



Navarra continúa por la senda de los
RECORTES

¡Conoce tus derechos!

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



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

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

¡Afílate!

CCOO, cerca de ti

Comarca de Tudela

Tudela

Eza, 5
948 82 01 44

Castejón

Estación renfe, s/n
948 81 42 54

Comarca de Sakana

Alsasua

Zelai, 79 bajo
948 56 40 51

Comarca de Sangüesa

Sangüesa

Mayor, 10
948 87 07 81

Comarca de Estella

Estella

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

San Adrián

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

Viana

Tudela, 9 bajo
948 64 53 95

Mendavia

Miguel Pérez, s/n
948 69 52 22

Comarca de Tafalla

Tafalla

Beire, 2 bajo
948 70 26 73

Peralta

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

Sede central

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

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

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

www.navarra.ccoo.es

@ccoonavarra



www.facebook.com/ccoonavarra



www.youtube.com/user/ccoonavarra



Una llamada a la reflexión

Hace cinco meses se constituyó el nuevo Gobierno de Navarra, liderado por Geroa Bai y apoyado por Bildu, Podemos e Izquierda-Ezker. Las expectativas generadas con el cambio de color del ejecutivo dibujaban un nuevo horizonte, una posibilidad real de cambiar en profundidad la orientación de las políticas que se venían aplicando bajo el dogma neoliberal de la austeridad. Un nuevo escenario para revertir los recortes, recuperar el estado del bienestar, dirigir la atención a las necesidades de las personas y luchar contra la desigualdad desde la acción de la política.

Desde el mismo día de su constitución, CCOO tendió la mano al nuevo Gobierno con un mensaje claro: si hay predisposición a alcanzar acuerdos que velen por el interés general, por la recuperación de los derechos de la clase trabajadora y por el desarrollo socioeconómico de esta tierra, el Gobierno Foral contará con la colaboración de nuestro sindicato.

CCOO representa al mundo del trabajo, a una parte muy importante de la ciudadanía de esta comunidad, y bajo esa responsabilidad el sindicato trasladó al nuevo ejecutivo un importante paquete de propuestas para que el cambio fuera realmente social y respondiera a las necesidades de las personas: inversión productiva para estimular la economía; empleo de calidad para luchar contra la precariedad; políticas activas de empleo para mejorar la situación de los más desfavorecidos; protección social para combatir la pobreza; educación, sanidad, dependencia y servicios públicos de calidad para luchar contra la desigualdad; reforma fiscal para sostener el estado del bienestar; y diálogo social para canalizar la participación de la sociedad en la toma de decisiones.

Pues bien, pasados los primeros meses desde la formación del nuevo Gobierno y a la vista de las primeras decisiones adoptadas por el mismo, desde CCOO no podemos más que mostrar nuestra decepción y preocupación con la situación que se está generando. Los presupuestos, la reforma fiscal, la gestión de la función pública o el diálogo social son elementos rectores fundamentales en la definición de la política económica y social, pero, lamentablemente, la orientación que el nuevo Gobierno da a estas iniciativas

apuntan en dirección opuesta a los intereses de la clase trabajadora.

La política del gasto, definida por el Ejecutivo en los presupuestos para 2016, persiste en los recortes sociales aplicados por anteriores gobiernos. Se recorta de manera drástica la inversión productiva, la innovación y la política industrial, se elimina la prevención de riesgos laborales y las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo. Más de 30.000 personas van a dejar de recibir recursos de empleo cuando más lo necesitan, lo que va a provocar un deterioro inminente del mercado laboral. La política de ingresos, definida en la reforma fiscal, continúa cargando el peso impositivo sobre las espaldas de los trabajadores. El ninguneo a los empleados y empleadas del sector público es constante, denegándoles la recuperación del poder adquisitivo perdido o proponiendo una Oferta Pública de Empleo desequilibrada e insuficiente para revertir los recortes y recuperar unos servicios públicos de calidad. Por si fuera poco, el nuevo Gobierno dinamita cualquier escenario de diálogo y concertación social, imponiendo unilateralmente unos nuevos Estatutos del SNE en los que se elimina la capacidad real de participación de los interlocutores sociales. Es curioso que en diez CCAA en las que ha habido cambios hacia gobiernos progresistas se hayan firmado acuerdos con los sindicatos para recuperar el diálogo social, mientras que en Navarra está sucediendo lo contrario.

Vemos con preocupación los primeros pasos del Gobierno, porque no responden ni a las necesidades de las personas, ni a las expectativas que se habían generado en la ciudadanía, ni van a servir para reactivar el empleo o luchar contra la pobreza y la desigualdad. Por eso reclamamos al nuevo Gobierno de Navarra que recapacite, que reflexione sobre las medidas que está adoptando y que posibilite, desde la participación de la sociedad civil articulada, un cambio real y social en la orientación de las políticas. Está a tiempo de reconducir su acción para ponerla al servicio de las personas en paro, de los excluidos, de quienes padecen pobreza, de los pensionistas, de las mujeres, de la clase trabajadora; en definitiva, de la mayoría social de esta Comunidad que clama trabajo, derechos, justicia y dignidad. Ese es el cambio que pide Navarra y el que CCOO seguirá reclamando.

Vemos con preocupación los primeros pasos del Gobierno, porque no responden ni a las necesidades de las personas, ni a las expectativas que se habían generado en la ciudadanía, ni van a servir para reactivar el empleo o luchar contra la pobreza y la desigualdad





Actualidad sindical

6 a 15



Continúan los recortes

16 a 21



Debate en la Escuela Sindical

22 a 25



Nuevo rumbo tras el 20-D

29



CCOO, contra la violencia de género

26 a 27

Opinión

30 a 31

Edita
Comisión Ejecutiva de
CCOO de Navarra

Dirección
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

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

Fotografía
Unión Sindical de CCOO de
Navarra
Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación
Cabinet Comunicación

Tirada
16.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

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

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



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

Secretaría General
Raul Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

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

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

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

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

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

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

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

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



La imagen

Los empleados públicos salen a la calle para denunciar su situación, tras conocer que el nuevo Gobierno de Navarra quiere volver a cebarse con este colectivo, retrasando hasta 2018 la devolución de la extra y dejando a los empleados públicos de Navarra en la peor condición del Estado. Una multitud de trabajadores y trabajadoras públicos, convocados por los 17 sindicatos con representación en la Administración Foral, salieron a la calle el pasado 15 de diciembre para concentrarse frente al Gobierno de Navarra y exigir la devolución de la paga en 2016. Mientras en el resto de comunidades autónomas van a recuperar la extra y van a percibir una subida salarial del 1% en 2016, en Navarra la consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia del Gobierno, María José Beaumont, ha limitado la negociación a elegir entre el 1% de incremento salarial o la recuperación de la extra, algo que no va en la línea de lo contemplado en el acuerdo programático ni en la línea de revertir los recortes y devolver los derechos a los trabajadores públicos.

Sube

Alcanzado un preacuerdo en el convenio del metal, que beneficia a 26.000 navarros

La Federación de Industria valora positivamente el preacuerdo alcanzado por CCOO y UGT, ya que consigue las prioridades marcadas al comienzo de la negociación: recuperación de poder adquisitivo tras la moderación salarial de los últimos años; y establecimiento de condiciones en el convenio para generar empleo indefinido en este sector, que ha visto cómo la crisis se ha cargado 10.000 empleos. Con este preacuerdo, CCOO pretende aportar oportunidades de empleo digno a la ciudadanía navarra.



El dato

30.931

CCOO estima que más de 30.000 personas van a dejar de percibir recursos de formación, empleo, igualdad de oportunidades o prevención de riesgos laborales en 2016 como consecuencia de los recortes presupuestarios. El Gobierno de Navarra recorta y suprime partidas que gestionaban los sindicatos, pero no las sustituye por servicios públicos u otro tipo de prestaciones. El sindicato augura un deterioro inminente del mercado laboral, ya que los recortes presupuestarios van a repercutir negativamente en los índices de siniestralidad y van a poner en riesgo los indicadores de formación, empleabilidad y empleo de Navarra, en los que hasta ahora la Comunidad Foral era líder.

Baja

CCOO denuncia la lamentable situación de la siniestralidad laboral.

El sindicato denuncia los graves accidentes laborales que se han registrado en este 2015. Los recortes y la crisis están sirviendo de excusa tanto a las empresas como a la Administración para abandonar lo más importante que tiene una persona trabajadora: su derecho a un trabajo seguro y saludable. Para CCOO todos los accidentes de trabajo se pueden evitar, y es obligación de las empresas hacerlo y de la Administración obligar a que se haga. Por ello, es necesario reforzar los efectivos de la Inspección de Trabajo de manera urgente con el fin de que puedan controlar y, en su caso sancionar, a las empresas que incumplan la normativa de prevención. En un tema tan importante como la vida y la salud de la clase trabajadora no se puede mirar a otro lado.





Sanidad

CCOO exige al Gobierno del PP que no publique el RD de prescripción de enfermería

La Federación de Sanidad de CCOO exige al gobierno del PP que no publique el RD de prescripción de enfermería, a la vez que insta al Consejero del gobierno de Navarra Sr, Domínguez que mantenga una posición firme en la misma exigencia y el compromiso de que en caso de que finalmente se publique, el Gobierno de Navarra recurrirá dicho RD para su no aplicación.

De producirse la publicación del RD del gobierno del PP, se generaría un deterioro en la práctica profesional de enfermería, produciendo demoras en la atención a los pacientes y aumentando de las listas de espera para todas las consultas, debido a que aquellos pacientes que hasta ahora eran atendidos directamente por la enfermera, serían nuevamente derivados a la consulta médica. CCOO se ha posicionado siempre a favor de la prescripción enfermera porque supone una mejora sustancial en la prestación sanitaria y en la rapidez en el acceso al sistema sanitario. Por ello, CCOO ha iniciado una recogida de firmas entre el colectivo de enfermería que en el Estado superan las 200.000 profesionales, de las cuales en torno a 6.000 están en la Comunidad Foral de Navarra.



Enseñanza

Los sindicatos de centros de atención a la discapacidad exigen al Gobierno el apoyo que prometieron cuando eran oposición

Los trabajadores y trabajadoras del sector de centros de atención a la discapacidad, convocados por CCOO, UGT, ELA y LAB, continúan con las movilizaciones para exigir un convenio digno que dé salida a su conflicto laboral. Exigen al nuevo Gobierno de Navarra el apoyo que ofrecieron a estos sindicatos cuando estaban en la oposición. Un apoyo que iba en la línea de las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras del sector sobre el cumplimiento del convenio.

Anabel Díaz, delegada de CCOO, ha afirmado que “las reuniones que ha habido hasta ahora con la Agencia Navarra para la Atención a las Personas han sido un mero postureo, una pose y un quedar bien cuando en realidad nos están ofreciendo una situación mucho peor que la que teníamos antes de convocar la huelga en el sector”. La delegada de CCOO ha explicado que, por una parte, “el consejero dijo en unas declaraciones en prensa hace unos días que iban a subir el salario de los trabajadores del sector; y por otro lado, revisando el presupuesto del próximo año, vemos que no existe ninguna partida presupuestaria concreta para este punto”.



Industria

CCOO valora que VW asegure las inversiones en Landaben, aunque advierte de la necesidad de rejuvenecer la plantilla

El representante del grupo Volkswagen ha asegurado que “las inversiones informadas (4.200 millones para las plantas españolas del grupo) están garantizadas”. Son las inversiones que se pactaron en el VIII Convenio Colectivo y por tanto la empresa confirma que va a cumplir con lo acordado. Ahora bien, el responsable de CCOO en la planta de Landaben, Eugenio Duque, ha vuelto a incidir en la necesidad urgente e imperiosa que a corto plazo hay que atajar en VW, que es el rejuvenecimiento de la plantilla ante el exigente trabajo de la cadena de montaje. Un tercio de la plantilla es mayor de 55 años, rejuvenecerla permitiría dar descanso a aquellas personas de más edad e ir incorporando a jóvenes, mejorando así los porcentajes de empleo entre este colectivo.

idad sindical

Sigue las últimas noticias en www.navarra.ccoo.es



Industria

CCOO, UGT y el sindicato alemán IG Metall se reúnen para debatir propuestas de desarrollo industrial

Los tres sindicatos han coincidido al señalar el importante papel que juega el diálogo social en el desarrollo de una política en el sector industrial y un fortalecimiento del tejido productivo que actúe como fuerza para salir de la crisis y generar empleo de calidad. CCOO coincide con el Gobierno en la necesidad de potenciar la investigación, la internacionalización, el apoyo a las Pymes, en el tema de la energía... Pero no podemos quedarnos en eso, sino volver a la senda de buscar espacios de colaboración para recuperar el diálogo social y la concertación que ha tenido tradicionalmente esta comunidad y que la ha distinguido precisamente, haciendo que tuviera mejores resultados en política industrial que otras comunidades de España.

Alemania es una potencia industrial de referencia, tanto en Europa como a nivel mundial, y es necesario tenerla en cuenta

para el desarrollo industrial de España. Desde el sindicato alemán IG Metall han analizado las causas de por qué la industria y la economía alemana se ha recuperado antes que otros países de la crisis y con mejores resultados, y se ha confirmado que "Alemania sigue teniendo un tejido industrial muy fuerte, con trabajadores cualificados, una formación dual que funciona muy bien y con un modelo de co-gestión en los comités de las empresas. IG Metall es un agente reconocido que participa en las propuestas y contribuye a que este modelo funcione". Está demostrado que los países con mejor calidad de vida y de Estado Social son los que más invierten en industria, porque este es el sector capaz de articular una salida de la crisis y de generar un empleo de calidad. Por eso nos tenemos que centrar en articular una sociedad industrial, enraizada y con proyección de futuro.

FSC

El Ayuntamiento de Pamplona reconoce la petición de CCOO de la necesidad de uso de equipos de protección multirriesgo

Desde hace más de un año, CCOO ha estado investigando la necesidad del uso de equipos de protección multirriesgo (chalecos antibalas, corte y pinchazo), así como los requisitos que este material debe reunir, y por fin el Ayuntamiento de Pamplona destina en sus presupuestos de 2016 una partida con 140.000 euros para esta finalidad.

La necesidad del uso de equipos de protección multirriesgo queda plenamente demostrada por las lesiones y fallecimientos a consecuencia de las agresiones sufridas por compañeros policías en el Estado, y que vienen reflejadas en el estudio estadístico realizado por ITEPOL (Instituto Táctico de Estudios Policiales) a lo largo del año 2014. Este estudio, la solicitud de calificación de EPI (Equipo de Protección Individual) y la dotación de estos equipos a todos los policías municipales que intervienen en la vía pública han sido presentadas por CCOO a la Administración en el Comité de Seguridad y Salud de marzo de 2015 en el Ayuntamiento de Pamplona.

#UnChalecoUnaVida



Salud laboral

CCOO pone en marcha una campaña para prevenir en el uso del glifosato

El glifosato es el herbicida más utilizado en el mundo y en nuestro país. CCOO ha puesto una campaña contra su uso: consideramos que debería prohibirse y dejar de utilizarse, ya que en el mercado existen alternativas menos dañinas tanto para las personas como para el medio ambiente. Por ello, CCOO ha elaborado una guía que recoge criterios de actuación sindical dirigidos a delegados de prevención de empresas con colectivos expuestos a glifosato. Además de informar del riesgo y de los sectores o colectivos con probabilidad de exposición, se proporciona a los delegados las pautas para identificar su presencia en la empresa y para reclamar la correcta evaluación del riesgo y la puesta en marcha de medidas preventivas. Además, el sindicato ofrece un catálogo de alternativas que posibilitan su sustitución.

Elecciones sindicales

CCOO continúa avanzando con fuerza en el proceso de elecciones sindicales

CCOO sigue sumando delegados y ganando fuerza para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la Comunidad Foral. Éstas son solo algunas de las empresas en las que el sindicato ha ganado en los últimos días, aumentando su representatividad.

Por ejemplo, CCOO ha obtenido la mayoría absoluta en las elecciones sindicales celebradas en Manipulados Mendavia, empresa dedicada a la fabricación de piezas de automóvil, en la que trabajan 225 personas. Allí, el comité de 9 delegados ha quedado compuesto de la siguiente manera: CCOO 6 delegados y 116 votos; ELA 2 delegados y 49 votos; y UGT 1 delegado y 25 votos. Anteriormente, el comité estaba formado por 13 delegados (porque trabajaban más de 250 personas) y la representación era: 5 CCOO, 5 UGT y 3 ELA, por lo que CCOO ha aumentado muy significativamente la representación obtenida en esta empresa con respecto a las anteriores elecciones.

El sindicato ha obtenido otra amplia mayoría absoluta en ICF-Faurecia, empresa de Burlada dedicada a la fabricación de correderas para asientos del automóvil. El comité ha quedado compuesto por 6 delegados de CCOO, 1 de UGT, 1 de ELA y 1 de LAB. El anterior comité estaba



representado por 4 delegados de CCOO, 2 de ELA, 2 de LAB y 1 de UGT.

En la empresa de seguridad privada Eulen, CCOO ha obtenido 4 delegados y 94 votos; ELA 4 delegados y 86 votos; LAB 2 delegados y 51 votos; UGT 2 delegados y 39 votos; y Solidari 1 delegado y 26 votos. El resultado anterior fue 3 delegados CCOO, 2 ELA, 4 LAB, 3 UGT y 1 Solidari.

CCOO también ha ganado en la empresa de seguridad privada de Barañáin, Segur Ibérica, donde trabajan 70 personas. El comité ha quedado compuesto por 3 delegados de CCOO (que ha obtenido 33 votos), 1 de UGT (que ha recibido 5 votos) y 1 de CSIF (que ha recibido 3 votos). Los trabajadores y trabajadoras revalidan así la confianza depositada en CCOO (en las anteriores elecciones CCOO obtuvo los 3 delegados en juego).

Por su parte, en la empresa Inquinasa, CCOO ha ganado las elecciones al obtener 3 delegados y LAB ha obtenido 2 delegados. CCOO también ha ganado las elecciones sindicales en las piscinas cubiertas de Tudela, donde trabajan 31 personas. Allí CCOO ha obtenido 2 delegados y ELA 1 (antes CCOO 1).

#Exigetusderechos
#ExigeCCOO

FSC

En defensa del convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Navarra

La FSC se ha concentrado frente a la sede de la Patronal de Transporte en reivindicación de la negociación del convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías en Navarra. CCOO quiere trasladar a los responsables de la CEN su malestar y su posición al respecto del bloqueo que la negociación del convenio sectorial de referencia está sufriendo por parte de la patronal del sector, en este caso la Asociación Navarra de Empresas de Transporte. ANET se ha negado sistemáticamente a tener reuniones serias con el fin de alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de dicho sector. Las pocas reuniones que durante estos siete años se han celebrado han sido exclusivamente para cubrir el expediente, presentando unas propuestas que sabían que iban a ser rechazadas por la parte social y negándose a negociar otras cosas que no fueran sus propuestas.



Elvis cantará en mi funeral



Porque **solo yo** decido cómo me voy

* Promoción válida hasta el 31.01.16

Nuevo

ATLANTIS
seguros

El servicio asegurador de tu sindicato

Seguro de Decesos

Ahora **15%** de descuento*

Con coberturas muy innovadoras

Además de las coberturas tradicionales, incluye:

- Declaración de voluntades de sepelio
- Testamento gratuito anual
- Asistencia psicológica al duelo

Infórmate en
ATLANTIS:

C. San Fermín, 69 - Pamplona Tel. 948 29 02 95
amr@atlantisgrupo.es / hea@atlantisgrupo.es

Área Pública

CCOO impugna el DF que aprueba los Estatutos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

La FSC ha impugnado el DECRETO FORAL 242/2015, de 14 de octubre, por el que se modifica el Decreto Foral 63/2012, de 18 de julio, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

La Sección de Valoración Clínico Laboral e Inspección Médica del Servicio de Salud Laboral del ISPLN es la encargada de realizar el control de Incapacidad Temporal de las bajas laborales de toda la Comunidad Foral, por lo que tienen conocimiento y acceso a la historia clínica del personal que trabaja o ha trabajado en Navarra. No es de recibo que la misma unidad orgánica que ha tratado y es posible que siga tratando y conociendo las incapacidades laborales con distintas empresas sea la misma que va a encargarse del reconocimiento médico que puede determinar o no el acceso de los aspirantes a la Función Pública.

Esta situación, que no se daría con los aspirantes que procedan de otras provincias y que nunca residieron en Navarra, perjudica a los aspirantes que trabajan o han trabajado en Navarra. Además puede suponer un problema para los profesionales que realizan el examen médico, al no poder separar el conocimiento previo de la historia clínica de la exploración realizada con motivo del reconocimiento previo al ingreso en la Administración. Por ello, como ha declarado el Tribunal Supremo, esta forma de actuación infringe los artículos 4.1 y 11.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Pensionistas

CCOO alerta de un empobrecimiento de las personas mayores en Navarra

El pasado 18 de noviembre, los secretarios generales de las Federaciones de Pensionistas de CCOO a nivel estatal y autonómico presentaron los informes sociales 2015, en los que se analizaba la situación de las personas mayores a través de indicadores que miden su evolución demográfica, las pensiones y los recursos de la Ley de Dependencia, así como el impacto de la crisis y los efectos de las medidas adoptadas en el marco de las políticas de "ajuste" sobre este grupo de población.

Estos informes ponen de manifiesto que se está produciendo un aumento alarmante de la pobreza en las personas con menos recursos y mayor vulnerabilidad, lo que está provocando que las pensiones sean la única fuente de ingresos en cientos de miles de hogares. Desde la Federación de Pensionistas de CCOO entendemos que la crisis no puede suponer una rémora en los niveles de desarrollo alcanzados y de los derechos conseguidos y ya consolidados a lo largo de décadas. Desde este informe hacemos una apuesta firme por el sistema público de pensiones y la defensa de los servicios públicos, que han mostrado su eficacia en la situación actual en la que nos encontramos. Defender y reconquistar derechos y poner fin a las injustas políticas de austeridad es ahora la prioridad para CCOO.

Pensionistas

Actividades de los mayores para 2016

Desde CCOO y la Asociación ANAJUP seguiremos potenciando el envejecimiento activo en el colectivo de las personas mayores, fomentando la visión positiva de la etapa adulta con actividades orientadas a: realización de actividades culturales y de ocio; actividades de formación con cursos de informática, cursos sobre autocuidados para la salud y prevención de enfermedades; y realización de jornadas informativas que afectan al colectivo de personas mayores, como pueden ser, jornadas sobre sanidad, pensiones, protección social, dependencia y envejecimiento activo, entre otras. Aprovechamos para animaros a todos y todas a participar en las actividades que se programen y a que realicéis las sugerencias que consideréis oportunas para un mejor desarrollo de las mismas.





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.





La primera concentración conjunta de los sindicatos de Función Pública tuvo lugar el pasado 15 de diciembre frente al Gobierno de Navarra para exigir la devolución de la paga extra en 2016.

Área Pública

El “Gobierno del cambio” incumple y decepciona a los empleados públicos

Los responsables del Área Pública de CCOO de Navarra, Cecilio Aperte, Maite Rocafort y Carmen Pueyo, han calificado de “decepcionantes” y “auténtica tomadura de pelo” las propuestas que el Gobierno de Navarra llevó a la Mesa General de la Función Pública el pasado 1 de diciembre. El Área Pública de CCOO rechaza el retraso del cobro íntegro de la extra de los funcionarios hasta 2018 bajo la excusa del “techo de gasto” y denuncia que el nuevo Gobierno de Navarra no tiene ninguna intención de revertir los recortes a los empleados públicos, a pesar de que los partidos que los sustentan lo contemplaban en el acuerdo programático.

El Área Pública de CCOO de Navarra, integrada por las federaciones de Servicios a la Ciudadanía, Enseñanza y

Sanidad, considera que es “inaceptable” la propuesta sobre la extra y señala que el Gobierno quiere “volver a pegar otra torta a los trabajadores públicos de Navarra al dejarles en la peor situación

del conjunto del Estado, ya que el resto de comunidades autónomas van a recuperar la extra y van a percibir una subida salarial del 1% en 2016”. En este sentido, Cecilio Aperte, secretario de

El nuevo Gobierno de Navarra quiere volver a pegar otra torta a los trabajadores públicos retrasando hasta 2018 la devolución de la extra y dejando a los empleados públicos de Navarra en la peor condición del Estado

CCOO, junto al resto de sindicatos de Función Pública, ha iniciado ya un proceso de movilizaciones para exigir que se reviertan los recortes y se recuperen los derechos y las condiciones de los trabajadores públicos

Los responsables del Área Pública de CCOO de Navarra, Cecilio Aperte, Maite Rocafort (izq.) y Carmen Pueyo (der.), calificaron de "decepcionantes" y "auténtica tomadura de pelo" las propuestas que el Gobierno de Navarra llevó a la Mesa General de la Función Pública el pasado 1 de diciembre.



la FSC y coordinador del Área Pública de CCOO de Navarra, ha censurado la actitud de la consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia del Gobierno de Navarra, María José Beaumont, quien "ha limitado la negociación a elegir entre el 1% de incremento salarial o la recuperación de la extra".

CCOO ya hizo una propuesta articulada en septiembre para revertir los recortes, devolver los derechos a los trabajadores públicos, mejorar el empleo y calendarizar las medidas, pero el Gobierno está dilatando y evitando entrar en cualquier proceso de negociación, porque no tiene el más mínimo interés. El Ejecutivo Foral está engañando a la ciudadanía, intentando situar en los medios de comunicación una negociación que en la realidad no existe. El Área Pública del sindicato advierte de que CCOO va a seguir exigiendo negociación, "pero no vamos a ser los convidados de piedra de nadie".

Ante esta situación, el Área Pública de CCOO ha iniciado un proceso de reuniones y movilizaciones junto a los 17 sindicatos con representación en la Administración Foral, con el objetivo de manifestar el malestar con las decisiones del Gobierno y para seguir defendiendo los derechos de los trabajadores y la calidad de los servicios públicos. La

El Gobierno está dilatando y evitando entrar en cualquier proceso de negociación, porque no tiene el más mínimo interés. Quiere engañar a la ciudadanía, intentando situar en los medios de comunicación una negociación que en la realidad no existe

primera concentración tuvo lugar el pasado 15 de diciembre frente al Gobierno de Navarra para exigir la devolución de la paga extra en 2016.

Una OPE que ignora la oferta en castellano Por su parte, la responsable de la federación de Enseñanza, Maite Rocafort, censuró que el Gobierno llevase a la mesa negociadora la misma Oferta de Empleo Público en educación que ya ha rechazado hasta el propio Parlamento de Navarra. Rocafort denuncia que la OPE ignora deliberadamente la oferta de castellano provocando un desequilibrio sin precedentes entre las plazas de euskera y castellano y rompiendo la igualdad de condiciones entre el profesorado de ambos idiomas. CCOO exige que se retire la OPE hasta que sepamos que va a pasar con la revisión del modelo PAI.

Finalmente la responsable de la federación de sanidad, Carmen Pueyo, también mostró su decepción con una reunión en la que se habían generado muchas expectativas: "Es la primera convocatoria de Mesa General con el nuevo Gobierno y hemos salido peor de lo que habíamos entrado". Pueyo criticó que no se tratara ningún tema de sanidad y calificó de decepcionante la propuesta sobre la extra: "Ahora que son Gobierno no cumplen sus promesas electorales".



La movilidad sostenible a los centros de trabajo

La **movilidad sostenible** es más **SEGURA, EQUITATIVA, SALUDABLE, EFICIENTE, ECONÓMICA Y COMPETITIVA**, pero exige **IMPLICACIÓN, COMPROMISO, DIÁLOGO Y CONSENSO**.



INFÓRMATE Y PARTICIPA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

Avda. Zaragoza, 12- 6ª planta, 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90
mambiente@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es



Industria

Alcanzado un preacuerdo en el convenio del metal, que beneficia a 26.000 navarros

La Federación de Industria valora positivamente el preacuerdo alcanzado por CCOO y UGT, ya que consigue las prioridades marcadas al comienzo de la negociación: recuperación de poder adquisitivo tras la moderación salarial de los últimos años; y establecimiento de condiciones en el convenio para generar empleo indefinido en este sector, que ha visto cómo la crisis se ha cargado 10.000 empleos. Con este preacuerdo, CCOO pretende aportar oportunidades de empleo digno a la ciudadanía navarra.

El convenio de metal de Navarra afecta a más de 26.000 trabajadores, a empresas grandes y pequeñas, con beneficios y pérdidas, y el objetivo fundamental del mismo es alcanzar unos acuerdos mínimos que cubran a todos. Ante un reto así, siempre habrá quienes vean la botella medio llena o medio vacía, los que miremos las cosas buenas del acuerdo y quienes, como siempre, en el caso de ELA y LAB, sólo vean cosas malas, a pesar de que tanto ellos como el conjunto de los trabajadores navarros se van a beneficiar de lo preacordado:

1. La vigencia del presente Convenio Siderometalúrgico de Navarra será de 3 años (2015, 2016 y 2017).

2. El incremento salarial anual será del 1% en 2015, el 1,5% en 2016 y en 2017 el incremento será el que se acuerde en el AENC, con garantía del poder adquisitivo. Esta subida se aplicará a todos los conceptos de las tablas salariales del convenio. Estos incrementos podrán ser mejorados en los pactos de empresa que se puedan negociar.

3. La jornada anual oficial del convenio sigue siendo de 1.695 horas.

4. Flexibilidad: bolsa de disponibilidad de horas (art. 30 del anterior convenio); se incrementará hasta 80 horas al alza y hasta 88 horas a la baja.

En la flexibilidad al alza, la compensación de las horas será en tiempo de descanso, hora por hora, con las si-



guientes mejoras: por las primeras 49 horas utilizadas el trabajador dispondrá de un día de descanso. Y si se utilizan más de 73 horas se generará otro día de descanso adicional. Por lo tanto, si la empresa necesita hacer uso de la totalidad de la bolsa de horas al alza, la jornada anual del trabajador se reducirá en 16 horas, bajando a 1.679 h/anuales. Además de los días a compensar en descanso, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute de hasta 4 de ellos para conciliar su vida laboral con la personal y familiar. Por otra parte, si la empresa tiene problemas (falta de trabajo...), ésta podrá aplicar la flexibilidad a la baja y el trabajador no tendrá que ir a trabajar, cobrando su sueldo sin necesidad de consumir su seguro de desempleo mediante la aplicación de un ERE. La bolsa no podrá ser aplicada por parte de la empresa en caso de ERE, despidos, etc.

5. Se establece que el Acuerdo Excepcional para la Competitividad (art 29.2) se incrementa de 40 horas a 48 horas. Del total, 16 h podrán aplicarse por la empresa sin acuerdo, pero solo en aquellas empresas que no apliquen despidos colectivos, y siempre que esta medida sirva para conseguir planes de desarrollo industrial, inversiones y nuevo productos. Como compensación, los trabajadores implicados generarán un día de asuntos propios. La compensación de esa jornada para la competitividad consistirá en el abono de

las horas trabajadas a razón de hora ordinaria según el salario real. Además, por las primeras 16 horas se abonará un plus de 0.25% de salario y por el uso de las 32 h restantes se abonará otro 0.25% más.

6. Establecimiento de un plan de empleo indefinido: los trabajadores de nueva contratación dentro del Grupo 7 serán fijos desde el primer día a cambio de permanecer dentro de dicho grupo durante dos años. Este plan también podrá aplicarse a quienes estén actualmente en el grupo 7 bajo modalidades de contratación temporal.

7. Finalmente se ha cerrado la negociación del convenio con un preacuerdo en materia de permisos retribuidos que mejora lo pactado en el anterior convenio y aclara aspectos que han sido objeto de polémica durante los dos últimos años, desplazamiento y comienzo de las licencias. Hemos cerrado avances importantes en el capítulo de desplazamientos transnacionales y se han acordado adecuaciones a la ley y mejoras en el ámbito de la igualdad, la salud laboral y el medio ambiente.

Una vez ratificado el preacuerdo por el Consejo de CCOO de Industria de Navarra, pasaremos a redactar y registrar el texto consolidado del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra.



Servicios

No a la apertura de domingos y festivos en comercio

CCOO exige un modelo comercial que garantice un empleo de calidad y mejore las condiciones laborales y de salud de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

El pasado 11 de noviembre se actualizó la composición del Consejo de Comercio de Navarra, del que CCOO forma parte junto con otras organizaciones sindicales, asociaciones de consumidores y usuarios y organizaciones empresariales. Con posterioridad, se celebró la reunión anual en la que, entre otros asuntos, se trató el tema de aperturas de comercios en domingos y festivos, regulado en la Ley Foral 15/2013, que establece criterios para la apertura autorizada de 10 domingos y festivos.

Aunque desde CCOO no se cree necesaria la apertura de ningún domingo o festivo, teniendo en cuenta el alcance legal al que estamos sujetos, nuestro sindicato estaría dispuesto a considerar una reducción progresiva de aperturas de festivos, siempre con el objetivo y compromiso de llegar a cero.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del sector están sufriendo una desregulación muy significativa, con un efecto muy perverso y negativo sobre la conciliación de su vida

laboral y familiar, deteriorada de forma exponencial. Los ingredientes para este empeoramiento son los ya sabidos: crisis económica, aplicación de reforma laboral y presión por parte de las grandes superficies para liberalizar horarios.

Las consecuencias sociales son de gran calado, ya que lejos de poderse demostrar mayores beneficios empresariales, el desarrollo del sector comercial queda desequilibrado, al producirse un descenso muy significativo en las tiendas de proximidad en los barrios, acompañado de una gran pérdida de empleo. Con unos recursos más limitados, los trabajadores se ven abocados a las prolongaciones de jornada, reducción de los tiempos de descanso, inestabilidad laboral... factores que están incidiendo negativamente en la salud de los trabajadores y en la calidad del empleo. También los efectos

medioambientales son negativos, provocando un derroche en el consumo de energía y la necesidad del uso de transporte privado, así como la contaminación por ruido y mayor inseguridad ciudadana.

CCOO recuerda el dictamen de la Comisión de Empleo Europeo, que votó NO a la obligatoriedad de trabajo en domingos, por un mayor rigor en la regulación de las horas de apertura de los comercios y por salarios que permitan una vida digna de las personas que trabajan en el sector. Reclamamos potenciar el comercio de proximidad y que se dote al sector de un plan de empleo y consolidación, con participación de todos los agentes sociales, sindicales y empresariales. En esta línea, CCOO exige un modelo comercial que garantice un empleo de calidad y mejore las condiciones laborales y de salud.

Además de que CCOO no ve necesaria la apertura en domingos y festivos, hay que recordar que la Comisión de Empleo Europeo votó NO a la obligatoriedad de trabajar en tales días

CCOO de Navarra ha desarrollado a lo largo del 2015 un programa de fomento de la Responsabilidad Social Empresarial, dentro del cual se han organizado varias jornadas sobre iniciativas en buenas prácticas de RSE, la RSE como sistema de gestión en las organizaciones, la información en la RSE como respuesta a las demandas de los grupos de interés, etc. Hablamos con Orencio Vázquez, uno de los ponentes que ha participado en las jornadas, para que nos dé las claves del futuro de esta herramienta de responsabilidad social en las empresas.



El pasado 10 de diciembre se celebró en el Tribunal Laboral una jornada para dar a conocer, a través de la experiencia sindical, varias iniciativas de buenas prácticas que se están llevando a cabo en diferentes empresas de Navarra, como TRW Frenos, ISS o General Mills, y también de ámbito internacional, como Repsol. La finalidad es que estas iniciativas sirvan de ejemplo para que otras empresas y sectores puedan replicar estas experiencias.

Responsabilidad Social Empresarial

La RSE es un fenómeno que nos acompaña desde mediados de los años 50; si bien en los últimos diez años es cuando mayor impulso ha tenido entre diferentes empresas, llevando a muchas de ellas a tener una nueva cultura empresarial orientada más hacia la sostenibilidad y responsabilidad con sus grupos de interés. Desde CCOO se viene trabajando desde hace más de 13 años para evitar que las declaraciones de intencionalidad o las propias memorias se conviertan en un mero lavado de imagen, y

La RSE, clave para cambiar hacia un modelo económico más sostenible

haya una coherencia entre lo que dice y lo que hace la empresa.

Para ello es importante avanzar hacia una cooperación entre diferentes actores, sociedad, instituciones públicas, privadas, empresas, organizaciones sociales, sindi-

cales, etc., para que entre todos logremos avanzar para: transformar la voluntariedad en compromisos voluntarios; convertir la competitividad generada en competitividad responsable; alcanzar la cohesión social, impulsar el desarrollo sostenible y cambiar el modelo productivo; etc.

Orencio Vázquez, coordinador del Observatorio de RSE de España

“Hacen falta incentivos para que la RSC se incorpore a las empresas”

¿Qué es para ti la RSE?

La responsabilidad social consiste en la gestión de los impactos y externalidades que tiene una organización sobre el medioambiente, los trabajadores, los derechos humanos y las comunidades donde están actuando.

¿Cuál crees que es su futuro?

Es incuestionable que el modelo económico debe cambiar. Tenemos grandes retos que afrontar como sociedad y la empresa debe convertirse en un actor imprescindible en ese proceso de transformación. Para ello debemos contar con nueva regulación, con incentivos (tanto públicos como privados) y con información suficiente sobre el comportamiento de la empre-



sa, para que el consumidor e inversor cuente con opciones. La RSC es una herramienta para incorporar a la empresa en un modelo de desarrollo sostenible.

¿Qué beneficios tiene para los trabajadores y trabajadoras aplicar una buena política de RSE?

Los beneficios serán mutuos: la empresa logrará una mayor

implicación de sus empleados y éstos se beneficiarán de la buena marcha de la empresa, además de incrementar el orgullo de pertenencia. Para que una empresa sea socialmente responsable tiene que tener en cuenta a sus trabajadores en la toma de decisiones y adoptar un comportamiento equilibrado con los mismos en base a un diálogo constante y abierto. Una cuestión clave en relación a los trabajadores es que la responsabilidad social debe ser complementaria a la negociación colectiva, nunca sustitutiva.

¿Por dónde debería ir la posición sindical respecto a la verificación?

Los trabajadores, a través de la representación sindical, deben participar tanto en el desarro-

llo de estrategias de RSC como en prestar su conformidad a la información que la empresa suministre en el ámbito de la RSC. La credibilidad y fiabilidad de la información en RSC, más concretamente de las memorias de sostenibilidad, es uno de los grandes temas pendientes.

¿Cuáles crees que son las deficiencias que en estos momentos tienen las empresas en el tema de la RSE?

Hay una falta de interiorización real. Hasta que realmente no haya incentivos por parte de la administración y por parte de los ciudadanos a través de sus actos de consumo e inversión, difícilmente la RSC pasará de ser una herramienta de marketing a convertirse en algo estratégico dentro de la empresa.

- El fomento a la inversión se recorta en 10,6 millones (-30%), la promoción de la I+D+i en 5,7 millones (-17,6%) y el plan tecnológico en 3 millones (-12,4%). Asimismo se recortan drásticamente las partidas de energías renovables (-51%), la promoción de áreas de actividad económica (-10,2%), las actividades de proyección internacional (-17,9%) y las de acción internacional (-9,9%).

- Estos recortes van a suponer menos empleo, empleo de peor calidad y renunciar a la política industrial, al cambio de modelo productivo y a los sectores de mayor valor añadido y mayor base tecnológica.

- CCOO denuncia, asimismo, que los recortes en prevención de riesgos laborales, en innovación, en formación y en cualificación de los trabajadores van a repercutir directamente en un empeoramiento directo de las condiciones de trabajo.

Valoración del Anteproyecto de Presupuestos

Los recortes del nuevo Gobierno van a lastrar la reactivación de la economía y el empleo

Comisiones Obreras ve con mucha preocupación la orientación económica del anteproyecto de presupuestos presentado por el Gobierno de Navarra para el año 2016. El sindicato anuncia que va a exigir al Gobierno una rectificación de las principales partidas y pide a las fuerzas progresistas que hagan lo posible por modificar unos presupuestos que van a poner en riesgo el crecimiento económico y la creación de empleo, que son lesivos para los derechos de los trabajadores y que no revierten los recortes sociales que hemos sufrido con los anteriores gobiernos.

CCOO se muestra decepcionado y muy preocupado con las cifras del Anteproyecto de Presupuestos. En opinión del sindicato, la propuesta no responde ni a las necesidades de las personas ni a las expectativas que se habían generado en la ciudadanía, y contempla, además, recortes inconcebibles sobre la política económica y sobre derechos fundamentales de los trabajadores. Los analizamos en el siguiente reportaje.

- Los tímidos avances en Educación, Sanidad y Servicios Públicos en general no son suficientes para revertir los recortes de los gobiernos anteriores.

bierno
n
o



¿Qué suponen los recortes?



1. Menos empleo

Los recortes en inversión productiva, política industrial e I+D+i van a poner en riesgo el crecimiento económico y la creación de empleo en el corto plazo. Para CCOO es incomprensible que se recorten aquellas partidas que van destinadas a estimular la reactivación de la economía, la actividad industrial y el tejido productivo, y en consecuencia, a la estimulación de la creación de empleo de calidad.

La partida destinada a fomento de la inversión se recorta el 10,6 millones de euros, es decir más de un 30% respecto a la de 2015: el nuevo Gobierno de Navarra recorta en un tercio las subvenciones destinadas a impulsar las inversiones de las empresas, inversiones que son estratégicas para afianzar el empleo. En la misma línea, la promoción de áreas de actividad económica se recorta un 10,2%.

La promoción de la I+D+i y la planificación energética se recorta en 5,7 millones de euros (-17,6%), precisamente cuando más necesaria es para cambiar

el modelo productivo y avanzar hacia sectores más tecnológicos, de mayor valor añadido y con empleos de calidad. El plan tecnológico de Navarra sufre un recorte de más de 3 millones de euros (-12,4%). Asimismo la partida de energías renovables se recorta un 51%. Descienden también las partidas destinadas a impulsar la internacionalización de nuestro tejido productivo: las actividades generales de proyección internacional descienden un 17,9% y las de acción internacional un 9,9%.

Los recortes en inversión productiva, política industrial e I+D+i van a poner en riesgo el crecimiento económico y la creación de empleo en el corto plazo

2. Peor calidad del empleo,

Los recortes en prevención de riesgos laborales, en innovación, en formación y en cualificación de los trabajadores van a repercutir directamente en un empeoramiento directo de las condiciones de trabajo.

El departamento de relaciones laborales y prevención de riesgos se recorta en 1,3 millones de euros, un -33,2%. Especialmente alarmante es la aniquilación de las partidas destinadas a la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud laboral. Precisamente en un momento en el que está repuntando la siniestralidad laboral, en el que crecen los accidentes y las muertes en el trabajo como consecuencia de la generalización del empleo precario, el Gobierno de Navarra elimina de un plumazo la política de salud laboral. CCOO advierte de las graves consecuencias que puede tener esta decisión, como un incremento considerable de los accidentes de trabajo especialmente en las pequeñas y medianas empresas, donde operaban principalmente estos programas.

CCOO denuncia que el Gobierno de Navarra introduce un fuerte recorte a las políticas activas de empleo cuando más necesarias son, con una reducción de 3,4 millones de euros (-8,75%) de la actividad del Servicio Navarro de Empleo. Los programas de formación en concurrencia competitiva pasan

¿Qué se recorta?

- Prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud laboral (-100%)
- Políticas Activas de Empleo (-8,75%)
- Formación para el empleo (-14%)
- Empleabilidad colectivos más vulnerables (-43%)
- Promoción igualdad en el ámbito laboral (-100%)



¿Qué se recorta?	¿Qué consecuencias va a tener?
• Fomento de la inversión (-30%) • Promoción áreas de actividad económica (-10,2%) • Promoción de la I+D+i y plan. energética (-17,6%) • Plan tecnológico de Navarra (-12,4%) • Energías renovables (-51%) • Proyección internacional (-17,9%)	• Menos innovación • Menos internacionalización • Menos estímulos a las empresas • Menos política industrial • Menos crecimiento económico • MENOS EMPLEO

más desigualdad

de los 7 a los 6 millones de euros (-13,8%), pero esa actividad no es asumida por la gestión pública, que sólo crece en 500.000 euros (de 9,38 a 9,95 millones de euros). Desaparece de un plumazo la política de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que no es asumida por ningún otro departamento y se recortan de manera drástica (-43%) los convenios dirigidos a la mejora de la empleabilidad, la orientación laboral y los itinerarios personalizados de los desempleados, especialmente de los colectivos que tienen más dificultades.

En opinión de CCOO estos recortes van a poner en riesgo el liderazgo de Navarra en materia de políticas de empleo, lo que va a suponer una reducción muy significativa de los recursos que vienen del Estado, y lo que es peor, va a suponer un empeoramiento significativo de las tasas de empleabilidad y empleo, es decir, de las probabilidades de los navarros para salir del paro.

El Gobierno de Navarra introduce un fuerte recorte a las políticas activas de empleo cuando más necesarias son

¿Qué consecuencias va a tener?

- 3.600 empresas con 100.000 trabajadores se van a quedar sin asesoramiento en materia de salud laboral
- 13.600 trabajadores y desempleados se van a quedar sin cursos de formación y sin recursos de mejora de la empleabilidad.
- Desaparece la política de igualdad en el ámbito laboral
- MENOS CONTROL DE ACCIDENTES
- PEOR CALIDAD DEL EMPLEO
- MÁS DESIGUALDAD



3. No se revierten los recortes en los servicios públicos

Para CCOO los tímidos incrementos en los capítulos de educación, en sanidad y en los servicios públicos en general no suponen la reversión de los recortes que había prometido el nuevo gobierno. El anteproyecto de presupuestos no recoge las aspiraciones de recuperación de derechos de las trabajadoras y trabajadores públicos. No contemplan la devolución de la paga extra sustraída en 2012, a pesar de que los grupos políticos que sustentan el Gobierno de Navarra aprobaron la LF 28/2012 que establecía un complemento por pérdida de poder adquisitivo cuando estaban en la oposición. No incorporan la recuperación de una parte del poder adquisitivo perdido por el personal durante la crisis. No contemplan tampoco la posibilidad de una OPE encaminada a recuperar los niveles de empleo que el Acuerdo de condiciones de empleo recogía para 2010-2011. No avanzan en la reposición de los ratios en educación. Ni, en definitiva, avanzan en la reversión de derechos imprescindible para recuperar los niveles de calidad que los servicios públicos tenían antes de la crisis y que CCOO va a mantener como una de sus prioridades en la acción sindical.

El presupuesto de Educación aumenta en un escaso 4%, claramente insuficiente para recuperar los niveles de inversión del 2011 y años anteriores.

Aumentan las partidas de personal destinadas al personal contratado temporal, pero bajan las destinadas al personal fijo.

En relación a los idiomas, la propuesta conlleva menos para el inglés y más para el euskera. Las partidas se mantienen de forma global, desatendiendo la necesidad de aumentar la formación del profesorado en inglés, una de las críticas más unánimes al anterior ejecutivo. Pero, además, hay una desviación de fondos del inglés al euskera. En relación a las Escuelas Rurales y el Ciclo 0-3, se mantiene el presupuesto prácticamente igual, con un incremento de apenas un 1%. Tampoco aumenta el presupuesto para Atención a la diversidad y necesidades educativas especiales.

Los tímidos incrementos en los capítulos de educación, en sanidad y en los servicios públicos en general no suponen la reversión de los recortes que había prometido el nuevo gobierno

¿Qué se recorta?

- Los tímidos avances en Educación y Sanidad no revierten los recortes de los últimos años.
- No se recuperan los derechos de los trabajadores y trabajadoras públicos perdidos durante la crisis

¿Qué consecuencias va a tener?

- PEOR CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
- MENOS COHESIÓN SOCIAL



Más de 30.000 personas dejarán de recibir servicios de empleo

Comisiones Obreras ha elaborado un estudio para cuantificar las consecuencias que los presupuestos de Navarra van a tener sobre el mercado laboral de la Comunidad Foral. El sindicato alerta de que los recortes en materias como la prevención de riesgos laborales, las políticas activas de empleo o la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral van a suponer, en el corto plazo, un deterioro importante de las condiciones de trabajo y del propio mercado laboral.

El estudio analiza las actividades que se van a dejar de realizar y las personas que se van a dejar de atender como consecuencia de los recortes en las partidas que hasta ahora gestionaban los sindicatos. CCOO denuncia que el anteproyecto de presupuestos no contempla una sustitución de estas partidas por recursos públicos o de otra naturaleza, por lo que los

servicios se van a dejar de prestar afectando a decenas de miles de trabajadores.

El informe estima en 30.931 las personas que se van a ver directamente afectadas por esta situación en 2016 (ver TABLA con resultados desagregados). Concretamente 7.310 personas van a dejar de ser atendidas en los recursos de empleo, tales como los servicios de orientación laboral, los itinerarios individuales para la mejora de la empleabilidad o los proyectos inte-

grales de empleo con compromiso de inserción, estos últimos dirigidos a los colectivos más vulnerables y que peor lo están pasando como consecuencia de la crisis. Asimismo otras 2.571 personas van a dejar de recibir formación profesional para el empleo, y otras 3.750 dejarán de percibir recursos de acreditación profesional y cualificaciones.

Para CCOO esta situación va a repercutir muy negativamente en los indicadores de empleabilidad de Navarra, en

El informe de CCOO estima en 30.931 las personas que en 2016 se verán afectadas por esta situación. 7.310 personas van a dejar de ser atendidas en los recursos de empleo, 2.571 dejarán de recibir formación y 3.750 perderán recursos de acreditación profesional y cualificaciones

Programas	Beneficiarios Programas CCOO 2015			Estimación total beneficiarios directos del conjunto de entidades*	Recorte 2016**	Estimación personas que van a dejar de recibir recursos
	Directos	Indirectos	Desagregados			
Empleo	8.445		Usuarios atendidos en los servicios de orientación, itinerarios de mejora de la empleabilidad y proyectos integrales, dirigidos fundamentalmente a colectivos desfavorecidos	17.000	-43%	7.310
Cualificaciones	2.495		Personas asesoradas en convocatorias de acreditación y acceso a procesos de mejora de competencias profesionales	7.500	-50%	3.750
Formación	1.997		Personas formadas en FOREM	18.000	-14,2%	2.571
Inmigración	10.576		Personas inmigrantes atendidas en intervención social y laboral en ANAFE	18.000	-35%	6.300
Salud laboral y medio ambiente	2.436	93.800	1.876 visitas a empresas en las que se asesora y acompaña a los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, salud laboral y medio ambiente. En estas empresas se emplean 93.800 trabajadores que se benefician de las mejoras implantadas.	5.000	-100%	5.000
			560 Personas atendidas directamente en asesoramientos, talleres y jornadas formativas en materia de salud laboral y medio ambiente			
Igualdad	972	20.350	407 visitas a empresas en las que se promueven planes de igualdad y medidas específicas para mejorar la situación laboral de las mujeres. En estas empresas se emplean 20.350 trabajadores que se benefician de las mejoras implantadas	3.000	-100%	3.000
			565 Personas atendidas directamente en asesoramientos, talleres de empoderamiento y jornadas formativas en materia de igualdad			
Estabilidad	1.580	35.000	770 visitas a empresas en las que se promueven medidas específicas para mejorar la estabilidad y la calidad en el empleo. En estas empresas se emplean 38.500 trabajadores que se benefician de las mejoras implantadas	3.000	-100%	3.000
			810 Personas atendidas directamente en asesoramientos, talleres y jornadas formativas.			
TOTAL	28.501	149.150	28.501 personas participaron en 2015 en los programas de FOREM, ANAFE y CCOO, que indirectamente beneficiaron a 149.150 trabajadores y trabajadoras.	71.500		30.931

*= La estimación se realiza tomando como base los datos de ejecución de los programas de CCOO en 2015 y realizando una extrapolación para el resto de entidades que participan en dichos programas a través de sus convenios de colaboración.

**= Se refiere al recorte de las partidas presupuestarias contemplado en las cifras remitidas por el Gobierno de Navarra al CES.

los que hasta ahora la Comunidad Foral era líder. El sindicato augura un descenso importante en la tasa de formación permanente, lo que a la larga puede tener repercusiones negativas directas sobre la tasa de desempleo, al descender los niveles de cualificación de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

En opinión de CCOO, no obstante, el elemento más grave de la política presupuestaria del Gobierno de Navarra va a ser la supresión de las partidas destinadas a la prevención de riesgos laborales, ya que puede tener como consecuencia directa un empeoramiento de los índices de siniestralidad en la Comunidad Foral. Para CCOO recortar en prevención puede conllevar un incremento de los accidentes de trabajo especialmente en las pequeñas y medianas empresas, donde operaban principalmente estos programas. CCOO calcula que en alrededor de

3.600 empresas, los representantes legales de los trabajadores van a dejar de recibir asistencia técnica, asesoramiento y formación en materia de prevención y salud laboral, aspecto que puede afectar indirectamente a más de 93.000 trabajadores. El Gobierno elimina figuras que han sido pioneras y referencia para el resto de CCAA, como "el delegado de la Comunidad", cuyas funciones de seguimiento, control y evaluación de las medidas de prevención de las empresas, fundamentalmente las pequeñas, ha

permitido reducir significativamente los accidentes de trabajo en Navarra.

El estudio advierte que otras 6.000 personas van a dejar de percibir recursos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y para el fomento del empleo estable. Estos recortes pueden suponer en el corto plazo más precariedad laboral y más desigualdades entre hombres y mujeres, ya que se eliminan herramientas que se habían demostrado eficaces en la lucha por la igualdad.

En alrededor de 3.600 empresas, los representantes legales de los trabajadores van a dejar de recibir asistencia técnica, asesoramiento y formación en materia de prevención y salud laboral, aspecto que puede afectar indirectamente a más de 93.000 trabajadores



Toxo, en la Escuela Sindical: «Nuestro objetivo es combatir la pobreza laboral»

La IX edición de la Escuela Sindical “Javier Irigoyen” se celebró el pasado 4 de noviembre en el Colegio de Médicos de Pamplona ante 300 personas, con las intervenciones de Toxo, Miguel Laparra, Raúl Villar y destacadas figuras del ámbito académico como Francisco Trillo y Pere Beneyto. Todos ellos debatieron sobre las alternativas para combatir la desigualdad, la precariedad y la pobreza laboral, y reiteraron la necesidad de proteger a las personas.



“Se está generando un mercado de bajo coste, precario, con unas condiciones donde es imposible acceder a una vida digna con un solo puesto de trabajo; es decir, se están dando situaciones de pobreza laboral”

Raúl Villar,
secretario general de CCOO de Navarra

Unas 300 personas participaron en la Escuela Sindical Javier Irigoyen, que en su novena edición se celebró bajo el lema *Proteger a las personas. Alternativas para combatir la desigualdad, la precariedad y la pobreza laboral*. La intervención principal de la jornada fue la de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, quien exigió un “nuevo contrato social” que tenga en cuenta el modelo social europeo de derechos; y señaló que es imprescindible “conseguir un compromiso de los partidos políticos que concurren a las elecciones generales para derogar la reforma laboral de 2012 y la de 2010, que fue el inicio del debilitamiento de los derechos laborales, y constitucionalizar los derechos laborales a través de una ley orgánica”. Toxo propuso situar la “negociación colectiva como eje central para recuperar salarios y derechos, y que la ciudadanía pueda así recuperar los estándares de calidad de vida que tenía antes de que comenzase la crisis”.

Por su parte, Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra, reclamó que ante la pobreza laboral existente hoy en día se deben buscar alternativas que posibiliten que la gente que peor lo

está pasando mejore su situación. Villar señaló que se está generando un nuevo escenario de mercado laboral, que describió como “mercado de bajo coste, con empleo precario, salarios precarios y con unas condiciones donde es imposible acceder a una vida digna con un solo puesto de trabajo, es decir, se están dando situaciones de pobreza laboral. Gente que a pesar de estar trabajando su empleo es tan precario que no puede salir de una situación de pobreza”. Villar afirmó la necesidad de actuar ante las situaciones de desigualdad que se están generando, y reclamó una “redistribución de la riqueza ante el aumento de la brecha salarial. Frente a estas situaciones, es necesario fortalecer la negociación colectiva, aplicar el III AENC y proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras bajo el paraguas del convenio sectorial”.

En la jornada también participó Miguel Laparra, vicepresidente de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, que ha dicho “estar plenamente de acuerdo” con las medidas que ha propuesto Raúl Villar para que la sociedad navarra prospere, que son: inversión productiva, pacto por la calidad del empleo, políticas activas de empleo, refor-

“Es necesario situar la negociación colectiva como eje central para que la ciudadanía pueda recuperar salarios, derechos y los estándares de calidad de vida que tenía antes de que comenzase la crisis”

Ignacio Fernández Toxo,
secretario general de CCOO



“Las reformas laborales han permitido un desempleo masivo y la creación de ‘cualquier’ empleo. La alternativa a esta precarización laboral es el AENC”

Francisco Trillo,
doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla la Mancha

“Los datos muestran un empobrecimiento generalizado de la sociedad y muy desigual, con un mercado laboral cada vez más dual entre quienes mantienen sus condiciones y quienes han adquirido unas condiciones más precarias”

Luis Zarapuz,
economista del Gabinete de Estudios de CCOO



“El sistema español es poco eficaz en la reducción de la pobreza, porque gasta bastante pero consigue pocos resultados”

Miguel Laparra,
vicepresidente de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra

El sindicalismo como factor de igualdad y cohesión en Europa

En la última ponencia de la Escuela Sindical, a cargo del profesor Pere Beneyto, se demostró con cifras cómo el sindicalismo actúa como un factor de igualdad y cohesión en Europa: allí donde hay mayor participación sindical hay mayores dosis de desarrollo socioeconómico. Vemos por qué.

Pere Beneyto Calatayud, profesor de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia y del programa de Postgrado de la UNED, protagonizó la última ponencia de la Escuela Sindical, una interesante charla sobre la relación entre la participación sindical y el desarrollo socioeconómico a través de un análisis de los modelos europeos.

Beneyto explicó cómo la crisis se utiliza, entre otras cosas, para debilitar los tres dispositivos colectivos que históricamente han contribuido a compensar la asimetría que caracteriza a la relación individual de trabajo: derecho laboral, la intervención sindical y la negociación colectiva. Ello para desarticular el modelo social europeo e imponer una gestión económica que

refuerce la hegemonía conservadora, legitime la desigualdad social creciente, y frene la protesta ciudadana. Se utiliza la crisis como pretexto para el despliegue de estrategias legislativas, institucionales y mediáticas orientadas a la desregulación laboral, deslegitimación del sindicalismo, empresarización e individualización de la negociación colectiva y marginación del diálogo social y debilitamiento de la participación sindical.

En este sentido, Beneyto hizo una defensa y reivindicación del sindicalismo como factor decisivo en el desarrollo social, legal, institucional e incluso económico de los sistemas de relaciones laborales y Estado del Bienestar. Una

marcada defensa de sus funciones (agregación, representación e intermediación de los intereses de los trabajadores ante la empresa, el Estado y la sociedad), derechos (asociación, negociación, huelga, participación) y legitimidad (de origen, de representación y de ejercicio). Y una reivindicación de su representatividad (afiliación directa, audiencia electoral, cobertura negocial, presencia institucional e influencia social), recursos (materiales, humanos, económicos) e intervención (acción sindical en la empresa, negociación colectiva, participación institucional, protesta social, provisión de servicios).

Posteriormente Beneyto explicó las dimensiones en las que se mide la intervención

“El sindicalismo es un factor decisivo en el desarrollo social, legal, institucional e incluso económico de los sistemas de relaciones laborales y Estado del Bienestar”

Pere Beneyto Calatayud,
profesor de Sociología del Trabajo de la Universidad de Valencia



“CCOO lucha por una ILP para una renta mínima estatal que combata la desigualdad y ayude a quienes peor lo están pasando con la crisis. En Navarra beneficiaría a más de 14.000 personas”

Carlos Bravo,
secretario de Protección Social de CCOO

zar la protección social, servicios públicos de calidad, diálogo social, reforma fiscal o lucha contra el fraude. Medidas que contribuirán a una mayor cohesión y justicia social.

¿Cómo proteger a las personas?

La IX Escuela Sindical contó con la intervención de destacadas figuras del ámbito académico, como Francisco Trillo, de la Universidad de Castilla la Mancha, o Pere Beneyto, de la Universidad de Valencia. También participaron Carlos Bravo, secretario de protección social de CCOO, y Luis Zarapuz, economista del Gabinete de Estudios de la Confederación Sindical de CCOO. Todos ellos analizaron el fenómeno del empobrecimiento paulatino del empleo y debatieron propuestas para proteger a las personas.

Los diversos expertos que participaron en la IX Escuela Sindical analizaron desde diferentes perspectivas el fenómeno del empobrecimiento paulatino del empleo, la creciente precariedad laboral y el consiguiente crecimiento de las situaciones de desigualdad. Hoy en día, tener un trabajo ya no garantiza salir de la pobreza. A su vez, las coberturas por desempleo cada vez son menores,

incrementando los riesgos de exclusión de amplias capas de la sociedad.

La jornada ha abordado la construcción de alternativas a partir de dos ejes: en primer lugar, el impulso del empleo de calidad a través del fortalecimiento de la negociación colectiva en contraposición a la reforma laboral y sus efectos en la precarización del trabajo; en segundo lugar, el impulso de la cohesión social a través del fortalecimiento de los sistemas de protección, como es el caso de la propuesta de Renta Mínima Garantizada para todo el Estado. Combinando el enfoque académico, la perspectiva del mundo del trabajo y el ámbito de las políticas públicas, desde CCOO creemos que hemos contribuido a la aportación de soluciones al problema de la pobreza laboral y la precariedad. Estamos convencidos de que aunando esfuerzos, tendremos más oportunidades para construir una sociedad más justa y cohesionada.

La jornada ha sido organizada por CCOO y el INAFRE en el marco del Observatorio Navarro de Empleo y financiada por el Servicio Navarro de Empleo.

sindical. En primer lugar, por la afiliación: agregación de intereses, configuración organizativa como actor social, factor de identidad colectiva y contrapoder en la empresa y las relaciones laborales. En segundo lugar por la representación: legitimación social, ampliación del área de influencia e intervención, interlocución en la empresa y ante las instituciones públicas. En tercer lugar por la negociación: ejercicio del poder contractual mediante la acción sindical cotidiana y la negociación colectiva. Y en cuarto lugar por la participación: ante y en los órganos de dirección de las empresas y las instituciones públicas.

También analizó los distintos sistemas de relaciones laborales y los diferentes modelos de participación sindical en Europa, deteniéndose en casos concretos de manera más detallada: Suecia, Alemania, Francia y finalmente España. En el caso español aportó cifras concretas sobre la evolución de la afiliación sindical, la estructura y cobertura de la negociación colectiva, y su evolución en los últimos años. Finalmente arrojó un interesante análisis sobre la relación entre el mayor nivel de participación sindical con el nivel de “cumplimiento” con los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo 2020.



Incidencia de la participación de los trabajadores en relación a los indicadores de la Estrategia Europa 2020

INDICADOR	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
Tasa de empleo población de 20-64 años	72,1	67,4
Inversión en I+D (% del PIB)	2,2	1,4
Energía renovable (% sobre consumo)	12,3	6,1
Tasa de abandono escolar	14,0	16,1
Población con estudios superiores (30-34 años)	36,6	31,1
Población en riesgo de pobreza o exclusión	19,1	25,4



25 noviembre, Día Internacional de la Violencia contra las mujeres

CCOO denuncia las muertes por violencia de género y exige políticas de lucha para su prevención

El sindicato conmemoró el Día Internacional de la Violencia contra las mujeres con una concentración como muestra de rechazo a la violencia de género y una asamblea informativa, que contó con la participación de Raúl Villar, secretario general; Pilar Arriaga, secretaria de Mujer; Egoi Beperet, jefe de la Policía Municipal de Burlada; y Rut Iturbide, del Departamento de Trabajo Social de la UPNA.

CCOO se concentró el pasado 25 de noviembre de forma conjunta con UGT para rechazar la violencia de género y apoyar a las mujeres víctimas de la violencia sexista; además, organizó una asamblea informativa con motivo del Día Internacional de la Violencia contra las mujeres que tuvo lugar el pasado

25 de noviembre. En la asamblea intervinieron Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra; Pilar Arriaga, secretaria de Mujer, Igualdad y Seguridad Social; Egoi Beperet, jefe de la Policía Municipal de Burlada, con la exposición *Burlada, pionera en un programa estatal sobre violencia de género*; y por último Rut Iturbide, del Departamento de Trabajo Social de la UPNA, con la exposición *Tratamiento de la violencia de género en las series de televisión*.

CCOO lamenta profundamente los 48 asesinatos a mujeres en lo que llevamos de año, de las que solo 9 habían denunciado y 3 tenían medidas de protección en activo. En 2014 se produjeron 126.742 denuncias. De estas, renunciaron a continuar el procedimiento 15.721, datos alarmantes que evidencian posibles carencias en la atención jurídica, psicológica, servicios sociales etc. a las víctimas. En Navarra se produjeron 1.328 denuncias, lo que supone el 12% del total de víctimas.

Tal y como explicó Pilar Arriaga en la asamblea, “de todo lo que estamos oyendo podríamos destacar por impactante lo que nos refleja la macroencuesta correspondiente al año 2015: un 12,5% de mujeres que residen en nuestro país de 16 o más años, han sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja o ex pareja en algún momento de su vida. Lo que supone más de 2.500.000 de mujeres violentadas física o sexualmente. Un 25,4% ha sufrido violencia psicológica de control, (a veces con efectos más traumáticos que la violencia física). Un 22% violencia psicológica emocional. Y un 11% violencia económica. Todos estos datos nos demuestran un aplastante fracaso de las políticas de prevención de la violencia de género”.

Por ello, CCOO va a seguir denunciando que la violencia estructural se ha agravado en los últimos años y no pararemos hasta acabar con ella: más paro, mas desprotección social, mas pobreza para las mujeres, déficits en educación para la igualdad, recursos insuficientes para la prevención, protección y atención a las víctimas de la violencia machista, graves retrocesos en derechos sociales y reproductivos... factores que, junto con la pérdida de derechos laborales y sociales, ponen de manifiesto la insuficiencia de las políticas públicas para garantizar una respuesta integral frente a la violencia de género. Precisamente, por esto, este año nuestro lema para este 25N es

“acabar con la violencia estructural”; hay que garantizar la atención integral de las víctimas, como pregonaba la Ley organiza 1/2004 y la recién estrenada Ley Foral para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

El sindicato tiene un compromiso y seguiráteniéndolo, pero los Gobiernos, también el de Navarra, tienen una obligación en la lucha por la erradicación de la violencia y las discriminaciones y la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no solo en el ámbito social, también en el ámbito laboral. Así lo dice nuestra constitución, los poderes públicos tienen el deber de remover cualquier obstáculo para conseguir la plena igualdad real.

Sin embargo, para este año 2016, el anteproyecto de presupuesto para Navarra tiene un presupuesto irrisorio para las políticas de igualdad y lucha contra la violencia sexista. Se destinan muy pocos recursos para un problema de gran magnitud y, por tanto, las mujeres seguiremos sufriendo violencia y discriminación, con el peligro de la que la violencia estructural siga, no ya disminuyendo sino aumentando los niveles de violencia sexista.

Pasa lo mismo con los PPGG del Estado. A destacar la 5ª suspensión de la ampliación del permiso por paternidad a 4 semanas aprobado por la Ley 9/2009, es insólita, discriminatoria porque frena la corresponsabilidad de padres y madres, de ceguera política en un país donde los nacimientos han bajado mucho.

Por tanto, es clave la sensibilización, educación, y el mensaje justo para las mujeres, recursos para cumplir el mandato legal de prevención y protección con el fin de acabar con la violencia machista. CCOO continuará trabajando en esta línea”.

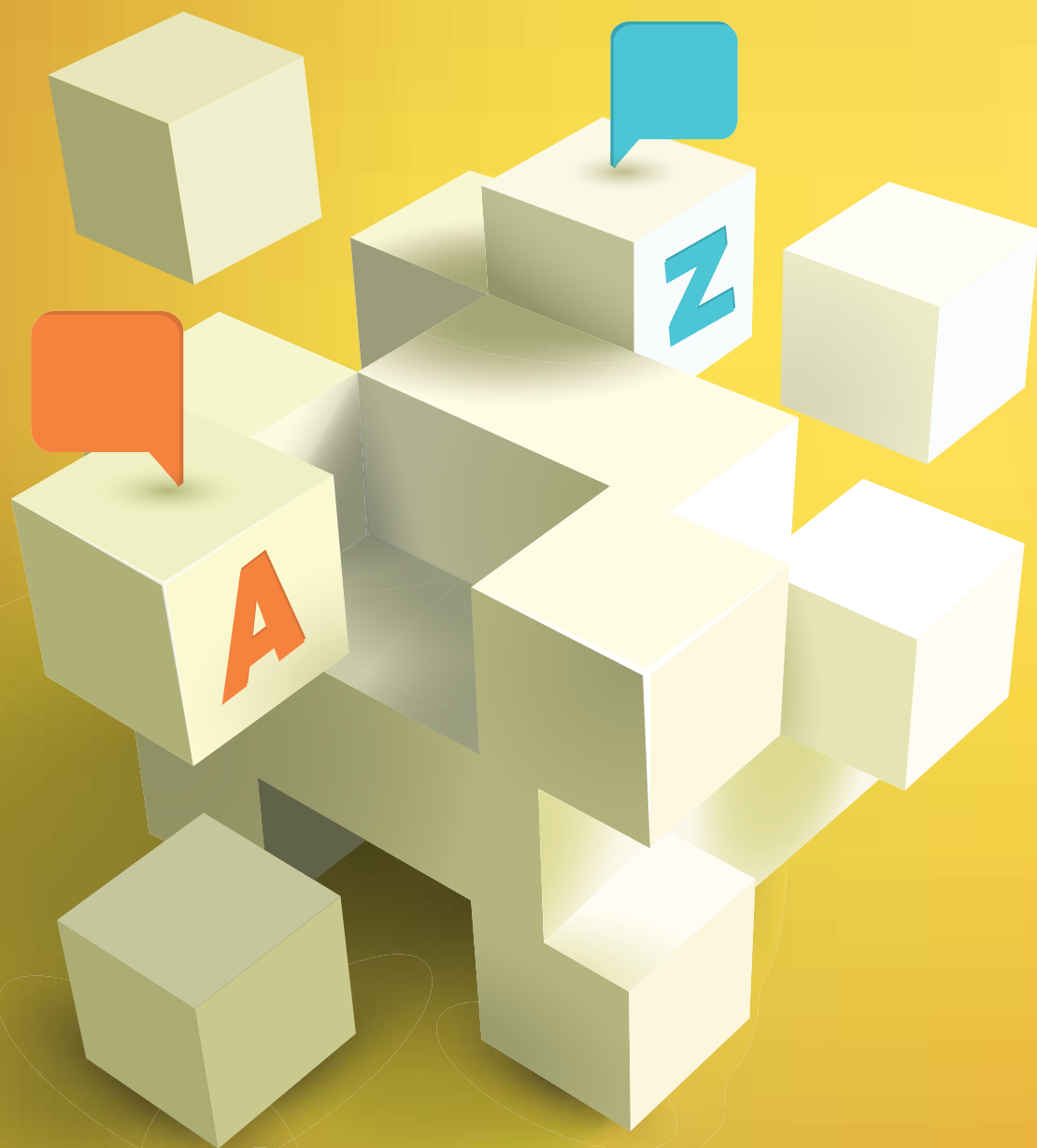


Los últimos datos de las encuestas nos demuestran un aplastante fracaso de las políticas de prevención de la violencia de género

El lema para este 25N es Acabar con la violencia estructural, porque se ha agravado en los últimos años

CCOO denuncia que, a pesar de estos datos, el presupuesto del Gobierno de Navarra para las políticas de igualdad y lucha contra la violencia sexista es irrisorio

Gabinete de asesoramiento y asistencia técnica en **prevención de riesgos laborales**



¡Infórmate!

Secretaría de Salud Laboral

Avda Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono **948 23 30 90**
snav@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

AT-59/2014
Con la financiación de



Propuestas de CCOO para tomar un nuevo rumbo tras el 20-D

Comisiones Obreras ha presentado un amplio documento de propuestas para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social, que ha trasladado a los partidos que concurrieron a las elecciones del 20 de diciembre. El objetivo de las propuestas es luchar contra el paro, la desigualdad y la pobreza; mejorar las condiciones laborales y las rentas de los trabajadores y trabajadoras; aumentar la protección social y mejorar el tejido empresarial como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estado de Bienestar y tener sólidas políticas públicas.

1 Plan de choque y mayor protección contra al desempleo

La lucha contra el paro masivo y su enquistamiento debe ser la prioridad de la política económica. CCOO propone para la próxima legislatura un nuevo Plan de Choque contra el desempleo que, al tiempo que aumente la protección, mejore el nivel de empleabilidad de los parados más vulnerables (desempleados de larga duración, mayores de 45 años, etc) a través del desarrollo de itinerarios profesionales. En el caso de la prestación por desempleo, CCOO propone incrementar la duración de la prestación por tramos de cotización (de seis meses a 3 años).

2 Recuperar la causalidad de la contratación temporal

La precariedad laboral es, junto al paro, la otra lacra de nuestro mercado de trabajo. CCOO reclama medidas para reducir la temporalidad contractual; la reordenación del régimen jurídico del despido; el impulso de los mecanismos internos de las empresas para negociar la flexibilidad; la revisión de las bonificaciones a la contratación; así como modificar la contratación a tiempo parcial y la de los fijos discontinuos.

3 Un marco más equilibrado y democrático de relaciones laborales

CCOO quiere fortalecer la negociación colectiva, y en esta dirección apuesta por reequilibrar (reforzando la participación sindical en la empresa) la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador frente al empresario; garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos; recuperar la preeminencia del convenio sectorial, la ultractividad del convenio y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas.

4 Recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios

CCOO propone subir el Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros mensuales en 2016, cumpliendo con la Carta Social Europea. Proponemos también, reorientar gran parte de las actuales bonificaciones, que no deben financiarse con cargo al presupuesto de la Seguridad Social.

5 Sostenibilidad y revalorización de las pensiones

Para CCOO es imprescindible recuperar el marco del Pacto de Toledo como mecanismo de evaluación y seguimiento del sistema. Es necesario revisar el mecanismo de revalorización de pensiones para garantizar su poder de compra, completar la separación de fuentes de financiación y culminar una adecuada integración de los sistemas especiales dentro del Régimen General de la Seguridad Social (Agrario, Hogar...).

6 Mejorar la protección social y luchar contra la exclusión

El sistema de protección social presenta evidentes lagunas de cobertura que, con la crisis y las políticas de ajuste, se han agravado. Por ello, CCOO y UGT han impulsado una ILP para promover una nueva Prestación de Ingresos Mínimos. CCOO también plantea garantizar la calidad y la gratuidad de la educación pública entre los tres y 18 años; una financiación suficiente del Sistema Nacional de Salud que debe ser universal, equitativo y gratuito; obtención de suficientes recursos para atender a los casi 500.000 dependientes que pese a tener derecho no reciben ninguna prestación; facilitar el acceso a una vivienda digna. Para lograr esos objetivos de gasto social es necesario impulsar una reforma fiscal.

7 Mejorar el tejido empresarial

Nuestro mercado de trabajo se ha ido haciendo cada vez más grande, pero no ha sido capaz de generar pleno empleo y, en muchos casos, éste es precario. Por eso es importante que el futuro gobierno tenga una política industrial y sectorial activa que, fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad y de más valor: nueva política energética, recuperar el gasto en I+D+i, incentivar el aumento del tamaño de las empresas, crear un sector financiero competitivo y eficiente, etc.



Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 20 años de recorrido



Carmen Sesma

Secretaria de Salud
Laboral y Medio
Ambiente de CCOO
de Navarra

En noviembre se han cumplido 20 años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ley que cambió el paradigma de la salud laboral en nuestro país y obtuvo logros como la reducción continuada de accidentes durante más de una década.

Los aniversarios se prestan a conmemoraciones, pero también es buen momento para hacer un repaso de su recorrido. Al llegar la democracia nos encontramos con la pervivencia de un sistema normativo sobre seguridad e higiene paternalista, propio de la dictadura. En CCOO intentamos ir hacia la salud laboral, la salud de los trabajadores, porque eso es lo que estaba y está en juego. La aprobación de la Directiva Marco en Europa, que establecía procedimientos de infracción contra aquellos Estados miembros que no hubieran realizado la transposición en plazo (diciembre 1992), unido a la insistencia y el empuje sindical, fueron decisivos para que esta ley viera la luz en el BON el 10 de noviembre de 1995.

Esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales no fue la ley de salud laboral que los sindicatos defendíamos, pero sí que atendió a demandas en cuanto al reconocimiento de ser los propios trabajadores protagonistas en la toma de decisiones que condicionan la salud.

“Los años de crisis, reformas laborales, austeridad y ajustes han arrasado la prevención en las empresas y esto está teniendo un altísimo coste en salud y vidas de trabajadores”

Como mecanismo para ejercer los derechos de participación en la prevención se creó la figura del Delegado de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. A estos representantes del personal se le asignaron derechos, funciones y recursos, incluida la formación para ejercer sus funciones. Desde CCOO afrontamos este reto promoviendo la designación de esta figura en las empresas, a la vez que establecimos medidas para brindarles información, formación para ejercer funciones reconocidas en la norma y asesoramiento técnico- sindical.

A día de hoy, podemos decir que los delegados de prevención son una realidad en muchas empresas, especialmente en las grandes y en el sector

público, pero están muy poco presentes en las microempresas y pymes. En estas, además, tal y como constatan las estadísticas, se produce el mayor número de daños a los trabajadores, pues en estas empresas suele haber mayores riesgos y su prevención depende de la voluntad del empresario.

Los años de crisis, reformas laborales, austeridad y ajustes han arrasado la prevención en las empresas. Vemos cómo el número de accidentes y sus índices de incidencia crecen a un ritmo muy superior a los de la actividad económica y del empleo, y cómo la tan pretendida recuperación económica está teniendo un altísimo coste en salud y vidas de trabajadores. El empleo se ha convertido en bien escaso. Quien lo posee, aunque solo sea efímeramente, tiende a soportar unas condiciones de trabajo cada vez más degradadas, incluso por debajo de la Ley o del convenio con tal de conservarlo. Algunos empresarios aprovechan esta circunstancia para evadir sus obligaciones legales o contractuales en esta materia sin encontrar apenas resistencia individual. Además, la temporalidad, la desconcentración productiva y la precariedad de los empleos hace que sea más difícil organizar la adecuada defensa de unas condiciones de trabajo saludables.

En esta situación, en la que tan fácil es la presión individualizada sobre los trabajadores para que acepten pasivamente la trasgresión de las leyes que velan por su protección, se revaloriza aún más la necesidad de una acción colectiva, es decir, se hace más imprescindible la acción del sindicato. Si los sindicatos no defendemos a esos trabajadores nadie lo hará. Falta mucho por hacer en este terreno. El subregistro en materia de enfermedades laborales es muy importante y son necesarias políticas específicas en este ámbito.

El diálogo social es una buena herramienta para todo ello. La propia estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo marca entre los objetivos específicos que contribuirán a obtener mejores resultados; el promover y fortalecer la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; implicando a empresarios y trabajadores en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo. Nos jugamos mucho, nada más y nada menos que la salud, y la vida de la clase trabajadora.

Diálogo social, crecimiento económico y negociación colectiva



Ricardo Jimeno

Secretario de Acción
Sindical de CCOO de
Navarra

Recientemente hemos conocido la firma de un preacuerdo en el convenio del sector siderometalúrgico de Navarra, el sector más importante por número de trabajadores afectados (unos 26.000) y una referencia para otros convenios sectoriales. Su contenido no difiere mucho de las orientaciones establecidas en el AENC firmado a principios de este año por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME a nivel estatal. Como siempre, este convenio tiene eficacia general gracias a que lo han firmado UGT y CCOO. Y también como siempre, ELA y LAB no lo han firmado y lo critican, pero se aprovecharán de las mejoras conseguidas.

Son ya 21 los convenios sectoriales firmados en Navarra y 63.060 los trabajadores que tienen acordados con sus respectivas patronales los convenios que regulan sus condiciones de trabajo. En todos ellos, solo aparece la firma de CCOO y UGT. La media salarial firmada es de 0,85%, superior al 0,77% a nivel estatal e infinitamente superior al 0,40% de subida media en los convenios de empresa (datos del Ministerio de Trabajo).

“Son ya 21 los convenios sectoriales firmados en Navarra y 63.060 los trabajadores que tienen reguladas sus condiciones de trabajo. En todos ellos, solo aparece la firma de CCOO y UGT. La media salarial firmada es de 0,85%, superior al 0,77% a nivel estatal”

“Esperamos que el nuevo Gobierno de Navarra aparque sus dudas y apueste de manera inmediata por reactivar el Consejo de Diálogo Social. El crecimiento económico de Navarra y la creación de empleo estable y de calidad está en juego”

El tener establecido para los próximos años (la mayoría de los convenios están siendo firmados para tres años) las condiciones salariales y laborales de todos estos sectores da una ventaja competitiva a las empresas y una tranquilidad laboral que facilita la realización de inversiones, y por consiguiente, la creación de puestos de trabajo. Se trata de empleo con derechos, ya que tienen el paraguas de un convenio sectorial. Para CCOO, esto es una parte importante del diálogo social, pero no es suficiente. Faltan dos patas de este entramado sociolaboral: la negociación con los empleados

públicos, y el diálogo con la Administración para influir en sus decisiones económicas y sociales.

Sobre la negociación con los empleados públicos, el Gobierno foral retrasa gravemente la participación real de los sindicatos en la elaboración de los presupuestos de Navarra para el 2016. ¿Va a tener en cuenta nuestras opiniones o va a entregarnos todo hecho en las mesas de negociación? Desde CCOO hicimos hace poco una propuesta razonable e imaginativa para acometer la recuperación de derechos perdidos durante los años de recortes. Aún no tenemos ni respuesta verbal, ni en las partidas que vamos conociendo de los presupuestos de la Comunidad.

Con respecto al Consejo del Diálogo Social, que antes de las elecciones autonómicas tenía 8 comisiones de trabajo sobre temas tan importantes como la salud laboral, los planes de igualdad en las empresas, la Responsabilidad Social, el relanzamiento de la economía de Navarra o la empleabilidad de los parados, etc. Está totalmente paralizado y no ha habido ninguna reunión en los últimos 5 meses. Se ha puesto la excusa de que se quiere hacer más plural la composición de sus participantes, cosa a la que ni UGT ni CCOO ni la CEN nos oponemos, pero mientras esos teóricos nuevos participantes del diálogo social se lo piensan y cambian de actitud –y me refiero a ELA y LAB- quienes creemos en la bonanza de este modelo de participación, no podemos esperar para reactivarlo, esperando la complicidad del Gobierno de Navarra. Porque las incertidumbres nunca son buenas, y menos en la economía. Y de la misma manera que no esperamos a otros sindicatos para asegurar las condiciones laborales de miles de trabajadores con los convenios sectoriales de eficacia general, tampoco nos podemos permitir el lujo de no colaborar en la consolidación de crecimiento económico de Navarra, la creación de empleo estable y de calidad, y la redistribución de la riqueza entre toda la población, que, en última instancia, es el objetivo del Diálogo Social.

Esperamos que el nuevo Gobierno de Navarra aparque sus dudas y apueste de manera inmediata por reactivar el Consejo de Diálogo Social. Desde CCOO, mientras tanto, seguiremos negociando y firmando convenios en beneficio de los trabajadores y trabajadoras de Navarra.



FOREM participa en el proyecto de movilidad Erasmus+

El Servicio Español para la Internalización de la Educación (SEPIE) ha aprobado el **proyecto de movilidad presentado por FOREM**.

Es un proyecto de movilidad de las personas por motivos de aprendizaje en formación profesional que se presentó a la convocatoria de 2015 del programa Erasmus+.

FOREM Confederal es el coordinador de este consorcio de movilidad en el que participa FOREM Navarra junto con FOREM Castilla-La Mancha y FOREM País Valenciano.

El objetivo del proyecto es que **27 personas jóvenes que estén cursando o acaben de finalizar formación vinculada a certificados de profesionalidad** en alguna de las entidades del consorcio van a poder realizar prácticas profesionales no remuneradas durante 45 días en alguno de estos países europeos: Holanda, Italia, Irlanda, Lituania, Portugal.

El proyecto, denominado *Improving skills across Europe*, comenzará a desarrollarse el 1 de septiembre de 2015 y finalizará el 30 de agosto de 2016.

La ayuda que recibirán los y las participantes cubre todos los gastos del viaje y la estancia (alojamiento, manutención).

INFORMACIÓN:

OFICINAS FOREM-CCOO y

www.foremnavarra.org



Erasmus+



forem
navarra

Síguenos en:

