

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 17. MARZO 2009

Más preparados...

9º Congreso **pág. 15**

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



... para afrontar la crisis
DEFENSA DEL EMPLEO por la defensa del empleo

págs. 6 y 7

CCOO

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiak

Cursos Subvencionados marzo-abril 2009

Esta programación está sujeta a la Resolución de la Convocatoria 2009 de Planes de Formación Intersectorial mediante Convenios de Ámbito Autonómico

Dirigidos a: Prioritariamente **TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS** 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 las/los desempleados/as y becas para desempleados/as con discapacidad).

FOREM CC.OO. ESTELLA • Merindad 21 bajo • Tel. 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
055001	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	30	23/03/09	07/04/09	17:00-19:30 I-v	Estella
161001	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007, Excel 2007	60	23/03/09	22/04/09	9:30-12:30 I-v	Estella
196001	Pintura de Automoción	60	23/03/09	30/04/09	19:30-22:00 I-j	Estella
029003	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2007	30	24/03/09	08/04/09	18:00-21:00 m-v	Los Arcos
007007	Excel 2007	30	24/03/09	16/04/09	19:30-22:00 m-v	Estella
047001	Acompañamiento en el proceso del Duelo y la Muerte	20	25/03/09	07/04/09	18:00-20:30 I-j	Villatuerta
019003	Electricidad Básica	36	25/03/09	07/04/09	19:00-22:00 I-v	Lerin

FOREM CC.OO. SAN ADRIÁN • Santa Gema 33-35 entrepl. • Tel. 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
073001	Cómo sacar partido a tu ordenador	21	27/03/09	18/04/09	19:00-22:00v/9:30-13:30s	San Adrián
002002	Cajero/a, dependiente/a de comercio. Gestión de terminales punto de venta	30	23/03/09	03/04/09	9:30-12:30 I-v	Lodosa
003011	Conducción de Carretillas Elevadoras	25	23/03/09	03/04/09	16:45-19:15 I-v	Lodosa

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
162003	Informática de usuario: Windows Vista, Word 2007, Excel 2007, Access 2007, Internet y Correo Electrónico	120	23/03/09	13/05/09	9:15-12:45 I-v
078001	Contabilidad y Finanzas	100	30/03/09	12/05/09	9:10-12:45 I-v
162004	Informática de usuario/a: Windows Vista, Word 2007, Excel 2007, Access 2007, Internet y Correo Electrónico	120	31/03/09	15/05/09	9:15-13:15 I-v
090001	Curso básico de grabación de datos: Mecanografía	20	31/03/09	15/04/09	19:30-22:00 I-j

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
135001	Excel 2007, Access 2007 Avanzado	60	23/03/09	15/04/09	9:15-13:15 I-v
162002	Informática de usuario/a: Windows Vista, Word 2007, Excel 2007, Access 2007, Internet y Correo Electrónico	120	23/03/09	07/05/09	9:15-13:15 I-v
169001	Internet, Correo Electrónico	30	23/03/09	03/04/09	10:00-13:00 I-v
199001	Presentaciones Eficaces con Powerpoint 2007	25	23/03/09	02/04/09	16:05-19:15 I-j
032003	Access 2007	30	25/03/09	24/04/09	14:30-16:00 I-v
007003	Excel 2007	30	30/03/09	08/04/09	9:15-13:15 I-v
169002	Internet, Correo Electrónico	30	30/03/09	29/04/09	14:30-16:00 I-v
113001	Edición de video: Pinnacle Studio 12 (Iniciación)	25	23/03/09	07/04/09	16:45-19:15 I-j
048001	Adobe Premiere y Adobe Encore	25	23/03/09	07/04/09	19:30-22:00 I-j
012006	Photoshop CS 3	30	23/03/09	07/04/09	10:00-13:00 I-j
109001	Diseño y creación de páginas web- Dreamweaver CS 3 y Fireworks CS 3	60	23/03/09	15/04/09	9:15-13:15 I-v
107001	Diseño de páginas web: Flash CS 3	40	23/03/09	21/04/09	19:30-22:00 I-j
081001	Contabilidad, Contaplus 2009 y Finanzas	100	30/03/09	07/05/09	9:15-13:15 I-v
261001	Técnicas de comunicación: resolución de conflictos	25	23/03/09	07/04/09	19:30-22:00 I-j
181001	Monitor/a de Educación Ambiental	30	27/03/09	25/04/09	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s
200003	Prevención de RR.LL.- Básico	30	27/03/09	25/04/09	19:30-22:00 v / 9:00-14:00 s
127002	Kamishibai: Arte japonés de Contar Cuentos	20	23/03/09	02/04/09	19:30-22:00 I-j
039003	Dietética y nutrición- Alimentación y deporte	30	23/03/09	03/04/09	9:30-12:30 I-v
134002	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comercio Minorista y Almacenes	10	23/03/09	26/03/09	19:30-22:00 I-j
020002	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas Preparadas	10	23/03/09	26/03/09	19:30-22:00 I-j
129001	Ética profesional en la atención a dependientes	15	30/03/09	03/04/09	9:00-12:00 I-v
126001	Enfermedades psiquiátricas	20	30/03/09	03/04/09	16:30-20:30 I-v
041005	Montaje, configuración e instalación del PC	30	23/03/09	02/04/09	17:30-21:15 I-j
121001	Electricidad básica	60	23/03/09	28/04/09	19:00-22:00 I-j
166001	Iniciación Automatas programables Siemens S7	30	23/03/09	07/04/09	19:00-22:00 I-j
036003	Energía solar térmica y fotovoltaica	30	23/03/09	08/04/09	19:15-22:00 I-j
120001	Electricidad básica	42	27/03/09	16/05/09	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s
003009	Conducción de carretillas elevadoras	25	23/03/09	03/04/09	16:45-19:15 I-v

FOREM PAMPLONA • Nuevas posibilidades de formación que posibilitan una cualificación profesional más especializada

* SEMINARIOS DE ESPECIALIZACIÓN (MARZO - 6 Horas de duración)

044001	Seminario Especializado: Creación del Plan de Empresa	6	27/03/09	27/03/09	16:00-22:00 v
243001	Seminario Especializado: Nutrición y dietética clínica en obesidad	6	27/03/09	28/03/09	16:00-19:00 v / 9:30-12:30 s
226001	Seminario Especializado: El impuesto de sociedades de acuerdo con el Nuevo Plan General de Contabilidad	6	30/03/09	31/03/09	19:15-22:15 I,m

* CURSOS SUPERIORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA (1er Semestre 2009)

094001	Curso Superior en Calidad	100	27/03/09	20/06/09	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
095001	Curso Superior en Contabilidad y Finanzas	80	27/03/09	06/06/09	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
096001	Curso superior en Dirección y Gestión Empresarial	100	17/04/09	27/06/09	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s

* Se realizará un cuestionario con el fin de homogeneizar el grupo

Financian:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
"Invierte en tu futuro"

Entidad solicitante:



Imparte:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

OFICINAS FOREM.: Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves, y viernes de **9:00-14:30h.** www.foremnavarra.org
consulta nuestra página web o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados para este primer semestre de 2009 dirigidos a **trabajadores/as ocupados/as y personas en desempleo.**



Más sindicato preparados comprometidos

Corren tiempos difíciles para la clase trabajadora y para el conjunto de la sociedad. Los peores presagios de la temida crisis se están cumpliendo, marcando escenarios de desempleo y recesión como no habíamos conocido en la historia.

Más de 37.000 parados registrados en las oficinas del desempleo, un 52% más que en el pasado año. Desde enero una media de 4,6 Expedientes de Regulación de Empleo por día, afectando ya a 12.000 trabajadores y trabajadoras.

Endeudamiento de las familias, empresas y administraciones hasta límites inconcebibles. Ya suman 5.000 las familias que tienen a todos sus miembros en el paro mientras cada día se embarga una vivienda en Navarra.

Un panorama desolador que está dejando al descubierto la fragilidad de nuestro modelo económico y que está alentando a aquellos que aprovechan la coyuntura para amenazar nuestro modelo social.

Pero la crisis tiene causas y responsables bien definidos: un sistema financiero avaricioso y carente de reglas, un entramado empresarial irresponsable y cortoplacista que ha buscado el beneficio rápido basándose en la precariedad, unos gobiernos ineficaces y pasivos que han descuidado la inversión productiva y el gasto social, etc.

Causas y culpables que no son ni los trabajadores ni el mercado laboral, y por eso no vamos a permitir que nos

pasen la factura mediante el abaratamiento del despido, el recorte de derechos o la pérdida de poder adquisitivo.

Las respuestas y las propuestas han de ser de calado y deben ir bien direccionadas. CC.OO y el sindicalismo de clase están llamados a jugar un papel fundamental en este escenario, porque tenemos la responsabilidad de defender el trabajo y los derechos de los trabajadores. Y lo estamos haciendo a todos los niveles. El pasado 24 de enero celebramos nuestro IX Congreso dando muestra del grado de madurez y responsabilidad que nos caracteriza. Aparcando las diferencias fuimos capaces de articular una nueva dirección y un proyecto sindical basado en la unidad y en el consenso, un proyecto ilusionante capaz de estar a la altura de las circunstancias.

El congreso nos ha servido para ser más sindicato. Ahora somos más fuertes, estamos más preparados y más organizados para hacer frente a la actual coyuntura y plantear las respuestas acertadas, los tiempos lo requieren. CC.OO. va a estar ahí, donde siempre lo ha estado, con los trabajadores y con los de abajo, en la calle y negociando, pero siempre buscando la mejor solución para todos aquellos a quienes representamos y para el conjunto de la sociedad.





Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social

Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones

Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretge
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Fotografía

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

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[sumario]



EDITORIAL 3



ACTUALIDAD SINDICAL

Plan de Empleo de Navarra

08 y 09



CONFEDERAL

Entrevista a Ignacio Fernández Toxo

05



CENTRALES

IX Congreso de la Unión

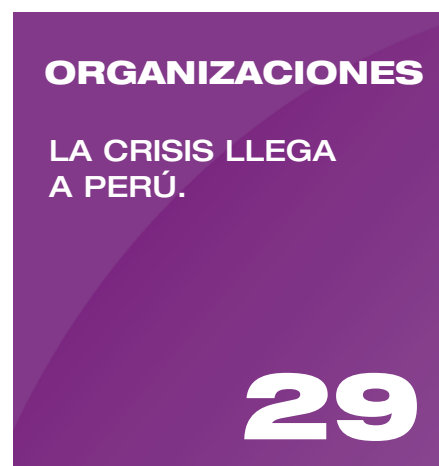
16 y 17



19

FEDERACIONES

KYBSE y Koxka



ORGANIZACIONES

LA CRISIS LLEGA A PERÚ.

29

6 a 14 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 25 FEDERACIONES 27 FOREM Foro sobre la orientación profesional en el sistema de cualificaciones **28 ANAFE** Los trabajadores inmigrantes y la crisis **30 MOMENTO SINDICAL** Estudio sobre siniestralidad en Navarra y guía de Medio ambiente **31 MOMENTO SINDICAL** Asesoría jurídica La atención jurídica en la actual coyuntura



“La crisis debe servir para dar por agotado el actual modelo de crecimiento”

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN DE CCOO

Ignacio Fernández Toxo.

El secretario general de la Confederación de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, afronta su nueva responsabilidad en un contexto socioeconómico especialmente complicado: una crisis que va a poner a prueba nuestra organización y nuestra capacidad para resolver los problemas.

¿Para que puede servir esta crisis?

Para dar por agotado un modelo de crecimiento que se apoyó casi en exclusiva en la construcción y los servicios de bajo valor añadido. Debemos trabajar para construir otro con fuerte presencia de bienes y servicios y con mayor valor añadido.

¿Está el diálogo social a la altura de las actuales circunstancias?

El diálogo social camina un poco a remolque de la crisis. Hemos querido darle un empujón. Insistimos con especial terquedad en la defensa de aquellas personas y colectivos que han sido expulsados del mercado de trabajo y que en muchos casos no han generado derecho a una prestación: nos preocupa que el diálogo les atienda y que aborde una reforma profunda de los servicios públicos de empleo.

Afirmas que el sistema de negociación colectiva español necesita una reforma...

CCOO ha dado muchas muestras de anteponer el empleo a cualquier otra demanda sindical. Si en situaciones determinadas de crisis se puede recurrir a un diálogo ordenado para ajustar la flexibilidad interna y mantener el empleo, mejor. He defendido en varias ocasiones la reforma de la negociación

colectiva. Es, en parte, un sistema de negociación fuertemente marcado por una estructura productiva que ya no existe y por una lógica contractual en ocasiones predemocrática. Nos importa que la negociación colectiva ofrezca respuestas a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras y este es el propósito de la reforma que sugiero.

La crisis empezó siendo inmobiliaria para pasar a financiera y de aquí a macroeconómica. Ahora ya están viéndose afectadas directamente las economías familiares... ¿Crees que estamos ante una crisis social y laboral?

Si matizamos la respuesta, sí. Cuando el modelo de crecimiento español entra en quiebra, son los trabajadores los directamente afectados; y no de forma leve y con tasas de paro soportables, sino de forma abrupta y con tasas de paro que casi doblan la media europea. En ese sentido, estamos ante una crisis social y laboral. Pero hay quien explica la crisis por la rigidez del mercado laboral y esto no tiene nada que ver con la creciente destrucción de empleo: la actual legislación laboral no está siendo ninguna traba para que se expulse del mercado de trabajo a centenares de miles de asalariados.

Hay quien habla de huelga general, de reforma laboral... ¿Cuál es el mensaje de nuestro sindicato?

Un sindicato no debe perder nunca su perfil reivindicativo y defender en su ámbito los intereses de los trabajadores. Otra cosa es la huelga general. Acostumbran a hablar de ella algunos portavoces escasamente familiariza-

dos con el hecho sindical y/o reivindicativo. Incluso podríamos decir que su propósito es ajeno a la causa sindical. A un sindicalista no le asusta hablar de huelga general, forma parte de su habitat. Pero estamos en tiempo de diálogo social, cuyo tono vital deseamos recuperar si queremos que cumpla su cometido con la mayor eficacia.

En el capítulo clave de los salarios, CCOO se reitera rotundamente en contra de que estos crezcan por debajo de la inflación... ¿vamos contracorriente?

Durante años de fuerte crecimiento del empleo y del excedente empresarial, CCOO ha defendido el mantenimiento del poder de compra de los salarios o, en su caso, el crecimiento moderado del mismo. Ahí seguimos. No vamos contracorriente. Nos ubicamos en la larga onda del movimiento sindical europeo, dispuestos a colaborar para activar la demanda y a no agravar la dimensión de la crisis. La agitación a que nos someten ciertos sectores empresariales y algunas autoridades económicas a propósito de la baja inflación tiene truco. En 2008, el IPC acumulado a 31 de diciembre, el 1,4%, tenía poco que ver con la inflación media registrada a lo largo del año, muy por encima de la tasa citada, y en consecuencia, el poder de compra de los trabajadores hay que evaluarlo a la luz de dicha inflación media. En 2009, el BCE situó la previsión de inflación en la zona euro en el 2% y así lo incorporó a los PGE 09 el gobierno español. Ahora Solbes y la patronal quieren cambiar al 1% apoyándose en el llamado deflactor de consumo. No estamos de acuerdo. Proponemos un incremento moderado de los salarios a partir del 2% previsto.



Movilizaciones por la defensa del empleo

CCOO LANZA UNA CAMPAÑA DE INFORMACIÓN Y MOVILIZACIÓN

Poner el empleo en el centro de la sociedad. Así puede resumirse el reto que CCOO de Navarra se ha marcado con el impulso de una campaña de información y movilización en defensa del empleo que arrancó el pasado 26 de febrero con una asamblea y concentración de nuestro sindicato en Tudela, a la que asistieron 400 delegados y delegadas y que continuó con citas en Pamplona el 6 y 11 de marzo coincidiendo con la celebración del día Internacional de la Mujer y el comienzo de los congresos de las federaciones de Metal y Fiteqa. Esta iniciativa tuvo su punto álgido en una asamblea general conjunta con UGT el 18 de marzo donde se hizo un diagnóstico compartido de la coyuntura actual.

Los objetivos sindicales de esta campaña son claros:

- **Informar sobre la coyuntura de crisis actual**, situando las causas y los culpables y las propuestas sindicales para afrontarla.
- **Poner en valor la negociación**. Reclamar la activación de las mesas de concertación social en Navarra, como medida para avanzar en acuerdos que sean satisfactorios para el desarrollo de nuestra comunidad (competitividad y diversificación, formación y empleo, y cohesión social).
- **Poner en valor la movilización**, por la defensa del empleo y la protección social y en contra de los recortes de derechos de los trabajadores y trabajadoras.



Asamblea de delegados y delegadas de Tudela.



LOS MENSAJES

- La crisis tiene culpables con nombres y apellidos y no son ni los trabajadores ni el mercado laboral: son las instituciones financieras y bancos que se han especulado sin control, aquellas empresas irresponsables que han buscado el dinero rápido, que se han basado en la precariedad y no han reinvertido sus cuantiosos beneficios ni en los trabajadores, ni en la sociedad, los gobiernos ineficaces y pasivos, que han aplicado políticas fiscales regresivas y políticas presupuestarias cortoplacistas.
- Los trabajadores y trabajadoras no tenemos la culpa. Ha llegado el momento de pasar a la ofensiva y CC.OO. va a estar en primera línea., como siempre lo ha estado. A la ofensiva por la defensa del empleo en todos los frentes: a través de la movilización, para impedir la proliferación de EREs injustificados; y a través de la negociación, para arrancar acuerdos satisfactorios que den solución a los problemas de los trabajadores y ayuden a los más vulnerables, como el recientemente firmado Plan de Empleo.

La crisis está teniendo especial incidencia en la comarca de Tudela, con un desempleo masivo como no habíamos conocido nunca y un fuerte endeudamiento de las familias. Sólo en el último año, el número de parados registrados en la capital de La Ribera se ha incrementado un 68,3%, hasta alcanzar los 6.300 desempleados.

La situación requiere de medidas urgentes especialmente para esta comarca:

- Una política industrial activa, que nos ayude a cambiar el modelo de crecimiento. Exigimos fortalecer el tejido industrial de la comarca de Tudela, impulsando empresas innovadoras y competitivas que creen empleo cualificado y de calidad. Exigimos planes específicos de reindustrialización para las zonas más afectadas, como Cascante u otros municipios que están sufriendo salvajemente esta crisis.
- Fortalecer la red de protección social, para que ninguna persona desempleada de la Ribera se quede sin prestación económica y sin posibilidades de formarse para un nuevo puesto de trabajo.
- Políticas públicas más audaces y atrevidas, que graven más impuestos a quienes más tienen y que articulen más políticas sociales para proteger a quienes menos tienen.
- Una mayor redistribución de la riqueza, que se incremente el poder adquisitivo de los salarios especialmente el de los más bajos, que se rompa la brecha salarial.

tudela

Nafarroan gizarte hitzarmenarako mahaiak bizkortzea eskatuko dugu. Krisi ekonomikoak eragin berezia Tuterako eskualdean izaten du. Honen ondorioz, langabezia eta familien zorrak izugarri zabaltzen ari dira.

Manifestación posterior por las calles de Tudela.

POR LA DEFENSA DEL EMPLEO



APROBADO EL IV PLAN DE EMPLEO DE NAVARRA (2009-2012)



Un Plan de Empleo a favor de los más vulnerables

Recientemente hemos procedido a firmar el IV Plan de Empleo de Navarra que pretende desplegar unas medidas y enunciar una serie de instrumentos que faciliten el acceso al empleo de aquellos colectivos con más dificultades.

Esta herramienta urge como vitales tres objetivos complementarios: la mejora de la calidad del empleo, la mejora de la competitividad de nuestras empresas y un incremento sustancial de la cohesión social.

Si bien el Plan de Empleo no pretende, ni es su función, generar nuevos puestos de trabajo, no puede obviar su responsabilidad de poner en marcha políticas que permitan adecuar

oferta y demanda y que pongan las bases para un crecimiento económico más equilibrado y un reparto de la riqueza más equitativo.

Se estructura sobre los ejes de las políticas activas de empleo y quiere construir con ellas una sociedad más justa, con más acceso de los ciudadanos a empleos de calidad: empleos estables, bien remunerados, con posibilidades de promoción y seguros. Dando oportunidades a toda la ciudadanía, limitando los efectos más perversos de los desequilibrios sociales. Por eso la mayoría de las medidas priorizan a aquellos colectivos que tienen especiales dificultades de inserción laboral o de desarrollar una biografía laboral enriquecedora.

GRANDES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- 1. Mejorar del Servicio Público de Empleo** para que sea capaz de dar respuestas adecuada a las necesidades de la gente.
- 2. Mejorar la calidad del Empleo** mejorando la estabilidad, mejorando la salud laboral desde el refuerzo de los delegados de prevención, de las labores de inspección y sanción; luchando contra la economía sumergida y apostando por la mejora de las condiciones de trabajo.
- 3. Mejorar la formación y capacitación profesional** de la clase trabajadora. Para ello se desarrollan varias líneas: la puesta en marcha del sistema de cualificaciones, el refuerzo de la formación de la población desocupada y garantizar el acceso de toda la ciudadanía a los diferentes programas formativos.

Ello se complementa con dispositivos de acompañamiento a través de la información y la orientación, que permiten a los trabajadores y trabajadoras un conocimiento cercano y real del modelo de cualificaciones y que garantizan una información adaptada e individualizada en cada caso.
- 4. Potenciar la actividad emprendedora**, especialmente en empresas que asumen su responsabilidad social, en autónomos, en empresas de economía social y en la generación de un tejido productivo de mayor calidad competitiva y laboral.
- 5. Apostar por un mercado laboral cohesionado** que evite la marginación de determinados colectivos y que asegure frenos a los procesos de exclusión o de precarización laboral. Se articulan medidas para:
 - Los jóvenes, trabajando por una inclusión en el mercado de trabajo de calidad y adaptando sus expectativas formativas a las exigencias de la empresa, evitando situaciones de precariedad como la figura perversa de los becarios eternos.
 - Las mujeres, comprometiéndose en la igualdad de oportunidades, ahondando en la obligación de eliminar las desigualdades todavía existentes en el mundo del trabajo.



- Los inmigrantes, asegurando una situación visible en el mercado de trabajo, para evitar tanto su explotación laboral, como la creación de un sector que compita a la baja y acabe por deteriorar el conjunto de las condiciones de trabajo.
- Las personas con discapacidad, trabajando por garantizar su inserción en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.
- Los desempleados mayores de 45 años, estructurando acciones que les permitan el mantenimiento en el mercado de trabajo o su reincorporación al mismo en condiciones adecuadas.

En este ámbito se articulan programas específicos a desarrollar por diferentes agentes, tales como entidades locales u ONGs para trabajar específicamente con colectivos de especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, introduciendo en esos programas herramientas de refuerzo de las acciones y garantizando un acompañamiento intensivo a la inserción social. Jóvenes del fracaso escolar, familias desestructuradas y multiproblemáticas, drogodependientes en procesos de rehabilitación, familias monoparentales, son algunos de los objetivos de estas acciones.

6. **Trabajar por políticas de empleo que mejoren el conjunto de la sociedad** tales como la necesaria articulación de un plan de movilidad a los centros de trabajo, el avance en la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal -no sólo como derecho laboral, sino como derecho social-, y el refuerzo de la negociación colectiva, como instrumento fundamental en la vertebración de las condiciones de trabajo.

7. **Ahondar en cuestiones como la responsabilidad social** de las empresas, como herramienta de compromiso mutuo, **y el medio ambiente** como responsabilidad de todos para mantener un territorio vivo para nuestros descendientes.

Estamos ante un Plan de Empleo de clara vocación social, que sitúa a las personas y sus problemas en el centro de sus intereses. Sobre estas bases, de reparto de solidaridad, de justicia y de progreso colectivo, centramos nuestros esfuerzos y encauzamos la concertación social.



[Asmo sozial garbia duen eta
personak ardatz nagusitzat
jotzen duen Enplegu Plangintza
baten aurrean gaude.]

trabajo saludable con personas dependientes

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



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

infórmate

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra
Avda. Zaragoza 12, 6ª planta • 31003 Pamplona • Tfno.: 948 23 30 90
slnav@navarra.ccoo.es • www.navarra.ccoo.es



Trabajar en tiempos de crisis

Es difícil para las personas trabajadoras no estar preocupadas por sus puestos de trabajo. Todo el mundo expresa, más o menos el mismo, pesar sin que nadie pueda predecir con certeza donde está el final de esta crisis sin precedentes que estamos viviendo.

Las previsiones no son nada halagüeñas y muchos coinciden en augurar que esto puede alargarse durante 2009 y 2010. Sabemos que la crisis afecta a todos, pero con especial virulencia a la clase trabajadora que ve como la consecuencia inmediata es la pérdida de puestos de trabajo, con la consiguiente pérdida del salario y, en algunos casos, sin derecho a prestación o subsidio por desempleo. Esto es algo que nuestro sindicato no va a permitir y en ello estamos para que lo prioritario, además de la defensa y protección del empleo, sea la protección social de los trabajadores y trabajadoras que han perdido el suyo.

Los Expedientes de Regulación de Empleo han aumentado en los últimos cinco meses de una forma desmesurada y sabemos que no todos ellos se piden porque la empresa esta afectada por la crisis: muchos empresarios "aprovechan la situación" para "limpiar" sus empresas, despidiendo o suspendiendo los contratos de su plantilla y trasladando el coste a las arcas públicas que tienen que sufragar los costes de desempleo.

Nosotros estamos ahí donde tenemos representación, en cada expediente que se presenta, exigiendo rigor a las empresas y a los gobiernos que autorizan los

ERE's. La finalidad es que no se destruya ni un solo empleo sin la justificación que la norma demanda. Aún así, la escalada va en aumento y no vemos la cima. Desde enero de 2008 hasta el 17 de febrero de 2009, según datos del Departamento de Empresa e Innovación, no cesan de entrar expedientes que solicitan la suspensión y extinción de los contratos de trabajo y vemos como ya tenemos 359 expedientes, de los que se han autorizado 230 afectando a un total de 10.518 trabajadores y trabajadoras, tanto por suspensión temporal como por extinción definitiva de contrato de trabajo. Afectan principalmente al sector industrial.

**EREak onartzen dituzten
enpresa eta gobernuei
CCOOk zorrotasuna
exigitzen die.**

No obstante, no debemos perder de vista que el mayor porcentaje de pérdida de empleo, hasta el momento, no se está dando por esta vía, sino a través de los despidos individuales y sin control sindical y por la no renovación o prórroga de los contratos temporales.

¿QUÉ SON LOS ERE'S?

Es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la autoridad laboral competente, autorización para suspender temporalmente o extinguir las relaciones laborales cuando concurren causas organizativas, técnicas, económicas o de producción.

PROCEDIMIENTO

Solicitud de aprobación del ERE a la autoridad laboral competente.

Apertura de un período de consultas (15 ó 30 días según el número de plantilla) mediante escrito dirigido a la representación legal de los trabajadores/as. Una copia se hará llegar a la autoridad laboral.

Comunicación a la autoridad laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período, con acuerdo o sin él.

Resolución de la autoridad laboral del expediente. Una vez aprobado el expediente la empresa debe comunicar por carta la fecha de efectos de la suspensión o extinción para que los trabajadores/as puedan ir al desempleo.

PERÍODO DE CONSULTAS

En caso de suspensión la duración del período será de quince días. En caso de extinción no más de 30.

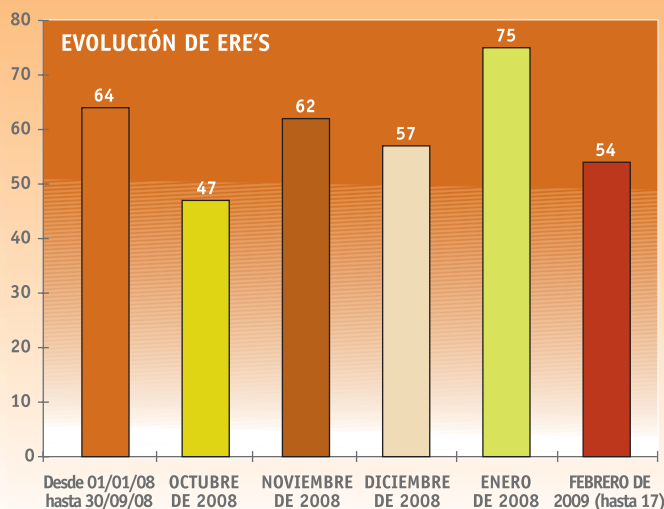
La empresa y la representación legal de la plantilla deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuer-

do y deberá tratar las causas motivadoras y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

Durante este período se deberá examinar la documentación así como las cuentas. El período de consultas termina con el acuerdo u oposición de la representación legal de los trabajadores, que no es vinculante para la resolución del expediente por parte de la autoridad laboral.

PERSONAS AFECTADAS

Tanto en la extinción como en la suspensión, la ley no determina qué personas deben incluirse en el ERE. Es el convenio colectivo, en todo caso, el que puede establecer las preferencias.





Salud laboral: una **apuesta** sin **marcha** atrás en **tiempos difíciles**

A medida que la crisis económica ha ido avanzando, hay unas siglas que se hacen cada vez más conocidas para la población en general, son los llamados ERE: los expedientes de regulación de empleo.

Hay muchos estudios de ámbito internacional que muestran que los expedientes de regulación de empleo incrementan las enfermedades y la mortalidad no sólo en la población que se ve sometida al duro golpe de quedarse sin trabajo, sino también entre aquellos que permanecen en sus empresas.

En esta situación, los efectos más permanentes y más perversos sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras son los que se dan a partir de la reorganización de los procesos de producción y de trabajo que tienen lugar en muchas empresas para enfrentarse a la crisis y mejorar su situación en el mercado. Procesos que tienen que ver con la mejora de sus niveles de productividad. Hablamos de los procesos de la externalización de la producción,

del ajuste interno de las plantillas, de la intensificación del trabajo, del aumento de jornada y de la flexibilidad, etc.

No debemos olvidar la relación negativa, corroborada científicamente, entre subcontratación y salud laboral (aumento del número de enfermedades y accidentes). Esta relación negativa viene determinada por la mayor vulnerabilidad de los trabajadores en las empresas subcontratadas, con prácticas de gestión de la mano de obra que conllevan mayores índices de temporalidad en el empleo, con salarios más bajos, horarios superiores, menores posibilidades de formación, difícil promoción profesional y menor participación y autonomía. La crisis económica se convierte, de este modo, en una excusa para la aceptación y el desarrollo de procesos de trabajo que empeoran las condiciones de trabajo, y obviamente la propia salud.

El aumento de ritmos de trabajo o la acumulación de nuevas tareas, suele ser la norma en estos procesos.

Frente a este escenario y sus posibles consecuencias, es el momento de intensificar nuestro trabajo en las empresas en materia de salud laboral de manera que no se utilice la coyuntura para relajar, o eliminar, los recursos, las acciones y la gestión preventiva en las empresas, de asegurar que los ajustes de plantilla no deriven en plantillas insuficientes, de intentar que las inversiones previstas para la mejora de las condiciones de trabajo no se vean aplazadas y, obviamente, que la crisis no derive en empleos más precarios.

La crisis económica no puede ser la excusa para empobrecer y deteriorar las condiciones de trabajo. La desregulación y la flexibilización del trabajo no puede ser la respuesta a la crisis.

Se trata de evitar que la salud laboral sea uno de los precios a pagar por una crisis que los trabajadores y trabajadoras no han generado ni provocado. Este es el reto y en CCOO estamos trabajando en ello.

Krisi ekonomikoa ezin da aitzakitzat hartu lan baldintzak pobretu eta hondatzeko.

Concetración de delegados y delegadas de CCOO contra la siniestralidad laboral.





UNA PROPUESTA DE LA CES ANTE EL ESCENARIO DE CRISIS ECONÓMICA

Protocolo de progreso social en los Tratados de la UE

La presidencia checa liderará la Unión Europea en un periodo de gran incertidumbre económica, política y social. Su andadura se emprenderá en el contexto, sobradamente conocido, de una Europa afectada por una crisis de origen global y consecuencias locales, como el aumento significativo del desempleo (despidos, reestructuraciones en cascada), la perspectiva de numerosas bancarrotas en el sector privado, y el estancamiento, sino declive, de la actividad económica en muchos países. En este sentido, los trabajadores y trabajadoras son las primeras víctimas de este proceso macroeconómico que tiene su piedra de toque en un modelo de capitalismo casino cuyo control de mandos ha hecho dejación de sus funciones de creación de orden social y ha optado por la negligencia política y las orgías especulativas.

Merkatuen Europari aurre egiteko xede duen gizarte itun berri bat beharrezkoa da.

Sin embargo, un periodo de crisis es también un periodo de opciones. Así, este modelo nos pone en bandeja todo aquello que no debemos hacer y, a su vez, evidencia la necesidad de que actores sociales como los sindicatos

alcen su voz y canalicen, con más fuerza e insistencia que nunca, las demandas de los trabajadores. Es por ello por lo que, complementando al nuevo Pacto Verde promovido por Barack Obama, sea necesario un nuevo Pacto Social que aspire a convertirse en el contrapeso social de la Europa de mercado. Monks, Secretario General de CES, declaró: "Con el fin de evitar una vuelta al nacionalismo y al proteccionismo, es indispensable adoptar medidas que respondan a las preocupaciones de quienes se vean afectados de lleno por la crisis o que puedan ser susceptibles de serlo, y eso sin perder tiempo". A la luz de estas palabras la CES propone un "Nuevo Pacto Social" (New Social Deal) que favorezca verdaderamente la inclusión social y mantenga el poder adquisitivo, haciendo todo lo posible para que el mercado laboral no se precarice aún más.

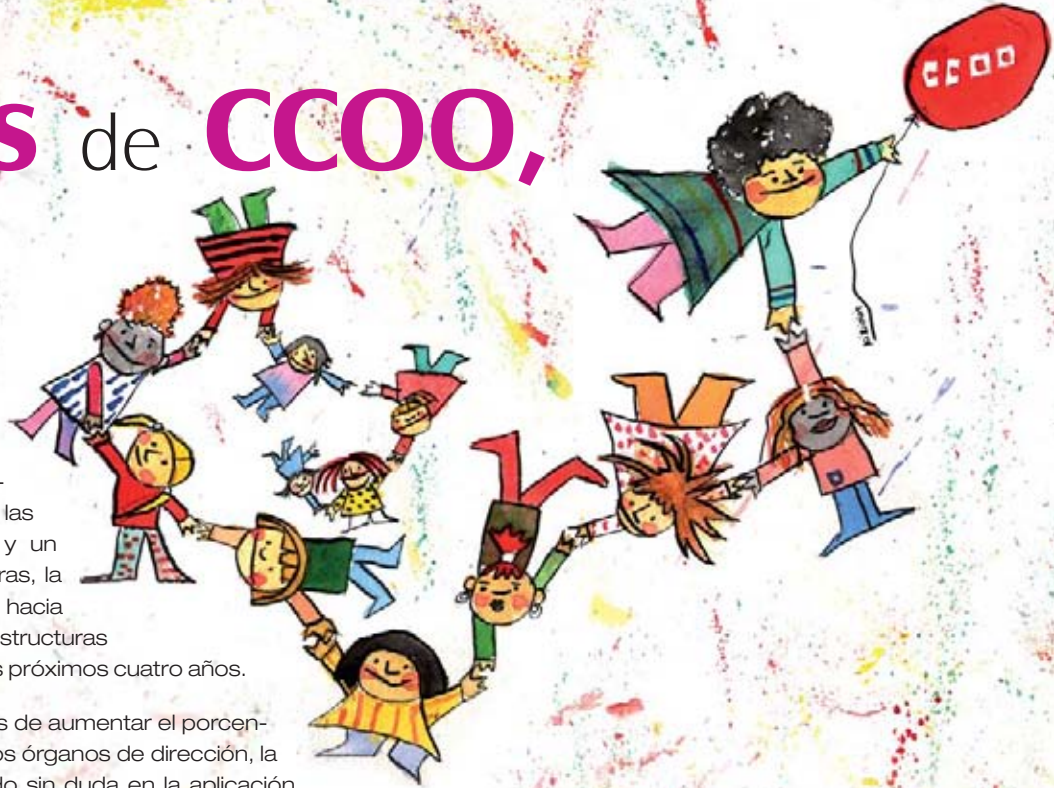
Por otra parte, esta iniciativa responde a un escenario político que corre peligro de sufrir un fuerte escalada de euroescepticismo, presumiblemente traducible en el aumento del absentismo electoral. La ausencia de debates más confrontados en el seno del Parlamento europeo refleja la falta de verdaderas opciones políticas y está socavando la visibilidad y credibilidad del Parlamento europeo como actor clave. Por este motivo es muy importante ejercer presión en la promoción de un fuerte proyecto europeo con una orientación social clara.

Con este fin, la CES propone incluir un protocolo de progreso social como anexo de los Tratados de la Unión Europea, haciendo especial hincapié en la urgencia de reafirmar la primacía de los derechos fundamentales sobre las normas del mercado único e iniciar una refundición de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. Para la CES, dicho protocolo debería clarificar el hecho de que, según los tratados europeos, el mercado interior no es un fin en sí mismo sino que permite contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y los ciudadanos y que este progreso social es el principio rector que debería gobernar todas sus acciones y políticas. En consecuencia los derechos sociales fundamentales no deben ser considerados nunca como jerárquicamente inferiores a las libertades económicas.

Por otro lado, la CES también propone a la presidencia checa de la UE modificaciones en la Agenda Social relativas, entre otras cosas, a una rehabilitación del Fondo Europeo de Ajuste a la Globalización (FEAG), así como a medidas transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores. En este último punto la CES pone de relieve la importancia de una evaluación urgente de la necesidad de revisar la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes y locales.



Mujeres de CC OO, al alza



Junto con una mayor una mayor afiliación femenina, la consolidación de las candidaturas de nuestro sindicato y un mayor acercamiento a las trabajadoras, la oportunidad y necesidad de avanzar hacia una representación paritaria en las estructuras es uno de los retos de CC OO para los próximos cuatro años.

Siguiendo las directrices confederales de aumentar el porcentaje de la participación femenina en los órganos de dirección, la organización en Navarra ha avanzado sin duda en la aplicación de la transversalidad de género en la política sindical: la ejecutiva resultante de nuestra última cita congregacional cuenta con 11 mujeres entre sus 27 miembros.

- ▶ **Argia Aldaya Salaberri.** Secretaria de Internacional y Cooperación. Licenciada en sociología por la UPNA. Directora de la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra desde 2002.
- ▶ **Carmen Sesma Beruete.** Secretaria de Salud laboral y Medio ambiente. Diplomada en Relaciones Laborales. Técnica superior en prevención de riesgos laborales en Ergonomía y Psicosociología.
- ▶ **Pilar Arriaga García.** Secretaria de Acción sindical y Mujer. Asesora laboral en CC OO desde 1988 y coordinadora de la asesoría jurídica hasta el año 2000. Diplomada en Relaciones Laborales, técnica en Prevención de Riesgos Laborales y Master en Género y Política de Igualdad.
- ▶ **Amaya Glaría Zabalza.** Directora de Forem Navarra. Desde 1999 hasta 2007, coordinadora del Equipo de Salud Laboral. Técnica superior de prevención de riesgos laborales (Ergonomía y Psicosociología, Seguridad e Higiene).
- ▶ **Carmen Pueyo Basterra.** Desde 2008 Secretaria General de la Federación de Sanidad. Delegada sindical de CC OO en el Servicio Navarro de Salud.
- ▶ **Carmen López Salanueva.** Delegada en el Colegio de Administrativos y Técnicos. Técnica superior administrativa. De 1978 a 2008 ha trabajado en el laboratorio de la Papelera de Allo.
- ▶ **Isabel Vidal Ruíz.** Delegada en Neinsa. Técnico superior en construcciones metálicas.
- ▶ **Pilar Piñeiro Gallego.** Presidenta del comité de ISS. Delegada sectorial de limpiezas de Navarra. Miembro de la Ejecutiva de la federación de pensionistas.
- ▶ **M^a Carmen Mayo Garate.** Responsable de Formación, y de Salud Laboral y Medio Ambiente de FSAP y Presidenta de la Comisión de Personal del Servicio Navarra Empleo. Técnica de Formación y Empleo.
- ▶ **M^a Teresa Baleztena Goñi.** Responsable Comarcal de CC OO de la Sakana desde 2004.
- ▶ **Mónica González Cascallana.** Secretaria de Salud laboral y Mujer de la Federación de Construcción, Madera y Afines desde 2004. Técnica de la comisión y seguimiento en salud laboral en la obra pública en Navarra. Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Master en Gestión Empresarial.



IX CONGRESO: CCOO RENUEVA SU DIRECCIÓN Y APRUEBA SU PROGRAMA DE ACCIÓN CON UN AMPLIO CONSENSO

Más unido, más sindicato

Con una candidatura única y bajo los lemas "El trabajo en el centro de la sociedad" y "CCOO más fuertes, más útiles", nuestro sindicato estrenaba nuevo año afrontando en enero su novena cita congresual, con la participación de doscientos delegados y delegadas y la asistencia de más de 50 invitados del ámbito sociopolítico navarro.

José M^a Molinero repetía liderazgo al frente de CCOO de Navarra respaldado por el 84% de los

delegados y la nueva Comisión Ejecutiva, integrada por todas las federaciones, era apoyada por el 92%.

Durante el congreso se analizó la realidad de la Comunidad Foral, el empleo que se está destruyendo a través de los EREs y el mal uso que se está haciendo de éstos por parte de algunas empresas. Se exigió además al gobierno que "tenga más control y más rigor a la hora de analizar las expedientes".



Nueva Ejecutiva de CCOO de Navarra



4 intensos años avalados por el congreso

LOS DOSCIENTOS DELEGADOS Y DELEGADAS ASISTENTES AL IX CONGRESO DE LA UNIÓN, RESPALDARON MAYORITARIAMENTE EL INFORME GENERAL

“Cuatro años de trabajo con más aciertos que errores, una suma de voluntades, que ahora traemos a examen con el objeto de analizarlo, evaluarlo y reconducir todo aquello que sea preciso para fortalecer nuestra acción sindical y modelo organizativo”. Así introducía José M^a Molinero el informe de gestión 2004 - 2008, en el seno del IX Congreso de la Unión sindical de CCOO celebrado los pasados 23 y 24 de enero de este año; un “rendir cuentas” que contó con el respaldo del

92% de los delegados y delegadas que asistieron a esta cita.

El líder sindical hizo un análisis del actual contexto económico, político y social, marcado por una crisis económica sin precedentes y un balance de la acción sindical desarrollada en esa coyuntura, balance dónde puso en relación la acción en concertación social y negociación colectiva con el proceso de crecimiento (en afiliación y representatividad) y con el desarrollo organizativo.

frases

CRISIS

- “No la tienen que pagar los trabajadores y trabajadoras, porque no han sido los culpables de su desenlace; Navarra también ha cimentado su modelo de crecimiento en sectores de bajo valor añadido y empleo precario, en aquellos con una visión más cortoplacista y de búsqueda rápida del beneficio”.
- “En el capítulo del desempleo, no debemos olvidar que detrás de cada cifra hay una persona y detrás de cada persona una familia. Y lo tendremos en cuenta, en cada movimiento que realicemos en nuestra acción sindical, porque defender el empleo digno para todos es nuestra razón de ser”

ACCIÓN SINDICAL

- “En los últimos cuatro años nuestro sindicato ha ampliado su capacidad de interlocución en defensa de los trabajadores y trabajadoras”.
- “En estos cuatro años, CCOO ha activado la movilización como herramienta de presión siempre que las circunstancias lo han requerido, afianzando la capacidad de decisión del sindicato frente a las empresas y los gobiernos”.
- “Con cerca de 1.700 delegados y delegadas y el 24,6% de representatividad, somos el sindicato que más ha crecido en números absolutos; tenemos que seguir creciendo tanto en representatividad como en afiliación para ampliar nuestra capacidad de decisión”.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- “CCOO ha afianzado su apuesta por la negociación colectiva sectorial posibilitando la cobertura de un convenio colectivo para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Navarra”.

DIÁLOGO SOCIAL

- “La concertación social ha permitido articular en nuestra comunidad acuerdos con el Gobierno y el resto de agentes económicos y sociales, que han permitido incidir en las políticas públicas para fomentar un mayor reparto de la riqueza y un mercado laboral inclusivo”



José M^a Molinero exponiendo el informe de gestión.

EL HOMENAJE

Tras exponer su informe, J.M^a Molinero tuvo unas palabras de reconocimiento para los hasta entonces secretarios de Organización y Administración de Finanzas, Iñaki Fernández de Aránguiz y Alberto Améscoa respectivamente, dos compañeros que emprenden nuevos caminos profesionales y cuyo compromiso con estas siglas ha contribuido a hacer más sindicato.



Más preparados para afrontar la crisis

El congreso aprueba las líneas de actuación del sindicato para los próximos cuatro años

Además de avalar la gestión del sindicato en los últimos cuatro años y elegir a la nueva dirección, el congreso aprobó las líneas directrices de actuación para el próximo periodo. Un ambicioso programa de acción condicionado por la grave situación de crisis y por la necesidad de situar al trabajo y la defensa del empleo en el centro de la sociedad y de nuestra acción sindical.

El programa aprobado revalida las herramientas de intervención para la acción sindical (concertación social, negociación colectiva y movilización) y apuesta por fortalecer e impulsar el desarrollo organizativo para ampliar nuestra capacidad de decisión. Es decir, ser más fuertes en afiliación y representatividad para ser más decisivos en concertación y negociación colectiva.

En materia de **concertación social**, el documento aprobado incide en la necesidad de llegar a acuerdos que consoliden derechos, que protejan adecuadamente a los colectivos más vulnerables y que vayan en la dirección de impulsar un cambio en el modelo de crecimiento económico para mejorar la competitividad y el desarrollo social de Navarra. En este sentido, CC.OO. apuesta por políticas públicas más eficaces y atrevidas que afronten decididamente el problema del desempleo y que incentiven el desarrollo de un tejido industrial más innovador con empleos cualificados y de calidad.

En materia de **negociación colectiva**, el sindicato apuesta por extender la protección de un convenio al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de la

Comunidad mejorando las condiciones laborales en todos los sectores. En este sentido remarca su apuesta decidida por incrementar los salarios más bajos para romper con la brecha salarial y la dualización del mercado de trabajo. Destaca la importancia de incrementar el poder adquisitivo de los salarios como medio para incentivar el consumo y la creación de empleo ante la actual coyuntura de crisis.

Precisamente para afrontar la crisis y las pretensiones de las patronales de recortar derechos de los trabajadores, el sindicato apuesta por reforzar la estrategia de **movilización**. La proliferación de EREs injustificados, la constante e invisible pérdida de empleos en las pequeñas y medianas empresas y las alusiones a posibles reformas laborales para abaratar el despido y recortar derechos nos obligan a intensificar la presión social mediante la movilización constante.

Finalmente el sindicato apuesta por fortalecer la **organización** creciendo tanto en afiliación como en representatividad para ampliar nuestra legitimidad y mejorar la capacidad de acción en todos los ámbitos. Una apuesta decidida por mejorar y optimizar el conjunto de los recursos, vinculándolos a resultados y optimizando la atención a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en todos los servicios: asesoría jurídica, formación, inmigración, igualdad de género, salud laboral, medioambiente, atención a la dependencia, etc.

Delegados/as e invitados al congreso de CCOO de Navarra.



[federaciones]

sindicados



Miembros de la sección sindical de CCOO en CAN.

SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN CAJA NAVARRA

Cuadrando caja ante la crisis

En junio de 2007, el Tribunal Supremo estimó parcialmente el recurso de la Federación de Servicios administrativos y financieros de CCOO de Navarra (COMFIA) y anuló seis artículos del convenio colectivo extraestatutario o de eficacia limitada de CAN, firmado por la empresa y una minoría de la representación sindical. La sentencia se sumaba a otra de la Audiencia Nacional que fallaba también a favor de COMFIA y que declaraba la nulidad de algunos preceptos del citado convenio, en concreto, los referentes a la regulación ínter centros.

Con este aval y con el del resultado de las elecciones sindicales, ¿cómo afronta la sección sindical de CCOO las negociaciones del convenio? ¿Va a acondicionar la actual coyuntura nuestras reivindicaciones?

La propuesta de CCOO está trabajada desde la responsabilidad y no son los aspectos retributivos en los que vamos a hacer mayor hincapié. Nuestros principales objetivos no tienen un coste económico significativo y buscan garantizar carreras profesionales objetivas, transparentes y en igualdad de oportuni-

des. Queremos acabar con las prolongaciones habituales de jornada. No obstante, no perdemos de vista que el anterior convenio conllevó una importante cesión económica.

La crisis financiera ha evidenciado que aquellos sistemas crediticios basados en la banca al por menor salen mejor a flote, pero también ha agudizado la necesidad de afrontar cambios de gestión en algunas entidades. ¿Es el caso de las cajas de ahorro?

No todas las cajas de ahorro han seguido los mismos criterios en la gestión y aunque, tras el estrechamiento de los márgenes por la bajada de tipos, todos han buscado incrementar los ingresos por servicios y el crecimiento basado en el sector inmobiliario, la exposición al riesgo ha sido distinta.

Todas van a sufrir tensiones de liquidez. Los vencimientos de la financiación externa son el principal problema del sector financiero español.

Nuestra caja, se ha visto obligada a paralizar un plan de expansión muy ambicio-

so y ese es principal cambio en la gestión. La amplia red de oficinas deberá ser reestructurada pero esperamos que no tenga incidencia en el empleo actual.

Las cajas en general han aguantado bien la crisis financiera, pero ahora tienen que enfrentarse a una crisis económica real. Se habla de fusiones como una posible respuesta a la misma.

Como se suele decir, "no ocurre siempre que, por apoyarse dos cojos el uno en el otro, dejen ambos de cojear". Habrá cajas con tamaño reducido que capearán el temporal y otras que, para garantizar su viabilidad, tendrán que buscar un socio que la garantice, pero la crisis va a provocar problemas a las cajas pequeñas, a las medianas y a las grandes. Lo más importante es que, en caso de reestructuraciones en el sector de cajas, éstas mantengan el estatus jurídico actual para poder seguir con su función a través de la Obra Social y la inclusión financiera de los sectores más desfavorecidos, que se garantice la viabilidad del proyecto resultante y que se garanticen también las condiciones laborales de los trabajadores afectados.

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

Ablitas	16/03/09 - 23/03/09
Dicastillo	30/03/09 - 06/04/09
Noain	13/04/09 - 20/04/09
Buñuel	27/04/09 - 02/05/09
San Adrián	11/05/09 - 18/05/09
Cabanillas	25/05/09 - 01/06/09
Cortes	08/06/09 - 15/06/09



Principio de acuerdo en KYBSE

En enero la dirección de KYBSE (antigua AP Amortiguadores) y el Comité de empresa alcanzaban un principio de acuerdo para evitar el despido de 200 personas a través de prejubilaciones, bajas voluntarias y rescisiones temporales. El plan de reestructuración comenzará a aplicarse este año y se prolongará hasta 2013.



Concentración de trabajadores de KYBSE.

PREJUBILACIONES. En este capítulo la empresa ha mejorado su oferta al incrementar el porcentaje del salario neto, del 80% al 85%, hasta jubilarse a los 63 años. Alrededor de unas 150 personas (54 de forma inmediata y el resto, hasta 2013) se podrían acoger a esta medida.

BAJAS VOLUNTARIAS. Se ofrecen 45 días por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades, más 15.000 euros lineales.

RESCISIONES TEMPORALES. Pueden ser de de dos años o de uno, con el compromiso firme de la empresa que pasado ese período de tiempo, los afectados volverán a ocupar su puesto de trabajo en esta planta de Ororbia. La Dirección ha solicitado que durante todo el período de vigencia del plan, 40 trabajadores deberán acogerse a esta a esta situación de rescisión temporal, sin tener que ser, evidentemente, siempre las mismas.

RELEVISTAS A FIJOS. Los trabajadores relevistas pasan a ser fijos, aunque alguno de ellos sí que tendrá que cubrir contrato de relevo al comenzar las prejubilaciones en la empresa.

Adicionalmente a estas medidas, el preacuerdo contempla otras de carácter colectivo que serán incorporadas al convenio, entre ellas las siguientes:

- Los salarios quedan congelados en los años 2008 y 2009.
- En 2010 y 2012 se aplicará un incremento salarial del 1,5%.
- En 2011 y 2012 el incremento salarial será:
 - Si la inflación real es igual o mayor que el 2%, se abonará la inflación real.
 - Si la inflación real es menor que el 2%, se abonará la inflación más el 0,5% con un tope en todo caso del 2%.
- El calendario será el de la última propuesta del comité de empresa (tres turnos de vacaciones de cuatro semanas y con una semana de fábrica parada), pero con algunas especificaciones:
 - El personal de horario partido tendrá 10 minutos adicionales de presencia en planta desde la firma del acuerdo y 5 adicionales desde enero de 2010.
 - Los días de libre disposición se fijarán por la empresa como días festivos colectivos para regular la capacidad de producción.
 - Se adopta el criterio de no tener más de dos días de diferencia entre calendario de clientes según demanda media y de KYBSE.
 - El 6 y 7 de julio serán festivos; el día 8 será festivos sólo si el 6 ó 7 son fin de semana.
- Se reducen los descansos de todo el personal en 5 minutos desde la firma del acuerdo. Los descansos se reordenarán por la empresa asegurando un reparto de tiempo de trabajo lo más homogéneo posible. Desde enero de 2010 se producirá una reducción adicional de descansos de otros 5 minutos. Los últimos 5 minutos del turno de trabajo contará como descanso.

Koxka: por sentido común y por responsabilidad

El acuerdo firmado por CCOO y UGT en Koxka supone la pervivencia del grupo en Navarra y la salvaguarda del mayor número posible de puestos de trabajo. José Ramón Fernández, secretario general de la federación Minerometalúrgica de nuestro sindicato subraya que el plan industrial que va a asegurar el futuro de la fábrica en nuestra comunidad ha sido una pieza clave para los dos sindicatos mayoritarios.

El acuerdo fue avalado en referéndum por la mayor parte de los trabajadores participantes en el mismo (310 votos a favor de la última propuesta, 251 en contra y 15 blancos, un apoyo al ERE que repitió en la planta de Peralta y en todas las delegaciones de Koxka, pero no en la planta de Pamplona). En este sentido CCOO hace un llamamiento a los sindicatos no firmantes (ELA, LAB y ESK) para que respeten el resultado democrático.

Nuestro sindicato ha mostrado su solidaridad con los trabajadores afectados por los despidos, pero ha reiterado también su rechazo a las presiones y coacciones de las que han sido víctimas sus delegados

Respecto a la actitud mantenida por ELA, LAB y ESK a lo largo de este proceso, el secretario del Metal de CCOO, califica de "lamentable" el hacer sindical de estas organizaciones "que no han sabido defender a los trabajadores, que se han dedicado a hacer turismo sindical, y que ahora se erigen en adalides de las libertades". Asegura que no es cierto que los delegados de CCOO y UGT hayan alcanzado un acuerdo con la dirección porque la última postura de ésta eran despidos, "algo a todas luces inadmisibles para nuestros sindicatos".

EL ERE.

Afecta a 275 empleos, de los que 84 son prejubilaciones algunas con el 100% de su salario: 230 se perderían en Navarra en las plantas de Pamplona (191) y Peralta (39), y los 45 restantes en las delegaciones de Koxka en Barcelona, Bilbao, Sevilla y Madrid.



El Gobierno de Navarra reacio a negociar también en Justicia

El ejecutivo foral está manteniendo una actitud prepotente en todas las mesas de negociación, algo que ha obligado a CCOO a encabezar movilizaciones en la Administración de Justicia. El masivo seguimiento del día de huelga del pasado 27 de noviembre y las protestas de trabajadores y trabajadoras en el acto de inauguración de la nueva sede del Registro Civil de Pamplona, obligó al Consejero de Presidencia, Justicia e Interior a convocar, a finales del año pasado, a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con el fin de desbloquear el conflicto en el que nos encontramos inmersos.

La representación de CCOO siempre ha dejado claro que somos un sindicato responsable que pretende alcanzar acuerdos y que no es plato de buen gusto tener que realizar movilizaciones que perjudiquen a la ciudadanía, ni a los profesionales que diariamente se dirigen a los órganos judiciales... salvo que el gobierno continúe con su actitud de discriminar salarialmen-

te a los compañeros y las compañeras de la Administración de Justicia con respecto al resto del personal de la Administración Pública Foral. "En cuyo caso -afirma Javier Barinaga, secretario de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas- tampoco nos temblará la mano si debemos dar un nuevo giro de tuerca a la intensidad de las movilizaciones".

De momento se han reiniciado las conversaciones y, aunque aún no hay respuesta a las propuestas sindicales para solucionar la situación, nuestro sindicato confía en que la Administración demuestre un poco de sentido común.

Pairatzen dugun krisialdian, ezgaitasunaren bat duten pertsonen lana gálzeko arriskurik handiena dute.

Resolución de la Federación de Enseñanza aprobada por mayoría en el IX Congreso de la Unión de CCOO de Navarra

En Defensa del Empleo de las personas con discapacidad en Navarra

Con ocasión de la celebración de su IX Congreso, CCOO quiso expresar su más firme posicionamiento en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y del marco general del empleo protegido en Navarra.

En el contexto de crisis que atravesamos, las personas con discapacidad es uno de los colectivos más vulnerables ante la amenaza del desempleo y su salida del mercado de trabajo resulta más grave, en la medida en que se ven obligadas a afrontar procesos posteriores de inserción más prolongados, costosos e inciertos.

En el marco del empleo protegido, los Centros Especiales de Empleo constituyen a menudo el último eslabón en los mercados productivos y de prestación de servicios, ya que su actividad depende en gran medida de la subcontratación de

parte de la actividad de otras empresas y entidades, y por lo tanto se están viendo afectados de manera directa e inmediata por la retracción de la actividad económica generada por la crisis.

Nuestra organización no puede tolerar que estos centros se vean inmersos en expedientes de regulación de empleo que generen procesos de destrucción de puestos de trabajo o de deterioro de unas condiciones de trabajo que se encuentran - ya de por sí - en lo más bajo de la escala de la negociación colectiva.

La inserción social de las personas con discapacidad comienza por un trabajo digno y con derechos, sin el cual les es imposible construir sus proyectos de vida personales con independencia y autonomía.

Desde CCOO emplazamos tanto a la Administración como a las empresas ordi-

narias, a realizar el mayor esfuerzo en pro del mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Exigimos al Gobierno de Navarra por un lado, mayores recursos económicos y la inmediata adopción de medidas extraordinarias a corto plazo dirigidas a mantener la viabilidad y el empleo en las empresas que ya se encuentran en una situación límite. Por otro, solicitamos la puesta en marcha de un plan de estructuración y apoyo al sector que permita atravesar con las mayores garantías este periodo de crisis.

Por último, realizamos también un llamamiento a las empresas ordinarias para que mantengan su apoyo a estos centros y para que se exploren nuevas vías de colaboración en el marco de la responsabilidad social corporativa.

Manifestación de trabajadores y trabajadoras de ASPACE.

**cumple
aspase**



CCOO apuesta por un convenio colectivo marco para pompas fúnebres

El sindicato gana las primeras elecciones en Tanatorio Irache

En febrero se celebraron las primeras elecciones sindicales en Tanatorio y Servicios Fúnebres de Pamplona S.A. (Tanatorio Irache), empresa que comprende los centros del grupo ubicados en Pamplona, Burlada, Alsasua, Sangüesa y Huarte - Araquil (taller de lápidas).

Los candidatos de CC.OO. fueron los más votados en cómputo global, saliendo elegidos Luis Muniain y José Ignacio Olave (en foto) siendo el tercer delegado un candidato de UGT y quedando suplentes dos compañeros más de CCOO.

Ya se había constituido la sección sindical de CC.OO. en el tanatorio con el objetivo de proteger mejorar la atención de toda la afiliación y a toda la plantilla, siendo la delegada sindical Beatriz Unzué. El objetivo de la Federación de Sanidad de CCOO en el Tanatorio Irache es negociar el primer convenio colectivo de la empresa a fin de mejorar en todo lo posible las condiciones laborales de toda la plantilla.

Como reto para todo el sector de pompas fúnebres, nuestro sindicato aspira a conseguir un convenio colectivo marco a nivel de Navarra, ya que a día de hoy los trabajadores y trabajadoras del sector carecen del mismo y sus condiciones de trabajo se regulan exclusivamente por la normativa legal mínima (Estatuto de los Trabajadores), dejando las relaciones laborales supeditadas a lo que se pacten de forma individual con la empresa, lo cual supone una gran desprotección.



Delegados de CCOO en Tanatorio Irache.

Despejar el futuro económico: un compromiso de todos

Para CCOO, las entidades bancarias no son las únicas responsables de la crisis

Se ha insistido en los últimos meses acerca de la implicación que las entidades financieras han tenido en el desencadenante de la actual crisis. Ahora, parece que la solución de todos nuestros problemas pasa porque los bancos y cajas de ahorro abaraten y faciliten el crédito a particulares y pymes. "Por desgracia, en este país estamos demasiado acostumbrados a buscar siempre culpables en los demás, como la excusa perfecta para no asumir los propios errores". Así se opina desde la Federación de Servicios financieros y administrativos de CCOO de Navarra (COMFIA), que analizando las causas y responsables de la complicada coyuntura económica actual concluye en que es tiempo de buscar soluciones, huyendo de falsos discursos, improvisaciones y demagogias.

Para nuestro sindicato, las entidades tienen la responsabilidad social de dotar de crédito a la economía, pero pensar que sólo este elemento va a solucionar un problema que tiene su origen precisamente en un exceso de endeudamiento y especulación, es ponerse una venda en los ojos. Además, la otra responsabilidad es garantizar el buen fin de los depósitos y, por lo tanto, una adecuada medición del riesgo crediticio.

Por otro lado, la Administración sigue mandando mensajes contradictorios: mientras el Estado exige públicamente a los bancos y cajas reactivar el crédito a particulares y empresas, el Banco de España exige medidas que controlen la calidad del riesgo de las entidades. Además, cuando el gobierno apoya al sistema financiero en forma de avales o compra de activos no dice que esto sólo cubre la mitad de la deuda que el propio sistema ha contraído a corto plazo con el exterior.

En este crítico contexto, la prioridad de CCOO es el empleo, (también) en el sector financiero. A las entidades bancarias les exigimos corresponsabilidad, lealtad y transparencia. El Gobierno y la oposición tienen la obligación de dar a conocer la dimensión económica y social del problema. Es necesario admitir que no existen soluciones maravillosas...

En definitiva, es el momento de las ideas, de los compromisos y de la responsabilidad. Sólo sobre estos mimbres podremos afrontar el incierto futuro que acecha al conjunto de la economía de nuestro país.

Entitateak dira ekonomiari maileguz hornitzeko erantzunkizun soziala dutenak.

El medio ambiente en la empresa

Manual de consulta
para trabajadores y trabajadoras



Gobierno
de Navarra

INFÓRMATE

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

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

www.navarra.ccoo.es



REASS: el Gobierno incumple su compromiso

Los trabajadores y trabajadoras agrarios siguen sin estar integrados en el Régimen general

CCOO y UGT están preparando un calendario conjunto de movilizaciones para exigir al Gobierno central una integración este año real y efectiva del Régimen Espacial Agrario (REASS) en el Régimen General de la Seguridad Social. Además las dos organizaciones van a dirigirse a los grupos parlamentarios en el Congreso para trasladarles el malestar de los trabajadores y trabajadoras agrarios por cuenta ajena por este incumplimiento, así como las propuestas sindicales en este asunto. Además, a través de sus respectivas federaciones agroalimentarias, van a solicitar reuniones con los ejecutivos autonómicos.

Precisamente desde estas federaciones se ha hecho una valoración muy crítica del anteproyecto de ley de integración de los trabajadores del REASS en el Régimen General, al considerar que no responde a la propuesta sindical y que no propicia una integración real y efectiva de este colectivo.

Próxima negociación del Convenio de Pastelería

La Federación Agroalimentaria ha elaborado la plataforma que CCOO va a presentar en las negociaciones del Convenio de Pastelerías. Entre las principales demandas de nuestro sindicato figuran la equiparación de las jornadas continua y partida y la reducción a 1.760 horas en ambas jornadas y un incremento del IPC previsto por el gobierno más 2% cada uno de los años de vigencia del convenio (enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010), con revisión de lo que el IPC real exceda sobre el previsto. Asimismo, en el capítulo de la incapacidad temporal, nuestro sindicato va a reivindicar el 100% del salario desde el primer día de baja, tanto por accidente laboral y/o enfermedad profesional como por accidente no laboral y/o enfermedad común.

Un incremento del 75% sobre la hora extraordinaria y del 100% sobre el precio de la hora normal los domingos y festivos; la obtención del carné de manipulador a cargo de la empresa y en horas de trabajo y un plus de disponibilidad horaria de 150 euros mensuales sin perjuicio de las horas extraordinarias, para las personas que por sistema productivo tengan que entrar a trabajar antes o después del horario habitual son otros de los puntos clave de nuestra plataforma sindical.

CCOOK lanaldi jarraitu eta etena parekatzea eta bietan 1.760 orduetara murriztea planteatzen du.

agroalimentaria y servicios



Trabajadores de Seguridad privada en una concentración.

Seguridad privada: 100.000 sin convenio

La reunión de la comisión negociadora del convenio el pasado enero ha confirmado las peores expectativas previstas. Las asociaciones empresariales del sector, proponen trasladar las consecuencias de una crisis financiera en un periodo de recesión a las personas que trabajan en el sector, sin tener en cuenta los cuantiosos beneficios de las empresas en los últimos años

La congelación tanto salarial como de antigüedad para los años 2009-2010, así como la ampliación de la jornada laboral -repercutiendo sobre los profesionales del sector las consecuencias de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el valor de las horas extraordinarias-, son algunas de las propuestas hechas desde instancias patronales. CCOO reitera su más firme rechazo a una serie de medidas absolutamente regresivas que atentan contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, colocando al sector ante una "gravísima situación", y obligándonos a una ruptura de las negociaciones.

Nuestro sindicato hace un llamamiento a todo el colectivo de seguridad privada para que esté preparados para dar una respuesta contundente a la patronal, acudiendo a las asambleas y actos que se planteen en defensa del convenio, como la que se celebró el pasado 13 de febrero en Pamplona ante la sede de la CEN.



Carrefour Tudela: Readmitidas dos trabajadoras gracias a la actuación de CCOO

La presión ejercida tanto a nivel sindical como jurídico, por CC.OO. ha dado sus frutos permitiendo que las compañeras del Comité de Empresa, que habían visto rescindida su relación laboral el pasado mes de noviembre, hayan vuelto a trabajar a su empresa y a ejercer su actividad sindical en el centro de Carrefour en Tudela.

PLATAFORMAS SINDICALES
Se han elaborado las plataformas de los convenios de Comercio del Metal, Comercio Droguerías y Convenio de Almacenistas de Frutas y verduras de Navarra. Puedes consultarlas en el apartado de Federación de Servicios en www.ccoonavarra.org



En marcha las nuevas actividades de la Federación de Pensionistas

Después de su tercer congreso el pasado noviembre y del noveno de la Unión de CCOO de Navarra en enero, la federación de Pensionistas y Jubilados del sindicato ya se ha puesto manos a la obra con el programa de actividades para este año 2009.

Los cursos de informática gratuitos para los afiliados y afiliadas van a volver a tener un papel relevante en dicha programación y así, ya están previstas acciones formativas en este sentido en Pamplona y Tudela.

Junto con la formación, se van a llevar a cabo distintas charlas y sesiones de trabajo sobre temas como la Seguridad Social y las pensiones, los recursos asistenciales para la tercera edad, la protección jurídica de las per-

sonas mayores, la alimentación y el consumo o las prestaciones y derechos en la atención a la dependencia.

Y un año más, la federación organiza varias excursiones y salidas culturales: Sos del Católico, Leyre, Javier, Cabárceno, Zarauz y Guetaria, Burgos... son algunas paradas del itinerario que se propone.

Por otra parte, Manuel Vázquez, secretario general de Pensionistas y

Jubilados de CCOO, aprovecha estas líneas para recordar que desde el pasado enero se han revalorizado las pensiones para el 2009 en un 2% y que la paga por la desviación del IPC ha sido de un 0,4% sobre lo percibido durante el 2008. Remite al teléfono de la federación (948244200; extensión 432) para cualquier duda o aclaración sobre pensiones, Ley de Dependencia, servicios sociales, etc.



Afiliados y afiliadas de CCOO en una de las excursiones organizada por la Federación de Pensionistas y jubilados.

El sector de la construcción, el más castigado por el paro

FECOMA reclama la puesta en marcha de planes anunciados para ayudar a su reactivación

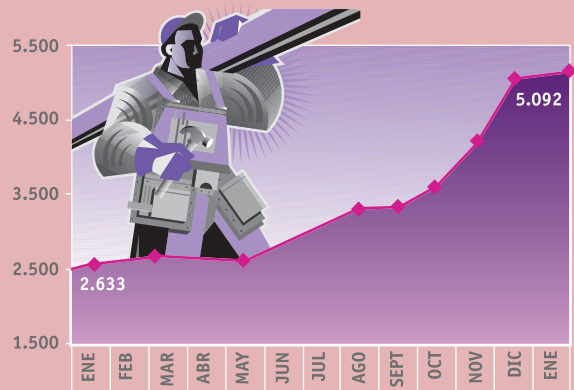
La crisis generalizada está teniendo especial intensidad en el sector de la construcción. Todos los indicadores destacan la espectacular caída de la actividad del sector. Así por ejemplo, en términos de aportación al PIB, la construcción ha pasado de un ritmo de crecimiento positivo del 5,2% a finales de 2007, a una aportación negativa del -2,8% en el último trimestre de 2008.

Esta complicada situación económica del sector se traslada de lleno al ámbito del empleo. De hecho, es el sector más castigado por el desempleo, con un crecimiento del paro del 98% en el último año frente al 74% de la industria, el 49% de los servicios o el 39% de la agricultura. Se ha pasado de 2.559 personas desempleadas en enero de 2008 a 5.092 en enero de 2009, lo que significa que el 20% de los nuevos parados son de la construcción.

La situación es dramática, más aun teniendo en cuenta que detrás de cada cifra hay una persona y una familia con una determinada realidad. Desde la Federación de Construcción, Maderas y Afines (FECOMA) de CC.OO. se reclama la reactivación y aplicación de todos los planes anunciados por los diferentes gobiernos para incentivar la actividad del sector,

como el Plan Navarra 2012, el Plan de Ayudas a los Municipios, etc. y que se agilicen las diferentes infraestructuras planificadas en nuestra comunidad.

Evolución del paro en el último año en el sector de la CONSTRUCCIÓN



AÑOS 2008-2009



Trelleborg-Inepsa: una **lucha** con **muchas batallas**

Se ha firmado un acuerdo con el que CCOO no está de acuerdo

Inepsa es una fábrica del automóvil, dedicada a la fabricación de fuelles de caucho. Durante décadas ha dado trabajo a varias generaciones en los locales que tiene en San Jorge. La planta tenía una plantilla de 380 trabajadores y trabajadoras en mayo del año pasado.

Desde que empezó la caída de la venta de automóviles en toda Europa, la dirección comenzó a despedir a los eventuales y a hablar de Expediente de Regulación de Empleo de suspensión temporal de empleo. Las amenazas se cristalizaron con la presentación en noviembre de un ERE temporal para la sección de inyección, después otro para la vulcanización y finalmente un expediente de despido de 35 trabajadores.

Durante todo este tiempo, desde CCOO (con un miembro en un comité de empresa de trece) venimos advirtiendo que la conducta de la dirección era errática, tomando medidas precipitadas, sin una reflexión profunda de la situación y cambiando de opinión continuamente. Además aprovechaba estas negociaciones para incumplir y modificar artículos del convenio de empresa, con una clara intención de cargar la bajada de pedidos, a las espaldas de los trabajadores. La mayoría del comité encabezado por UGT, ELA e Independientes, firmaron este ERE. Nuestro sindicato se opuso.

Cual es la sorpresa que a la vuelta de Navidad, la dirección anuncia un nuevo ERE de extinción de 91 empleos más. Demostrando, como habíamos advertido desde CCOO, que el ERE anterior era un engaño.

Pero la batalla de INEPSA ni es la única, ni la más grave. Enero del 2009 ha batido el record de aumento del paro y de presentación de expedientes de regulación. La decisión de los trabajadores y trabajadoras de INEPSA es coordinar su lucha con otras empresas en situación semejante, denunciar la conducta de la patronal que sólo tiene como alternativa a la crisis, despedir trabajadores y tranajadores...Y denunciar la pasividad del Gobierno de Navarra que aprueba todo tipo de EREs, incluidos los más fraudulentos.

ACUERDO

Al cierre de esta edición se ha firmado un acuerdo por parte de UGT para cerra el ERE de 45 contratos. Aunque los despidos se reducen a la mitad, nuestro sindicato no lo suscribe ya que obliga a 14 trabajadores a estar, durante un año, pendientes de la voluntad de la dirección de despidirlos o no. No nos fiamos de una dirección que reiteradamente ha incumplido los acuerdos firmados.



Los trabajadores y trabajadoras de INEPSA se han manifestado varias veces en contra del ERE.

Convenio de transportes de mercancías: negociaciones en **marcha**

El mantenimiento del empleo, punto prioritario a tratar para CCOO

En febrero se constituyó la mesa negociadora del convenio para el transporte de mercancías y operadores logísticos de Navarra. Este hito histórico que consiguió la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO de Navarra (FCT) incluyendo en el anterior convenio del transporte a los operadores logísticos, debe suponer que para este próximo se traten de manera específica sus condiciones laborales. La actual crisis económica y la falta de vergüenza y humanidad de muchas empresas al amparo de la misma, está ocasionando que muchos compañeros y compañeras de logística estén perdiendo sus puestos de trabajo.

“Por ello – afirma Javier Ibáñez, secretario general de FCT- el punto principal en esta negociación es el mantenimiento del empleo, exigiendo la introducción de cláusulas de subrogación y lucha contra la temporalidad, así como el mantenimiento del poder adquisitivo y la denuncia de todo aquel que quiera saltarse los derechos de los trabajadores y las trabajadoras”.

Nuestro sindicato ha planteado en su plataforma unos incrementos para todos los conceptos, incluido el kilometraje, IPC real+2% cada año de vigencia, con garantía de un incremento mínimo del 5%. CC.OO. propone además que la categoría de limpiadora se incrementará hasta alcanzar en el año 2009 1.000 € mensuales.

En cuanto a las dietas, se apuesta por eliminar el desglose y abonarla por día trabajado a razón de medias dietas o dietas completas. Asimismo, CCOO demanda incrementar la dieta internacional en un 10% y distinguir y uniformizar entre dietas de países de la CEE y de los no comunitarios.

Egun merkantzia-garraiorako negoziatzen ari den itunean, arlo honetako langileen lan baldintzak era berezi batean zehaztu behar dira.

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 Greño, 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





Información y orientación profesional, elementos estratégicos del Sistema de Cualificaciones

FOREM NAVARRA CELEBRÓ UN FORO SOBRE ESTAS CUESTIONES

A lo largo de este año está previsto que se publique el Real Decreto que regulará el procedimiento para evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías de formación no formal, uno de los principales instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este hecho permitirá que se inicie el proceso para que muchos trabajadores y trabajadoras de nuestro país puedan acreditar sus saberes.

En este escenario, la información y orientación profesional son otros elementos estratégicos de este sistema, ya que para los trabajadores y trabajadoras representa la puerta de entrada al proceso de adquisición, evaluación y acreditación de las competencias que les va a conducir a la cualificación a través de los correspondientes Certificados de Profesionalidad y/o Títulos de Formación Profesional.

Precisamente, para abordar esta temática se celebró el pasado diciembre en Forem Navarra el foro "La orientación profesional en el sistema de cualificaciones", con el objetivo de contribuir a analizar el papel de la información y orientación en el nuevo Sistema de

Cualificaciones; y de difundir entre los profesionales de este ámbito, instrumentos y herramientas metodológicas experimentadas en nuestra organización, para la información y orientación profesional en este nuevo marco de referencia.

La jornada se organizó en dos bloques temáticos, interviniendo, en primer lugar, Manolo Rodríguez, Secretario de Formación, Empleo y Política Social de CCOO de Navarra, y Pilar Ruiz, Técnica de Cualificaciones de FOREM, que expusieron la situación actual del Sistema de Cualificaciones Profesionales en Navarra, así como el papel de la información y orientación en el mismo. En la segunda parte del foro, intervinieron Marian Salaverría, Consultora y Formadora en RR.HH, y Edurne Labiano, Técnica del proyecto "Sistema Integrado de Orientación en Formación Profesional para el Empleo". Ambas ponentes presentaron instrumentos y metodologías para la orientación en el nuevo Sistema de Cualificaciones.

A esta sesión de trabajo asistieron orientadores y orientadoras profesionales y técnicos y técnicas de formación de diversas entidades como el Servicio Navarro de Empleo, Anafe, UGT, UPNA, Gaztelan, Anet, Anel, etc.

Informazio eta lanbide orientazioa, Kualifikazio Sistemaren osagai estrategikoak ditugu.

Nuevos cursos

Próximamente tendremos un nuevo listado en FOREM con acciones formativas dirigidas tanto a personas ocupadas como en situación de desempleo. Si deseas recibir información de la fecha de apertura del plazo de inscripción para esta programación, puedes darte de alta en el BOLETÍN INFORMATIVO en nuestras oficinas o en: www.foremnava-rra.org/altaboletin.htm

Te recordamos que la selección de alumnos y alumnas se realiza por riguroso orden de inscripción.

Foro de orientación profesional en Forem Navarra.



Situación de los inmigrantes en la coyuntura económica actual

En apenas unos meses hemos visto como el escenario económico ha variado radicalmente y con él, nuestro mercado laboral. En poco tiempo asistimos a una importante desaceleración económica que se traduce en un vertiginoso aumento del paro. El colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes es uno de los que sufren en mayor grado este deterioro. La recesión les está pasando una buena factura, como a muchas personas, pero quizás a ellos con mayor saña o crudeza dado que este colectivo tiene algunas peculiaridades.

Una de las vetas que más ha favorecido la incorporación de miles de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en los últimos años, en este país, ha sido un modelo productivo basado en actividades intensivas en mano de obra y con bajos costes salariales. Desde CCOO lo hemos venido repitiendo por activa y por pasiva. Y también las consecuencias que estamos viviendo si había un cambio de ciclo. Se creó mucho empleo en sectores intensivos en

mano de obra poco cualificada caracterizados por su baja productividad y que basaban su crecimiento en la abundancia de mano de obra barata. Sectores de actividad en los que las posibilidades de crecimiento son limitadas y condicionadas por el mercado interno, pues su producción no se puede vender en el mercado internacional. Y en estos momentos, todos sabemos que el consumo de los hogares está bajando, al igual que el de las empresas, atenazados ambos por una crisis de acceso crediticio, fuerte endeudamiento y pérdidas masivas de puestos de trabajo.

En este escenario de recesión económica adquiere mayor significado el desarrollo de políticas activas de empleo, que potencie la participación en el mercado de trabajo de los colectivos con mayor vulnerabilidad económica, tal y como se recoge en el nuevo Plan de Empleo. La integración hoy más que nunca pasa por el empleo. Debemos, con nuestro trabajo, favorecer la incorporación sociolaboral de la

población inmigrante en Navarra facilitando el acceso a las estructuras y recursos comunitarios.

Eduardo Jiménez, secretario de Migraciones de CCOO, apunta a que hoy por hoy, la única participación en la esfera pública, política, de los inmigrantes es a través nuestra, a través del sindicato y de entidades de Iniciativa social. Es decir, su constitución y visibilización como actores políticos pasa por los vínculos establecidos con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de la sociedad de acogida: "Esto nos da una legitimidad y una responsabilidad social con ellos; no les podemos abandonar ahora. Y menos con la que les está cayendo. En tiempos de vacas flacas cargar contra "el otro", el de fuera, el extranjero es un recurso nada novedoso, racismo, discriminación, xenofobia, palabras gruesas, escenarios viejos..."

[Lan merkatuan arriskurik handiena duten lagileen eskuhartzea enplegu-politika aktiboak sustatu behar dira.]



VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

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

Visítala y haznos llegar tu parecer.



Pedro Córdova. Responsable del Programa de Desarrollo Local de CEDAL

Basándose en el nivel de crecimiento de los últimos años el Presidente Alan García a fines de octubre del año pasado se atrevió a decir que el Perú estaba blindado ante la crisis y que el crecimiento en el 2009 no caería por debajo del 6.5%. Sin embargo, ni las proyecciones más optimistas plantean un crecimiento de este nivel por cuatro razones por lo menos: la caída de la demanda interna entre 5 y 6 puntos; la caída de los precios de los metales que seguirán cayendo; la disminución del gasto público, como resultado de una menor recaudación del impuesto a la renta (30%) y menos canon regional y municipal y; menor demanda por las exportaciones no tradicionales. El Tratado de Libre Comercio con EE.UU entró en vigencia en el peor momento, cuando EE.UU no quiere comprar sino vender.

Más allá de la soberbia gubernamental, lo cierto es que, al gobierno no le quedó otro camino que presentar un primer plan anti crisis que luego desechó con la salida del Ministro Valdivieso y presentó otro nuevo luego del ingreso de su reemplazante, el actual ministro Carranza.

Y es que, diversos hechos e indicadores van dando cuenta de cómo la crisis va "infectando" la economía peruana, afligiendo, como no podría ser de otra manera dentro de un modelo neoliberal, a los sectores de menores ingresos y en condiciones de pobreza. Como dice el economista Pedro Francke "Si muchas familias pobres no se beneficiaron durante los años de "vacas gordas", pues que no sufran ahora las consecuencias en los tiempos de "vacas flacas". Si ya la economía, por los ciclos provocados por el mercado, dejará a

La Crisis Global Ilegó al Perú

cientos de miles sin empleo y reducirá los magros precios que los campesinos reciben por sus productos, pues que tengan un alivio con mejor educación, salud y programas sociales"

Estos efectos se expresan de manera particular y alarmante en el empleo. Según la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos de Perú, afiliada a la CGTP, ya suman 5.561 los trabajadores que dejaron de trabajar en el sector entre diciembre y enero, mientras que el Ministerio de Trabajo calcula que al menos 4.000 trabajadores se quedaron sin empleo en este sector. Según esta misma organización, en la mayor minera de oro de Latinoamérica, Yanacocha, de la estadounidense Newmont Mining, unos 800 trabajadores contratados quedaron sin empleo, a pesar que el precio del oro, a diferencia de otros metales, creció.

Según diversos análisis, el sector de la micro y pequeña empresa (MYPE), se conforma a 3.228.397 de MYPES, el mismo que acoge más del 65% de la mano de obra del país y atiende el mercado interno, será uno de los sectores más afectados. Sólo en los últimos tres meses se reporta más de 100,000 empleos menos en este sector. Y esto sólo es el comienzo.

A pesar de que el gobierno anunció la compra de un millón de uniformes, calzados y carpetas a las MYPES, medida que no surtirá efecto para este año, lo cierto es que esta medida sólo beneficiaría a un número muy pequeño de MYPES (por lo general a las medianas empresas y no a las micro empresas que son la mayoría), siendo una expresión del trato excluyente del Estado para la mayoría de la MYPE del País. De los 10.000 millones de Nuevos Soles del plan anti crisis, se ha dicho que soles 2,100 millones se destinará para promover a las MYPE. De este monto: S/. 900 millones para programas de vivienda, que principalmente beneficiará a las grandes empresas constructoras; la

alternativa sería que las MYPE puedan proveer bienes y servicios.

Frente a la crisis, más gasto social

Un amplio sector de economistas, críticos al modelo económico y miembros de nuestra revista Actualidad Económica del Perú, coincide en señalar que frente a una situación de crisis se hace necesario aumentar el gasto social y por tanto el gasto público, como lo están haciendo otros países, para compensar la caída de la demanda y promover el mercado interno. Medidas como elevar los salarios a sectores de profesionales del Estado y a los sectores de menores ingresos, que básicamente compran producción nacional (ropa, alimentos, etc.) ayudarían a sostener el empleo y a que las micro y pequeñas empresas no mueran. Desarrollar un programa de empleo temporal para la construcción de pequeña y mediana infraestructura en el país (carreteras, puentes, postas médicas, escuelas, irrigaciones, etc.) sería igualmente una medida reactivadora. De igual forma se debería contemplar mecanismos de apoyo directo a los sectores más pobres, fortaleciendo los programas sociales existentes o creando otros. Lo importante es que el gasto sea de calidad, y dirigido a los sectores que más lo necesitan y no al salvataje de las grandes empresas que despiden trabajadores y trabajadoras, en una lógica puramente capitalista y al margen de todo concepto y práctica de responsabilidad social. En el Perú, la actual administración gubernamental, está lejos de una perspectiva que ponga en el centro del quehacer del Estado el respeto a la dignidad de las personas, peor aún en las épocas de crisis. Frente a ello, seguiremos batallando.

Peruko oraingo administrazioak ez du inolaz ere aintzat hartzen Estatuak pertsonen duintasunarekiko izan beharko lukeen begirunea.



Evolución de los accidentes de trabajo en Navarra

En términos generales, en la evolución de los accidentes de trabajo en Navarra se manifiesta una clara tendencia a la baja, en la medida en que la población ocupada ha crecido considerablemente en el período que va de 1999 a 2007. Así se desprende de un estudio elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC00 de Navarra con la colaboración del Instituto Navarro de Salud Laboral, que bajo el título "Evolución de los Accidentes de Trabajo en Navarra 1997- 2007 » analiza la evolución de los accidentes de trabajo en Navarra y de los costes laborales.

El incremento de empleo, tanto en Navarra como en el Estado, ha ido acompañado de una reducción de los índices relacionados con la siniestralidad laboral en jornada. En concreto, el Índice de Incidencia se ha reducido en la Comunidad Foral en el período 1999-2007 un 30,22% y en el Estado un 21,77%. Además mientras que Navarra registraba índices mayores que el Estado en el año 1999, esta situación se invierte a partir del año 2004, manteniéndose estos índices por debajo hasta el último año analizado.

En cuanto a los costes laborales, uno de los datos más significativos del informe es que en 2006 supusieron en Navarra el 1,32% del PIB.

El medio ambiente en la empresa

Así se titula este manual de consulta para los trabajadores y trabajadoras que ha editado asimismo la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente en colaboración con el ejecutivo foral.

Desde el convencimiento de que los trabajadores y trabajadoras tienen un papel fundamental en la protección del medio ambiente, nuestro sindicato considera que están legitimados para poder participar en los cambios que deben acometerse para mejorar la incidencia ambiental que la actividad productiva ocasiona. Para ello, entre otros aspectos, es preciso reforzar sus conocimientos en este ámbito y abundar al máximo en su sensibilización ambiental, así como poner a su disposición cuantas herramientas sean necesarias para que actúen en sus centros de trabajo. En definitiva, es necesario que conozcan los problemas ambientales existentes y sus consecuencias, que aprendan a detectarlos y que utilicen los mecanismos necesarios para intervenir.

Precisamente este manual ahonda en estas cuestiones.






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 ello, para personas que ponen en práctica el consumo responsable (vehículos híbridos o ecológicos) ofrecemos las mejores tarifas del mercado.

¡Infórmate de nuestras condiciones y descuentos exclusivos para afiliados a **CC00**

En tu delegación más próxima: **C. San Fermín, 69 - Pamplona - Tel. 948 29 02 95**

Servicio de Atención Telefónica
901 500 400



La **necesidad** de una **ágil** atención **jurídica**

Los efectos de la crisis económica están teniendo una evidente afectación en la atención jurídica. Desgraciadamente, la proliferación de expedientes de regulación y de extinción de contratos y el incremento de procesos de concurso de acreedores nos exige un incremento de la atención. Desde la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra detectamos un creciente aumento de reclamaciones por trabajo clandestino y precario. Son muchas también las reclamaciones que nos llegan de trabajadores y trabajadoras en impago generalizado de sus nóminas y finiquitos y que se ven abocados a reclamar vía judicial sus derechos -en procesos muy dilatados en el tiempo- para en muchos casos terminar en el Fondo de Garantía Salarial, cuya cobertura de prestaciones salariales e indemnizatorias no es siempre completa.

Pese a este panorama está claro que un buen asesoramiento y una ágil atención jurídica sigue siendo a veces la última esperanza que mantie-

nen los trabajadores y trabajadoras en momentos tan complicados. Debemos seguir esforzándonos en mejorar la calidad y la respuesta en la atención jurídica. Es en momentos como los actuales cuando la asesoría jurídica se destaca como un poderoso instrumento de acción sindical.



Jesús Aguinaga de la Asesoría Jurídica de CCOO atiende una consulta.

Peruko oraingo administrazioak ez du inolaz ere aintzat hartzen Estatuak pertsonen duintasunarekiko izan beharko lukeen begirunea.

Sentencias de interés

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo Nº 1 de Pamplona.

Los Servicios Jurídicos de CCOO de Navarra han obtenido una importante sentencia que reconoce el derecho de los funcionarios y funcionarias de la Administración de Justicia de Navarra a los días adicionales de vacaciones por razón de antigüedad. La Administración de la Comunidad Foral en la que aquellos están transferidos había denegado ese derecho que el Estado y la legislación básica reconoce a los funcionarios y funcionarias. La sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Navarra, frente a la que no cabe recurso, estima el derecho y reconoce incluso una indemnización por los días que no pudieron disfrutar en el 2008, aplicando entre otros argumentos el derecho de igualdad del art. 14 de la C.E.

Tribunal Supremo, Social, de 27 junio 2008. Empleados de hogar.

Cese del trabajador o trabajadora sin indicación de las razones ni reconocimiento de los derechos propios del desistimiento; no se presume el desistimiento y cabe considerar tal

cese como un despido improcedente por no ajustarse a los requisitos de forma. Derecho a la indemnización por despido y no a la prevista para el desistimiento.

Tribunal Supremo, Social, de 25 febrero 2008. Jornada irregular durante el año.

Si el contrato sólo comprende la parte del año en que hay un incremento de jornada respecto del promedio, el exceso se debe retribuir como horas extraordinarias. Afecta a trabajadores y trabajadoras temporales cuyo contrato comprende sólo el período de mayor duración de la jornada.

Tribunal Supremo, Social, de 3 junio 2008. Mayoría necesaria para tomar acuerdos.

Negociación colectiva a nivel de empresa: el cómputo de los votos no se hace por el número de representantes que participan en la comisión negociadora. Rige el voto ponderado en función de la representatividad de las respectivas organizaciones sindicales en el comité de empresa u órganos de representación del personal. Se extiende el mismo sistema que el fijado por el TS para la negociación de ámbito superior a la empresa.

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tel.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJON** 31590. Estación Renfe • Tel. y Fax: 948 81 42 54
CORELLA 31591. M^a Teresa Saez, 44 • Tel. y Fax: 948 40 11 02 **ESTELLA** 31200. Merindad, 21, bajo • Tel. y Fax: 948 55 42 51
MENDAVIA 31587. Miguel Pérez s/n • Tel. y Fax: 948 695 222 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4^a planta • Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, N^o7 A, planta 1^o, puerta B • Tel. y Fax: 948 75 07 98
SAN ADRIAN 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tel.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tel.: y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tel.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tel.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tel. y Fax: 948 64 53 95

30 EUROS

Proyecto
'Mi primer
empleo'



LUIS

Ciente de CAN.
Aporta **80 EUROS**
a los proyectos
que ha elegido.



10 EUROS

Proyecto
'Protege al
búho nival'



40 EUROS

Proyecto
'Comedor social
del barrio'

**Solo CAN te dice cuánto
gana contigo [transparencia]
y tú decides a qué proyectos
destinar 30 de cada 100 euros
de ese beneficio [participación]**

No dejes que otros decidan por ti

ÚNETE A LA BANCA CÍVICA. VEN A NUESTRAS OFICINAS O ENTRA EN CAN.ES



En CAN te decimos cuánto ganamos
con los productos que contratas y
cuánto aportan a los proyectos
sociales que eliges.

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA