

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 33 OCTUBRE 2013

DERECHOS



diálogo social

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

movilización



negociación colectiva

ORGANÍZATE

Cursos Subvencionados CCOO Noviembre 2013

Plan de formación CCOO, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra

Cursos dirigidos a: Prioritariamente TRABAJADOR@S OCUPAD@S y limitada su participación según convocatoria al personal de las Administraciones Públicas y a las personas DESEMPLEADAS

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LUGAR
3088002	Enfermedades psiquiátricas	20	04/11/13	14/11/13	16:30-19:00 l-j	Estella
3175001	Risoterapia: manejo del estrés y las emociones en el trabajo	20	18/11/13	28/11/13	19:15-21:45 l-j	Estella
3124002	Manipulador/a alimentos sector: comercio mayorista, minorista y almacenes	10	19/11/13	21/11/13	15:40-19:00 m-v	Estella
3147002	Pinnacle Studio 16	30	09/12/13	19/12/13	18:30-22:00 l-v	Estella

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LUGAR
3176001	Interpretación de planos industriales	40	04/11/13	28/11/13	19:00-21:30 l-j	Peralta
3029001	Base de datos: Access 2010	30	08/11/13	30/11/13	19:30-22:00 v / 09:00-14:00 s	San Adrian
3112006	Internet, correo electrónico	30	11/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j	San Adrian
3090001	Crea tu tienda on line	20	11/11/13	21/11/13	19:15-21:45 l-j	San Adrian
3074004	Diseño y creación de páginas web: Dreamweaver CS 5.5	40	12/11/13	29/11/13	19:00-21:55 l-v	Viana

FOREM - CCOO TAFALLA • C/ Beire, 2 bajo • Tel.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LUGAR
3015001	Atención al cliente	20	11/11/13	21/11/13	19:15-21:45 l-j	Tafalla

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LUGAR
3115001	ISO 9001:2008	20	05/11/13	14/11/13	19:00-22:00 l-j	Tudela
3003001	Actividades de venta: venta on line	30	08/11/13	30/11/13	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s	Tudela
3092001	Facturaplus	30	11/11/13	28/11/13	19:15-21:45 l-j	Cintruénigo
3168003	Tarjeta profesional de la construcción	20	18/11/13	28/11/13	19:15-21:45 l-j	Tudela

FOREM SEDE CENTRAL MUTILVA • Polígono Industrial Mutilva Baja, C/U Nº1-3 • Tel.: 948 13 66 88 extensión 3

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
AUTÓMATAS PROGRAMABLES					
3028001	Autómatas programables Nivel II (Imprescindible: Completar cuestionario)	40	11/11/13	12/12/13	19:15-21:45 l-j
ELECTRICIDAD					
3076002	Domótica	30	11/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j
ENSEÑANZA					
3162002	Seguridad Infantil Frente a las TIC	30	11/11/13	28/11/13	19:15-21:45 l-j
MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS					
3122004	Manipulador/a alimentos sector: comidas preparadas	10	25/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j
MECANOGRAFÍA					
3129003	Mecanografía avanzada	20	04/11/13	14/11/13	16:30-19:00 l-j
MEDIO AMBIENTE					
3134003	Monitor/a de educación ambiental	30	11/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j
MUNDO APPLE / MACINTOSH					
3163003	Descubre el mundo Apple (Imprescindible: Completar cuestionario)	10	11/11/13	14/11/13	19:15-21:45 l-j
3173003	Introducción al Sistema Operativo Mac OS (Imprescindible: Completar cuestionario)	10	18/11/13	21/11/13	19:15-21:45 l-j
MUNDO WEB: CREACIÓN / ANIMACIÓN WEB					
3078001	Dreamweaver avanzado: diseño de páginas web accesibles con CSS (hojas de estilo en cascada)	30	04/11/13	21/11/13	19:15-21:45 l-j
3075002	Diseño y creación de páginas web: Fireworks	30	11/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j
OFIMÁTICA					
3004002	Adobe Acrobat Profesional 9	20	04/11/13	14/11/13	19:15-21:45 l-j
3029005	Base de datos: Access 2010	30	04/11/13	19/11/13	09:30-12:00 l-v
RECURSOS HUMANOS / HABILIDADES PARA EL TRABAJO					
3021001	Atención telefónica	20	18/11/13	28/11/13	16:30-19:00 l-j
3153001	Presentación / Gestión de Proyectos	12	18/11/13	25/11/13	19:15-21:45 l-j

CONSULTA NUESTRA PÁGINA WEB PARA VER LOS TEMARIOS

Financian:



Entidad solicitante:



Imparte:



NUEVOS CURSOS

El próximo día **12 DE NOVIEMBRE** podrás ver en nuestras oficinas y en nuestra página web **NUEVOS LISTADOS DE CURSOS** que empezaremos en el mes de **DICIEMBRE** y continuarán en el año 2014.

Las preinscripciones en Mutilva y Tudela se abrirán a través de la web el día **15 DE NOVIEMBRE**.

En San Adrián, Tafalla y Estella las preinscripciones serán, únicamente en las oficinas, el mismo 12 de noviembre.

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

OFICINAS FOREM-CCOO Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves y viernes de **9:00-14:00h.**



Vamos a seguir defendiendo los derechos de trabajadores y trabajadoras con todas las herramientas

Vivimos una situación tremendamente complicada para los trabajadores y trabajadoras. Al azote de la crisis económica, la destrucción de empleo, el deterioro de los sistemas de protección social y la extensión de la pobreza se une un nuevo componente: un ataque mediático sin precedentes contra los instrumentos que tienen los trabajadores para organizarse, para defender sus derechos y reivindicar una sociedad más justa: los sindicatos.

La “redada mediática” de la que estamos siendo objeto a cuenta de los ERE se une al permanente cuestionamiento del papel y la legitimidad de los representantes legales de los trabajadores en las empresas, o a las continuas difamaciones vertidas en torno a los programas finalistas que desarrollamos en beneficio del conjunto de la sociedad. Todo vale si encaja en la campaña de acoso y derribo contra las organizaciones sindicales.

Lo hemos reiterado por activa y por pasiva: CCOO no forma parte de ninguna trama vinculada a los Expedientes de Regulación de Empleo ni en Andalucía ni en ningún otro lugar de nuestro país. Pero hay quienes buscan minar el crédito sindical para allanar el camino a la eliminación de derechos sociales, laborales y democráticos. Ese es el objetivo final de la campaña.

No lo van a conseguir. CCOO va a seguir defendiendo los derechos de trabajadores y trabajadoras con todas las herramientas que tiene a su alcance.

A través de la movilización, porque creemos que es fundamental seguir organizando a la clase trabajadora y confluir con el resto de la sociedad en la exigencia de otras formas de encarar la crisis. Por eso hemos impulsado junto a la Cumbre Social la convocatoria de una gran movilización en todo el Estado a mediados de noviembre, para rechazar las políticas de austeridad y de recortes y en defensa de la sanidad, la educación, los servicios sociales y las pensiones.

A través del Diálogo Social y del impulso de las Políticas Activas de Empleo, porque entendemos que éstas son fundamentales para mejorar la empleabilidad de los parados, para fortalecer la cualificación de los trabajadores y para facilitar el acceso al empleo de los colectivos más vulnerables y que peor lo están pasando con la crisis. Por eso hemos impulsado la constitución de la mesa permanente del Diálogo Social, para llevar nuestras propuestas y defender los derechos de la clase trabajadora en todos los ámbitos.

A través de la negociación colectiva, porque es la mejor herramienta para defender y mantener los derechos y las condiciones laborales en los centros de trabajo. Por eso hemos impulsado la negociación colectiva sectorial con un balance positivo: el 98% de los trabajadores con cobertura de convenio sectorial seguirán teniendo convenio a pesar de las amenazas de la reforma laboral. Pero también impulsamos la negociación colectiva en la empresa, blindando las condiciones laborales en aquellos ámbitos donde es posible. El preacuerdo en el convenio de VW es un ejemplo de nuestro trabajo.

Esa es y seguirá siendo nuestra vocación: trabajar para defender los derechos e intereses de quienes representamos, trabajar por una sociedad más justa e igualitaria, luchar por nuestras pensiones, por un trabajo digno para todas las personas. Para eso nacimos en plena dictadura y para eso nos votan muy mayoritariamente en las elecciones sindicales millones de personas en los centros de trabajo. Las delegadas y delegados de CCOO, las personas que forman parte de los comités de empresa, juntas de personal, los sindicatos, no hacen otra cosa que negociar convenios, defender las pensiones públicas, las prestaciones por desempleo, la calidad de los servicios públicos y los derechos de los trabajadores y trabajadoras en los ERE. Esa es nuestra misión y seguirá siéndolo a pesar de quienes quieren quitarnos del medio.



Oztopo guztien gainetik CCOO sindikatuak langile guztion eskubideak defendatzen jarraituko du bere eskuan dituen tresna guztiekin. Mobilizazioa, negoziazio kolektiboa eta dialogo soziala beharrezkoak dira herritarron erantzuna erakitzeke eta politikak aldatzeko.

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

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Organización

Javier Ibáñez
jibanez@navarra.ccoo.es

**Área de Política Institucional
y Comunicación**

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical

Ricardo Jimeno
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

**Área de Política Social,
Inmigración e Internacional**

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

**Área de Administración
y Finanzas**

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Amaya Glaría
aglaría@navarra.ccoo.es

**Área de Igualdad
y Seguridad Social**

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

**Área de Salud Laboral
y Medio Ambiente**

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

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

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Antonio Olza
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CCOO
de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[sumario]

5 a 7



ACUERDO INTERSECTORIAL

Alternativas para hacer frente a la crisis

11 a 13

IV PLAN DE EMPLEO

Más de 134.000 personas participan

EN CLAVE DE MOVILIZACIÓN

Repasamos los actos sindicales

14 y 15

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

Propuestas de CCOO para aumentar los ingresos

18 a 20

22 a 29

ACTUALIDAD EN LAS FEDERACIONES

Convenios, fusiones, servicios...

8-9 Diálogo Social 16 Campaña mediática contra el sindicalismo 17 Negociación colectiva 21 Preacuerdo en VW Navarra 31 Salud laboral



Revisión del Acuerdo Intersectorial sobre Relaciones Laborales

Construyendo alternativas para hacer frente a la crisis

CCOO, UGT y CEN firman la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales. Se abre un nuevo escenario para impulsar nuestras propuestas y defender los derechos de la clase trabajadora



TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO LAN EPAITEGIA

Antes del parón veraniego, las tres organizaciones firmaron la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 1995, con dos objetivos: neutralizar los aspectos más lesivos de la Reforma Laboral y abrir un nuevo escenario de diálogo social con el Gobierno de Navarra para negociar medidas políticas y sociales encaminadas a revertir la grave situación que estamos atravesando. La creación el pasado 27 de septiembre de la Mesa Permanente de Diálogo y Concertación Social de Navarra indica que estamos en el buen camino.

Las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y la Confederación de Empresarios de Navarra firmaron en julio la "Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 1995" con el objeto de adaptarlo a la nueva realidad e impulsar un nuevo proceso de diálogo social para afrontar la grave situación de crisis y desempleo que atraviesa Navarra.

El Acuerdo Intersectorial del 95 fue la base sobre la que iniciamos, con el Gobierno Foral, el proceso de diálogo y concertación social en Navarra. De él nacieron importantes herramientas como el Tribunal Laboral, el Servicio Navarro de Empleo, los sucesivos Planes de Empleo, las políticas de Salud Laboral, etc., contribuyendo todas ellas al progreso tanto para la economía y el empleo, como para la mejora de la cohesión social en nuestra comunidad.

El nuevo escenario nos obliga a construir nuevas metas y a articular nuevas propuestas. Esa convicción, junto a la necesidad de unir fuerzas para hacer frente a la crisis, nos lleva a retomar el diálogo social con iniciativas como la Mesa Permanente para buscar acuerdos que, a través de la colaboración y el esfuerzo común, contribuyan a paliar y revertir, en la medida de lo posible, las consecuencias más dañinas de una situación de crisis que está poniendo en tela de juicio nuestro devenir como comunidad. A continuación, desgranamos el contenido del acuerdo punto por punto.



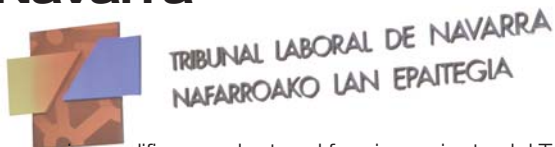
1. Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva



En el modelo de relaciones laborales es necesario que se abran espacios de diálogo y participación permanentes de las personas trabajadoras, a través de su representación sindical, en las decisiones de la empresa para fomentar el consenso frente al conflicto.

En negociación colectiva se acuerdan tres puntos fundamentales: la apuesta por la **prevalencia del convenio sectorial** sobre el de empresa para generar unas reglas colectivas que garanticen la igualdad de oportunidades para la población trabajadora y la transparencia en los procesos de competencia entre empresas; la apuesta por el **mantenimiento de la vigencia de los convenios** (ultraactividad) para garantizar una estabilidad, y por último una apuesta decidida por el **desbloqueo de la negociación colectiva** (Navarra ha pasado de tener al 80% de los trabajadores con el convenio bloqueado en 2012 a tan solo el 1,8% en julio de 2013, tras la firma de este acuerdo).

2. Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos laborales. Tribunal Laboral de Navarra

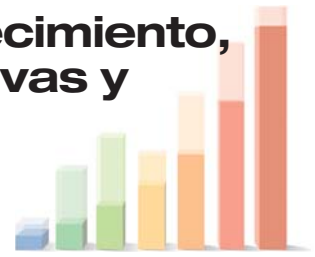


Es necesario modificar y adaptar el funcionamiento del Tribunal Laboral para que se estructure de acuerdo a las siguientes premisas:

- Eficacia general y directa, con posibilidad de sistemas propios de solución de conflictos en el ámbito del sector, de empresa o de grupos de empresas.
- Arbitraje el carácter voluntario en el caso de bloqueo de la Negociación Colectiva.
- Prever el procedimiento para la resolución de las discrepancias en caso de inaplicación de convenios colectivos.

Enplegua da mahai gainean dauka-gun arazorik haundiena, horregatik eskatzen dugu ekonomia berpizteko estimuloak.

3. Empleo: crecimiento, políticas activas y formación



Son necesarios tres ámbitos de intervención:

- Un Plan urgente de estímulos para el crecimiento y el empleo.** Éste es el mayor reto que tiene nuestra comunidad en el corto plazo: adoptar las medidas oportunas dirigidas a estimular la economía desde el sector público, desde la inversión pública y, por supuesto, orientar políticas que estimulen la inversión privada y el consumo.
- El impulso de la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo,** desde una indispensable actualización y adaptación de las políticas activas de empleo a la nueva realidad.
- La mejora de las competencias del conjunto de nuestra población activa,** convirtiéndola en un elemento de competitividad regional de primera magnitud.

4. Competitividad regional y cambio de modelo productivo



Es necesario construir un marco socioeconómico duradero, estable y que contenga garantías para el mantenimiento de los derechos ciudadanos. El apoyo constante a la inversión en I+D+i, a la creación de infraestructuras de todo tipo adecuadas a las necesidades de las personas y las empresas, al impulso de la internacionalización de las mismas y a la búsqueda de alternativas energéticas que suplan las carencias existentes, se revelan como imprescindibles para el desarrollo de un sector productivo de calidad.

5. Cohesión social



La persistencia de la crisis y sus efectos sobre los sistemas de protección social están suponiendo un riesgo de aumento de la fractura social, de la vulnerabilidad y de la exclusión, que requieren de una intervención mucho más decidida y efectiva.

La Renta de Inclusión Social y sus condicionantes, el Empleo Social Protegido, la Atención a la Dependencia, y otros mecanismos de intervención en política social deben redefinirse en una visión global que permita evitar procesos de exclusión social, pero que sirvan también como palancas de cambio en las esperanzas de la gente.



Contenidos del Acuerdo Intersectorial

6. Políticas de igualdad



Todavía hoy podemos afirmar que los hombres y las mujeres tienen distinta posición en el mercado de trabajo, tanto en el acceso como en las condiciones. La Negociación Colectiva se ha revelado como la herramienta por excelencia para corregir las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten. A esta estrategia debe acompañar la puesta en marcha de políticas públicas que tengan en cuenta la dimensión de género.

7. Salud laboral



Desde el año 1995 contamos en nuestro país con un marco normativo propio en salud laboral como es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tras los acuerdos llegados por las partes firmantes se ha reducido de manera importante los accidentes de trabajo y se ha conseguido que afloren y se declaren las enfermedades profesionales. Los equipos de dinamización de la actividad preventiva y los Delegados de la Comunidad Foral para la Prevención de Riesgos Laborales y para el Medio Ambiente, figuras pioneras en nuestro país, han desarrollado un importante trabajo en la concienciación en la prevención de riesgos laborales, logrando un empleo de calidad y más competitividad en las empresas.

8. Medio ambiente y sostenibilidad



Se hace necesaria la implantación de políticas encaminadas a potenciar la eficiencia, tanto en los procesos como en los productos fabricados (eco-innovación), así como la minimización de los impactos ambientales generados, ya que el modelo existente hasta ahora, basado en un crecimiento desmedido, ha generado un importante impacto ambiental. Para ello es fundamental que nuestras empresas sigan cumpliendo la legislación ambiental y adopten medidas de prevención de la contaminación y de mejora continua.

9. Responsabilidad social empresarial



Es necesario impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorio mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, implantando medidas como estas:

- La mejora del conocimiento de la RSE y del desarrollo sostenible.
- Vinculación de la RSE a factores de competitividad, creación de empleo, cohesión social, etc.
- Impulso de las políticas basadas en el desarrollo sostenible en la gestión de las actividades económicas.
- Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales.
- Modernización y adaptación de las relaciones laborales.
- Estimular la realización de informes y memorias de RSE en nuestras empresas.

10. Empleo no declarado y economía sumergida



Según diferentes expertos, la economía sumergida puede superar el 20% del PIB de nuestro país (más de 200.000 millones de euros), un problema injusto e insolidario ya que:

- Drena importantes recursos a la hacienda pública y a la caja única de la Seguridad Social.
- Sitúa a colectivos muy numerosos de trabajadores al margen del marco de derechos y garantías que representa el ordenamiento jurídico laboral.

La firma del Acuerdo Interinstitucional de diciembre de 2012 abre posibilidades de actuación conjunta entre los agentes económicos y sociales y las administraciones públicas.

La economía sumergida puede superar el 20% del PIB de nuestro país, un problema injusto e insolidario contra el que tenemos que luchar

11. Mesa permanente del diálogo social



El restablecimiento del diálogo social entre agentes económicos y sociales y Gobierno foral se establecía en la Revisión de este Acuerdo como un objetivo prioritario y hoy ya es una realidad: el pasado 27 de septiembre se constituyó la Mesa Permanente de Diálogo y Concertación Social de Navarra. En las siguientes páginas de la revista os contamos en qué consiste.



Diálogo Social

CCOO, UGT, CEN y Gobierno constituyen la Mesa Permanente de Diálogo y Concertación Social de Navarra



Se abre un nuevo ciclo de **Diálogo Social** en Navarra

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Navarra, CCOO, UGT y CEN, y el Gobierno de Navarra constituyeron el pasado 27 de septiembre la Mesa Permanente de Diálogo y Concertación Social. Se trata del marco de mayor nivel para la participación institucional de las citadas organizaciones, un espacio donde analizarán, negociarán y tratarán de acordar medidas para el desarrollo económico y social de nuestra comunidad; y donde CCOO defenderá los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Navarra.

En las anteriores páginas de esta revista hemos desgranado la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra que se firmó el pasado 4 de julio entre CCOO, UGT y CEN. Entre los diversos objetivos plasmados en dicho Acuerdo estaba el de la creación de una Mesa Permanente de Diálogo Social, un marco donde los agentes sociales y económicos y el Gobierno de Navarra pudieran aportar propuestas conjuntas que sirvan para revertir la gravedad de la situación que estamos atravesando. Ese objetivo, esa Mesa, se constituyó el pasado 27 de septiembre, alcanzando así la pretensión histórica de CCOO de crear un espacio permanente y al máximo nivel para proponer, discutir, ne-

gociar e intentar acordar medidas que entendemos que son fundamentales para los intereses de los trabajadores, del conjunto de la sociedad y para el desarrollo económico y social de nuestra comunidad.

Dialogo Soziala langileon interesak defendatzeko eta politikak aldatzeko tresna da.

Para CCOO de Navarra, "la creación de la Mesa no es un punto de llegada, sino un punto de partida. Agotamos un ciclo en el proceso de diálogo social que ha dado muy buenos resultados, como la creación del Tribunal Laboral, el Servicio Navarro de Empleo, los sucesivos Planes de Empleo, las políticas de Salud Laboral, etc., e iniciamos un nuevo ciclo, para tratar de dar respuesta a los nuevos desafíos que nos plantea la actual coyuntura".

Esa convicción, junto a la necesidad de unir fuerzas para hacer frente a la crisis y a sus efectos, nos lleva a retomar el diálogo social "con el fin de buscar acuerdos que, a través de la colaboración y el esfuerzo común, contribuyan a paliar y revertir, en la medida de lo posible, las consecuencias más dañinas de una situación de crisis que está poniendo en tela de juicio nuestro devenir como comunidad".

CCOO ha resaltado el valor de la Mesa como ámbito donde "vamos a tratar de alcanzar acuerdos. Porque a pesar de la dificultad del momento y de las diferencias entre quienes representan a la empresa, entre quienes representamos a los trabajadores y entre quienes representan al Gobierno, hemos sido capaces de acordar un espacio común con una agenda de contenidos compartida cuyo fin último es el interés general. Ésa es nuestra aportación responsable, la directriz sobre la que queremos trabajar: convertir nuestras propuestas en acuerdos que impulsen el desarrollo económico y social de Navarra".



Raúl Villar

"Hoy se cumple una pretensión histórica de CCOO al crear un espacio para negociar y luchar por los intereses de la clase trabajadora de Navarra"



EJES DE TRABAJO DE LA MESA PERMANENTE DE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL DE NAVARRA

Materias objeto de análisis y negociación:

1. Medidas urgentes en materia económica, fiscal y social para el crecimiento y el empleo.
2. Medidas para el impulso de la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo (políticas activas de empleo).
3. Tribunal laboral.
4. La competitividad regional y cambio de modelo productivo.
5. La cohesión social.
6. Las políticas de igualdad.
7. La salud laboral.
8. El medio ambiente y la sostenibilidad.
9. Responsabilidad Social Empresarial.
10. El trabajo no declarado y la economía sumergida.
11. El marco de participación institucional.
12. Cualquier otra que a juicio de los miembros del Pleno sea propuesta y aceptada.

Materias prioritarias con grupos de trabajo:

- Medidas urgentes de estímulo para el crecimiento y el empleo.
- Medidas para el impulso de la empleabilidad y la cohesión en el acceso al empleo (políticas activas de empleo).
- Medidas para favorecer la solución autónoma de conflictos laborales. Tribunal Laboral de Navarra.

El papel del Diálogo Social como herramienta de cambio

El Diálogo Social es una herramienta para cambiar la orientación de las políticas, es el ámbito donde tratamos de alcanzar acuerdos que velen por el interés general y donde se legitima nuestra capacidad de intervención en la defensa de los derechos de la clase trabajadora. Es una conquista del movimiento sindical y está consagrado en la propia Constitución. Los programas de acción de CCOO o las directrices de la Confederación Europea de Sindicatos lo reivindican como herramienta de cambio. En Navarra llevamos 20 años de Diálogo Social que han dejado grandes frutos como el Tribunal Laboral o el Servicio Navarro de Empleo.

Una Mesa de Diálogo... ¿excluyente?

Algunos medios de comunicación aprovecharon la noticia para anteponer sus intereses partidistas al interés general y al rigor informativo calificando la creación de la Mesa de Diálogo como "excluyente" por no incluir a ELA y a LAB, cuando son sindicatos que no están amparados por la ley para participar en estos órganos al no estar entre los "más representativos" por voluntad de la clase trabajadora. Además, ambos sindicatos han demostrado de forma reiterada su voluntad autoexcluyente.

En la Mesa están quienes tienen la LEGITIMIDAD de las urnas...

La Constitución Española consagra el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para la defensa y la promoción de los intereses que les son propios. Al amparo de este mandato, los poderes públicos autonómicos deben otorgar el reconocimiento formal que dichos agentes económicos y sociales tienen por ley y dotarles de los espacios institucionales necesarios para que puedan cumplir con la defensa y promoción de esos intereses económicos y sociales. En Navarra hay más de 50 organizaciones sindicales, pero solo dos, CCOO y UGT, tienen carácter de más representativas porque así lo han decidido los trabajadores y trabajadoras con su voto en las elecciones sindicales que se celebran en las empresas.

... y quienes tienen VOLUNTAD de resolver los problemas

No solo es que ELA y LAB no estén legitimados por la Constitución ni por los trabajadores para participar en la Mesa de Diálogo Social porque no tienen la condición de "más representativos" (ni a nivel estatal ni a nivel de comunidad autónoma), sino que además no quieren porque tienen una voluntad autoexcluyente. Ya lo afirmó la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra sobre la no participación de ELA y LAB en el Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales: "ELA y LAB carecían de la necesaria representatividad para la negociación del Acuerdo Intersectorial. A pesar de ello, fueron convocados a reuniones y participaron en la negociación, negándose a la firma del acuerdo por lo que no puede entenderse vulnerado derecho alguno". Tal y como afirma dicha sentencia: "Lo que no pueden pretender dichas organizaciones es acogerse a los efectos y consecuencias del acuerdo sin participar en su formación, intentando participar en los beneficios una vez transcurrido el tiempo suficiente para evaluar su actuación e innegables resultados positivos, pudiendo apreciarse una voluntad autoexcluyente, no impugnando en tiempo dicho acuerdo del que no formaron parte de forma voluntaria".

Diálogo Social

Constituida la excluyente Mesa del Diálogo Social

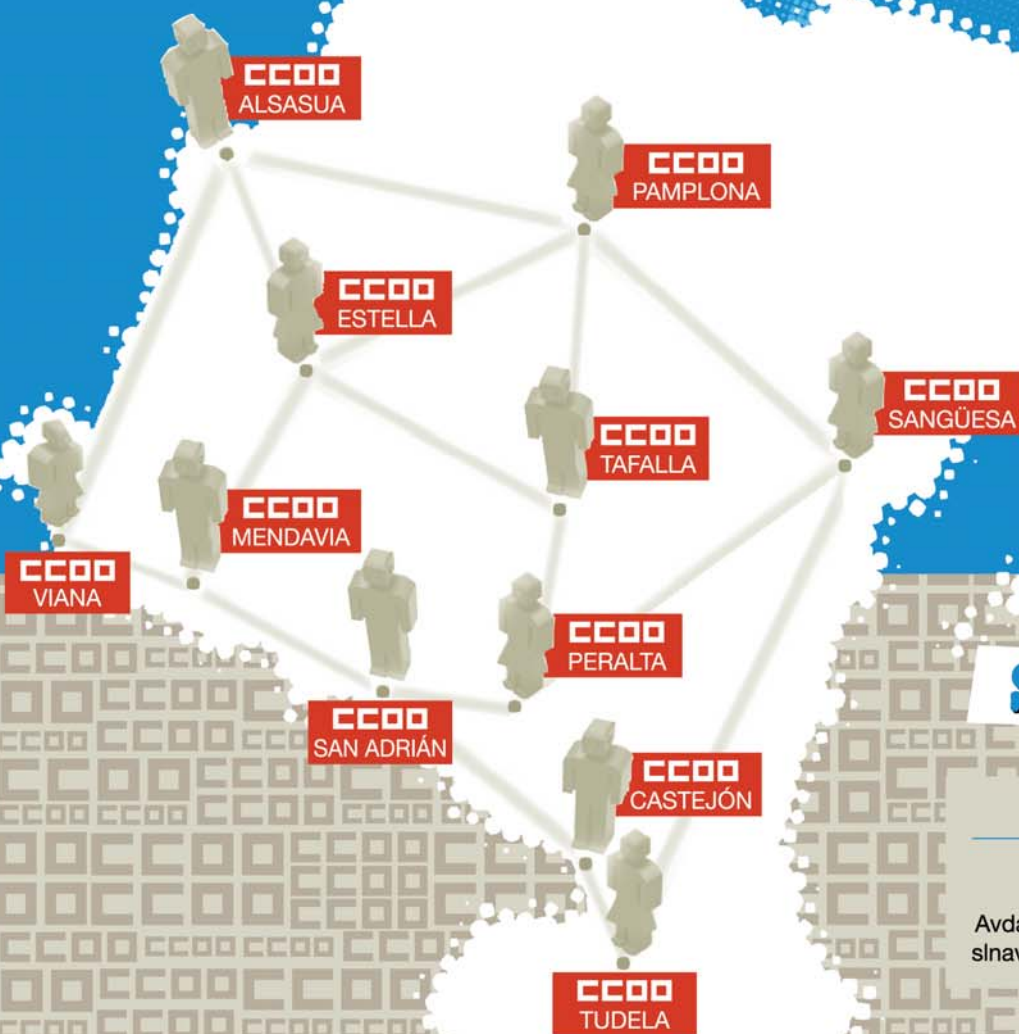
Gobierno de UPN, Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos UGT y CCOO constituyeron ayer, en un acto celebrado en el Palacio de Navarra, la excluyente Mesa de Diálogo Social. Se trata de un órgano meramente consultivo para la concertación económica, laboral y social, en el que se tratarán cuestiones como las políticas activas de empleo o el fomento de la competitividad. El objetivo de la Mesa, según se recoge en el acuerdo alcanzado ayer, es "profundizar en los marcos de discusión y acuerdo para hacer frente de manera corresponsable a la situación actual, abriendo espacios de negociación sobre aquellas materias que son vitales para impulsar el desarrollo económico y social". Yolanda Barcina es la encargada de presidir esta Mesa, en la que faltan numerosos agentes sindicales y sociales con enorme respaldo como ELA y LAB. >J.E.

GABINETE DE ASESORAMIENTO

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



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



**SALUD
LABORAL**

INFÓRMATE

Tfno. 948 23 30 90

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

IT5/2012
Con la financiación de:

CC00
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak

 **FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



Más de 134.000 personas participan en los programas de CCOO de Navarra



Más de 134.000 personas de nuestra comunidad han participado en las acciones y programas desarrollados por CCOO en el marco del IV Plan de Empleo de Navarra, entre 2009 y 2012. Gracias a estas actividades (auditadas por instituciones navarras, españolas y europeas) y a pesar de vivir una situación económica muy difícil por la crisis, la Comunidad Foral presenta uno de los mayores índices de empleabilidad y formación y una de las menores tasas de paro.

CCOO de Navarra participa en las políticas activas de empleo: como sindicato más representativo acordamos con los gobiernos planes sobre diversas materias que afectan a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la sociedad y es nuestra responsabilidad llevarlos a cabo. Desarrollamos programas para favorecer el acceso al empleo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, la calidad y las condiciones de trabajo, la salud laboral y el medio ambiente o para impulsar la cohesión social, favoreciendo la situación de los colectivos más desprotegidos como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes.

Todas las subvenciones que recibe CCOO van ligadas a programas de formación y empleo auditados por instituciones navarras, españolas y europeas y contribuyen a mejorar los indicadores socioeconómicos de nuestra comunidad

CCOO actúa y trabaja con transparencia, a través de diferentes instrumentos: la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, la sensibilización, la persecución del fraude en la contratación y la denuncia, el seguimiento del cumplimiento de

las normas en las empresas, la concienciación... Todas ellas son herramientas de nuestra acción sindical para impulsar un empleo estable y de calidad, seguro y sostenible, basado en criterios de igualdad.

La transparencia, más allá del rigor en el trabajo, viene avalada por las permanentes auditorías que desde diferentes ámbitos (hacienda foral, Inspección económica del Estado e Inspección económica de la Unión Europea) nos realizan constantemente. Auditorías que reflejan con fidelidad un trabajo serio y ajustado permanentemente a la norma. Por ello, es incomprensible los continuos ataques y la manipulación informativa que se lleva a cabo desde determinados medios de comunicación y desde los sindicatos ELA y LAB, cuando precisamente ellos reciben fondos públicos sin prestar ningún tipo de servicio a la ciudadanía que los justifique y cuando muchos de sus afiliados y afiliadas participan en nuestros proyectos o en nuestros cursos de formación, porque saben que son herramientas muy útiles para las personas y para el conjunto de la sociedad.

Usuarios de programas de CCOO durante el IV Plan de Empleo (2009-2012)

Empleo	30.494
Formación	34.895
Mejora de condiciones laborales	1.950
Salud laboral	2.225
Inmigración	37.588
Igualdad de género	12.057
Jóvenes	14.997
TOTAL	134.206



Un trabajo que da resultados

Gracias a las acciones desarrolladas por CCOO en el marco del IV Plan de Empleo (2009-2012) más de 134.000 trabajadores y trabajadoras han podido participar en acciones de formación, empleo, inserción, etc. Un trabajo riguroso que ha contribuido a que Navarra continúe siendo una de las comunidades de España con menor tasa de paro y con mayores índices de formación y empleabilidad.

CCOO trabaja por una sociedad más justa y los resultados nos avalan. De nuestro trabajo se han beneficiado 134.206 personas a través de los programas incluidos en el IV Plan de Empleo. Un trabajo transparente y eficaz que en este contexto de gravísimo deterioro de la economía y el empleo ha permitido colocar a Navarra en situación más favorable que el resto de comunidades.

No es casual que las regiones europeas que presentan mejores resultados sean aquellas donde los gobiernos conciertan las políticas con los sindicatos, como Alemania, Dinamarca, Noruega, Suecia o Finlandia. No es casual que Navarra sea una de las comunidades con mayores

tasas de actividad y empleo y menores tasas de paro y temporalidad. Los datos lo demuestran; no es casual, es el resultado de un trabajo comprometido y responsable, un trabajo transparente al servicio del conjunto de la sociedad.

Y la apuesta de CCOO en este momento es la de pactar políticas que nos permitan avanzar en medio de este grave contexto de crisis, ofreciendo más protección social, más empleabilidad... Estamos en la lucha hacia el cambio de modelo de crecimiento para lograr salir antes que otros de este escenario de crisis y hacerlo en mejores condiciones y ese es nuestro compromiso.

Objetivos de la acción de CCOO:	Área de intervención	Programa	Resultados (2009-2012) Vigencia IV Plan Empleo
1. Favorecer el acceso al empleo para todas las personas y mejorar la empleabilidad de los trabajadores/as	Empleo	Programa de orientación e intermediación laboral	30.494 personas orientadas profesionalmente
	Formación	Programa de formación continua y ocupacional	34.895 alumnos formados 1.826 cursos impartidos
2. Impulsar la calidad del empleo, mejorando las condiciones de trabajo, salud laboral y el medio ambiente	Estabilidad	Programa de mejora de las condiciones laborales	1.292 empresas visitadas 1.950 trabajadores atendidos
	Salud Laboral	Programa de prevención de riesgos laborales	1.266 empresas visitadas 2.245 acciones de prevención 2.225 consultas efectuadas
	Medio ambiente	Programa de promoción del medio ambiente	729 empresas visitadas 1.002 acciones de promoción
	Inmigración	Programa de incorporación laboral y formación para inmigrantes	169 cursos 2.729 alumnos inmigrantes formados 34.859 inmigrantes atendidos en programas de inserción laboral
3. Potenciar un mercado laboral más cohesionado	Mujer	Programa de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	10.870 beneficiarios del programa 1.187 atenciones personalizadas 13.583 usuarios atendidos
	Jóvenes	Programa de información y orientación sociolaboral para jóvenes	102 jornadas y charlas 1.414 jóvenes informados y orientados para su inserción laboral
4. Analizar la realidad económica y sociolaboral	Investigación	Programa de investigación y estudios	29 investigaciones publicadas en la web del SNE y CCOO



Los datos nos avalan

Navarra presenta una de las tasas de empleabilidad más altas de toda España, entre otras cosas, por el alto nivel de formación de sus trabajadores y trabajadoras. Casi 35.000 personas realizaron algún curso de formación en Forem-CCOO entre los años 2009 y 2012. Estos datos ponen de manifiesto la creciente demanda de formación y la importancia que la sociedad otorga a la preparación profesional, especialmente en este contexto de crisis.

Además, los trabajadores y trabajadoras navarras presentan el mayor índice de formación permanente de España (16,23%; la diferencia con el conjunto del Estado ha aumentado en 6 puntos), siendo una de las dos únicas comunidades que ha superado el objetivo marcado por la Unión Europea (12,5%). Los datos reflejan también que en la Comunidad Foral las personas desempleadas están formándose en mayor medida que en el resto del país. En Navarra el porcentaje de personas desempleadas en formación no reglada es del 11,6% frente al 9,9% en España. La formación es una herramienta fundamental para afrontar la actual coyuntu-

ra y para permitir la recualificación y recolocación de todas las personas que se están quedando en el desempleo y favorecer la preparación del capital humano en sectores más competitivos.

35.000 personas

No es casual que las regiones europeas que presentan mejores resultados sean aquellas donde los gobiernos conciertan las políticas con los sindicatos

Incidencia sobre el empleo

A pesar del grave impacto de la crisis en el empleo, Navarra sigue siendo una de las comunidades con **menor tasa de paro al finalizar 2012**, 17,15% frente al 26,02% estatal.

Navarra tiene el **mayor porcentaje de personas asalariadas en formación no reglada** de todo el país (16,23%); y la diferencia con el conjunto del Estado aumenta (6 puntos). Además, en la Comunidad Foral las personas desempleadas se están formando en mayor medida; el porcentaje de personas desempleadas en formación no reglada es del 11,6% frente al 9,9% en España.

La tasa de temporalidad ha descendido desde 2008 hasta 2012 en 3,5 puntos (del 23,4 al 19,9).

El número de accidentes de trabajo con baja en jornada ha descendido un 34,4%. El índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja (accidentes por cada cien mil trabajadores) pasa de 4.143 en 2009 a 2.729 en 2012

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

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

Por primera vez **las tasas de desempleo tienden a equilibrarse**. A pesar de la destrucción generalizada de empleo, el descenso de hombres ocupados ha sido de un 15% mientras que la ocupación femenina ha descendido un 4%. A su vez, el número de activas ha aumentado en 7.600 mujeres frente un descenso de 9.700 activos.

A pesar de que la **tasa de paro juvenil** es elevada en la Comunidad Foral esa proporción es **menor que en el conjunto del país**: la diferencia es de 4,23 puntos. Por otra parte, la proporción de jóvenes activos en formación no reglada en Navarra es del 24,2% frente al 12% del Estado.

El conocimiento y análisis de la realidad laboral y socioeconómica que ha desarrollado nuestro Gabinete de Estudios ha permitido configurar las políticas activas de empleo de la comunidad.

Hemos conseguido

A pesar del aumento del desempleo, la proporción de personas desempleadas es una de las menores del Estado. La tasa de actividad se ha mantenido en niveles similares.

La empleabilidad de la población trabajadora es mayor, hecho que influye en la menor tasa de paro.

A pesar de la crisis se ha mitigado en cierta forma la destrucción todavía más masiva de puestos de trabajo.

Ha mejorado la salud y la seguridad en el trabajo.

Mayor concienciación que ha derivado en una mayor sostenibilidad.

Más integración de la población inmigrante

Más igualdad entre hombres y mujeres

Más oportunidades para los jóvenes

Más y mejor conocimiento de nuestra realidad laboral y socioeconómica



Movilizaciones



En clave de **movilización**

CCOO junto a la Cumbre Social impulsará la convocatoria de una gran movilización en todo el Estado a mediados de noviembre para rechazar las políticas de austeridad y de recortes y en defensa de la sanidad, la educación, los servicios sociales y las pensiones.

España no está en el camino de la recuperación. Las políticas de austeridad y recortes, que tienen su continuidad en los Presupuestos Generales del Estado para 2014, llevan al país a una nueva fase de estancamiento, en la que se seguirá destruyendo el empleo y se abundará en el deterioro de los salarios (desde 2008, las rentas del trabajo han perdido 8 puntos frente a los excedentes empresariales), de las pensiones y de los servicios públicos y sociales.

Es imprescindible que los Gobiernos reconsideren las políticas de ajustes y recortes para buscar una forma distinta de encarar la crisis. La calidad de la democracia se resiente como consecuencia de las políticas de austeridad. Por ello es fundamental seguir en clave de movilización ciudadana contra las políticas de recortes que se vienen aplicando desde 2008, y para reclamar el mantenimiento del Estado social y el impulso de políticas al servicio de las personas y para la generación del empleo. La Cumbre Social, impulsada por CCOO e integrada por más de un centenar de organizaciones sindicales, sociales, profesionales y culturales, ha anunciado la convocatoria de una gran movilización a mediados de noviembre en el conjunto del Estado.

Nos sobran las razones

Los Presupuestos Generales del Estado para 2014 vuelven a dar la espalda al empleo, no ayudarán a salir de la crisis, bloquearán la actividad económica, penalizarán una vez más a pensionistas, parados y personal de las Administraciones Públicas, profundizarán en la senda del debilitamiento del Estado de Bienestar y los servicios públicos, y contraerán el consumo. Unos PGE que, junto a anteriores medidas del Ejecutivo, merecen una amplia respuesta laboral y ciudadana.

La Cumbre Social recordó que a los diversos paquetes de ajuste para reducir el gasto social (con especial incidencia en pensiones, prestaciones por desempleo, retribuciones de empleadas y empleados públicos, políticas sociales, servicios públicos, investigación y ciencia, o pymes y autónomos) hay que sumar la pérdida de libertades públicas y los ataques a los derechos de las mujeres, sobre todo en lo que afecta al derecho al aborto, impulsada por el ministro de Justicia con la reforma del código penal, el recrudecimiento de la política represiva y la contrarreforma de las instituciones locales.



Actos sindicales

7 de octubre

Concentración para exigir empleo decente y pensiones dignas con motivo del Día Mundial por el Trabajo Decente

17 de octubre

Concentración contra la pobreza con motivo del Día Mundial para la Erradicación de la Pobreza

23 de octubre

Acto sindical para reivindicar unas pensiones dignas. Cines Saide-Carlos III

24 de octubre

Manifestación contra la LOMCE y a favor de una enseñanza pública de calidad enmarcada en una jornada de huelga en el sector educativo a nivel estatal. Pamplona y Tudela

11 de noviembre

Acto sindical contra la reforma laboral y a favor de la negociación colectiva. Cines Saide-Carlos III

Mediados de noviembre

Gran movilización contra los recortes y en defensa del Estado de Bienestar junto a la Cumbre Social



CCOO se concentra para exigir "empleo decente y pensiones dignas"

CCOO se concentró (en una convocatoria conjunta con UGT) el pasado 7 de octubre frente a la sede del sindicato en Pamplona bajo el lema 'empleo decente, pensiones dignas', con motivo del Día Mundial por el Trabajo Decente. La reivindicación está enmarcada en una profunda crisis económica y financiera a nivel mundial, que ha servido como pretexto para precarizar las condiciones de trabajo, destruir empleo, y degradar la vida de millones de personas y abocarlas a la pobreza.

Un año más celebramos el 7 de octubre, Día Mundial por el Trabajo Decente. En esta fecha el movimiento sindical se une atendiendo a la llamada que desde hace ocho años realiza la Confederación Sindical Internacional (CSI) con el objetivo de reclamar trabajo decente y, en esta ocasión, convencidos de que la manera de encauzar la economía y volver a situar a las personas en el centro de las políticas es reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras. Solo aglutinando nuestras fuerzas será posible desterrar las políticas fracasadas en las que insiste una y otra vez Europa, y que en el caso de España se acaban de plasmar en el sello de más austeridad, déficit y recortes que contienen los Presupuestos Generales del Estado

El Gobierno continúa por el camino equivocado: empobrece más a los pensionistas, a los empleados públicos, a la clase trabajadora, reduce lo público... Quieren dismantelar el Estado de Bienestar

para 2014. Ya sabemos a qué conducirán: al aumento del desempleo, de la pobreza y a un mayor debilitamiento del Estado de Bienestar.

El Gobierno continúa por el camino equivocado. Empobrece más a los pensionistas con la última reforma propuesta, a los empleados públicos, a los trabajadores y trabajadoras en general; reduce lo público, cada vez menos recursos para la educación, para la sanidad, para la investigación y el desarrollo, para la justicia, para las Administraciones Públicas en general; y no contempla ni una sola medida para favorecer el empleo

y el crecimiento económico. Esta forma de hacer política oculta sus verdaderas intenciones, que no es otra que la de dismantelar el Estado de Bienestar y situar la economía al servicio de unos pocos, y no de la mayoría de la sociedad.

CCOO de Navarra reivindicó, a través de la concentración del 7 de octubre, "empleo decente, empleo de calidad para todos, un objetivo que solo será posible con otras políticas, estimulando la actividad económica y la inversión productiva. Es preciso dedicar

especial atención a los jóvenes, condenados ahora a la emigración o a la exclusión social y compatibilizar la salida de la crisis con el mantenimiento de nuestro sistema de protección social".

CCOO reivindicó junto a UGT empleo decente y pensiones dignas con motivo de la celebración del Día Mundial por el Trabajo Decente





Nadie va a impedir que defendamos los derechos de trabajadores y trabajadoras

CCOO niega cualquier implicación en los ERE fraudulentos y reclama celeridad y rigor en la instrucción judicial. El sindicato denuncia la “redada mediática” de la que está siendo objeto y advierte: “Quienes busquen minar el crédito sindical y allanar el camino a la eliminación de derechos sociales, laborales y democráticos tendrán enfrente a CCOO”.

Hace demasiado tiempo que el caso de los ERE saltó a la actualidad. CCOO sigue exigiendo la máxima celeridad y transparencia para que se conozcan las acusaciones, se depuren responsabilidades, se explique nuestra posición y se dicte sentencia. Dijimos y decimos que la jueza Alaya contará con toda nuestra colaboración. Pero no permitiremos que difamadores jueguen con el trabajo de miles de sindicalistas en todo el país.

CCOO no forma parte de ninguna trama vinculada a los ERE

Hace ahora seis meses, CCOO abrió una investigación de la que no se desprendió ninguna actuación irregular por parte del sindicato; pero como advirtió el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “estamos dispuestos a reabrirla tantas veces como sea necesario para recabar y analizar nueva información por si hubiera responsabilidades individuales y/o colectivas, a fin de adoptar las medidas pertinentes, independientemente de la evolución del proceso judicial”.

Toxo ha reiterado que CCOO no forma parte de ninguna trama vinculada a los Expedientes de Regulación de Empleo “ni en Andalucía ni en ningún otro lugar de nuestro país” y ha mostrado su seguridad en que “cuando se pase de la fase de instrucción, y se levante el secreto del sumario, que ya es urgente porque está generando indefensión, y se emita dictamen, se verá que CCOO mantiene una trayectoria impoluta en relación con los ERE”.

Asimismo, el secretario general de CCOO denunció lo que denominó la “sentencia de telediario” en relación a que se quiere trasladar la idea de que ha habido actuaciones programadas para poner en marcha Expedientes de Regulación de Empleo fraudulentos con el fin de lograr lucro personal o para las instituciones. A este respecto Toxo sentenció: “Nadie impedirá que los derechos económicos y laborales de las personas afectadas por los ERE sean defendidos con intervención sindical, técnica y jurídica por parte de CCOO”.

La intervención del sindicato en los ERE es legítima y obligada

CCOO somos una herramienta para la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Para eso nacimos en plena dictadura y para eso nos votan muy mayoritariamente en las elecciones sindicales millones de personas en los centros de trabajo. Las delegadas y delegados de CCOO, las personas que forman parte de los comités de empresa, juntas de personal, los sindicatos, no hacen otra cosa que negociar convenios, defender las pensiones públicas, las prestaciones por desem-

pleo, la calidad de los servicios públicos, y los derechos de los trabajadores y trabajadoras en los ERE.

La intervención de la representación sindical en cualquier ERE no sólo es legítima sino que es obligada. El sindicato cuando interviene lo hace con todos los medios a su alcance para intentar salvar el máximo de puestos de trabajo o lograr las mejores condiciones de salida, empleando para ello abogados, economistas, actuarios, además de sindicalistas, para hacer estudios paralelos a los que realizan las empresas. Estos servicios tienen unos costes, que tiene que ser retribuidos (por los no afiliados), como también lo son los bufetes privados que intervienen en nombre de las empresas en la gestión de los ERE. Resulta curioso que no se cuestione la actuación de los bufetes privados y sí la legitimidad la de los servicios vinculados a los sindicatos.



A la caza del sindicalista

Ofrecimos nuestra colaboración a la justicia para que el proceso avanzara con la mayor celeridad posible y se aclare la actuación del sindicato en los ERE, un compromiso que renovamos decididamente, porque somos los primeros interesados en que esto quede despejado cuanto antes. Lo que no estamos dispuestos a aceptar es que se lleve a cabo con total impunidad una “redada mediática” contra los sindicatos sin que se conozcan las acusaciones de que somos objeto. Una redada mediática que en opinión de Toxo “no debería tener cabida en ningún país democrático”.

No podemos permitir que difamadores jueguen con el trabajo de miles de sindicalistas en todo el país, poniendo en tela de juicio nuestro papel en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. No nos van a callar. Quienes busquen minar el crédito sindical y allanar el camino a la eliminación de derechos sociales y laborales para intentar construir una sociedad cerrada, autoritaria y sin espacios para el debate democrático, tendrán enfrente a CCOO.



La negociación colectiva de CCOO da sus frutos: el 98% de los trabajadores mantiene su convenio sectorial

Ya ha pasado el 7 de julio de 2013, fecha fatídica para los convenios no renovados desde hace más de un año, y que por culpa de la Reforma Laboral del PP han desaparecido. En Navarra esa fecha no tuvo grandes consecuencias, gracias a que el trabajo negociador de CCOO y UGT logró renovar o prorrogar el convenio sectorial del 98% de los trabajadores de Navarra.

Solo algunos convenios de comercio, muy minoritarios, han desaparecido y el de Ikastolas Privadas, cuya patronal envió a los trabajadores una carta comunicándoles que al no haberse renovado el convenio, éste perdía su vigencia. Algo tendrán que decir ELA y LAB, que componían la mesa negociadora, sobre este fracaso sindical. Menos mal que existe un convenio sectorial de carácter estatal (enseñanza privada) que ahora cubre los derechos de estos trabajadores porque si no en estos momentos se les aplicarían los derechos mínimos del Estatuto de los Trabajadores: 1.840 horas de trabajo al año y 645,30 euros de salario mínimo.

Pero este éxito de renovación de los convenios colectivos sectoriales no se ha extendido a otras comunidades (45,4% de los trabajadores sin renovar el convenio) ni a los convenios de empresa, donde la mayoría no han sido renovados. Ahora se demuestra cómo la estrategia que ha defendido ELA de apostar por los convenios de empresa, abandonando los convenios sectoriales, era totalmente equivocada. Hace pocas

semanas, Mikel Lakunza (responsable de ELA en Navarra) decía en una rueda de prensa que su sindicato iba a hacer movilizaciones en octubre "por los convenios de empresa" y tan solo era capaz de presentar una lista de 16 empresas donde se había firmado su convenio, muchas de ellas por la acción de CCOO no por la de su sindicato. ¡16 de las 152 empresas que antes del 7 de julio tenían convenio! ¿Y todavía tiene la desvergüenza de acusar a CCOO y UGT de ser cómplices de la aplicación de la reforma laboral en Navarra?

Cuando Rajoy aprobó la reforma laboral, aprovechándose de su mayoría absoluta en el Congreso, CCOO y UGT organizamos una Huelga General para luchar contra ella, que ELA y LAB no apoyaron. Somos CCOO y UGT quienes apostamos por una estrategia sindical de renovar todos los convenios para no perderlos, con dos prioridades: mantener los convenios sectoriales así como los derechos laborales que contienen. Hoy podemos decir y demostrar que los dos objetivos han sido conseguidos en la mayoría de los casos y que CCOO no estaba en las mesas negociadoras de los convenios sectoriales no renovados.

Mientras tanto, decenas de convenios de empresa han desaparecido sin que ELA haya hecho nada por evitarlo. Y ahora, 4 meses después del 7 de julio, anuncia unas teóricas movilizaciones. ¿Cuál es la estrategia que más ha beneficiado a la patronal, la nuestra o la de ELA?

Nuestro trabajo de acción sindical no ha acabado. De aquí al 31 de diciembre otros convenios sectoriales cuya ultraactividad finaliza en esa fecha están siendo negociados y firmados durante estas semanas. Todos ellos garantizan una vigencia con ultraactividad de 4 ó 5 años, como mínimo. Estos periodos largos de duración nos va permitir negociar los nuevos convenios en una situación económica y social más favorable que la actual, poniendo nuevas prioridades en nuestras plataformas futuras. Pero la defensa de la ultraactividad no solo la hemos realizado en la firma de los convenios sectoriales. Jurídicamente se han tenido éxitos muy importantes, ya que el Tribunal Supremo nos ha dado la razón, reconociendo que las cláusulas de ultraactividad indefinida contenidas en los convenios firmados antes de la reforma laboral siguen vigentes, y por tanto, esos convenios no han desaparecido.



La Secretaría de la Mujer edita la guía 'Igualdad efectiva entre mujeres y hombres'

La Secretaría de la Mujer de CCOO ha editado la publicación 'Igualdad efectiva entre mujeres y hombres', una guía que contiene los derechos laborales básicos en materias de maternidad, paternidad, permisos retribuidos, lactancia, excendencias (voluntarias o por cuidado de familiares), reducciones de jornada o vacaciones.

La guía contiene además medidas concretas para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones de la Seguridad Social. Si te interesa el tema puedes consultar la guía completa en nuestra página web (www.navarra.ccoo.es, áreas / mujer / publicaciones) o pasarte por nuestro sindicato, donde te informaremos y te asesoraremos.



La sostenibilidad del sistema público de pensiones

CCOO presenta una propuesta para aumentar los ingresos del sistema público de pensiones

El Gobierno ha iniciado una nueva reforma que regula el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones, dos medidas centradas en reducir el gasto y disminuir las pensiones. Si se pusieran en marcha las propuestas del Gobierno tal cual se han presentado supondrían una pérdida probable de poder adquisitivo de las pensiones de entre un 14,8% y hasta un 28,3% durante los próximos 15 años. CCOO rechaza esta pérdida de poder adquisitivo para un colectivo vulnerable que sustenta a uno de cada cinco hogares españoles con todos sus miembros en paro (cifra que se ha triplicado desde 2008) y propone medidas para incrementar los ingresos del sistema público de pensiones.

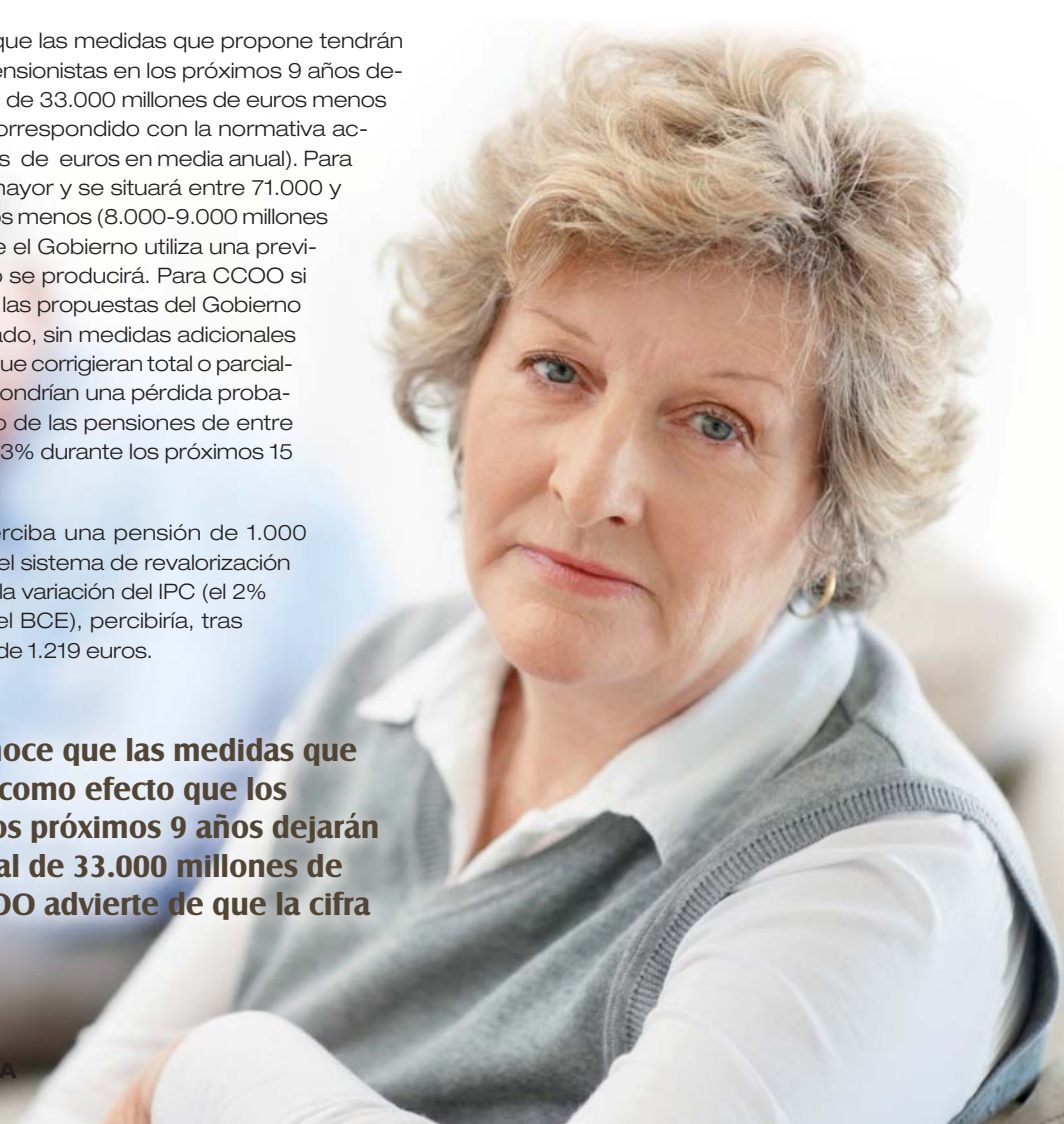
El Gobierno reconoce que las medidas que propone tendrán como efecto que los pensionistas en los próximos 9 años dejarán de percibir un total de 33.000 millones de euros menos de lo que les hubiera correspondido con la normativa actual (unos 4.000 millones de euros en media anual). Para CCOO esta cifra será mayor y se situará entre 71.000 y 84.000 millones de euros menos (8.000-9.000 millones en media anual), ya que el Gobierno utiliza una previsión de inflación que no se producirá. Para CCOO si se pusiesen en marcha las propuestas del Gobierno tal cual se han presentado, sin medidas adicionales de mejora de ingresos que corrigieran total o parcialmente sus efectos, supondrían una pérdida probable de poder adquisitivo de las pensiones de entre un 14,8% y hasta un 28,3% durante los próximos 15 años.

Un pensionista que perciba una pensión de 1.000 euros mensuales, bajo el sistema de revalorización actual, de acuerdo con la variación del IPC (el 2% conforme al objetivo del BCE), percibiría, tras diez años, una pensión de 1.219 euros.

El Gobierno reconoce que las medidas que propone tendrán como efecto que los pensionistas en los próximos 9 años dejarán de percibir un total de 33.000 millones de euros menos. CCOO advierte de que la cifra será aún mayor

Con la propuesta actual del Gobierno, si la pensión se revalorizase al 0,25%, límite inferior, la pensión que percibiría pasados esos mismos diez años, sería 1.025 euros; es decir, 196 euros mensuales menos. Por tanto, el pensionista, tras dicho período, podría llegar a ver reducido su poder adquisitivo en hasta un 15,9%, o hasta el 20% si la inflación del período fuese similar a la media de los últimos diez años, un 2,5%.

Estas cifras de pérdida de poder adquisitivo podrían ser menores si la revalorización en algunos de esos diez años fuese superior al 0,25%, si bien seguiría sufriendo una importante merma de capacidad adquisitiva.





Los verdaderos retos del sistema de pensiones

Nuestro sistema de pensiones tiene dos retos diferentes que exigen una respuesta distinta:

El primer reto es grave pero coyuntural. Se trata del déficit que presenta nuestro sistema de Seguridad Social como consecuencia de la destrucción de empleo y consecuente caída de ingresos por la crisis económica y la equivocada política económica de austeridad a ultranza. De 2007 a hoy se han destruido más de 3 millones de empleos. Esto exige actuaciones en el corto y medio plazo orientadas a mejorar ingresos, pero no una reforma estructural como la presentada por el Gobierno.

El segundo reto es más estructural. Se trata de la llegada a la jubilación en las próximas 3 décadas de las generaciones más numerosas de la historia de España. Situación conocida y previsible que hará que a mediados de siglo el número de pensionistas alcance los 15 millones. Este reto precisa de actuaciones anticipadas como las que venimos abordando desde hace 20 años, además de seguir actuando en el medio y

largo plazo. El Gobierno renuncia a medidas de mejora de ingresos e intenta utilizar la reforma del factor de sostenibilidad para recortar las pensiones y corregir así el déficit que coyunturalmente presenta el sistema de Seguridad Social.

El Gobierno renuncia a medidas de mejora de ingresos e intenta utilizar la reforma del factor de sostenibilidad para recortar las pensiones y corregir así el déficit que coyunturalmente presenta el sistema de Seguridad Social



Las propuestas del Gobierno

El Gobierno ha propuesto dos medidas centradas en reducir el gasto y disminuir las pensiones

Factor de Sostenibilidad (FS): Se aplicaría a partir de 2019 a los nuevos pensionistas. Consiste en un índice basado en la evolución de la esperanza de vida que formaría parte, como un elemento adicional, de la fórmula actual utilizada para la obtención de la cuantía de la pensión. De modo que si la esperanza de vida crece (como lo viene haciendo históricamente) la cuantía de la pensión inicial se reduce, y viceversa.

La Ley 27/2011 de reforma de las pensiones, nacida del Acuerdo de diálogo social suscrito por sindicatos, empresarios y

Gobierno, recogía un compromiso de negociar un Factor de Sostenibilidad a partir del 2027. El Gobierno adelanta y define una mera reducción de las pensiones de jubilación que se reconozcan desde 2019.

Índice de Revalorización de Pensiones (IRP): Se aplicaría a partir de 2014 a todas las pensiones. Sustituiría la actual fórmula de revalorización de pensiones (que toma como referencia la evolución de la inflación real) por otra en la que influyen, además de la inflación, otros elementos (evolución de gastos e ingresos, o el número e importe medio de las pensiones) y tiene un suelo mínimo de revalorización del 0,25% y un techo máximo del IPC+0,25%.

Propuestas de CCOO para incrementar los ingresos del sistema de pensiones

Ante las medidas centradas en reducir el gasto y disminuir en términos reales las pensiones, CCOO ha presentado un paquete completo de propuestas alternativas centradas en materia de ingresos que, aplicadas total o parcialmente, permitirían abordar los retos coyunturales y estructurales del sistema de pensiones, e incrementar los ingresos. Son medidas concretas en el corto, medio y largo plazo:

Incremento temporal de los tipos de cotización que financian las pensiones, mediante un esfuerzo adicional compartido y proporcional entre las empresas, los trabajadores con empleo y el Estado.

- 2 puntos porcentuales son ingresos adicionales entre 6.000-7.000 millones de €/año (0,67% PIB). Este aumento

de cotizaciones se mantendría por la cuantía y el tiempo que exigiese la actual coyuntura de déficit, permitiría reducir el consumo anticipado del Fondo de Reserva y prolongaría su papel de garantía de las pensiones.

- Para distribuir los esfuerzos de este incremento temporal de ingresos, puede jugar un papel importante una reordenación coyuntural de los tipos de cotización y contingencias, elevando las dedicadas a contingencias comunes y reduciendo otras cuyo descenso sería asumido por el Estado al mantener las coberturas que vienen a proteger, el resultado es un reparto equitativo de esfuerzos entre empresas, trabajadores con empleo y Estado.





Convergencia de la base media de cotización del Régimen de Autónomos con la del Régimen General.

- La base media de cotización de los autónomos es un 42% inferior a la que declaran los trabajadores por cuenta ajena afiliados al Régimen General. Debe profundizarse en los sistemas de estimación directa de ingresos por actividades económicas o profesionales, lo que tendrá importantes consecuencias en la recaudación fiscal y en los ingresos de la Seguridad Social.

Políticas de reactivación económica que ayuden a recuperar los 3 millones de empleos perdidos en lo que va de crisis.

- La pérdida de cada millón de afiliados a la Seguridad Social supone una reducción de ingresos de 5.000 millones de euros anuales, los 3 millones largos de empleos destruidos equivalen a un 1,43% del PIB en términos de cotizaciones que no se ingresan cada año en Seguridad Social, siendo esta una consecuencia derivada del drama humano que provoca la masiva destrucción de empleo que padecemos.

Financiación de las prestaciones de muerte y supervivencia.

- No se trata en esta propuesta de modificar el régimen jurídico de estas prestaciones, ni su cuantía actual, que en muchos casos debería mejorar. Se trata de adaptar el sistema de pensiones a la realidad y evolución de la sociedad española, abordando al tiempo una medida, compatible incluso con los objetivos de déficit impuestos, con un potencial de impacto económico estructural, que permite afrontar buena parte del reto demográfico del sistema de pensiones en las próximas décadas.
- El Pacto de Toledo debería abordar el debate sobre la conveniencia de una gradual financiación de dichas prestaciones desde la imposición general, en un periodo prolongado de tiempo, por ejemplo 25 años.
- Con ello, se reforzaría la financiación del conjunto de prestaciones de la Seguridad Social. En 2013 estas prestaciones supondrán 21.800 millones de euros (2,08% del PIB y más de un 20% del gasto total en pensiones).

La reforma fiscal es la actuación estructural más determinante y necesaria en la economía española que determina la capacidad de actuación del Estado.

- Si bien la estructura normativa de los ingresos en España es similar a la europea, incluso superior en la media en algunos tributos como es el IVA después de la última subida, la recaudación es mucho menor (casi 90.000 millones menos de ingresos en 2012, y casi 70.000 millones de menor gasto público que la media comunitaria), la razón es el menor cumplimiento de las obligaciones fiscales comparado con los países del entorno. La tolerancia con el fraude fiscal en España es insostenible en términos económicos y éticos.
- Equipararnos en gasto en pensiones sobre PIB a los países de nuestro entorno es algo perfectamente asumible. Proponemos por tanto la adopción de medidas y compromisos de financiación del sistema de pensiones, con financiación básicamente de cotizaciones sociales, a la que debe añadirse la aportación del Estado, garantizando que esta transferencia de renta entre generaciones se sitúe en el 13,5-14% del PIB al ritmo que exigen las necesidades de financiación de las pensiones.

Medidas de mejora de ingresos	Impacto anual mill. €	Impacto % PIB 2012
Medidas de aplicación inmediata		
1. Incrementar 2 puntos de cotización: Contingencias Comunes	7.000	0,67%
Medidas de aplicación progresiva		
2. Incremento de Bases Máximas de Cotización (15%)	1.900	0,18%
3. Equiparación de bases medias de cotización Régimen Autónomos y Régimen General	7.000	0,67%
4. Asunción por parte del Estado de gastos administración de la Seguridad Social	2.640	0,25%
5. Conversión de reducciones cuotas en bonificaciones	600	0,06%
Total	19.140	1,82%
Medidas estructurales		
6. Políticas de empleo que permitan recuperar en los próximos años los 3 millones de trabajos perdidos en la crisis	15.000	1,43%
7. Lucha contra la economía sumergida	11.000	1,1%
8. Financiación por el Estado de prestaciones por muerte y supervivencia, de forma progresiva en un periodo prolongado	21.800	2,08%
Total	47.800	4,61%



Alcanzado un preacuerdo para el convenio de VW-Navarra que CCOO valora positivamente

El preacuerdo recoge las reivindicaciones iniciales de CCOO, da estabilidad a la empresa y blinda las condiciones de los trabajadores frente a la reforma laboral. Al cerrar la edición de esta revista todavía no se había celebrado el referéndum para que los trabajadores y trabajadoras de VW-Navarra ratifiquen el preacuerdo.

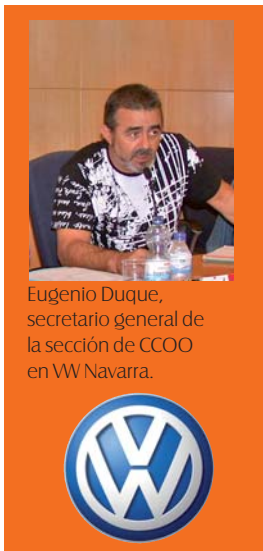
IX Conferencia de la sección sindical de CCOO en VW, en la que salió elegido Eugenio Duque como secretario general

CCOO ha calificado el preacuerdo del VIII Convenio Colectivo de Volkswagen Navarra alcanzado el pasado 10 de octubre de "positivo". En palabras de Eugenio Duque, secretario general de la sección sindical de CCOO en Volkswagen, "estamos ante un buen preacuerdo, más que bueno, que recoge las aspiraciones que CCOO plasmó en la plataforma inicial, que es satisfactorio para las dos partes porque da estabilidad a la empresa y garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Volkswagen, blindándolos de la reforma laboral, que gracias a este convenio queda neutralizada".

Duque ha afirmado que es un preacuerdo "realista y posibilista", que garantizaría la vigencia del convenio hasta la firma de uno nuevo, que mantendría el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras e incluso permitiría que estuviera por encima al ligarlo a los volúmenes de producción, que contemplaría importantes inversiones ligadas a un plan industrial, que facilitaría las jubilaciones en sus tres vertientes (contrato de relevo, prejubilación con indemnizaciones y bajas incentivadas) y que estaría blindado frente a la reforma laboral.

- **En materia salarial y de jornada**, el poder adquisitivo de los trabajadores quedaría garantizado porque se aplica el IPC del año anterior (2,9%, desde el 1 de enero de 2013) y ante la concesión de la parte social a la empresa del incremento de 4 días de competitividad, se ha acordado un elemento salarial corrector basado en los siguientes volúmenes de producción (a partir de 300.000 coches fabricados al año se pagaría a cada trabajador 250 euros y así una escala que iría hasta los 600 euros por producciones anuales iguales o superiores a 340.000 coches). Por tanto, la jornada
- **La vigencia** del convenio sería de 5 años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017, aunque tiene la ultraactividad garantizada porque se aplicaría hasta que se llegue a un nuevo acuerdo entre empresa y parte social.
- En el preacuerdo la empresa se compromete a un **plan industrial** y a una inversión de 785 millones. La dirección de la empresa también se compromete a no recurrir a despidos forzados.
- En materia de **jubilaciones** se acordará lo siguiente: se mantienen las prejubilaciones con indemnizaciones (se retrasa el montante económico) y se dará un equilibrio entre contratos de relevo y bajas incentivadas.

Aurrehitzarmena egonkortasuna ematen dio enpresari eta langileon lan baldintzak bermatzen ditu.



Eugenio Duque, secretario general de la sección de CCOO en VW Navarra.





Las federaciones de Industria y Fiteqa se fusionan

Dentro de los planes confederales de modernización y simplificación de las estructuras internas de CCOO, la federación de industria (antigua federación siderometalúrgica) y la federación de la industria textil y química han decidido fusionarse formando una única federación. Con esta decisión, grandes grupos industriales como el automóvil, los polos petroquímicos o los productores de energías convencionales y renovables estarán encuadrados en la misma federación, por lo que se facilitará a la persona afiliada a CCOO, independientemente de donde trabaje, un asesoramiento integral.



José Rodríguez Gil,
secretario general
de la Federación de Industria

1. Como secretario general de la Federación de Industria, ¿qué opinas de la fusión de las dos federaciones?

La coyuntura económica que nos está tocando vivir hace necesario que adaptemos la organización a nuevos retos, a una realidad social y laboral en constante evolución y cambio. Cada día es necesario optimizar nuestros recursos humanos y económicos; seguir dando respuestas a las agresiones que como clase trabajadora y como organización sindical estamos sufriendo hace cada día más necesario que respondamos desde estructuras sectoriales más fuertes.

Necesitamos federaciones que aglutinen sectores fronterizos, que coordinen las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras dentro de la industria, que den respuestas globales a problemas comunes, porque darán más fuerza a Comisiones Obreras y a la clase trabajadora. Defender la industria en su conjunto con unos medios y una capacidad de respuesta es lo que busca la fusión de Fiteqa e Industria.

2. ¿Qué cambios organizativos implica?

Fusionar dos federaciones que tienen un recorrido en la industria con actuaciones conjuntas en el ámbito de la negociación colectiva en muchos de nuestros sectores, como el auto o las eléctricas, aporta un bagaje común en el funcionamiento interno. Es obvio que este trabajo común facilita la integración de las dos federaciones. Más allá de plantear nuevos órganos de dirección, Ejecutiva y Consejo, deberemos buscar elementos de coordinación en los grandes grupos industriales, que fabrican diferentes productos, y entre sectores fronterizos de la producción directamente relacionados. Asimismo, la formación debe ser un elemento fundamental para que los nuevos equipos

de trabajo demos respuesta a las diferentes necesidades y exigencias que se nos van a plantear.

3. Hace 4 años ya se hizo un intento de fusión... ¿Hay riesgo de fracaso en esta ocasión?

Más allá de los intentos de fusión anteriores estamos ante un nuevo proceso muy debatido con programas de acción similares y estatutos iguales. La fusión se planea en un momento de discusión confederal sobre la necesidad de estructurar la organización para optimizar nuestros recursos y garantizar una acción sindical más eficaz y de proximidad con los afiliados y afiliadas. En este sentido, el compromiso y el objetivo es finalizar con éxito la fusión de las dos federaciones.

4. ¿Qué beneficios aporta esta fusión para CCOO de Navarra?

Unir dos federaciones con objetivos comunes en la defensa de la industria y compartir sinergias y espacios comunes en lo sindical reforzará el proyecto confederal de Comisiones Obreras, también en Navarra. Optimizar los recursos nos hará llegar a más fábricas, a más trabajadores, a crecer, y por tanto a que CCOO de Navarra sea el primer referente sindical en la industria en nuestra comunidad.

5. ¿Cómo influye la fusión de cara a los afiliados y afiliadas?, ¿van a notar alguna diferencia?

Para nuestra afiliación sentirse respaldada por una organización como Comisiones Obreras es fundamental. Los afiliados y afiliadas del sector de la industria a partir de ahora estarán respaldados por una federación con más representación, con una herramienta más potente para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y esto va a ser un acicate para mantenerse firmes con nosotros.

Federación de Industria

Personas afiliadas: 4.529

Delegados y delegadas: 402

Sectores: abarca a todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en las industrias de productos metálicos (siderurgia, automoción, ferrocarril, naval, aeronáutica, herramienta, montaje, etc.), así como la minería y las empresas de generación y distribución de energía eléctrica.



Desde otro punto de vista, se fortalecen los equipos de atención a las PYMES, optimizando los recursos humanos en estos momentos de crisis económica y se forma una gran federación de Industria, a semejanza con la creada internacionalmente.

En Navarra, las dos federaciones están lideradas por José Rodríguez Gil (federación de Industria) y Ricardo Jimeno Torres (Fiteqa), que ya han comenzado los contactos para hacer efectiva la fusión lo más rápidamente posible. La fusión conlleva dos procesos paralelos que ya se han puesto en marcha. El primero es el proceso estatutario de realización de congresos extraordinarios para la disolución de las dos federaciones y la creación de una nueva. Esto ya ha comenzado con los conse-

jos federales realizados el 27 de septiembre y que culminará en el congreso de fusión que tendrá lugar en los primeros meses de 2014. Pero hay otro proceso muy importante, que es la integración y coordinación del trabajo en común entre las dos federaciones. Esto también ya ha comenzado y ya se nota en el trabajo internacional, en los grupos industriales y pronto en los equipos conjuntos de trabajo.

Hemos planteado cinco preguntas a los dirigentes sindicales de las dos federaciones para que nos aclaren las dudas y los cambios que va a implicar este proceso de fusión que ya ha comenzado. Ellos nos dan las claves de la integración.



Ricardo Jimeno Torres,
secretario general
de la Federación de Fiteqa

1. Como secretario general de la Federación de Fiteqa, ¿qué opinas de la fusión de las dos federaciones?

Me parece una medida muy necesaria para el sindicato y para los trabajadores. Los cambios que se han producido en los últimos años en las empresas, apareciendo talleres donde trabajan operarios de distintas compañías, hacen necesaria una reorganización interna de CCOO para dar una atención común a todos esos trabajadores, sin las divisiones artificiales de pertenecer a una u otra federación del sindicato. Además, en estos tiempos, hay que simplificar la estructura interna de la organización, muy atomizada en muchas ejecutivas, consejos y equipos de trabajo, demasiados 'compartimentos' que le quitan agilidad y eficacia a la intervención sindical.

2. ¿Qué cambios organizativos implica?

El cambio fundamental es la aparición de una federación más grande en número de afiliados y en número de sindicalistas para atender a los trabajadores. Otro cambio es que donde antes había dos equipos de dirección ahora se reducirá a uno.

3. Hace 4 años ya se hizo un intento de fusión... ¿Hay riesgo de fracaso en esta ocasión?

En esta ocasión es difícil el fracaso, ya que tenemos la experiencia anterior. También en esta ocasión la fusión está impulsada, no solamente por los actores de la fusión (industria y fiteqa), sino también por la propia dirección confe-

deral. Por otra parte, hacerla fuera del proceso congresual evita interferencias de cuestiones ajenas a la fusión.

4. ¿Qué beneficios aporta esta fusión para CCOO de Navarra?

Un beneficio muy importante. No podemos olvidar la que estructura interna de CCOO de Navarra se compone de federaciones, por lo que una fusión de estas características simplifica la estructura del sindicato. Además, fruto de la fusión, se creará la federación más importante a nivel interno y estará en sintonía con los proyectos de la nueva dirección liderada por Raúl Villar desde la secretaría general.

5. ¿Cómo influye la fusión de cara a los afiliados y afiliadas?, ¿van a notar alguna diferencia?

Los afiliados de las dos federaciones en un primer momento no van a notar ninguna diferencia, pues todos los miembros de los equipos seguiremos haciendo nuestro trabajo. Sí notarán una atención más especializada, con más recursos, y unas reuniones de delegados más numerosas. En los grandes grupos industriales se palpará más coordinación, y que habrá reuniones con compañeros de otras plantas que antes pertenecían a otra federación. Los equipos de atención a las pymes seguramente notarán más visitas, ya que en muchos polígonos la mayoría de las empresas pertenecerán a la misma federación. No olvidemos que unimos al grueso de la industria del país.

Industria eta Fiteqa federazioek bat egiten dute langileon eta afiliatuen eskubideak eta interesak hobe defendatzeko.

Federación de Fiteqa

Personas afiliadas: 1.075

Delegados y delegadas: 112

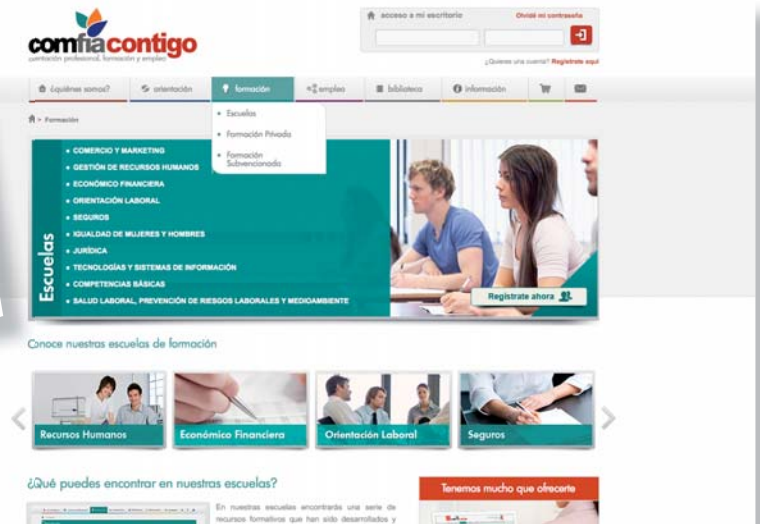
Sectores: engloba los sectores de la industria textil, calzado, química, plástico, caucho, productos farmacéuticos, vidrio, cerámica, petroquímicas, gasolineras y fertilizantes.



[federaciones]

comfia

COMFIACONTIGO, tu portal online de orientación profesional, formación y empleo en el sector



¿Qué es Comfiacontigo?

Comfiacontigo es un nuevo portal online que agrupa todos los servicios de información, orientación y asesoramiento profesional, formación y ayuda en la búsqueda de empleo que la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de COMFIA CCOO ofrece a los y las trabajadoras de sus sectores de negociación y, en especial, a su afiliación. Es un espacio virtual que te ayudará en tu desarrollo personal y profesional y en la toma de decisiones fundadas en tus propias necesidades y objetivos.

¿A quién va dirigido?

- **Estudiantes**, que aún no son trabajadores/as, y necesitan asesoramiento sobre las salidas profesionales de los estudios que quieren cursar o están cursando, que necesitan conocer cómo es el mercado laboral y las posibilidades laborales que ofrecen estos sectores contribuyendo a una inserción laboral con derechos laborales, que quieren aprender estrategias o técnicas de búsqueda de empleo.
- **Personas en desempleo**, que están buscando empleo en nuestros sectores de actividad y quieren conocer qué puestos de trabajo existen y qué demandas competenciales se exigen para su desempeño. Personas que necesitan recualificarse para poder acceder a empleos actuales, o quieren aprender estrategias o técnicas de búsqueda de empleo para optimizar sus esfuerzos.

- **Personas trabajadoras** que quieren orientar sus esfuerzos formativos para mantener actualizadas sus competencias profesionales en su puesto de trabajo y sector; para cambiar o mejorar en el mismo.

¿Qué servicios ofrece?

Existen tres niveles de acceso, según la vinculación del usuario:

Si no estás registrado, obtendrás una amplia información y herramientas de búsqueda y consulta, en cada uno de los bloques anteriores

Si te registras, además obtendrás servicios personalizados para la gestión de tu carrera profesional, asesoramiento general en la búsqueda y mantenimiento de empleo y detalles sobre la oferta formativa privada y subvencionada.

Y si eres afiliado a Comfia-CCOO, podrás disfrutar al máximo de todas las utilidades del portal:

• Tu derecho a la formación

Conocimiento del sistema educativo, del sistema nacional de cualificaciones, de la formación profesional para el empleo, del contrato de formación y aprendizaje.

Mi escritorio: acceso a la información más utilizada para la gestión de la carrera profesional. Novedades y alertas.

Mi perfil: datos personales y profesionales sobre los cuales se ofrecen servicios personalizados.

• Orientación profesional

Asesoramiento en el proceso lógico de búsqueda y mantenimiento de empleo, conocimiento y situación del mercado laboral y del sector.

Servicio de orientación personalizada con un/a orientador/a laboral.

Evaluación de competencias objetiva en función del perfil profesional. Guía de desarrollo en la que se integran los recursos de aprendizaje necesarios para mejorar en las competencias requeridas.

• Formación

Escuelas de formación: acceso a una escuela, a sus recursos inéditos y a sus blogs privados. Descuento en nuevas escuelas y en contratación de cursos de formación privada.

Preferencia en la información sobre ofertas formativas.

• Empleo

Acceso a las ofertas de empleo existentes en función del perfil profesional.

Para más información puedes entrar directamente en el portal: www.comfiacontigo.es, o dirigirte a los teléfonos 900 460 392 ó 948 23 96 96



El pasado 30 de septiembre comenzó el proceso de movilizaciones con una concentración frente a la patronal para exigir el desbloqueo de todos los convenios del sector

La FSC exige el desbloqueo de los convenios del sector de carretera

La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) ha iniciado una campaña de movilizaciones para exigir el desbloqueo de todos los convenios del sector de carretera: mercancías, viajeros, sanitario, urbanos, aparcamientos y garajes y zona azul. En total más de 7.000 navarros y navarras se ven afectados por el bloqueo de las negociaciones de sus respectivos convenios.

Aprovechando la excusa de la crisis y los continuos ataques que para desmovilizar a la sociedad recibimos constantemente tanto los agentes sociales, como los trabajadores que en ellos nos integramos, las patronales de las empresas encuadradas el sector de carretera de Navarra (transportes, aparcamientos y garajes, autopistas, etc) se niegan sistemáticamente a negociar y firmar convenios colectivos, con el único objetivo de que los que ya existen después de años de lucha y reivindicaciones desaparezcan y puedan imponer a los trabajadores condiciones laborales de hace treinta años.

Las condiciones de trabajo de este sector han empeorado y las empresas todavía pretenden rebajarlas aún más. En los años de crecimiento, hemos tenido incrementos salariales moderados mientras crecían los beneficios empresariales; ahora pretenden seguir aumentando sus beneficios a costa de empeorar nuestras condiciones laborales y de reducir nuestros salarios, que solo han tenido pérdidas de poder adquisitivo en los últimos años. Desde CCOO llevamos años avisando del progresivo deterioro que estamos sufriendo en este sector y la necesidad de hacer un frente común para frenar estas agresiones y recuperar el terreno que hemos perdido.

El transporte es un ámbito crucial y estructural en nuestra sociedad. La merma de las condiciones laborales repercute directamente en la calidad del servicio, que en gran medida se trata de un servicio público, aunque la gestión sea privada: transporte sanitario, transporte escolar, las villavesas... No sólo estamos hablando de salario, también de distribución de jornadas, descansos, seguridad... En definitiva de derechos conquistados a través de los años mediante la lucha de la clase obrera.

Es importante mantener vivos los convenios sectoriales para garantizar la estabilidad en el sector (igualdad de oportuni-

des para la población trabajadora y transparencia entre las empresas). Por todo ello, reclamamos a la GEN que exija a las asociaciones patronales de nuestro ámbito el cumplimiento del Acuerdo Sobre Modelo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de Navarra que nació con el objetivo fundamental de neutralizar diferentes aspectos de la Reforma Laboral y que apuesta por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, por el mantenimiento de la vigencia de los convenios, por el desbloqueo de los convenios colectivos autonómicos y por la solución autónoma de los conflictos laborales, apostando por un modelo de relaciones laborales diferente, más equilibrado, con reglas para todos y con correlación de fuerzas entre los agentes que participamos en el mercado de trabajo.

Situación de los convenios del sector

- **Transporte de mercancías por carretera de Navarra:** llevamos cinco años con el convenio congelado y aún pretenden bajar los salarios entre un 10 y un 15%.
- **Transporte de viajeros:** casi dos años sin subida salarial y todavía no parece cercano el día en que la patronal responda a nuestros planteamientos.
- **Transporte sanitario:** la patronal propone un convenio a cuatro años con congelación (ni suben salarios, ni bajan jornada, ni se consigue ninguna mejora social); otro ejemplo de intransigencia.
- **Aparcamientos, autopistas y zona azul:** los convenios de referencia son estatales y en los de empresa las únicas propuestas son rebajar las condiciones de los contratos.
- **Transporte urbano de la comarca de Pamplona (villavesas):** el convenio acaba este año y la empresa ha presentado una propuesta en la que pretende descolgarse del convenio, volver a los salarios de 2010, trabajar 40 horas más y firmar un convenio a tres años con el IPC menos dos puntos por año. Es decir, una bajada hasta el 2016 del 15% sobre los salarios del 2013.



1 de octubre, Día Internacional del Mayor... reivindicativo

Con motivo del Día Internacional de las Personas Mayores, celebrado el 1 de octubre, los mayores queremos hacer oír nuestra voz para denunciar las injusticias a este colectivo y exponer nuestras propuestas.

Los recortes se han instalado en la agenda del Gobierno del PP, uno de los primeros colectivos en sufrirlos somos los mayores, un colectivo vulnerable a estas políticas que sustenta a uno de cada cinco hogares españoles con todos sus miembros en paro (cifra que se ha triplicado desde 2008 y asiendo ya a cerca de de 400.000).

Los recortes en la Ley de Dependencia (1.030 millones de euros y 200.000 personas que esperan la prestación que les ha sido asignada), y en sanidad (con el repago sanitario o la retirada de 450 fármacos de bajo coste de la financiación pública) están teniendo repercusiones negativas en la salud y bienestar de las personas mayores. A esto habría que añadir el nuevo repago farmacéutico que quieren aplicar a las personas enfermas que ingresen en un centro hospitalario.

Además de que contribuyen al crecimiento y reactivación de la economía, las pensiones han pasado a ser el ingreso principal del 31,4% de los hogares españoles, y de un 27,3% en el caso de que el sustentador principal sea una persona mayor de 64 años (sea o no pensionista).

La nueva reforma del Gobierno del PP va a suponer una pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, según calcula CCOO, entre un 14,8% y un 28% en los próximos 15 años. El incremento del 0,25% para el año 2013 supone una nueva y grave agresión a este colectivo.

Por todo ello, con motivo del 1 de octubre, el colectivo de mayores de CCOO reclamamos a los poderes públicos:

- Respeto al compromiso de revalorización de pensiones, presente en nuestro sistema público dentro del marco del Pacto de Toledo y sobre la base de un acuerdo social y político amplio. Reivindicamos la recuperación del IPC del 2011 y 2012 y que en el 2013 no se vuelva a cometer la injusticia de que perdamos poder adquisitivo.
- Derogación de las reformas y freno a los recortes que en materia sanitaria se están llevando a cabo: copago (repago) farmacéutico, exclusión de colectivos del sistema, etc.
- Corrección de las reformas y recortes en dependencia y puesta en marcha de medidas que garanticen un nivel de prestaciones de servicios sociales suficientes y adecuados.
- Acceso a servicios de atención de salud adecuada que les ayuden a mantener un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o retrasar la aparición de enfermedades. Reivindicamos la especialidad de geriatría/gerontología con programas de atención primaria junto a programas de atención domiciliaria y cuidados especializados a las personas mayores que tienden a ser frágiles.
- Que se aumente la partida para los servicios sociales y que las políticas sociales cumplan su objetivo final, ayudar a los más necesitados y cubrir sus necesidades básicas: social, alimentación, sanidad y vivienda entre otras.



Jornada sobre alimentación y hábitos saludables

Bajo el título 'Perder peso... sin perder salud', la Asociación Navarra de Jubilados Progresistas (ANAJUP), con la colaboración de la Federación de Pensionistas y Jubilados, organizó una jornada sobre alimentación y hábitos saludables en las personas mayores. Una interesante charla que tuvo lugar el pasado 26 de septiembre de la mano de la nutricionista Cristina Fernández.



ANAJUP lanza 'CONECTAMAYOR', un servicio integral de atención a las personas mayores

La Asociación Navarra de Jubilados Progresistas (ANAJUP), creada en 2006 por personas vinculadas a CCOO, ha lanzado CONECTAMAYOR, un servicio integral de atención a las personas mayores gratuito, donde se ayuda a este colectivo a resolver las dudas relacionadas con las pensiones, los servicios sociales, las ayudas, los trámites, etc. CONECTAMAYOR ofrece actividades que giran en torno a cuatro ejes: servicio de asesoramiento y orientación, actividades de información y sensibilización, formación y actividades de ocio y tiempo libre. El horario de atención al público es de lunes a viernes de 10.30 a 13.00 horas. Puedes pedir cita previa en el teléfono 948 24 42 00 (extensiones 432 y 441) o pasarte por la sede de CCOO en Pamplona (avenida Zaragoza).

¡Te esperamos!

ELA perjudica la negociación colectiva en los sectores de comercio

El convenio sectorial es la única herramienta útil para los trabajadores del sector de comercio. Es necesario articular un Convenio General de Comercio en Navarra para dar cobertura a los trabajadores que hayan perdido su convenio sectorial provincial de referencia.

ELA está llevando a cabo una campaña propagandística a favor del convenio de empresa para articular las condiciones de trabajo: aseguran que por medio del convenio de empresa se pueden "blindar" los derechos de los trabajadores frente a la reforma laboral. Resulta curioso que la conocida e histórica apuesta de ELA por la negociación colectiva (N.C.) a nivel de empresa coincida con el espíritu y la letra de la reforma laboral, por lo menos en la prevalencia que la misma da al convenio de empresa sobre el sectorial.

Los hechos demuestran que la actuación de ELA en la defensa de los convenios colectivos sectoriales de comercio en Navarra ha sido nula y los datos lo demuestran: en Navarra convivían 12 convenios sectoriales de comercio; curiosamente los 4 en los que ELA tenía mayoría no han sido renovados y ni siquiera se ha alcanzado un acuerdo para mantenerlos vigentes: estos son Comercio Vario, Distribuidores Químicos, Comercio Ópticas y Comercio Textil. Así de triste para los trabajadores y trabajadoras de estos sectores, que pueden estar avocados a perder la referencia de su convenio sectorial, por la inoperancia de ELA. El resto de convenios sectoriales de comercio, en concreto en 7 de ellos, donde la mayoría es de CCOO y UGT, los convenios con muchas dificultades se han renovado (Comercio Metal; Comercio de Alimentación, Almacenistas de Alimentación, Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos); se ha alcanzado acuerdos de ultractividad hasta el 31/12/2013 (Comercio Ganadería, Comercio Madera); o bien se han acordado convenios con ultractividad ilimitada y por tanto no decaen (Comercio Droguerías).

Frente a esta regulación de la N.C. en los sectores de Comercio, ELA pretende vendernos las bondades del convenio de empresa, y desde CCOO les pedimos que no engañen a los trabajadores del comercio. Es imposible pensar que en los sectores de comercio minorista

de Navarra se pueda articular la N.C. a través de convenios de empresa. Son varios los motivos: la multitud y el tamaño de las empresas (pymes y micropymes), así como la falta de representación sindical organizada en la inmensa mayoría de ellas por imposibilidad legal al no tener más de 6 trabajadores, o bien por imposibilidad real, ya que es mucho más difícil hacer elecciones sindicales en empresas pequeñas. Por todo ello, podemos afirmar que el convenio de empresa "es un flotador pinchado en medio del mar" para los trabajadores y trabajadoras del comercio minorista en Navarra.

Este último trimestre del año será intenso para renovar los convenios que vencen su ultraactividad: Hostelería, Comercio Ganadería, Comercio Madera y Servicios Auxiliares de Navarra, o los de ultraactividad ilimitada como Comercio de Droguerías.

Propuestas de CCOO

Desde CCOO seguimos apostando por el convenio sectorial: permite tener unas condiciones de trabajo lo más dignas posibles y evita que las empresas compitan entre ellas, presionando a la baja sobre las condiciones salariales de sus trabajadores. Desde CCOO volvemos a plantear la necesidad de articular un **Convenio General de Comercio en Navarra** que dé cobertura a los trabajadores del sector de comercio que han perdido su convenio sectorial provincial de referencia. Para ello vamos a emplazar al resto de organizaciones sindicales presentes en estos sectores y a la Federación de Comercio de Navarra a abordar esta cuestión de forma inmediata.

"CONECTA MAYOR"
Servicio Integral de Atención a las Personas Mayores de ANAJUP





sanidad



Los recortes en salud matan

Desde la Federación de Sanidad mostramos nuestra preocupación y denuncia ante la llamada "reorganización de recursos" del Departamento de Salud

Esta reorganización ha provocado el rechazo y denuncia de todos los sindicatos del sector, de los profesionales, partidos políticos de la oposición y de la ciudadanía.

Los agentes sindicales hemos pedido, desde la Comisión de Personal y el Parlamento, la paralización de dicha reorganización y que se lleve a Mesa Sectorial para velar por los derechos de las trabajadoras y trabajadores al suponer cambios sustanciales en las condiciones laborales, ya que afecta a la contratación y a la calidad asistencial. Por ello, desde la federación exigimos que se presente el plan global organizativo con datos demográficos para su negociación en Mesa Sectorial.

Para CCOO, la Atención Primaria es el pilar básico de la sanidad pública (ya recortado en la prevención y afectado por recortes como la no cobertura de vacaciones, IT de corta duración, formación, etc.); dicha reorganización encubre una

vez más un recorte. Consideramos imprescindible la participación de los profesionales a través de los equipos de los centros de salud, no se puede ignorar a la parte social.

La Atención Primaria está sufriendo modificaciones importantes, como las siguientes:

- El proceso de aplicación del Plan de Mejora está pendiente de la segunda parte.
- El plan estratégico de crónicos (pendiente).
- Se potencia la atención domiciliaria (hospitalizaciones cortas y paliativos).
- El proyecto de cobertura de la urgencia-personal SUR (pendiente de conocerlo).
- Afectada directamente por las listas de espera de especializada (quirúrgicas y de especialista).

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, estos modos y maneras no hacen sino desmotivar a los profesionales implicados e ignorar a los usuarios, un daño desproporcionado a ambos colectivos que no se puede justificar. Sólo motivos ideológicos con el fin de dismantelar el sistema público de sanidad navarra tienen cabida en la forma de ejecutarlo.

Es necesario conocer las necesidades reales de la población para que no se produzcan situaciones como la actual, donde en un centro de salud quedan 1.524 ciudadanos sin médico ni enfermera, se suman a los cupos que quedan 191 pacientes y no se tiene en cuenta el envejecimiento de la población y la dispersión. La Federación de Sanidad seguiremos defendiendo la sanidad navarra con propuestas, movilizaciones y las acciones que consideremos necesarias.

Para CCOO la Atención Primaria es el pilar básico de la sanidad pública y ya ha sido recortada en el ámbito de la prevención, en la no cobertura de vacaciones, IT de corta duración, formación, etc. La nueva reorganización encubre otro recorte.



el servicio asegurador de



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

4 Meses Gratis



Y TAMBIÉN
EN TU SEGURO
DE VIDA
6 MESES
GRATIS

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

Promoción "Auto" válida desde el 01.10.13 hasta el 29.11.13 y "Vida" desde el 01.01.13 hasta el 31.12.13. Puedes consultar las condiciones en www.atlantis-seguros.es, o en nuestras oficinas.



La LOMCE acentúa su carácter retrógrado tras incorporar las enmiendas del PP

La exclusión de la denominación "servicio público" de la definición del sistema educativo español, la posibilidad de adjudicar suelo público a centros concertados o la corrección de las pruebas externas por personal ajeno a la función pública son algunos de los aspectos más dañinos.

Tras incorporar las enmiendas del Partido Popular, la nueva versión del proyecto de la nueva ley de educación, la LOMCE, resulta aún peor. El PP apuesta claramente por unos poderes públicos menos responsables socialmente, que participan en la prestación de servicio pero que no lo garantizan. Es imprescindible la implicación social en las movilizaciones contra la LOMCE, y por eso pedimos a todos los sectores que las apoyen.

La futura ley permitirá que las administraciones educativas puedan convocar concursos públicos para la construcción y gestión de centros concertados sobre suelo público. Con la LOMCE, se completa el círculo y se consolida, a través de una ley orgánica, un negocio que puede acabar relegando la construcción de las escuelas públicas a las zonas más marginales.

La LOMCE permite también que sea la demanda de los centros (públicos y privados) la que ordene la oferta del sistema educativo, que será evaluado en ambas redes en función de los resultados obtenidos. Un sistema inadmisiblemente, puesto que las evaluaciones estarán estandarizadas, es decir, son las mismas independientemente de los factores socioeconómicos y culturales del contexto. Un sistema injusto que hace competir a los centros en las mismas



condiciones, sin tener en cuenta el punto de partida. Tampoco se permite que el profesorado influya en el diseño de las pruebas (ni tan sólo que las corrija).

Los ataques constantes, los recortes con la crisis como excusa y el déficit como única guía de la acción política, las reformas que se ciernen sobre las administraciones, la justicia, la sanidad o la enseñanza, hacen necesario que nos dirijamos a las personas trabajadoras para hacerles ver las consecuencias de dichas políticas para cada uno de nosotros y nosotras.

Tampoco podemos olvidarnos de aquellos otros servicios que, aunque prestados desde la esfera privada, soportan actualmente derechos de ciudadanía, y cuyos trabajadores sufren también los recortes derivados de la crisis, agravados a veces por la codicia de las empresas y la inacción de la administración. Los más de 800 trabajadores de los Centros de Atención a la Discapacidad siguen negociando el convenio sectorial en unas condiciones muy duras, y los más de mil trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo de Navarra no tendrán viabilidad sin la implicación directa de la Administración a través del Servicio Navarro de Empleo.

regularizar el trabajo

trabajadores para la agricultura y ganadería

Plan de Empleo Agrario

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

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

¿Eres agricultor o ganadero?

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

¿Eres trabajador por cuenta ajena?

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

asesoramiento e información

UAGN

UGT

CCOO

TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



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

i **Infórmate y participa**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

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



**Gobierno
de Navarra**



Artículo de opinión de Carmen Sesma, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente

Absentismo y bajas laborales



Es frecuente desde el inicio de la crisis cómo los medios de comunicación se hacen eco de la importancia que para las arcas de la seguridad social representa la incapacidad temporal (IT), popularmente conocida como “la baja”. Nos encontramos con titulares como: ‘La crisis reduce a mínimos las bajas laborales’, ‘fraude a la Seguridad Social con las bajas laborales’, ‘las bajas laborales caen por miedo al despido’, etc.

En los últimos años se han introducido cambios importantes que han permitido la gestión de la IT por las mutuas en sus empresas asociadas, con lo que los médicos de estas entidades pueden citar y visitar a los trabajadores enfermos y, si lo consideran, proponerles el alta médica. Del mismo modo, la última reforma laboral permite el despido objetivo por faltas individuales al trabajo, junto con el porcentaje de “absentismo” del colectivo de la empresa. Estos cambios merecieron el aplauso de las empresas, mutuas y de ciertas compañías aseguradoras a pesar de que estas medidas todavía les parecen insuficientes, mientras que han sido duramente rechazadas por los sindicatos y organizaciones profesionales. Una de las reacciones más críticas y razonadas la encontramos en la Sociedad de Medicina familiar y Comunitaria.

El absentismo se puede analizar desde una doble perspectiva: la sanitaria y la económica. Desde el punto de vista de la prevención, nos interesa sobre todo el problema de salud que está detrás del absentismo. Las enfermedades de los trabajadores dicen mucho sobre sus condiciones de trabajo. Los datos de absentismo pueden ayudar a identificar y corregir riesgos del trabajo, a evidenciar el origen laboral de patologías falsamente consideradas como enfermedad común y, en definitiva, a adaptar el puesto de trabajo al estado de salud de cada persona. El propio Reglamento de los Servicios de Prevención insta al estudio de la posible relación entre las enfermedades que provocan bajas y los riesgos

del lugar de trabajo. También nos interesa el problema económico que supone el absentismo, porque defendemos un uso racional, equitativo y justo de los recursos públicos.

Ambos planos a menudo se solapan. Cuando para reducir los costes del subsidio de IT se adoptan medidas que inducen a trabajadores enfermos a no coger la baja o a reincorporarse al trabajo antes de estar restablecidos, se transforma un problema económico en un problema de salud. También sorprende que el absentismo se haya convertido en tema de actualidad solamente por su coste sin mencionar para nada las condiciones de trabajo. Los poderes públicos, en su obsesión por reducir el coste de las bajas laborales, no parecen interesados en descubrir por qué enferman los trabajadores o cómo mejorar su estado de salud.

En ese sentido, el siguiente paso es considerar sospechoso de fraude a todo trabajador de baja, culpabilizarlo por la duración del proceso o, incluso, responsabilizar al sistema de seguridad social por favorecer que el susodicho siga de baja cobrando. Deduzcan las políticas que puede alumbrar este razonamiento: presión cuasi policial sobre el trabajador perjudicado y recorte de prestaciones.

La duración de las bajas por lesiones osteomusculares, una de las más numerosas, se reduce casi a la mitad cuando la empresa adapta la tarea a la nueva condición del trabajador, promoviendo su participación y atendiendo sus aportaciones. Una buena alternativa frente a las políticas persecutorias.

Parece socialmente aceptable considerar fraude no ir a trabajar estando en condiciones de hacerlo. Entonces, ¿es también fraude tener que trabajar a pesar de no estar en las condiciones de salud para ello? Lo mínimo a exigir es que las personas que hayan enfermado no se vean forzadas a acudir a su puesto de trabajo, precisamente también en defensa de su propia supervivencia.

Menos bajas pero de duración mayor con la crisis

	2008	2009	2010	2011	2012
Asegurados activos	274.291	262.509	257.060	255.440	251.587
Bajas tramitadas	139.500	115.830	106.919	105.267	88.038
Incidencia media de bajas (nº bajas por 100 asegurados)	50,86	44,12	41,59	41,21	34,99
Duración media por asegurado (días)	25,36	28,20	29,28	28,43	29,34

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Memoria 2012

La incidencia media de las bajas manifiesta un considerable descenso desde que comenzó la crisis, pasando de 50,86 en 2008 a 34,99 bajas por cada 100 trabajadores en 2012. Por el contrario, la duración media de las bajas aumenta en el mismo periodo desde los 25,36 días hasta los 29,34 días. Destacan las bajas cuyo diagnóstico está en el apartado de enfermedades respiratorias y músculo-esqueléticas. En el 2012 el 72,4% de las bajas duró menos de 15 días.

¡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!

Afílate, tu mejor garantía Afílate zaitez, zure garantiarik onena da-ta



DATOS PERSONALES DATU PERTSONALAK

DNI ó NIE NAN	L	APELLIDOS ABIZENAK	NOMBRE IZENA	FECHA NACIMIENTO JAIOITZE DATA	PAÍS DE NACIMIENTO NON JAIOA (ESTATUA)	SEXO SEXUA
DIRECCIÓN HELBIDEA		Nº ZK. PISO SOLAIRUA	C. P. P.K.	LOCALIDAD HERRIA	TELÉFONO TELEFONOA	E-MAIL
						PROFESIÓN LANBIDEA

DATOS EMPRESA ENPRESAKO DATUAK

CIF. IFK	Nº S. S. GIZARTE SEGURANTZAREN ZK.	NOMBRE ABREVIADO IZEN LABURTUA	TELÉFONO TELEFONOA	DIRECCIÓN HELBIDEA	C. P. P. K.	LOCALIDAD HERRIA	TIPO DE CONTRATO KONTRATU MOTA

DATOS SINDICALES DATU SINDIKALAK

FECHA AFILIACIÓN AFILIAZIO DATA	RAMA ADARRA SEKTOR SEKTOREA	COD. KOD. SUBSECTOR AZPISEKTOREA	COD. KOD. CONVENIO DE APLICACIÓN ZE KONBENIO APLIKATUKO ZAKION	COD. KOD.

A RELLENAR POR EL SINDICATO SINDIKATUAK BETETZEKO PREFERIRIA PAGAR LA CUOTA SINDICAL KUOTA SINDIKALA HONELA ORDAINDUKO DUT: POR NÓMINA NOMINAREN BIDEZ POR BANCO/CAJA BANKU/AURRERAKUTXAREN BIDEZ

ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA BANKUAN HELBIDERATZEKO AGINDUA

ENTIDAD BENEFICIARIA ENTITATE ONURADUNA	FECHA DATA	DETALLE DOMICILIACIÓN HELBIDERATZEKO DATUAK	TITULAR DEL RECIBO ORDAINAGIRIAREN TITULARRA
CC.OO. UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR) CC.OO. DIRUBILKETAREN UNITATE ADMINISTRATZAILEA (DUU)		CONCEPTO CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN KONZEPOTUA AFILIAZIOAREN KUOTA SINDIKALA	
TITULAR CUENTA DE CARGO ZORDUNKETA KONTUAREN TITULARRA	ENTIDAD ENTITATEA	OFICINA BULEGOA	D.C. KD
	CCC BKK		Nº CUENTA KONTU.ZK
MUY SRES. MIOS: CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA NUEVO AVISO, ATIENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACIÓN.		FIRMA: SINADURA:	
JAUN/ANDRE AGURGARRIK: NIRE KONTUAREN KARGURA, ETA BESTERIK ESATEN EZ DEN ARTE, BETE EZAZUE HELBIDERATZE AGINDU HALI.		ENTIDAD DE CRÉDITO KREDITU ENTITATEA	
		NOMBRE IZENA	
		DIRECCIÓN HELBIDEA	
		LOCALIDAD HERRIA	

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como en todo caso a la C.S.C.C.OO. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todos ellos la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a: Comisiones Obreras de Navarra con domicilio sito en la Avda Zaragoza 12 4ª planta 31003 Pamplona. Deberá indicar siempre la referencia: "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a top@navarra.ccoo.es o llamar por teléfono al 948244200.

IMPRESIONABLE ENTREGAR LA FICHA COMPLETA. FITXA OSORRIK BETE BEHAR DA