud Laboral.



Formulario de inicio de sesión:

Por motivos de seguridad la función que ingresa un código para registrar su información. Para obtener este código ingrese su email personal y haga clic en el botón "Validar".

Antes de su email para recuperar el código que le hemos enviado. No se olvide de su código de seguridad, simplemente ingrese en la casilla correspondiente e haga clic en "Continuar".

Email:  Validar

Código de seguridad:  Continuar

EN TODA LA QUEJA RESPONDEMOS COMO EXPERTO, MÁS RÁPIDO. ACC



Formulario de Reclamación - Mutuas de Accidente

Datos del reclamante: Nombre\*, Apellido 1\*, Apellido 2\*, DNI\*

¿es un\* reclamante?:  Sí  No Basado en su decisión de utilizar como el envío de la respuesta a su reclamación

Datos de la reclamación:

Práctica\*  (obligatorio)

Partido\*  (obligatorio)

Mutua\*  (obligatorio)

Nombre y dirección del Centro

Detalle de la reclamación:

¿Ha habido un acuerdo de conciliación?  SÍ  NO  EN PROCESO

Enviar reclamación



## MODERNA



## CCOO, en el **diseño** de un **nuevo modelo económico** para **navarra**

Plan Moderna, una visión futura para Navarra.

Recientemente, se ha puesto en marcha el Plan Moderna con el objetivo de diseñar un Plan Estratégico que defina y desarrolle un Nuevo Modelo de Económico para Navarra. Para ello, se llevarán a cabo diferentes diagnósticos sectoriales que definirán el modelo para posteriormente ejecutar actuaciones. El hecho de que CCOO de Navarra esté en el Comité de Dirección de dicho Plan es algo que no debe pasar desapercibido. Por vez primera, este sindicato no sólo participa sino que es miembro de la dirección encargada de proyectar actuaciones de futuro para Navarra. No es baladí que nuestro sindicato se implique en estas tareas de gran responsabilidad.

El sindicalismo de clase europeo hace tiempo que ha llegado a la conclusión sobre la necesidad de avanzar en nuevos modelos productivos donde el capital humano, el conocimiento, sea el valor añadido fundamental. En nuestro actual entorno, la ventaja competencia no puede basarse en bajos costes, debe fundamentarse en diferenciación, en conocimiento. Por ello, para que Navarra siga creando la riqueza necesaria que posteriormente reportará bienestar a los navarros y navarras es preciso Innovar, Diversificar, Internacionalizar, aportar Conocimiento.

CCOO de Navarra asume ese reto, desde la responsabilidad con la sociedad y desde la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. CCOO estará dirigiendo las líneas estratégicas para el desarrollo de Navarra. Pero también seguiremos pegados al terreno. Nuestro terreno natural es la fábrica, el centro de trabajo, y en este campo, somos conscientes

cas es que la organización adopte una forma de red flexible. Pero si no se gobierna adecuadamente puede llevar al conflicto. El proceso de transformación hacia nuevos modelos de localización; las deslocalizaciones; las instalaciones extraterritoriales (offshoring) o las externalizaciones está teniendo repercusiones negativas importantes en el empleo y las condiciones laborales.

Esta situación está derivando peligrosamente a una individualización del marco de relaciones laborales. Por tanto, la representación de trabajadores y trabajadoras debe gobernar esta doble situación: por un lado, la inevitabilidad del nuevo proceso productivo y su necesidad ante la competitividad y por otro lado preservar las garantías laborales. Nuestra herramienta es la negociación colectiva, nuestros objetivos la cualificación, la formación, y la calidad del empleo.

En estos tiempos de crisis es preciso percibir, más que nunca, las oportunidades.



de que el proceso de cambio y adaptación en el que estamos inmersos afecta de lleno a la organización del trabajo. La economía está cambiando delante de nuestros ojos, rápidamente, radicalmente, fluyendo hasta la perplejidad. La única forma de adaptarse a un entorno de estas característi-

**Gure inguru naturala lantegia da, lantokia, eta giro honetan konsziente gara gauden aldaketa eta egokitzapen prozesuak gure lan antolaketan duela eragina.**





# Lenguaje no sexista

Editada Guía de Buenas Prácticas para el Uso de un Lenguaje No Sexista en la Negociación Colectiva

CCOO se ha configurado como un espacio sindical de mujeres y hombres. Por ello, nuestra organización sindical no puede ni quiere desatender la preocupación por llevar la igualdad de oportunidades y trato al lenguaje que se usa en el medio sindical y su aplicación en la negociación colectiva. Desde hace tiempo, hemos hecho un esfuerzo continuado para utilizar un lenguaje que no discrimine y para difundirlo y extender su práctica a la totalidad de la organización, esfuerzo en el que se inscribe la presente Guía.

Tras la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, se faculta extraordinariamente al ámbito de la Negociación Colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que pueden producirse en el escenario laboral.

El lenguaje no es neutral ni secundario y tampoco en este ámbito; el utilizado para redactar el convenio colectivo es susceptible también de generar discriminación de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Esta **“Guía de Buenas Prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva”**, sale a la luz con el objetivo de ser un instrumento práctico y útil para lograr que la igualdad de género impregne el lenguaje, en correspondencia con el contenido de los convenios colectivos, con la finalidad de que sirva para lograr una realidad laboral libre de sexismo y discriminación hacia las mujeres.

Con esta guía buscamos favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismos, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Al lenguaje de la negociación colectiva toda-

vía no ha llegado la plena igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Si persiste una desigualdad en el lenguaje del convenio, si el

lenguaje no es neutral porque no representa de manera igualitaria a mujeres y hombres, esto puede tener efectos perjudiciales sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres.

La cuestión del lenguaje no es secundaria en el proceso de la negociación colectiva. El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. El lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Puede, pues, “ordenar”, la jerarquía entre los sexos, reproduciendo acriticamente el sistema sexo-género, lo que quiere decir en otras palabras que con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres.

Si utilizamos un lenguaje que oculta a las mujeres favorecemos su subordinación social. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de lo humano al hombre, a lo masculino, sin cuestionar que una de las dos partes de la especie humana pueda representar al todo mientras la otra parte queda excluida, ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias y prescindibles.



**Gizon eta emakumeen arteko aukera eta tratu berdintasuna ez da oraindik iritsi negoziazio kolektiboaren hizkuntzara.**





## Por el empleo

Celebrada la concentración y protesta, se registró en el Parlamento de Navarra un manifiesto en defensa del empleo

El pasado día 2 de diciembre una multitudinaria concentración de delegados y delegadas de CCOO de Navarra, se dio cita frente al Parlamento de Navarra. La concentración fue convocada para **defender el empleo que empeora por momentos**. “La situación que atravesamos en Navarra con respecto al empleo es, claramente, preocupante”, “el incremento del desempleo, la destrucción permanente de empleos de calidad y la falta de inversión nos abocan a un escenario presente y futuro de empobrecimiento colectivo”, así lo afirmaba José María Molinero a los medios de comunicación mientras encabeza la concentración, acompañado por José María Fidalgo, miembros de la comisión ejecutiva de CCOO de Navarra y numerosos delegados y delegadas del sindicato.

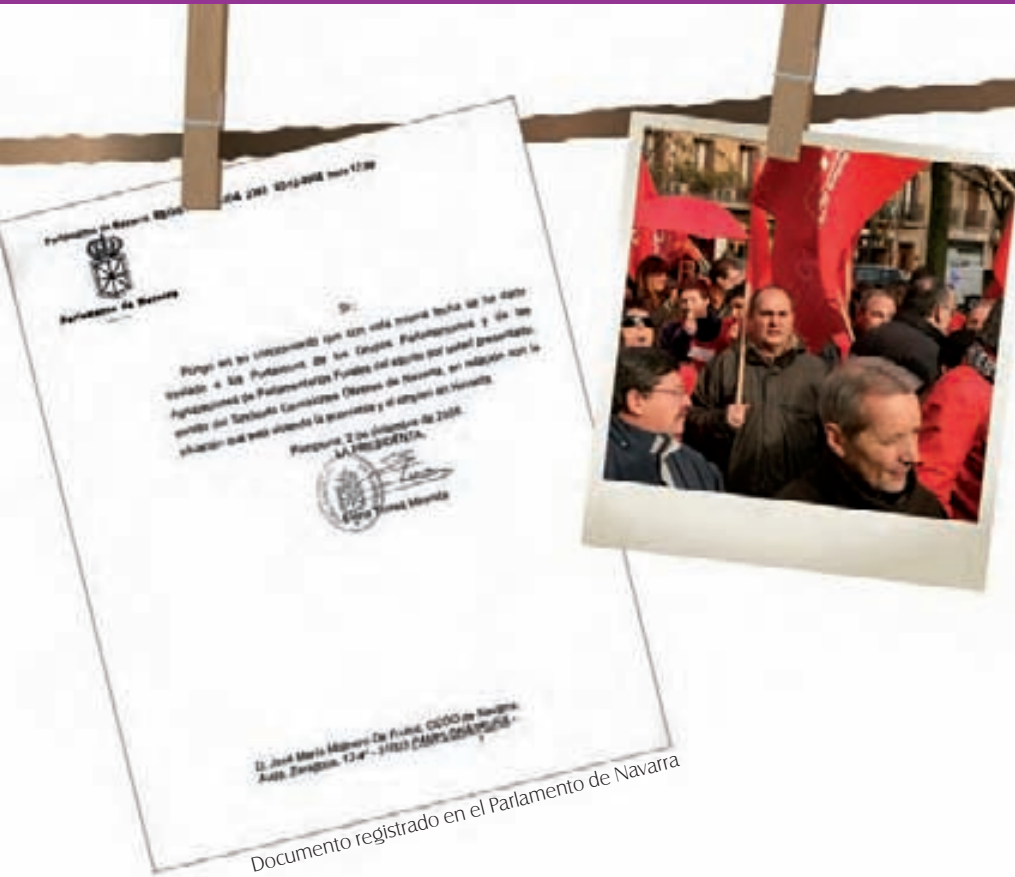
Molinero pidió la intervención urgente de los poderes públicos y la responsabilidad de los empresarios para que no se produzcan despidos y expedientes de regulación de empleo masivos, lamentó que no se hubieran tomado algunas medidas necesarias en su momento, que habrían ayudado a suavizar esta situación, “es tiempo de responsabilidad, esperamos y exigimos acciones inmediatas y rigurosas que puedan hacernos superar la crisis que actualmente estamos padeciendo”.

El Secretario General dijo que el sindicato considera imprescindible la implicación de los poderes públicos en la resolución de la crisis, por ello, pidió que no se crucen de manos ante la continua destrucción de puestos de trabajo, aunque ello suponga en este momento un esfuerzo suplementario. “No estamos jugando con previsiones, estamos hablando del futuro de miles de familias en nuestra Comunidad y ello **debe ser la prioridad por encima de cualquier otra consideración**”.

Este esfuerzo, dijo Molinero, exige una apuesta contundente por la construcción de un entramado productivo de calidad, fundamentada en la calidad y en buenas condiciones laborales. Para ello las estrategias de subvenciones y ayudas hacia las empresas, deben ir avaladas por compromisos claros de creación de riqueza y de valor para el conjunto de la Comunidad, “la responsabilidad social de las empresas no puede ser sólo un papel mojado, sino que debe estar concretada en compromisos y actuaciones”. También la Administración en su función de garante de la norma y de las condiciones de empleo no debe relajar sus actividades de control.

Finalmente, el Secretario General manifestó su compromiso con la defensa del empleo, de su calidad en términos de salud, estabilidad y de unas condiciones de vida de calidad para el conjunto de la ciudadanía. En este compromiso dijo “estamos en disposición de colaborar en la búsqueda de soluciones a partir del despliegue completo de las Mesas de Negociación definidas en el Acuerdo de Concertación Social, siendo exigentes con las políticas que se activen y poniendo en marcha toda nuestra capacidad de presión para impedir que los desmanes de algunos acaben siendo pagados por los trabajadores y las trabajadoras”.

**Langabeziaren handitzea, kalitatezko enpleguen suntsipena eta inbertsio faltak egungo eta etorkizuneko txirotasun kolektiboko egoera batera garamatza.**



## NUESTRA DEMANDA AL PARLAMENTO

José María Molinero, junto con José María Fidalgo, Manuel Rodríguez y Pilar Arriaga, registraron en el Parlamento de Navarra el documento, que se adjunta íntegramente a continuación, en el que se puede leer la prioridad de CCOO en cuanto a la defensa del empleo y las medidas que el sindicato considera urgentes e imprescindibles para lograr este objetivo.

## ALGUNAS PROPUESTAS Y MEDIDAS A TOMAR

- Una política ambiciosa de bonificaciones a los inquilinos para acceder a viviendas en alquiler con precio topado.
- Articular medidas públicas para ayudar a los más necesitados ante serios problemas de pago de hipotecas, por ejemplo a partir de fórmulas de micro créditos.
- Reactivar la construcción de viviendas de V.P.O. para evitar el desmantelamiento del sector de la construcción.
- Aprobación de un plan de rehabilitación para viviendas e infraestructuras
- La generalización de la educación de cero a tres años
- Mayor dotación al desarrollo de la atención a la dependencia, priorizando de forma clara la prestación de servicios (creadora de empleo) frente a la prestación económica.
- Revertir la supresión del Impuesto sobre el Patrimonio que en la práctica recae en las rentas más altas
- Apuesta contundente por la mejora de la red de protección a las personas en peor situación.
- Apuesta por la intensificación de las políticas activas de empleo.
  - Aumentando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras que pierden su empleo, dotándoles de más y mejores herramientas para su transición hacia sectores con futuro.
  - Garantizando los procesos de información y orientación en la búsqueda de empleo.
  - Garantizando la viabilidad de las políticas de empleo dirigidas a los colectivos más vulnerables como puede ser los Centros Especiales de Empleo y los Centros de Inserción Social.
- Evitar la reversión del empleo de calidad creado hasta ahora y el que se genere, con un cumplimiento escrupu-
- loso de la prevención de riesgos laborales en las empresas para que la situación que vivimos no acabe deteriorando la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Es imprescindible, asimismo, introducir más elementos de rigor y de control en la resolución de los EREs sobre las siguientes líneas:
  - No aceptarlos hasta que haya constancia de se han agotado todas las vías posibles (flexibilidad pactada, planes industriales, etc.) y siendo extremadamente exigentes con los requisitos legales.
  - No aceptación de EREs que buscan la deslocalización productiva, o que sirven exclusivamente como argucias contables para mejorar su cuenta de resultados.
  - Se debe intensificar el control sobre empresas que están destruyendo empleo.
- Vigilancia exhaustiva sobre la posible aparición de un sector de economía sumergida que intente aprovechar las situaciones de debilidad de muchos colectivos.
- Es precisa una activación de la economía productiva, reactivando una política industrial que no desestime la adquisición de activos por parte de los instrumentos públicos
- Es necesario garantizar el soporte financiero de proyectos empresariales solventes a través de las sociedades de capital de riesgo y las de garantía recíproca.
- Aplicación de rebajas selectivas en el Impuesto de Sociedades dirigidas a empresas que inviertan en investigación y desarrollo.
- Un Plan de choque a través de inversiones públicas complementarias al Plan 2012.





**ANA ZAPATA, DELEGADA DE CCOO EN KOXKA Y SECRETARIA DE ACCIÓN SINDICAL Y MUJER DE LA FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CCOO DE NAVARRA, nos comenta, al cierre de esta edición, la situación que padece el Plan de Viabilidad tan exigido por CCOO y cuál es la postura de la sección sindical ante el ERE, presentado por la empresa.**

“La Sección Sindical de CCOO en KOXKA sigue empeñada en que se elabore un Plan Industrial con garantías de futuro”



Ana Zapata, Delegada del Comité de KOXKA de CCOO

**“El actual ERE ha paralizado su negociación”**

### **¿Por qué se ha paralizado la negociación del Plan Industrial para la Planta de Pamplona ?**

Actualmente, nos encontramos inmersos en la negociación del ERE. Esto ha supuesto que la negociación del Plan Industrial haya pasado a segundo plano, ahora no les interesa, pero saben que sigue siendo prioritario para CCOO. Nuestra postura es que simultánea-

mente a la presentación de cualquier suspensión y extinción de contratos de trabajo y, siempre que se den las causas legales que lo permiten, debe ponerse encima de la mesa el Plan Industrial que de viabilidad al futuro de la planta de Pamplona. En todo caso, si nos vemos abocados a abordar un ERE, nuestro objetivo será siempre minimizar al máximo el efecto del mismo.

### **¿La tenaz exigencia por la Sección Sindical de un Plan Industrial, se debe a alguna amenaza en concreto?**

Si, en el mes de enero de 2008 la multinacional, tras el cierre de las plantas de Huesca y Alcalá de Henares, anuncia en la planta de Pamplona la externalización del servicio de logística y el traspaso de toda su plantilla. Nosotros manifestamos nuestro desacuerdo por entender que este hecho podía suponer el inicio de una fragmentación progresiva de la planta. Nuestro mensaje caló hondamente en la plantilla, amenazada, en aquel entonces por la creación de una nueva planta en Chequia y el reciente cierre de las dos plantas en España. Veíamos que en la planta de Chequia se invirtió para crear una planta competitiva, y no así en Pamplona. “Nos amenazaba el fantasma de la deslocalización” Entendíamos que la empresa debía ejercer una responsabilidad corporativa y efectuar inversiones que garantizaran el empleo y el futuro de la empresa. Es decir, solicitábamos ya un Plan Industrial.

Esta exigencia se plasmó en una huelga que promovimos desde CCOO en contra de la externalización y la puesta en marcha del citado Plan. Todo hay que decirlo, no tuvimos el apoyo de UGT pero si contamos con el respaldo de los trabajadores y trabajadoras sin excepción. Esto surgió efecto. La Dirección de Pamplona paralizó las gestiones

para la externalización de la logística, y se comprometió a presentar el demandado Plan Industrial.

### **Presentó la Dirección el Plan Industrial?**

En el mes de marzo, la Dirección de Pamplona, con autorización de la Dirección de Bruselas, presentan el Plan pero nosotros entendemos que debía ser negociado ya que, aunque contemplaba aspectos muy positivos a futuro, como importantes inversiones, contenía propuestas muy regresivas a eliminar.

### **¿Cuál es la situación actual?**

En octubre, tras un sinfín de infructuosas reuniones donde el Plan Industrial se relega al último punto a negociar, CCOO exige al Comité el cumplimiento de lo pactado y con el apoyo de UGT, ELA y ESK, se traslada a la Dirección que no se va a hablar de nada, si no se garantizan inmediatamente las inversiones que se demandan, sino se habla de futuro y de la estabilidad para la plantilla.

La respuesta de la Dirección ha sido la presentación del ERE.

### **¿Cómo se explica que la empresa haya pasado de poner en marcha un Plan de Viabilidad y presentar un ERE?**

El desencadenante puede ser la grave crisis financiera a nivel mundial, que probablemente haya llevado al accionariado a precipitar decisiones que en otras circunstancias se hubieran podido paliar. No obstante, estaremos muy atentos a las causas que la empresa alega motivadoras de ese Expediente de Regulación de empleo, lo estamos mirando con “lupa” y seguiremos exigiendo la puesta en marcha del Plan de Viabilidad al que no renunciamos de ninguna manera.



# HBPO-Arazuri-Orkoien

Sin apenas haber transcurrido 5 meses de mandato, el Comité de Empresa recién elegido en HBPO-Arazuri-Orkoien, ha recibido la conformidad de la plantilla para la firma del primer Pacto de Empresa del centro de Trabajo.

HBPO, proveedora de frontales a VW Navarra, se instala en Arazuri en 2007 y hoy en día cuenta en su plantilla con 60 personas. En el mes de junio se realizaron en el centro las primeras elecciones sindicales y se constituyó el Comité de Empresa compuesto por 2 Delegados de CCOO y 3 de UGT, asignándose la Presidencia del mismo a una Delegada de CCOO

La gran inquietud de los representantes les llevó a la elaboración urgente de su plataforma unitaria que fue ratificada por la plantilla y se presentó a la Dirección, con la intención de comenzar la negociación inmediatamente.

El proceso negociador de la plataforma, marcado en un principio por la negativa de la Dirección de responder a las demandas sociales, giró 180 grados al plantear el Comité a la plantilla la posibilidad de realizar movilizaciones para conseguir sus objetivos.

**Ante la respuesta unánime de la plantilla de apoyo a sus representantes, la Dirección hubo de sentarse finalmente** y responder punto por punto a las reivindicaciones sociales, quedando plasmado finalmente un preacuerdo que fue ratificado en referéndum por una abrumadora mayoría.

Este pacto de empresa, contiene otras muchas mejoras un incremento salarial del 6% sobre el IPC de 2008; Convenio Provincial en 2009, 2010 y 2011, una drástica reducción de jornada anual, al recoger una fórmula por la que la empresa asume de forma progresiva a partir de 2009 como jornada laboral efectiva los descansos de 15 y 8 minutos, asimismo se compromete con la formación al crear una bolsa de tiempo con otro descanso de 8 minutos acumulables únicamente con este propósito. En cuanto a otras mejoras sociales, se amplían los permisos retribuidos por el Convenio Provincial, se mejora ostensiblemente el plus de noche al pasar de 8€ a 11€ en 2008 a 12€ en 2009 y resto de años revisión salarial y se establece la elaboración conjunta del calendario laboral, en cuanto al empleo, se fija como categoría mínima de la plantilla la de Especialista (grupo VI) y la limitación a la eventualidad (15%), se regula el trabajo en sábados con voluntariedad y fór-

mulas de compensación a elegir por los trabajadores y trabajadoras, se establece el disfrute de los días de vacaciones perdidos en caso de hospitalización durante las mismas, etc.

Esta Federación, desde estas líneas, felicita a nuestros representantes en HBPO, quienes a pesar de su corta andadura, han conseguido recoger las inquietudes de la plantilla, y han sabido llevarlas a la mesa negociadora con fuerza, desechando propuestas de la Dirección tan regresivas como incrementos salariales variables, ligados a la calidad, al absentismo y otros aspectos no controlables objetivamente por la parte social.

En definitiva, han conseguido centrar la negociación, sin desánimo, en sus objetivos sindicales, a pesar del empeño de la empresa en ningunearles y abortar la acción sindical y la negociación colectiva. Este buen trabajo, reforzado desde el primer momento por la unidad de acción, tiene como fruto un Pacto de Empresa de avance, y sobre todo, de regulación de relaciones laborales.

Nuestra enhorabuena por tan buen inicio, que sólo puede deparar futuros éxitos.

**Azkenik, Zuzendaritza hitzegiteko eseri behar izan zen plantillak beren ordezkariet emandako elkartasuna ikusirik**



## Frente a la prepotencia de la Administración movilizaciones

En la línea de negación de derechos de sus trabajadores y trabajadoras, el Gobierno de Navarra ha tomado la decisión de dar un paso más.



Concentración Trabajadores de Justicia, 27 de noviembre

No contento con negar a su personal su derecho al mantenimiento del poder adquisitivo, pretendiendo subirles un 2% el salario sin importarles la escalada que este año ha sufrido el IPC, ha decidido de forma unilateral incumplir flagrantemente el acuerdo firmado con CCOO en el mes de julio del año 2006 en el ámbito de la Administración de Justicia en Navarra.

El acuerdo recogía la equiparación con el personal de la Administración Foral, con el fin de terminar con una discriminación salarial de este colectivo.

Incumplir un acuerdo es algo que no se había producido hasta la fecha en ninguna Administración del Estado en la historia, ni tan siquiera en nuestra "Tierra de Diversidad", y por si fuera poco pretende imponer a este colectivo un calendario laboral para el año que viene peor que el del resto del personal de la Administración Foral o de la de Justicia del resto del Estado.

Ante dicha actitud, la única salida que ha dejado a los trabajadores y trabajadoras es la movilización, habiéndose visto obligados a convocar paros como el del pasado 27 de noviembre en la Administración de Justicia, o los realizados por el resto del personal de la Comunidad Foral como los de la tercera semana del mismo mes, hechos históricos en nuestra Comunidad ya que hasta ahora era la única que no había tenido que recurrir a semejante situación de fuerza provocada por la actuación de la Administración.

**Akordio bat ez betetzea orain arte historian gertatu ez den zerbait da Estatuko Administrazio batean, ezta gure "aniztasun lurraldean" ere.**

## Celebrado en Pamplona el VIII Congreso de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra

Jos Elizalde reelegido Secretario General de la Federación

El día 15 de noviembre se celebró en Pamplona, el VIII Congreso de la Federación de Enseñanza al que asistieron 52 participantes entre delegados y delegadas y personas invitadas. Este congreso viene a coincidir con la conmemoración en este curso de los 30 años de la Fundación de la Federación de Enseñanza de CCOO a nivel estatal.

Jos Elizalde fue reelegido por mayoría para continuar en la dirección de la Federación de Enseñanza. También se determinó la nueva Ejecutiva y se han elegido los delegados y delegadas que acudirán a los próximos Congresos de la Unión Navarra y de la Federación de Enseñanza Estatal, que se celebrarán en enero y marzo, respectivamente.

La Federación de Enseñanza de CCOO abarca los ámbitos de actuación de las Enseñanzas Regladas (Superior o Universitaria y Niveles no Universitarios), Enseñanzas No Regladas (Artísticas y Musicales, de Idiomas, Autoescuelas, etc...) y de los Sectores Socioeducativos (Educación Infantil 0-3, Centros de Atención a Personas con Discapacidad, Centros Ocupacionales y Especiales de Empleo y Centros de Atención a Menores).

La Federación de Enseñanza cuenta con cerca de 1.300 afiliados y afiliadas y 100 delegados y delegadas en el conjunto de todos los ámbitos donde desarrolla su trabajo.

El Informe destacó la revalidación de CCOO como sindicato mayoritario en la Enseñanza Pública y en los Sectores Socioeducativos tras finalizar el periodo de acumulación de procesos electorales 2006-2007 y su presencia en todos los ámbitos de negociación e interlocución de los sectores donde trabaja la Federación de Enseñanza.



Comisión Ejecutiva elegida





# 2º Congreso de la Federación de Sanidad y sectores socio sanitarios de CCOO de Navarra

Carmen Pueyo elegida Secretaria General de la Federación



Comisión Ejecutiva elegida

El día 24 de octubre se celebró el 2º Congreso de la Federación de Sanidad al que asistieron 55 participantes entre delegados y delegadas y personas invitadas.

La Secretaria General, Carmen Pueyo, fue elegida por mayoría para continuar en la dirección de la Federación de Sanidad. También se determinó la nueva Ejecutiva y se eligieron los delegados y delegadas que acudirán a los próximos Congresos de la Unión Navarra y de la Federación de Sanidad Estatal, que se celebrarán en enero y febrero, respectivamente.

La Comisión Ejecutiva elegida en este Congreso está integrada por: 9 mujeres

Carmen Pueyo, Silvia Ainzúa, Susana Castanera, M<sup>a</sup> José Urrea, Mari Mar Moneo, Yolanda Errea, Elisa Bernal, Celia Arratibel y Aurora Fernández.

La Federación de Sanidad de CCOO abarca los ámbitos de actuación de la

sanidad, tanto del sector público como privado.

En el Congreso se presentó y debatió el Informe de la actual Secretaria acerca de la actuación de la Federación de Sanidad en el anterior periodo congresual, que fue aprobado por mayoría y en el que se destacaron aspectos como el crecimiento de la afiliación.

### SU OBJETIVO:

Lograr que toda la afiliación se sientan parte activa de esta organización, así como la defensa de la Servicios Públicos frente a políticas privatizadoras y la negociación para corregir la temporalidad existente en el sector y alcanzar pactos que mejoren las condiciones de trabajadores y trabajadoras.

## Huelga por el Convenio de Gestión Deportiva

CCOO quiere hacer una valoración sosegada de estos días.

### VALORACIÓN:

En estos casos es importante analizar los primeros días de la huelga: de 34 centros deportivos (polideportivos, piscinas...) de todo Navarra, 25 secundaron la huelga y 9 permanecieron con una cierta normalidad. En comparación con la huelga celebrada por el sector hace ahora 4 años, estamos triplicando la incidencia real de la movilización. Por lo tanto la huelga la calificamos como positiva.

### ACTITUD DE LA PATRONAL:

Tenemos que denunciar la actitud vergonzosa con la que se actuó en muchos centros, donde la dirección estaba a pie de piscina suplantando a la plantilla que secundó la huelga. No podemos pasar por alto las presiones que de manera personal sufrieron quienes secundaron la huelga, y esto tiene reflejo en incontables denuncias que se han trasladaron a la autoridad competente.

### UN SECTOR EN EXPANSIÓN - EMPLEO PRECARIO:

Para la patronal AGEDENA esta negociación sectorial fue un cuestión filosófica y

peyorativamente dijeron: "Este sector lo forman mayoritariamente jóvenes, estudiantes y "de paso", y a ello debemos responder que todo trabajador que ejerce una actividad laboral merece unas condiciones de trabajo dignas, justas y seguras y que ni todos los trabajadores de Gestión deportiva son jóvenes, ni la mayoría están de paso, estando sujetos a formación continua, reciclaje y responsabilidades vitales como en el caso de los socorristas. No nos vale ni en este sector ni en ningún otro que sea un sector de servicios como justificación de la precariedad laboral; 900 € mensuales por trabajar de lunes a domingo es un abuso y una injusticia que debe ir corrigiéndose. Ya nos gustaría que el salario medio del sector llegara a los 1000 €. Esto sólo se consigue a base de meter horas.

### RESPONSABILIDAD PÚBLICA:

Los ayuntamientos se están aprovechando de esta precariedad, han sustituido empleo público y de calidad por subcontratas con peores condiciones laborales, redundando ello en la calidad del

servicio que se da al ciudadano. La privatización de servicios públicos, muy propio de políticas neoliberales, se ha extendido desgraciadamente al resto de ideologías políticas y la Ley de la Subasta o concesión al más barato siempre trae dos paganos.

Ezin ditugu ahaztu greba jarraitu zuten batzuk jasan zituzten presio pertsonalak

Santy González,  
Responsable de  
Gestión Deportiva

Participa en la mejora  
del **Medio Ambiente**  
de tu empresa



Gobierno  
de Navarra



Salud Laboral y  
Medio Ambiente

comisiones obreras de Navarra  
Nafarrako langile komisioak

infórmate

Equipo de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra

Avda. Zaragoza 12. 6ª planta. 31003 Pamplona • Tfno.: 948 23 30 90 • E-mail: [mambiente-na@navarra.ccoo.es](mailto:mambiente-na@navarra.ccoo.es)

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





## Jesús Ceras es reelegido por unanimidad Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra

En el Congreso celebrado en el que participaron 53 delegados y delegadas.

La candidatura de Ceras era la única presentada y recibió el apoyo de todos los delegados y delegadas presentes, que también aprobaron por unanimidad las listas a la nueva Ejecutiva de la Federación, compuesta por 11 miembros, al Consejo, integrado por 28 personas, y al informe de gestión de los últimos cuatro años.

Tras la celebración del Congreso, Ceras se mostró "sastifecho" con el resultado de las votaciones y con el apoyo recibido de forma "unánime" por los delegados y delegadas.

Entre los retos para la próxima legislatura, apostó por crecer en la afiliación "para ser más fuertes y tener mayor capacidad en la tarea de defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras del sector alimentario".

También aseguró que es necesario crecer en representación "para tener más presencia y para convertirnos en la primera fuerza sindical y ser el referente de los trabajadores y trabajadoras del sector".

Asimismo, dijo que se debe crecer en organización, acercando el sindicato a los afiliados y afiliadas, mejorando los recursos y servicios de atención y desarrollando más la negociación



Comisión Ejecutiva elegida

colectiva, extendiendo el convenio colectivo y protegiendo a las personas trabajadoras con más precariedad.

En cuanto a los objetivos en materia de negociación colectiva para los próximos años dijo que se hará hincapié en el empleo "para impulsar la contratación indefinida inicial, utilización adecuada de la contratación temporal y establecer límites al encadenamiento de contratos".

**Errepresentazioan haztea beharrezkoa da presentzia gehiago izateko, lehenengo indar sindikala izateko eta langilegoaren erreferente izateko.**

## 2º congreso de la Federación de Comfia de Navarra

Josu Ros reelegido por unanimidad Secretario General de la Federación de COMFIA-CCOO de Navarra

En el Congreso celebrado el pasado día 23 de octubre en el salón de actos del Civican de Pamplona, participaron 40 delegados y delegadas, contando además con la presencia de 25 invitados.

La candidatura de Ros, única presentada, recibió el apoyo de todos los presentes, quienes aprobaron por unanimidad tanto el Informe de Gestión de los últimos cuatro años, como el Plan de Trabajo a desarrollar en el futuro.

El nuevo Secretario General mostró su satisfacción, tanto por el desarrollo del Congreso, como por el apoyo recibido por parte de los delegados.

Asimismo, se eligió de forma unánime la nueva Comisión Ejecutiva, formada por 12 personas y en la que se combinan experiencia y juventud, con un objetivo claro: **seguir creciendo, para seguir decidiendo.**

Entre los retos para los próximos años, debemos señalar:

- Organizarnos mejor, optimizando los recursos de los que disponemos, para mejorar la atención a nuestros afiliados y afiliadas.
- Avanzar en representatividad, acercando el Sindicato a un mayor número de centros de trabajo.
- Incidir de forma activa en la solución de los problemas, dotando de más protección a los trabajadores, avanzando en materia de negociación colectiva. El sindicato no puede ni debe ser un mero espectador. Debe ser una herramienta eficaz en las empresas.
- Potenciar la Formación y la Salud Laboral, incluyéndolas en nuestro quehacer del día a día.



Comisión Ejecutiva elegida

En definitiva, nos ponemos nuevas metas, con un objetivo que nunca debemos olvidar ni obviar: la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, que son los que crean riqueza en este país.





# [ federaciones ]

pensionistas y servicios

## 3º Congreso de la Federación de Pensionistas y Jubilados

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

Bajo el lema **“CRECER para avanzar en DERECHOS”** se celebró el 13 de noviembre el 3º Congreso de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra.

Para la cita, se acreditaron 33 delegados y delegadas que representaron a los más de 500 afiliados y afiliadas con los que cuenta esta Federación.

**Agintaldi honen hasieran oinarrizkoena afiliazioa handitzea da, pensioen defentsa; bereziki baxuenak eta Menpekotasunaren Legearen garapena exijitzea pertsona ezinduen arreta hobetuz.**

Manuel Vázquez Marful repite mandato como Secretario General, encabezando la nueva Ejecutiva elegida, integrada además por: Pilar Gallego, Florentino Chamorro, Carmen Lorente, Ignacio Azcoiti, Leoncio Caballero y Fidela Beroiz.

Las candidaturas a la Secretaría General y a la Ejecutiva fueron aprobadas por el 100% de los delegados y delegadas participantes en el Congreso.

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha experimentado un importante crecimiento afiliativo, pasando de tener 350 afiliados y afiliadas en 2004 a 500 en la actualidad.

Para su recién elegido Secretario General lo fundamental en este mandato que ahora comienza es crecer en afiliación, la defensa de las pensiones, especialmente las más bajas y exigir el desarrollo de la Ley de Dependencia, mejorando la atención a las personas dependientes.



Comisión Ejecutiva elegida

## Juan Antonio Vidal reelegido Secretario General de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra

El día 14 de noviembre de 2008, se celebró en la sede del Tribunal Laboral de Navarra el 3º Congreso de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra.

El mismo contó con la participación de 49 delegados y delegadas (30 delegadas y 19 delegados) en representación de la afiliación de esta Federación que engloba los sectores de servicios como el comercio, hostelería, limpiezas, seguridad privada y limpieza viaria.

La Federación de Servicios Privados, es la segunda de la Unión Sindical de CCOO de Navarra, actualmente cuenta con 2.600 afiliados y afiliadas y 214 delegados y delegadas.

El Informe de gestión resaltó el importante incremento afiliativo de la Federación de Servicios Privados, con un incremento en más de 700 nuevos afiliados y afiliadas, en los últimos 4 años, y un aumento del 50% de la representación, con 70 nuevos delegados y delegadas hasta los 214, “siendo el sindicato que más ha crecido en los sectores de servicios en los últimos 4 años” destacó Juan Antonio Vidal.

La candidatura de Vidal a la Secretaría General recibió el apoyo unánime de la delegación acreditada, que también aprobó por unanimidad las listas a la nueva Ejecutiva de la Federación, compuesta por 11 miembros y al Consejo Federal.

También se aprobaron las delegaciones propuestas para el 9º Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Navarra, y al 4º Congreso de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo y al 7º Congreso de la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO.

Para el nuevo mandato, en materia organizativa, la Federación de Servicios va seguir incidiendo en la consolidación de la estructura organizativa de la Federación, así como en reforzar a la representación en las empresas que es donde debe crecer el sindicato, para dar más y mejor cobertura a los trabajadores y trabajadoras, más si cabe en este momento de crisis económica.

En negociación colectiva se propugna un racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial en Navarra, que adolece de una excesiva dispersión, que pone en peligro el mantenimiento de la misma, para ello desde CCOO se buscará la unidad de acción con otras organizaciones sindicales.



Comisión Ejecutiva elegida



## Enia Carpets: una lucha ejemplar

Cuando todavía no había comenzado la avalancha de EREs en Navarra.

A principios de septiembre, saltó a las páginas de los medios de comunicación la lucha de los trabajadores de ENIA CARPETS, antigua Tarkett, antes Sommer y anteriormente Nieto. Una empresa situada en Berriozar, dedicada a la fabricación de moqueta y que durante más de tres décadas no había cambiado de actividad ni de plantilla, pero sus nombres como sus dueños habían pasado de mano en mano "como la falsa moneda" (como decía la canción).

En el último cambio de dueño, las irregularidades contables producidas en la compraventa, les habían conducido al cierre de la fábrica y a la destrucción de 54 puestos de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras, sin tener ninguna responsabilidad, se encontraron siendo las víctimas de unos movimientos financieros entre multinacionales totalmente oscuros.

Ante esta situación, la totalidad de la plantilla, se lanzó a una lucha ejemplar durante todo el periodo de consultas: manifestaciones, concentraciones, encierros, reparto de propaganda, comparecencia en el Parlamento

navarro y una huelga indefinida, y bloqueo de las instalaciones. Cualquier persona que durante el mes de septiembre pasó por Berriozar, a cualquier hora del día, pudo ver a trabajadores y trabajadoras en la puerta de la empresa defendiendo sus puestos de trabajo.

Al final el 17 de octubre después de una dura negociación se firmó un acuerdo con 30 días de indemnización por año de servicio, con un tope de 18 meses. ¿Por qué se aceptó este acuerdo, que no compensa ni la pérdida del puesto de trabajo, ni los enormes sacrificios realizados durante el conflicto? La razón, es la misma por la

que la mayoría de los Expedientes de Regulación de Empleo van con acuerdo: la plantilla no se fía de un Gobierno de Navarra, proclive a aceptar todos los Expedientes. Pues una aceptación gubernamental del expediente les significaría una indemnización de 20 días por años, con un tope de 12 meses.

Esa es la razón y no otra por la que muchos trabajadores y trabajadoras, aceptan de mala gana los EREs.

Esto debería cambiar, y el Gobierno Foral tendría que rechazar los Expedientes fraudulentos, como el de ENIA CARPETS, en los que hasta la Inspección de Trabajo, pone reparos a su aceptación.



Fachada de Enia Carpets, foto cedida por Diario de Navarra

## José Ramón Ibáñez, reelegido Secretario General de FECOMA

35 delegados y delegadas acudieron al 2º Congreso de la Federación

El 2º Congreso de Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Navarra inició el calendario congresual de las Federaciones del resto del Estado que se sucederán durante de este año y a lo largo del 2009.

Para la cita se acreditaron 35 delegados y delegadas en representación de los más de 1.223 afiliados y afiliadas con los que cuenta esta Federación, que comprende a los sectores de actividad de: construcción, madera, derivados del cemento, alabastro, teja y ladrillos.

José Ramón Ibáñez repite mandato como Secretario General, encabezando la nueva Ejecutiva elegida en este Congreso integrada además por: José Luis Calvelhe Quina, Julio Cesar Fernández Romero, Mónica González Cascallana, Alfredo Castilla Ganuza y Alberto Pérez Cabello.

Ambas listas fueron aprobadas por el 100% de los delegados y delegadas participantes en el Congreso.

Fecoma de CCOO ha experimentado un importante crecimiento tanto en afiliación como en representación, pasando de tener 850 afiliados/as en el 2004 a 1.223 en la actualidad y

de 147 delegados/as hace cuatro años a 161 delegados a fecha de hoy.

Para su recién elegido Secretario General lo fundamental en este mandato es crecer en afiliación, en representación y en organización, mejorando y extendiendo la negociación colectiva en un sector en dificultad.



Comisión Ejecutiva elegida



Actuaciones en el marco del Convenio firmado entre:  
Gobierno Foral de Navarra • Comisiones Obreras • Ayuntamientos



vitra



Muy próximo al Complejo Deportivo Príncipes de Viana

## Residencial **La Vizcaína** en Viana

60 viviendas protegidas con garajes,  
trasteros y **LOCALES COMERCIALES**



Infórmese de esta promoción  
y de las ayudas económicas  
a las que tiene derecho

**948 15 06 03**

**Próximos proyectos** > Dentro del convenio firmado con el Gobierno Foral de Navarra, sumado a los acuerdos suscritos con distintos ayuntamientos, **Vitra** promoverá nuevas viviendas en **Ripagaina (36 VPO)** y **Lezkairu (198 VPO)**

Oficinas de información en Navarra:

PAMPLONA  
C/ Monasterio de Aberin, 2º B  
Tel. 948 15 06 03

VIANA  
C/ Juan Cadarso Griño, s/n (junto al complejo  
deportivo Príncipes de Viana).  
Horario: lunes y martes de 9 a 14 h  
y de 15 a 18,30 h.

Promueve



Gestiona



Por iniciativa de





# Club de empleo forem pamplona

Ampliamos nuestro horario de atención

Ahora está abierto por las mañanas de 9 a 13:30 de lunes a viernes y por las tardes de 16 a 19:30 de lunes a jueves

El club de empleo está pensado como un lugar de consulta, búsqueda y elaboración de información relacionada con formación y empleo, abierto a todos los usuarios y usuarias que precisen de dicha información para dirigir su búsqueda o mejora de empleo. Se puede encontrar material bibliográfico e informático y la ayuda de personal técnico especializado para resolver cualquier consulta relacionada con el empleo.

Los **servicios** que ofrece son principalmente:

- Atención personalizada de una técnica de empleo según las necesidades del/a usuario/a
- 4 ordenadores con acceso a internet
- Consulta de biblioteca
- Consulta de prensa y boletines oficiales
- Consulta de revistas de recursos humanos autoempleo e informática
- Acceso a listados de empresas con asesoramiento de la técnica

Se puede visitar nuestro Club de Empleo

¡ 1.857 personas lo hicieron ya el pasado año !

**Proiektu honen helburua da hainbat arazori irtenbidea ematea, hala nola laborantzako produkzio kaskarrari edo baliabide naturalen etengabeko hondamendiari.**

## Formación en modalidad e-learning

**E-learning** significa literalmente aprendizaje electrónico, pero este término cubre un amplio grupo de aplicaciones y procesos, tales como aprendizaje basado en web, aprendizaje basado en ordenadores, aulas virtuales y colaboración digital. Incluye entrega de contenidos vía Internet, intranet/extranet, audio y vídeo, grabaciones, TV interactiva, CD-ROM y más...

Cuantas veces hemos oído estos comentarios..

“ No tengo tiempo para hacer cursos, ya que mi horario laboral no me lo permite”

“ No puedo conciliar mi vida personal con el horario de este curso”

“ No hago el curso, porque pierdo mucho tiempo en el desplazamiento al lugar del curso”

Una ventaja fundamental de este tipo de aprendizaje es que el estudiante elige sus propios horarios, factor de suma importancia pues permite calendarizar el curso de la mejor forma posible.

Otra ventaja interesante es la interacción que los cursos generan, despertando el interés del estudiante y ayudando a las personas más tímidas a ser más activas en clase por medio de los foros de discusión y otros medios de participación.

Este nuevo concepto de formación, rompe con los esquemas de una formación tradicional más rígida, ofreciendo un amplio abanico de posibilidades tanto técnicas como pedagógicas.

- En el plano técnico, una solución E-learning está conformada por tres elementos fundamentales: la plataforma o sistema de gestión de contenidos, la calidad de los contenidos y la variedad de herramientas comunicativas que hacen posible la interacción entre los diferentes agentes que intervienen en el proceso.
- A nivel pedagógico, adquiere especial relevancia la figura del tutor o tutora tanto para el seguimiento y evaluación del alumnado como en la redacción de los materiales del curso e-learning.

Para la realización de los cursos en modalidad de formación a distancia es requisito imprescindible que la persona participante disponga de ordenador, conexión a internet y correo electrónico

Desde Forem Navarra, conscientes de la importancia de esta nueva modalidad de formación, seguimos trabajando intensamente para ofertar a partir de enero de 2009 nuevos cursos e-learning dentro de nuestra amplia oferta formativa.



## Medidas de fomento retorno voluntario

ABONO ACUMULADO Y ANTICIPADO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO

El disfrute de esta medida puede ser compatible con otros servicios y ayudas que puedan obtener las personas trabajadoras extranjeras para facilitar el retorno voluntario.

### Beneficiarios/as:

Personas trabajadoras extranjeras no comunitarias de los veinte países con los que España tiene firmados convenios bilaterales en materia de Seguridad Social: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar inscritas como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo correspondiente.
- Hallarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.
- Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo contributiva, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- Asumir el compromiso de retornar a su país de origen y no retornar a España en el plazo de tres años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional por cuenta propia o ajena.
- No estar incurso en los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería.

### Gestión:

El Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) es el organismo que se encargará de la recepción de las solicitudes, tramitación, reconocimiento y pago, así como de la declaración de la extinción del derecho a la prestación

Las personas solicitantes podrán desistir de su solicitud antes de que se le notifique la resolución de la misma, pero en ningún caso podrán hacerlo una

vez se haya efectuado el primer pago.

### Abono de la prestación:

El abono de la prestación se efectuará en dos plazos: 40 % en España, una vez reconocido el derecho 60 % restante en el país de origen, transcurrido el plazo de treinta días naturales contados a partir de la realización del primer pago, y en el plazo máximo de 90 días desde dicho primer pago. Para recibir ese segundo abono, el trabajador/a deberá comparecer personalmente en la representación diplomática o consular española en su país de origen para acreditar su retorno. Tras el abono de la prestación, ésta queda extinguida y no se podrá acceder a otras prestaciones y subsidios por desempleo en España en un periodo mínimo de tres años.

### Cumplimiento del Compromiso de No Retorno:

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de treinta días naturales para retornar al país de origen, contados desde la fecha de realización del primer pago de la prestación en España. El compromiso de no retornar a España en el plazo de 3 años comenzará a contarse una vez transcurridos treinta días naturales desde el primer pago. Tras el periodo de tres años de compromiso de no retorno, los trabajadores y trabajadoras que hubieran tenido residencia temporal y se hubieran acogido a la modalidad de abono acumulado y anticipado de la prestación, podrán solicitar de nuevo las autorizaciones administrativas para trabajar y residir en España. La entrada y permanencia en España se regirá por la normativa general de extranjería: oferta de empleo, situación nacional de empleo ( si procede), visado de residencia y trabajo, etc. Tendrán derecho preferente para incorporarse al contingente de personas trabajadoras extranjeras no comunitarias que apruebe el Gobierno, siempre que acrediten los requisitos establecidos en la normativa vigente.

Una vez cumplidos los requisitos de la normativa de extranjería vigente para la entrada y permanencia en España, las personas titulares de una autorización de residencia o residencia y trabajo de carácter temporal verán continuada su situación de residencia a los efectos del cálculo del plazo legal para obtener, en su caso, la residencia permanente, si bien no se computará el plazo de ausencia.

Las personas residentes permanentes beneficiarias de esta modalidad de pago que regresen a España tras la finalización de su compromiso de no retorno recuperarán su condición de residentes permanentes mediante un procedimiento simplificado.



## “La respuesta organizada de la mujer rural ecuatoriana”

Entrevista a Faviola Arias, Presidenta de MUROCSE (Mujeres Rurales Organizadas del Cantón de Santa Elena), organización que Paz y Solidaridad apoya en su trabajo en Ecuador



Faviola Arias, Presidenta de la Asociación MUROCSE (Mujeres Rurales Organizadas del Cantón Santa Elena) y locutora del programa radiofónico “Mujeres Rompiendo el Silencio”

### Cuando dices MUROCSE ¿de qué hablamos?

MUROCSE es una organización constituida por alrededor de 1.000 mujeres pertenecientes a 39 Organizaciones de 17 comunidades rurales de la Provincia de Santa Elena, Ecuador, y cuya misión es defender las justas aspiraciones de las mujeres rurales por el ejercicio pleno de los derechos económicos y sociales, por su independencia económica y por fortalecer su participación política para construir una sociedad justa y equitativa.

### ¿Cuándo y cómo nace?

MUROCSE se constituye el 2 de Septiembre del 2004, cuando las secuelas de la crisis política y económica que afecta al país en el año 1999 han afectado a la población de ingresos medios y bajos. Y particularmente a la mujer rural, que se ve obligada a compartir sus pesadas tareas domésticas con actividades productivas que le permitan contribuir a un presupuesto familiar y donde, además, la mayoría de hombres o han quedado en la desocupación o se han visto forzados a migrar a otras ciudades en búsqueda de trabajo. MUROCSE es, entonces, la respuesta organizada de la mujer rural frente a una nueva situación.

### ¿Cuál es vuestra actividad?

Actividades por la lucha de la mujer por fortalecer su organización y su Agenda de Lucha, actividades referidas a su formación y capacitación en temas ligados a sus labores económicas y sociales, a la promoción de sus demandas frente al Estado ante los Gobiernos Locales y las comunidades.

Los problemas de la pobreza con rostro de mujer, los problemas de las inequidades presentes en el trabajo, en los presupuestos de los Gobiernos Locales, en

la marginación de la mujer en las decisiones en las comunidades, en la violencia física y psicológica cada vez más creciente.

Quedan pendientes las tareas de una mayor sensibilización de la población sobre la realidad opresiva de la mujer rural, la creación de los mecanismos que garanticen el combate a esa lacra que es la violencia contra la mujer, el desarrollo de un movimiento político de mujeres que le permita disputar solo o con alianzas el poder local con su propia agenda.

### Y la mujer ecuatoriana, ¿qué situación atraviesa?

Hay una canción de John Lennon que dice que la mujer es el negro del mundo queriendo decir con esto que la situación de la mujer es parecida a la de esta minoría. Yo puedo decir a propósito de la mujer ecuatoriana que ella es el negro del Ecuador donde paradójicamente también existe esa imbecilidad denominada racismo. El machismo y el racismo tienen un común denominador: la discriminación y la intolerancia. Por esa razón la mujer ecuatoriana sufre en el trabajo el maltrato de la desigualdad en los salarios, el acoso sexual, la falta de derechos sociales, por esa razón la mujer está invisible en la historia, en la cultura, por esa razón la mujer esta cosificada, considerada un objeto en el mercado, por esa razón la mujer es tratada en gran medida como ciudadana de segunda clase.

### ¿Qué es lo más importante que se ha logrado para el beneficio de las mujeres?

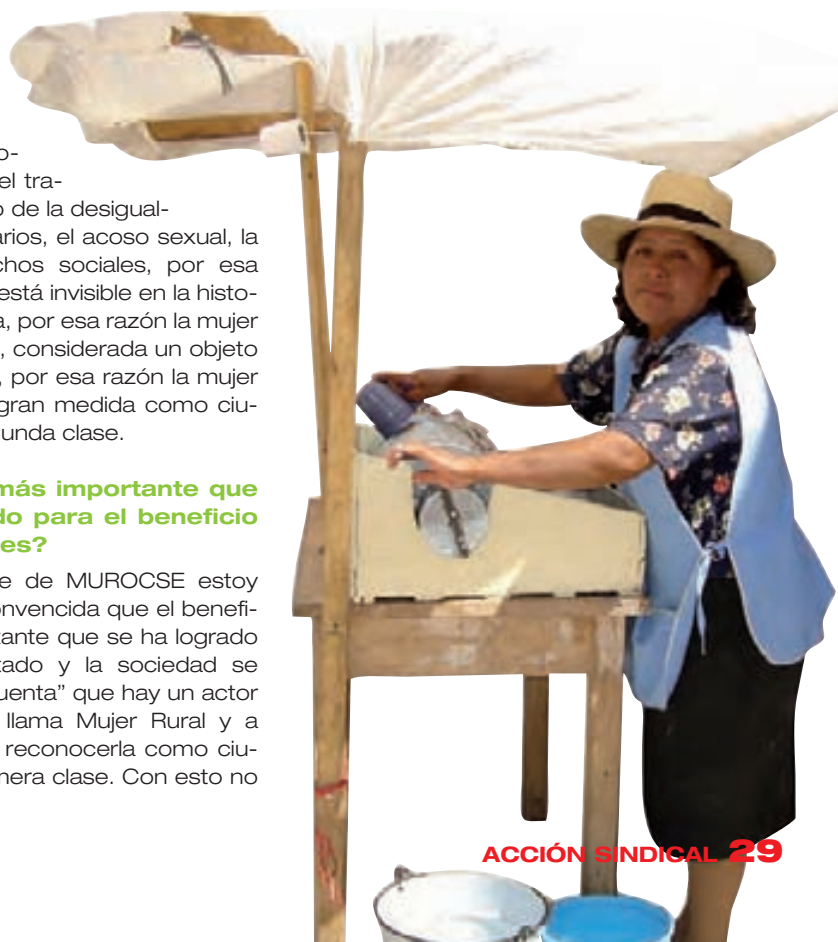
Como dirigente de MUROCSE estoy plenamente convencida que el beneficio más importante que se ha logrado es que el estado y la sociedad se “hayan dado cuenta” que hay un actor social que se llama Mujer Rural y a quien hay que reconocerla como ciudadana de primera clase. Con esto no

quiero decir que los problemas principales se han resuelto ni mucho menos. Quiero decir que hemos empezado y que seguiremos adelante. No hay otra opción.

### ¿y el futuro?

Los retos del futuro son los de la mujer rural en un país hermoso llamado Ecuador, dominado por intereses oligárquicos. Para que las condiciones de la mujer rural ecuatoriana cambien debe erigirse un sistema democrático con la participación de todas y todos, debe reconocerse el derecho a ser propietarias, debe redistribuirse la riqueza que ahora está en pocas manos, debe aceptarse la participación política de la mujer y su acceso a mandos de decisión pública.

En cuanto al futuro inmediato los retos giran alrededor de la consolidación de lo que ahora hemos logrado: ser VISIBLES Y ACTIVAS POR NUESTRA AGENDA DE LUCHA POR TRABAJO, JUSTICIA Y EQUIDAD.







## Guía para delegados y delegadas de prevención




Esta guía te aporta a ti como delegado o delegada de prevención toda la información necesaria para realizar una intervención sindical útil en todas las fases del proceso de investigación de un accidente de trabajo que ocurra en tu empresa.

La investigación de los accidentes de trabajo es una obligación empresarial

regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El papel preventivo de las investigaciones es fundamental, ya que pretende identificar las causas que han originado el accidente para adoptar medidas correctoras que eviten su repetición.

Para que la investigación de accidentes sea eficaz, CCOO entiende que debe ser participativa. Esta guía pretende ser una herramienta a disposición de los delegados y delegadas de prevención para poder participar de manera efectiva en el proceso.

La guía contiene los conceptos básicos necesarios relacionados con accidentes y su investigación, así como la posible intervención sindical que puede desarrollarse. Esta intervención se centra en el control de las obligaciones empresariales, la negociación de un protocolo participativo de investigación en la empresa y el papel de los delegados/as una vez que el accidente ha ocurrido.



### Pásalo!

2007: 91 sindicalistas asesinados por defender los derechos de los trabajadores. Informe Anual de la CSI.

016: Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: Si sientes que estás siendo víctima de violencia o malos tratos es el momento de compartirlo con quién te pueda ayudar y asesorar.



**ATLANTIS seguros**

**Nuevo Seguro de Auto ATLANTIS**  
Uno de los mejores del mercado

Por la protección de tu coche, de tu familia y del entorno.  
En ATLANTIS somos conscientes de los retos medioambientales actuales. Por eso, para personas que ponen en práctica su consumo responsable (vehículos híbridos o ecológicos) ofrecemos las mejores tarifas del mercado.

¡Infórmate de nuestras condiciones y descuentos exclusivos para afiliados a **CCOO**!

Servicio de Atención Telefónica  
**901 500 400**

En tu delegación más próxima: C. San Fermín, 88 - Pamplona - Tel. 948 29 02 95



La desgraciada proliferación de expedientes de regulación y de extinción de contratos y el aumento también evidente de procesos de concurso de acreedores nos fuerza a reaccionar frente a los mismos con ciertos conocimientos jurídicos. Evidentemente cada supuesto merecerá análisis jurídicos particulares que el Sindicato deberá proporcionar. Sirva con todo esta breve nota para destacar que la existencia de esas causas económicas, organizativas o técnicas no deben presumirse; las empresas deben, tanto en los periodos



de consultas como en su acreditación ante la autoridad laboral o judicial, acreditar suficientemente la concurrencia de esas causas. Así, la valoración por ejemplo de la causa económica debe hacerse de la empresa en su conjunto y no del centro de trabajo o la unidad productiva respecto de la cual se plantean las regulaciones o los despidos. También puede jurídicamente ser relevante el análisis de la actuación del grupo de empresas lo que en determinados casos podría alegarse.

## Sentencias de interés

**Resolución: Auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 3 de Barcelona, Incidente concursal 95/2008, (Concurso 700/2007C-3)**

### DESPIDO COLECTIVO EN EXPEDIENTE CONCURSAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO:

- 1) Son injustificadas las causas económicas cuando han sido inducidas por las sociedad dominante del mismo grupo.
- 2) Es posible que ante el carácter injustificado de las causas, aunque no haya acuerdo en el período de consultas, el juez fije la indemnización de 45 días de salario por año de servicio (despido improcedente).

**SENTENCIA: Tribunal Supremo 25 de Junio de 2008, Rcd. 70/2007**

Es exigible a la empresa que incluya determinados riesgos en la EVALUACION de los puestos de trabajo. Condena a que, a la vista de los resultados de la evaluación, adopte las medidas preventivas necesarias, y que imparta FORMACIÓN a los trabajadores y trabajadoras. Concepto de RIESGO LABORAL (Riesgo de atraco en oficinas bancarias).

**SENTENCIA: TRIBUNAL SUPREMO (Social) de 17 Junio de 2008. RCU 4426/2006**

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO vinculados a la duración de una contrata: aunque venza el plazo de la contrata, no se extingue el contrato temporal si la empresa vuelve a ser adjudicataria de esa misma actividad.

**SENTENCIA: Sentencia Tribunal Constitucional 74/2008, de 23 de Junio de 2008. Rec. Amparo 4975/06.**

Discriminación por razón de Sexo: No renovación de un contrato temporal por un Ayuntamiento, cuando venía siendo renovado durante varios años, coincidiendo con el embarazo de la trabajadora. No es razonable la falta de contratación por la supuesta libertad de la empresa en renovar los contratos, o por encontrarse la trabajadora en situación de baja al inicio del contrato.

**Erregulazio Espedienteen eta kontratuen iraungipenaren zoritarreko ugaritzea eta hartzekodun lehiaketa prozesuen handitze nabariak, zenbait ezagupen juridikoekin erantzutera behartzen gaitu.**





# milencho 8

Objetivos para un desarrollo global

+ INFORMACIÓN en

www.fpsnavarra.org

ad+, descárgate aquí el salvapantallas



paz y solidaridad  
bakea eta elkartasuna  
navarra-nafarroa

calendario exposiciones

<b>8. Zizur mayor</b>	16/02/09 - 23/02/09
<b>9. Arroniz</b>	02/03/09 - 09/03/09
<b>10. Ablitas</b>	16/03/09 - 23/03/09
<b>11. Dicastillo</b>	30/03/09 - 06/04/09





**can alquiler**

**hace posibles  
las historias de amor  
imposibles**

**Conseguir que te alquilen una casa es cada vez más complicado. Pero no te preocupes, en CAN vamos a ayudarte.**

Te prestamos el dinero del primer año de alquiler y a ti no te cuesta nada.

Así, encontrar casa será más fácil y además, podrás ir pagándonos el alquiler mes a mes **al mismo precio** al que te lo cobraría tu casero.

**Alquilar tu casa es cada vez más complicado. Pero no te preocupes, en CAN vamos a ayudarte**

Recibes el importe del primer año de alquiler, todo de una vez\*.

Así podrás estar tranquilo y cuando recibas esa cantidad, **sacarle una buena rentabilidad.**

\*Consulta las condiciones en tu oficina CAN

• Infórmate en nuestras oficinas o en el 948 222 333 •

**can**

PIONEROS EN BANCA CÍVICA

