

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 20. ENERO 2010.

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

Un año de movilizaciones
en defensa del empleo

De la Sakana a Madrid

POR LA DEFENSA DEL EMPLEO
sakana bizirik!

CCOO

Comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langak komisiak

CCOO





forem
navarra

CCOO

FOREM

LA FORMACIÓN
QUE ILUMINA TU
ACCESO AL EMPLEO

PROGRAMACIÓN DE CURSOS 2010

Ya se aproximan las navidades y con ellas días de celebraciones y de descanso que nos ayudarán a empezar el 2010 con más fuerza renovada y con nuevos deseos e intenciones. Para nosotros una de las intenciones que nos hemos propuesto es la de seguir ofreciendo a nuestros usuarios y usuarias nuevas acciones formativas que permitan el mantenimiento y mejora en el puesto de trabajo y el acceso a nuevos empleos.

Finalizadas las fiestas navideñas, a partir del **11 de enero de 2010**, estarán en todas las **oficinas de Forem** y en **www.foremnavarra.org**, los cursos que hemos organizado para ti de Enero a Junio.

Contaremos con formación presencial y on-line de diferentes familias y especialidades y no olvidéis que la selección de alumnos y alumnas para los cursos, habitualmente, se realiza por orden de inscripción, excepto en aquellos cursos en los que se realice prueba de nivel o cuestionario.

Estamos trabajando para que en el año que viene sigas formándote; **¡deseamos que el 2010 venga cargado de salud y trabajo para todos/as vosotros/as!**

¡FÓRMATE, ES TU DERECHO!

www.foremnavarra.org

Forem Pamplona:

Avda. Marcelo Celayeta, 75 nave A2 1º.
Tfno.: 948 13 66 88

Forem Estella:

La Merindad, 21 bajo.
Tfno.: 948 55 42 51

Forem San Adrián:

Sta. Gema, 33-35 Entrpl.
Tfno.: 948 67 20 24

Forem Tafalla:

Beire, 2 bajo.
Tfno.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88

Forem Tudela:

Capuchinos, 7 Entrpl. C.
Tfno.: 948 84 80 92



Un **escenario complejo** en el que **trabajar a fondo**

El año 2009 ha sido el epicentro de lo que ha venido a denominarse la Gran Crisis de principios del Siglo XXI, provocada por el hundimiento de un sistema financiero internacional completamente desregulado, que ha arrasado a la economía productiva de todo el mundo a la recesión y a millones de ciudadanos al desempleo. Navarra no ha sido ajena a esta coyuntura, y durante este año hemos visto como se desmoronaban todos los indicadores: un PIB en valores negativos, un desempleo desorbitado, infinidad de Expedientes de Regulación...

Un difícil contexto económico, laboral y social que ha obligado a esta organización a situarse en clave de movilización sostenida y permanente, y son fiel reflejo de ello las numerosas manifestaciones convocadas por el sindicato en las empresas, sectores y comarcas de Navarra, además de las dos movilizaciones generales desarrolladas en Madrid (14 de mayo y 12 de diciembre). Nos hemos movilizado para hacer visibles nuestras propuestas y reivindicaciones a la hora de plantear una salida justa a la crisis; como herramienta de presión para impulsar la negociación; como palanca para desbloquear la negociación colectiva y reactivar el diálogo social.

Si algo nos ha enseñado esta crisis es que el liberalismo ha fracasado, que despreciar al Estado, como representante de los intereses colectivos, de la economía, ha sido una grave irresponsabilidad que ha dejado a millones de personas sin empleo y a otros tantos en la pobreza. Por ello, hemos dirigido nuestras demandas en dos direcciones: hacia los Gobiernos, para que abandonen la improvisación y para que pongan en marcha todos los recursos necesarios para

la reactivación de la economía; que hagan los apuntalamientos necesarios en el sector fi-

nanciero para que repercutan en las familias, que de los pasos pertinentes para el necesario cambio de modelo productivo y que haga oídos sordos a los cantos de sirena de reforma laboral de la patronal.

Y un mensaje también para los empresarios: para que no traten de sacar ventaja de la crisis cargando sobre los trabajadores los costes de la misma mediante su pretensión de congelar o reducir los salarios, mermar los derechos laborales o dismantlar los sistemas de protección social.

2009 ha sido un año difícil y es pronto para mirar con optimismo las previsiones del 2010. Parece que la desaceleración ha tocado suelo, pero no significa que inmediatamente comencemos a despegar. La rapidez de la recuperación dependerá de la agilidad y eficacia con la que las iniciativas de la intervención pública se pongan en marcha.

Por ello es importante condicionar la acción del Gobierno y alcanzar un Gran Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social. Necesitamos una reforma fiscal en profundidad que garantice los ingresos suficientes; necesitamos transparencia en el sector financiero y que fluya el crédito a las pymes y las familias; necesitamos orientar la intervención pública hacia un cambio del modelo productivo: desarrollar la sociedad de la información; reforzar las inversiones públicas en la actividad productiva; impulsar una Ley de Ciencia avanzada; un plan industrial para la calidad de los bienes y servicios; fomentar una política sectorial activa; crear un marco regulador de la política energética; e impulsar un pacto para mejorar la educación –sobre todo, la FP– y vincularla más y mejor al sistema productivo.

Un escenario complejo que va a requerir del redoblamiento de esfuerzos, tanto en la negociación como en la movilización, porque es nuestra obligación trabajar a fondo y hacer todo lo posible por garantizar una salida justa a la crisis.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social

Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones

Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Unión Sindical de CCOO de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

irsa + esc 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]



Editorial

03

ACTUALIDAD SINDICAL

07

Transición
Justa ante
el cambio
climático



El reto
de las elecciones
sindicales



10



Movilización
en Alsasua

12-13



12-D Movilización
en Madrid

15-16-17

ORGANIZACIONES
Campaña "Anversos
y Reversos" de
Paz y Solidaridad

26-27



5 CONFEDERAL **6** a **13** ACTUALIDAD SINDICAL **18** a **25** FEDERACIONES **28** ANAFE. Ley de extranjería **29** FOREM. Proyecto "Incorpora Navarra" **30** y **31** MOMENTO SINDICAL



Propuestas de Confederación Sindical de CCOO

CCOO pide el más amplio **consenso social, político e institucional** para afrontar la **crisis**

Ignacio Fernández Toxo explicó en el Consejo Confederal las propuestas de CCOO para estimular la actividad económica, cambiar el patrón de crecimiento y dar estabilidad al empleo, y demandó “el más amplio consenso social, político e institucional para atender a las personas que más crudamente están sufriendo los efectos de la crisis, para estimular la actividad económica y para cambiar nuestro patrón de crecimiento”.

Afirmó que CCOO asume la responsabilidad que le corresponde para “enfrentar la crisis protegiendo a los más débiles y al mismo tiempo actuar para cambiar el modelo de crecimiento”. En este sentido, “deben articularse políticas eficaces que formen parte de una estrategia global con la adopción de medidas que tengan efecto en el corto, en el medio y en el largo plazo”.

Actuar en el presente mirando al futuro

Para el sindicato hay que dar una serie de pasos obligados para hacer frente a la actual coyuntura y en este camino hace alguna propuestas. Así, Toxo señaló como imprescindibles:

- Poner en primer término a las personas, particularmente las que están perdiendo el empleo o no pueden acceder a él.
- Estimular la actividad económica.
- Revisar el funcionamiento del sistema financiero.
- Replantear globalmente las políticas impositivas.
- Adoptar medidas en el terreno laboral: modificar la regulación y contenido de los Expedientes de Reducción temporal de jornada, mejorar la inserción y estabilidad laboral de los jóvenes; reformar la estructura de la negociación colectiva en aras a favorecer la flexibilidad interna; pacto plurianual para la próxima negociación colectiva...

Pero tal y como señaló Toxo “igual que estamos obligados a intervenir en la actual coyuntura, estamos emplazados a actuar con visión de futuro”. Resumió las apuestas estratégicas de CCOO en este sentido:

1. Una base industrial sólida que invierta en I+D+i.
2. Crear un marco regulador de la política energética que asegure el abastecimiento, la reducción de emisiones de GEI, la eficiencia y el ahorro energético, todo ello en un marco tarifario estable, transparente y asequible.
3. Debe ser objeto de Pacto de Estado la Educación: mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo.
4. Consolidar y ampliar el sistema de protección social.

Toxo habló también de la Ley de Economía Sostenible



Ley de Economía sostenible

CCOO hizo también algunos apuntes sobre determinados aspectos del texto articulado del Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible.

A grandes rasgos, el sindicato considera que es necesario situar en el centro del debate político y ciudadano la necesidad de reorientar el patrón de crecimiento de la economía española. “La Ley puede ser una condición necesaria, pero no suficiente, para provocar un cambio de modelo” subrayó Toxo que entiende que acompañarla, como se ha anunciado, de una estrategia basada en los mismos fines es el elemento que permite garantizar ese cambio estructural, para lo que es necesario comprometer durante su vigencia los recursos y el liderazgo institucional necesarios para su desarrollo.

Es necesario definir el grado de integración de las iniciativas propuestas con el Plan Nacional de Reformas, y establecer la vigencia o reformulación de las políticas, planes y programas contemplados en el mismo.

Toxo afirmó también que, en el caso de las medidas relativas a la Formación Profesional, “éstas deberían formar parte de acuerdos más amplios mediante la negociación del comprometido Pacto Educativo”; y respecto al establecimiento de medidas en apoyo de una movilidad sostenible “encontrarían un reflejo más adecuado a través del desarrollo de una ley de bases destinada a tal fin”.



Una apuesta por la **solidaridad** de clase

CCOO de Navarra se desplaza a Lima para contribuir a fortalecer el sindicalismo internacional

Con el objeto de extender la solidaridad de clase, CCOO de Navarra –junto a su socio peruano CGTP– ponía en marcha en este 2009 una iniciativa de cooperación sindical que buscaba apoyar la extensión del trabajo decente en Perú.

La iniciativa pretendía fortalecer la capacidad de influencia de los sindicatos del sector alimentación y del sector textil, a través del fortalecimiento de la capacitación técnica de estas organizaciones en materia de negociación colectiva.

Las razones para proponer este enfoque se vinculaban con las propias debilidades de la negociación colectiva de Perú –y especialmente de los sectores citados– referentes al nivel, la cobertura y los contenidos. Lo enfocamos así, porque entendíamos que, si capacitábamos a las organizaciones sindicales, estábamos fortaleciendo las condiciones de trabajo de los peruanos y mejorando sus niveles de calidad de vida:

Porque una mayor capacitación en organización sindical y negociación colectiva permite a los sindicatos tener una mayor capacidad para imponer una negociación sectorial, resolviendo, de esta manera, el problema en el nivel de negociación, que se ha reducido sustancialmente a la negociación por rama, siendo la predominante la negociación por empresa.

Porque una mayor capacitación en organización sindical y negociación colectiva permite fortalecer la cobertura tanto del número de pliegos presentados, convenios alcanzados, así como el número de trabajadores comprendidos en los mismos.

Porque una mayor capacitación en negociación colectiva permite enriquecer los contenidos de la misma, favoreciendo mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo y, consecuentemente,

mente, en la calidad de vida de los trabajadores de los sectores de alimentación y textil.

Y es en esta realidad donde nuestra colaboración toma sentido. Nuestra trayectoria, con un modelo sindical reconocido y consolidado en el tiempo, nos permite trasvasar conocimiento y buenas prácticas a aquellos compañeros y compañeras que al otro lado del planeta sufren una realidad sindical muy diferente a la nuestra. Una realidad donde la libertad sindical y los derechos laborales, lejos de ser reconocidos, se pisotean día a día.

La pequeña delegación de nuestra organización estaba encabezada por nuestro secretario general, José María Molinero, que –junto a Raúl Villar, Argia Aldaya, Jesús Aguinaga y Betsabé Azcona– tuvo la posibilidad de intercambiar experiencias y conocimientos. Una experiencia que sin duda enriquece nuestra vertiente internacional, pero también una iniciativa que nos hace más humanos. Porque no podemos obviar que gran parte de los trabajadores y trabajadoras del mundo no viven la misma suerte y que son ellos quienes realmente necesitan de lazos de solidaridad, lazos de unión que hagan más fuerte nuestra confianza en que la defensa de los más desfavorecidos ha de estar en la agenda de nuestra acción sindical.

Este artículo pretende ser un homenaje a su tesón, a su fuerza, a su compromiso en la defensa de la clase trabajadora y del trabajo decente. Un enorme “gracias” por abandonar los intereses individuales a favor de los colectivos. A ellos dedicamos estas líneas, a nuestros compañeros y compañeras de CGTP por su quehacer diario: a Julio, a Gerardo, a Ronald, a Percy, a María... a todos y todas los que comparten nuestros principios y trabajan por un mundo mejor.





Por una **transición** justa frente al **cambio climático**

CCOO de Navarra participó en noviembre en la jornada de presentación de la campaña *Por una Transición Justa* organizada en Barcelona por la Confederación Sindical Internacional (CSI), con motivo de la celebración en la ciudad condal de la Conferencia del Clima; jornada que culminó con una gran concentración.

La Conferencia del Clima de Barcelona ha sido una convención marco de Naciones Unidas preparatoria de la Cumbre de Copenhague, de la que tiene que salir el próximo acuerdo de reducción de emisiones de gases de invernadero.

Las organizaciones sindicales internacionales defienden la inclusión en los acuerdos que se adopten de un concepto de acuñación propia, el de "transición justa". Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente de CCOO de Navarra, afirma que se trata de que, tanto en las consecuencias del ya inevitable calentamiento global, como en el desarrollo de políticas de mitigación, "las poblaciones y trabajadores más vulnerables no resulten perjudicados". Transición justa requiere el aprovechamiento de oportunidades –"nuevos empleos verdes, sostenibles y decentes"– y el giro hacia la sostenibilidad de los empleos ya existentes.

La transición justa supone un importante despliegue de inversiones en sectores que contribuyan a una reducción significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero, desarrollar políticas activas de empleo y políticas de protección social, "y reforzar el diálogo social como elemento que garantice la transparencia, la corresponsabilidad y la participación de los agentes económicos y sociales en el diseño, implantación y gestión de las políticas de lucha contra el cambio climático, así como de las medidas

Trantsizio duinak aukerak balidatzea behar du: hau da lanpostu berdeak, duinak eta iraunkorrak

socioeconómicas de acompañamiento que aseguren el desarrollo económico y la justicia social".

Decepción

Para CCOO la reunión de Barcelona ha sido decepcionante "porque no se ha avanzado en la consecución de acuerdos en financiación, en reducción de emisiones de gases de efecto invernadero o mitigación", explica C. Sesma. Desencanto aún mayor por la postura de Estados Unidos: "Mientras que Japón ya ha propuesto reducir sus emisiones un 25% respecto a 1990 y la Unión Europea un 30%, la Administración de Obama no quiere comprometerse a unas cifras tan altas".

No obstante, el sindicato se congratula de que finalmente se haya mantenido el concepto de transición en el borrador de lo que podría ser el futuro acuerdo de reducción de emisiones que salga de Copenhague.



Cabecera de la manifestación de Barcelona.

Cumbre de **Copenhague**: Prioridades sindicales

Las prioridades sindicales de cara a la Cumbre de Copenhague pueden resumirse en:

- Asegurar que el próximo acuerdo de la citada cumbre incluya una transición justa para la fuerza trabajadora.
- Que en dicho acuerdo se incluya a las organizaciones sindicales en la definición de "partes interesadas" o "sociedad civil".
- Objetivos de reducción: que los países desarrollados reduzcan sus emisiones, por lo menos, entre 25% y 40% con respecto a los niveles de 1990 para 2020 para lograr la reducción mundial de 85% para el 2050. Los países en desarrollo también deben reducir, estabilizar o con-

trolar las emisiones de gases de efecto invernadero.

- El conocimiento, la comprensión y la integración de las cuestiones sociales y el empleo en la Convención.
- Diálogo social: incluir la promoción de consultas y diálogo con todos los actores, incluidos los sindicatos, a nivel internacional, sectorial, nacional y local como medio para fomentar y acelerar la implementación de políticas de cambio climático efectivas y con un enfoque de empleo.
- Diseñar estrategias de adaptación bien financiadas y dirigidas a las comunidades más vulnerables, así como un incremen-

to proporcional de las iniciativas de investigación y el desarrollo y el despliegue de nuevas tecnologías verdes.

- Reparar y reconstruir las economías nacionales "con inversiones sociales y ecológicamente responsables que generen puestos de trabajo decentes y sostenibles, estimulen el desarrollo económico y reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero"
- Incluir la necesidad de desarrollar políticas industriales a largo plazo y "el acceso a la energía para todos" a la hora de aplicar las estrategias de baja emisión de carbono.
- Promover una regulación eficaz de los mecanismos de mercado.

trabajo saludable con personas dependientes

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



CCOO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

infórmate

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



Retos de CC OO en el diálogo social sobre cohesión

En noviembre se reunía la Mesa de Cohesión Social, nacida al amparo del Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible de Navarra. Para CC OO, la apertura del debate, en el ámbito de la concertación social, sobre el modelo de Bienestar Social es de una importancia capital. Nuestro sindicato pretende reforzar los mecanismos de cohesión social para los más desprotegidos: desde la solidaridad, introduciendo la necesaria adecuación y modernización en el sistema.

El principal objetivo de esta Mesa es establecer una serie de acuerdos entre el Gobierno foral y los agentes sociales y económicos sobre el modelo de servicios sociales y de la política social de nuestra Navarra. Para CC OO es prioritario abordar el Sistema de Atención a la Dependencia y el Sistema de Protección Social a los más desamparados (parados, personas con discapacidad, excluidos...).

En la primera reunión se han puesto encima de la mesa los aspectos que hay que desarrollar en los próximos meses:

Por un lado se ha acordado la necesidad de pactar un modelo de desarrollo de las políticas de Atención a la Dependencia. Este modelo debe garantizar, al menos, la suficiencia de los recursos para satisfacer los derechos del dependiente; el principio de la responsabilidad pública en la implementación del modelo y la calidad del servicio. Este acuerdo de bases debe servir para impulsar un desarrollo acorde con las necesidades de las personas centrándolo en la prestación de servicios su prioridad.

En segundo lugar, se ha decidido iniciar el proceso de negociación del que será el Plan de Lucha contra la Exclusión. Nuestro sindicato entiende que no sólo hay que actuar en el marco de la exclusión, sino que hay que planificar acciones de prevención de los

procesos excluyentes. En este contexto de crisis el riesgo de una fractura social es más que evidente y por ello hay que adaptar las acciones a la coyuntura, dotando a la ciudadanía de herramientas de mejora de sus condiciones de vida y de acceso al mercado laboral. Planteamos pues un Plan de Lucha y Prevención contra la

Exclusión y en este marco, se hace necesario replantear las bases de aplicación de la renta básica adecuándola a los "nuevos usuarios". En este plan deben involucrarse de forma coordinada todos los agentes intervinientes y debe contar con una financiación clara y suficiente.

Además de estos asuntos, es preciso abordar las cuestiones referidas a la población inmigrante y las actuaciones necesarias para facilitar su real integración en nuestra sociedad.

Estas tareas, junto con las que venimos desarrollando en el marco general de los servicios sociales, deben servir como sustrato de derechos para el conjunto de Navarra y como instrumento de lucha contra posibles situaciones de marginalidad y/o de fractura social.

La cohesión social es una herramienta fundamental para el desarrollo de los territorios y de las personas, y en CC OO vamos a ser exigentes en la búsqueda de marcos de actuación que impidan la creación de una sociedad de ganadores y perdedores. Hacemos un llamamiento a la red social existente en Navarra para cooperar con estos fines.

**Giza kohesioa herrialdean
eta pertsonen
garapenarako tresna da**

Guías sobre **ayudas económicas** para personas trabajadoras y **derechos** en el servicio doméstico

La Secretaría de la Mujer de CC OO de Navarra ha editado una guía sobre ayudas económicas para personas trabajadoras y otra específica para las trabajadoras del servicio doméstico (derechos, retribuciones, seguridad social, etc.)

La primera publicación es un compendio de todas las ayudas a las que tienen derecho las personas trabajadoras con hijos e hijas: ayudas por parto múltiple, ayudas a familias con cuatro o más hijos/as; ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ayudas por nacimiento de 3º hijo/a o sucesivas, ayudas a trabaja-

doras con hijos/as menores de 3 años y ayudas por excedencia para el cuidado de hijos/as.

La guía del servicio doméstico "Iguales obligaciones, iguales derechos" hace un recorrido por la regulación laboral que atañe a las trabajadoras de este colectivo; se detiene en los capítulos relativos a la Seguridad Social y a las trabajadoras discontinuas o a tiempo parcial y contiene un apartado específico con las reivindicaciones de CC OO para este sector.

Ambas publicaciones pueden adquirirse en las distintas sedes del sindicato o en su Secretaría de la Mujer (Avda. Zaragoza, 12-4ª planta; Tl.: 948244200).





Jornada para encarar el momento de concentración del proceso electoral

Elecciones sindicales: un desafío permanente

La necesidad de poner a la organización en clave electoral fue la razón de ser de las jornadas que sobre elecciones sindicales se celebraron en noviembre, un encuentro que contó con la presencia, entre otros, de Antonio Escribano, responsable de Normativa sindical de la Secretaría de Organización Confederal.

Entre las intervenciones cabe mencionar la de Raúl Villar, secretario de Organización de CCOO de Navarra, que desgranó a los presentes la manera de abordar el reto que para el sindicato supone el proceso electoral.

“Los resultados electorales nos legitiman ante los trabajadores y trabajadoras, ante las empresas, ante los poderes públicos, ante la sociedad en general: tanto tienes, tanto vales”, afirmaba el dirigente sindical.

Explicaba que el próximo proceso de elecciones tiene dos etapas claras: hasta agosto de 2010 y desde septiembre hasta diciembre de 2010.

En la primera fase “hay que intensificar lo que ya se viene haciendo”: renovar a aquellos delegados y delegadas a los que no fue posible hacerlo durante el 2008 y la primera mitad del 2009; afrontar las renovaciones de todos los procesos electorales próximos a su vencimiento; promover y ganar elecciones en las empresas blancas “y hacer un importante esfuerzo afiliativo”.

Una segunda etapa del proceso electoral que se avecina es la que va desde septiembre de 2010 hasta finales de 2011. El trabajo aquí es asimismo claro:

- Renovación de mandatos electorales.
- Garantizar la presencia de CCOO en todos los procesos convocados por otros sindicatos.
- Recuperación de procesos caducados y no renovados para su nueva convocatoria.
- Reforzar los equipos de extensión de elecciones sindicales centrándose en las empresas blancas, etc.

Si en el ámbito confederal el principal objetivo que se marca CCOO es el de mantener su hegemonía y su liderazgo, en Navarra la organización es optimista y realista y no renuncia a su aspiración de llegar a ser la primera fuerza sindical de la comunidad foral. “Para ello –señalaba Villar– contamos con buenas herramientas: nuestra voluntad, trabajo y tesón continuos”.

En cifras

En el último año CCOO ha sido el sindicato que más ha crecido en representatividad. Con 1.681 delegados hemos aumentado medio punto nuestro porcentaje de representatividad mientras que el resto de fuerzas han decrecido; hemos acortado distancias con UGT y las hemos incrementado respecto a ELA; en septiembre de este año superamos por primera vez el objetivo del 25% y en los últimos meses hemos conseguido consolidarlo. Las cifras permiten situar a CCOO en una posición favorable para afrontar el próximo período de concentración de elecciones sindicales.





Más formados para **representar mejor**

Cerca de 150 delegados y delegadas comienzan los nuevos cursos de Formación Sindical

El pasado noviembre arrancó el nuevo curso de formación sindical. Más de 150 delegados y delegadas de CCOO repartidos en seis grupos comenzaron un proceso formativo que tendrá una duración de dos años. El objetivo, preparar y capacitar a los delegados para que desempeñen sus funciones de representación de los trabajadores y trabajadoras con las mejores condiciones.

Es el primer alumnado de un nuevo modelo de formación sindical que registra importantes cambios: el proceso se amplía de uno a dos años y se incorporan nuevas materias y docentes. Un nuevo programa formativo ambicioso que aborda cuestiones como las funciones, derechos y garantías del representante legal

de los trabajadores, negociación colectiva, nóminas, contratación, salud laboral, igualdad, protección social, medio ambiente, formación y cualificaciones o habilidades transversales como técnicas de comunicación y técnicas de negociación. En definitiva, una apuesta decidida para mejorar el trabajo de nuestros delegados y delegadas en las empresas.

Hezkuntza sindikala bi urtetara zabaltzen da materia eta irakasle berrien eranspenarekin

A vueltas con la vivienda

CCOO rechaza romper el baremo único y denuncia la campaña de NaBai contra su trabajo en esta materia

CCOO de Navarra vuelve a reiterar su oposición frontal a la modificación del baremo único en la adjudicación de vivienda protegida, desmintiendo las afirmaciones vertidas en un medio local el pasado mes de noviembre.

Denuncia la manipulación y el acoso reiterado de Nafarroa Bai contra la actividad que desarrolla el sindicato en materia de vivienda social y en la defensa de la clase trabajadora. La formación nacionalista acusaba al sindicato y a otras organizaciones de presionar para que las cooperativas sociales y sindicales puedan asignar las VPO que promueven, algo absolutamente falso puesto que CCOO siempre se ha opuesto a dicha medida: "A pesar de este rechazo público y reiterado, Nafarroa Bai continúa mintiendo y poniendo en nuestra boca afirmaciones que son pura falacia, con el único fin de desprestigiar nuestro trabajo y nuestra actividad sindical", afirma José M^a Molinero, secretario general.

CCOO quiere recordarle a Nafarroa Bai que el sindicato comenzó a promover vivienda social "cuando no lo hacía ni quería hacer nadie", con el único fin de facilitar el acceso a una vivienda digna y asequible a los trabajadores y trabajadoras con mayores necesidades. Fruto de este trabajo, miles de navarros y navarras han podido acceder a una vivienda en Navarra a un precio más asequible.

Gezuraren bidez, NaBai iritzi publikoa nahastu eta CCOO sindikatuaren lana jorratu nahi du



movilización en alsasua



Por un **compromiso** en firme por el **desarrollo** económico de la **Sakana**

Manifestación por el empleo en La Sakana.

Con presencia de Toxo, más de 600 personas se manifestaron por la defensa del empleo y del tejido industrial

Con el lema “Por la defensa del empleo, Sakana bizirik” y con la presencia de su máximo dirigente en España, Ignacio Fernández Toxo, y de sus homólogos en la Comunidad Foral y Euzkadi, José M^a Molinero y Unai Sordo, más de 600 personas –entre delegados y delegadas, cuadros sindicales y simpatizantes de CCOO de Navarra– salieron a las calles de Alsasua para defender el empleo y el tejido industrial de esta zona.

Después, una asamblea en la Casa de Cultura sirvió como foro de reivindicación y de reflexión.

Cifras alarmantes

La Sakana se encuentra en un “estado de emergencia”. Al goteo incesante de Expedientes de Regulación de Empleo y al incremento masivo del paro se le une una situación de parálisis política a la hora de promover y promocionar un proyecto industrial para la comarca.

Con 36 EREs autorizados y 1.131 trabajadores y trabajadoras afectados la Sakana es la comarca que soporta el mayor número de EREs por habitante. En números absolutos sólo es superada por Pamplona y Comarca (271 EREs y 8.759 trabajadores afectados).

Además, la brecha del paro se multiplica. Mientras que en Navarra el incremento del desempleo se ha estabilizado entre los meses de marzo a septiembre, en la Sakana sigue creciendo a un ritmo exponencial: sólo en el último año, la Sakana cuenta con 528 parados más, un crecimiento del 88% mientras que en el conjunto de Navarra el incremento ha sido del 52%.

Según José M^a Molinero, la crisis de la zona tiene unos culpables claros: unas empresas irresponsables “que han apostado por un modelo de crecimiento basado en la precariedad y el beneficio rápido, en vez de primar la inversión, el capital humano, la cualificación, la productividad y la innovación”; la pasividad de gobier-

nos y corporaciones locales “ que en lugar de centrarse en lo que tenían que centrarse, se han dedicado a confrontaciones identitarias ajenas a los intereses de los trabajadores y trabajadoras”; y una mayoría sindical de ELA y LAB “que ha hecho de todo, menos sindicalismo en pro de los trabajadores. No hay brotes verdes para estas comarcas, sólo hay EREs mal resueltos, paro y empresas cerradas, y la desidia de unos sindicatos irresponsables que, en lugar de estar a la altura de las circunstancias, se han dedicado a atacar nuestro trabajo”.

CCOO apuesta por la Sakana

“El único brote verde que puede florecer en la Sakana es el que nosotros hoy estamos sembrando aquí, el del sindicalismo de clase, firme y comprometido con el desarrollo económico y social de la comarca, el del sindicalismo responsable dispuesto a resolver los verdaderos problemas de los trabajadores y trabajadoras” señalaba el dirigente sindical.

Realista pero esperanzador, el sindicato considera sin embargo que esta comarca tiene futuro: “Existe una base industrial sólida y una población trabajadora cualificada, –afirmaba Molinero– pero para impulsar su desarrollo socioeconómico es necesario que todas las administraciones se comprometan y trabajen en la misma dirección”. Es imprescindible incentivar la actividad económica y fortalecer el tejido productivo con iniciativas públicas en todos los niveles y en esto, todas las administraciones, desde los ayuntamientos hasta el Gobierno de Navarra tienen una gran responsabilidad “y vamos a exigir que la ejerzan” subrayaba el líder sindical navarro.

Sakanan ekimen publikoarekin aktibitate ekonomikoa bultzatzea eta produkzio sarea indartzea behar beharrezkoa da



Intervención de Toxo durante la asamblea.



La asamblea contó con numerosos asistentes.

Un año de movilizaciones

“No nos vamos a resignar: queremos ser la primera fuerza sindical en todo el país”. Lo decía Ignacio Fernández Toxo a modo de arranque de su intervención.

Resaltaba la apuesta que CCOO ha hecho en todo momento por la negociación colectiva y el diálogo social “como herramientas clave para salir de momentos complicados como el que vivimos actualmente”, una apuesta que no ha sido correspondida en la misma intensidad ni por la CEOE ni por el Gobierno: “Por eso ahora la movilización es más necesaria que nunca”.

Según Toxo la necesidad de cambio en el modelo productivo español ha sido una constante en el discurso del sindicato desde hace mucho tiempo: “Este modelo estaba agotado y hubiese entrado en crisis, con crisis internacional y sin ella”.

Para CCOO es ingenuo pensar que cuando se acabe la crisis financiera internacional, en España se solucionen las cosas: “La economía española necesita mucho más para salir adelante y general empleo; en este asunto todavía tenemos un largo recorrido por delante”.

Acompañando a un modelo productivo perverso se ha construido un modelo de empleo muy precario. El secretario general de CCOO señalaba que las reformas laborales en este país “siempre han ido acompañadas de la precarización del empleo”. En este contexto “el sindicato tiene que saber cuál es su función y no perder nunca nuestra referencia: los trabajadores y trabajadoras”.

Reducir salarios en la negociación colectiva, un nuevo modelo de contrato que equipare a los fijos y a los eventuales y reducir en 5 puntos las cotizaciones de las empresas a la SS. Estas son “grosso modo” las propuestas empresariales para reducir los 4 millones largos de parados.

El contrato único que propone CEOE es una carta blanca a la individualización de las relaciones laborales: “Al despido libre en definitiva, lo vistan como lo vistan”.

Por otra parte, la reducción de las cotizaciones empresariales a la SS, es decir, más de 18.000 millones de euros pondría claramente en riesgo de quiebra el Sistema de Protección Social “que es nuestro, un sistema solidario alimentado por las cotizaciones de los trabajadores”.

Pero, para CCOO, las claves para una economía sostenible de futuro pasan, además de por un cambio de modelo productivo, por la reducción de la jornada –“pero entendida de una manera diferente a la actual”-, la inversión en recursos, en dotaciones sanitarias; el impulso de la vivienda protegida, el desarrollo pleno de la Ley de Dependencia... “es decir, por políticas más intensas que actúen de verdad sobre las necesidades reales”.

A partir del cumplimiento de los convenios, el sindicato se sentará a negociar y si el gobierno se apunta a una reforma laboral que merme derechos laborales y menoscabe el sistema de protección social “nos va a tener enfrente”, concluía Toxo.



Unai Sordo, secretario de CCOO de Euskadi.

EUSKADI. El secretario general de CCOO de Euskadi, Unai Sordo hizo un recorrido por la realidad sindical y laboral de la Comunidad Autónoma Vasca, señalando que el contexto sindical existente “especialmente complicado” porque se trata de un sindicalismo a cuatro en donde no existe un mínimo común”. Criticaba las pretensiones de hegemonía que ELA, con el apoyo de LAB, tiene sobre las relaciones laborales. En materia de Negociación Colectiva “hemos vivido una situación bochornosa” porque ELA ha boicoteado los convenios sectoriales, primando los convenios y pactos locales “favoreciendo así la individualización de las relaciones laborales”. Tildaba esta estrategia como “sindicalismo mercantilista”.

En el capítulo del diálogo social, “o mejor, su no existencia” apuntaba que los sindicatos de clase han tenido una presencia nula en la definición de las políticas sociales”. Y ahora que se han abierto varias mesas de negociación “ellos se han auto excluido”.

Sordo animaba a los compañeros de CCOO en la Sakana “a seguir impulsando el sindicalismo confederal y de clase, a pesar de las dificultades del contexto donde se desenvuelve”.

El medio ambiente en la empresa

Manual de consulta
para trabajadores y trabajadoras



Gobierno
de Navarra

INFÓRMATE

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

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

www.navarra.ccoo.es



12-D Un éxito de los trabajadores y una demostración de responsabilidad sindical

Éxito. Esta es la mejor manera de calificar la respuesta que los trabajadores y trabajadoras de España, alrededor de 200.000, dieron a la convocatoria de movilización del 12 de diciembre hecha por los dos sindicatos mayoritarios de este país.

Bajo el eslogan "Que no se aprovechen de la crisis", las calles de la capital se convirtieron en una riada de personas exigiendo a patronal y gobierno una salida justa y equilibrada a la crisis y la recuperación del diálogo social; personas que con su presencia dejaron claro que no se iban a resignar a que reforma laboral sea sinónimo de precarización de las condiciones de trabajo y a que la productividad sea sinónimo de reducción de la protección social.

En Navarra eran más de 600 los que acudían a la llamada de CCOO. Lo hacían desde todos los puntos de la geografía foral y se desplazaban a Madrid en los distintos medios de transporte que fletaba el sindicato para la ocasión: trenes desde Pamplona y autobuses desde Tudela, Estella y Tafalla, además de numerosos coches particulares. Esta representación foral avanzaba en la manifestación detrás de una pancarta propia encabezada por su José María Molinero en la que rezaba el lema "Navarra por el

empleo, Zapatero soluciones ya" en alusión a lo que el sindicato considera una "errática gestión de la crisis por parte del ejecutivo español".

Para J. M^a Molinero la manifestación de Madrid ha sido "un éxito del movimiento sindical y del conjunto de trabajadores y trabajadoras, porque cientos de miles de personas han dicho que no vamos a permitir que las políticas y alternativas de ciertos sectores políticos, económicos y financieros se lleven por delante los derechos de los trabajadores; como resumía su lema, para que no se aprovechen de la crisis: con sentido de la responsabilidad, pero con la decidida voluntad de hacer valer la propuesta sindical en el inevitable escenario de diálogo social que pretendemos desarrollar".

Madrilgo manifestazioa langileriaren eta mugimendu sindikalaren arrakasta izan da





Que **no** se aprovechen de la **crisis**

Madrid, 12 de diciembre a las 12 h.

12 contundentes razones y decenas de miles de trabajadores y trabajadoras

Los objetivos que perseguía la multitudinaria manifestación del 12 de diciembre eran claros: difundir la propuesta sindical para enfrentar la salida de la crisis; recuperar el diálogo social como espacio de acuerdo entre organizaciones empresariales y sindicales, y en otro ámbito, con la participación del Gobierno; y avanzar para hacer visible otro modelo productivo. En otras palabras: los mensajes y los destinatarios estaban muy bien definidos.

Se acusó a los dos sindicatos mayoritarios de este país de bailarle el agua al Ejecutivo y de organizar una movilización contra la patronal. Algunas voces del entorno gubernamental colaboraron en la tarea y hablaron de que la manifestación era una "advertencia a las organizaciones empresariales". Pero Unos y otros saben a quiénes nos hemos dirigido. Y con qué propuesta sindical.

Al gobierno

Los trabajadores y trabajadoras pidieron al Gobierno de España que abandone la improvisación y ponga en marcha todos los recursos necesarios para la reactivación de la economía; que haga los apuntalamientos necesarios en el sector financiero para que repercutan en las familias, que de los pasos pertinentes para el necesario cambio de modelo productivo y que haga oídos sordos a los cantos de sirena de reforma laboral de la patronal.



A los empresarios

A los empresarios se les exigió el cumplimiento los convenios ya pactados, que desbloqueen la Negociación Colectiva del 2009 y que se sienten a negociar la del año que viene. Para CCOO no es de recibo que los empresarios insistan en salir de la crisis a costa de los trabajadores y trabajadoras que es, en esencia, la reforma laboral que proponen: congelación cuando no reducción de salarios; nuevo contrato indeterminado con indemnización de 20 días; 5 puntos de rebaja de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social; reducción del impuesto de sociedades, eliminar la intervención administrativa en los Eres,... En definitiva, los empresarios pretenden aprovecharse de la crisis para conseguir una salida ventajista de la misma. Quieren una transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital que les permita recuperar sus tasas de beneficio y ampliar el poder empresarial.



Reivindicación sostenida en el tiempo

La jornada del 12 de diciembre ha estado precedida por centenares de asambleas y movilizaciones convocadas por CCOO en todo el país. En concreto en Navarra, la reivindicación ha traspasado las puertas del sindicato en muchas ocasiones para llegar a los distintos centros de trabajo y a la calle. Desde que se celebrara en enero el IX Congreso de la Unión sindical de CCOO de Navarra, las exigencias de desbloquear la negociación, de recuperar el diálogo social y de hacer frente a la crisis poniendo en valor el empleo han estado presentes en asambleas y manifestaciones en Pamplona, Tudela, Viana, Alsasua... En definitiva, en el día a día de la acción sindical que no ha puesto en el 12 de diciembre el punto y final, sino que abre ahora unos puntos suspensivos hacia otro escenario:

si el Gobierno, las organizaciones empresariales o ciertas instituciones económicas pretenden buscar atajos a la crisis, sugiriendo o proponiendo aprovechar la ocasión para recortar derechos, el conflicto social será de otra naturaleza muy distinta a la movilización del 12 de diciembre en Madrid. CCOO quiere pensar que no será necesario.



Langileriak Espainiako Gobernuari ekonomia suspertzeko beharrezkoak diren errekurtoak martxan jartzea eskatzen dio

La alternativa

Durante su intervención, Ignacio Fernández Toxo, secretario general de la Confederación de CCOO apuntó que la solución a la precarización de los derechos laborales "hay que buscarla en otra dirección". En este sentido, la apuesta del sindicato es muy clara: hay que centrar el diálogo social en la protección de las personas, la movilización de recursos para reactivar la economía y el diseño de una política fiscal adecuada.

Toxo aseguró que, si la patronal desbloquea los convenios pendientes, los sindicatos se reunirán inmediatamente después con los empresarios para negociar el acuerdo de cara a los próximos tres años, "algo que puede abrir la puerta al diálogo social tripartito".

Nos sobran los motivos

Las reivindicaciones del 12 D pueden resumirse en:

1. Desbloquear la negociación colectiva del 2009 y dar cumplimiento a lo pactado. Recuperar el diálogo social.
2. Negociar con las organizaciones empresariales un Acuerdo Plurianual que aborde la política salarial, el excedente y los beneficios empresariales y el empleo, con la finalidad de erradicar la temporalidad injustificada fomentando el mantenimiento y la recuperación del empleo.
3. Consolidar y mejorar la protección por desempleo y reorientar la actuación de los Servicios Públicos de Empleo y potenciar las políticas activas.
4. Reconsiderar el conjunto del sistema fiscal español, para hacerlo más equitativo, progresivo y suficiente para financiar las políticas que necesitamos.
5. Acometer nuevos programas de inversión pública en infraestructuras y transportes.
6. Acelerar la construcción de centros educativos y sanitarios públicos.
7. Desarrollar la aplicación de la Ley de Dependencia.
8. Revisar el funcionamiento del sistema financiero y garantizar que fluya el crédito a familias y Pymes. Incrementar las líneas de crédito del ICO.
9. Cambiar el patrón de crecimiento. Avanzar hacia una base industrial sólida. Dar prioridad a las inversiones en I+D+i.
10. Crear un marco regulador de la política energética para asegurar la suficiencia, el ahorro y la sostenibilidad.
11. Mejorar el sistema educativo y, especialmente, la Formación Profesional.
12. Reforzar la protección social. Fortalecer el sistema público de pensiones. La integración de los Regímenes Especiales en el General de la Seguridad Social: Régimen Especial Agrario (REASS) y Régimen Especial de Empleados de Hogar.



[federaciones]

sindicados

JORGE OVELAR ANTA, DELEGADO DE CCOO

Albernia: la firma que no llega

Pese a andar en otros menesteres –está en excedencia por cuidado de hijo– Jorge Ovelar Anta, delegado de CCOO en Albernia desde hace ocho años, está pendiente de una firma que no llega, la del convenio que desde junio de 2009 parece estar en el “baúl de los recuerdos”.

Señala que la negociación en este centro especial de empleo de Noain, dedicado al cosido de fundas de coche para Technoconfort que en la actualidad emplea a unas 50 personas, ha sido siempre complicada. Agradece sin titubeos la ayuda de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra para ejercer su labor sindical y hacerse oír ante los “oídos sordos” de una dirección que, entre otros asuntos, no atiende las voces de la temporalidad y se empeña en no hacer contratos indefinidos.

Además de intentar conseguir más afiliación, la reducción de jornada anual y la subida salarial son dos de los principales objetivos en el horizonte sindical de Jorge Ovelar. Señala que el salario base actual es el Salario Mínimo Interprofesional más una prima de producción. CCOO persigue que se respeten las subidas aplicando este salario y respetando las primas: “Si el gobierno cumple sus promesas, la empresa va a recibir el 75% del SMI, así que bien se puede permitir subimos el sueldo”.

La inclusión en el texto de la conciliación de la vida laboral y familiar es otro de sus campos de batalla. Y lo es porque además de delegado sindical es un padre que atiende a tiempo completo un bebé de ocho meses, un sacrificado y continuado trabajo en el que no hay que reducir jornada, sino todo lo contrario.



Urteko lan jardunaldiaren murrizketa eta soldataren igoera dira CCOO-ren lehendabiziko aldarrikapenak

ATLANTIS
seguros

ATLANTIS Hogar, el mejor seguro con los servicios domésticos más innovadores.

Todo en Uno

Tu hogar y tus bienes 100% protegidos ante cualquier imprevisto: incendio, robo, escapes de agua, rotura de cristales...

ATLANTIS Pamplona: C. San Fermín, 69 - Tel. 948 29 02 95

Tu técnico informático

Tu abogado

Tus reparaciones domésticas

Condiciones exclusivas para afiliados/as a **CCOO**
carrikinen alderantzian gurea
Nafarroako lan-talde berritzailea



Satisfacción en CCOO por la **nueva línea** de producción acordada en **Refrescos Iberia**

Va a suponer entre 20 y 40 nuevos puestos de trabajo

La representación de CCOO de Navarra y UGT en la planta de REFRESCOS IBERIA ha acordado con la Dirección una inversión de 12.350.000 euros para la instalación de una nueva línea de producción de latas de refrescos en Marcilla. Hay que señalar que la empresa baraja la localidad navarra y el municipio cordobés de La Oliva para esta nueva línea.

Según señala Jesús Ceras, secretario general de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra, este acuerdo va a suponer la creación de entre 20 y 40 nuevos puestos de trabajo, así como una subida salarial media entorno al 8% adicional al incremento salarial por convenio.

El responsable sindical muestra su satisfacción porque el acuerdo "supone la consolidación definitiva de la planta de Marcilla", ya que de no haberse suscrito "hubiera desaparecido a corto o medio plazo". Además, se ha dado respuesta afirmativa a una de las exigencias hechas desde este sindicato: la equiparación salarial de la plantilla de Marcilla con la de La Oliva (Córdoba).

Por otra parte, desde CCOO de Navarra se critica la actitud mantenida por el sindicato ELA "que se ha desmarcado de las negociaciones, en contra de la voluntad de los trabajadores y trabaja-

doras que venían exigiendo a los sindicatos la puesta en marcha de esta nueva línea de producción". Una postura a todas luces inaceptable según Ceras "ya que teniendo dos miembros en el Comité (CCOO tiene otros 2 y UGT, uno) no han atendido la decisión de la plantilla".

El acuerdo se votó en referéndum: de un censo de 69 trabajadores, votaron a favor del mismo 46; 17 votaron en contra y 2 lo hicieron en blanco.

Se tiene previsto que la nueva línea de producción se ponga en marcha en abril del 2010.

Refrescos Iberia empresan sinatutako akordioak 20 eta 40 arteko lanpostu berri suposatzen ditu



Nuevas **jornadas, excursiones y debates** en la agenda 2010 de los **pensionistas**

La federación cerró la programación de 2009 con una jornada sobre seguridad ciudadana

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra organizó recientemente una jornada sobre seguridad ciudadana dirigida al colectivo de las personas mayores. De la mano de Rosa Zumel, inspectora-delegada de Participación ciudadana de la Delegación del Gobierno de Navarra. A través de diapositivas y de un vídeo aceró a los presentes, la actual realidad de robos, timos, malos tratos físicos y psicológicos a los mayores; y fueron muchas las dudas y preguntas que suscitó esta problemática.

Manuel Vázquez, secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados, clausuró la jornada agradeciendo la participación a todos los asistentes y aprovechó para adelantarles el calendario de actividades del 2010.

La federación va a volver a abordar temas de interés para este colectivo como el presente y el futuro del sistema de Seguridad Social y las pensiones (hay que recordar que a partir de enero se revalorizan las pensiones; en cuanto se conozcan los incrementos, la federación ofrecerá información al respecto); los recursos asistenciales de la tercera edad y el Plan Gerontológico de Navarra, el envejecimiento activo, los servicios sociales en Navarra para la Tercera edad... Se va a debatir asimismo sobre cuestiones de

actualidad como la crisis económica, las relaciones intergeneracionales, la preparación y aceptación de la jubilación o la memoria activa. A todo esto hay que añadir los cursos de informática y nuevas tecnologías, que se impartirán en breve.

En cuanto a las excursiones, de momento, están programadas distintas visitas: Parque natural de Cabarceno (Santander), Corella, Cascante Bodegas, Bértiz, Baztán, Visita Volkswagen, San Juan de Luz, Fuenterrabía, Finca de Pablo Hermoso de Mendoza en Estella, etc. Más información en la Federación de Pensionistas y Jubilados: Tl.: 948244200; e-mail: fpj@navarra.ccoo.es).

Jornada sobre Seguridad ciudadana.





CCOO propone una **nueva redacción** para **salvar el acuerdo** en Luzuriaga

Aceptando la reducción salarial, se garantizan los aumentos salariales posteriores y que no haya despidos en 5 años

El pasado 9 de octubre, la dirección de Fagor Ederlan Tafalla, con el visto bueno de los cooperativistas, presentó un expediente de rescisión de contratos (ERE) para 124 de los trabajadores no socios, cifra que se redujo posteriormente a 117.

Esta presentación del ERE fue precedida de una decisión de los cooperativistas del Grupo Mondragón de reducirse el salario un 6,3% como consecuencia de la crisis económica que estamos padeciendo. Reducción salarial que, curiosamente, fue votada negativamente por los cooperativistas de Tafalla, pero que les fue impuesta por los cooperativistas exteriores, que son los verdaderos dueños de Fagor Ederlan Tafalla.

a la empresa Fagor Ederlan Tafalla a despedir a 61 trabajadores. De estos, 30 trabajadores cuentan con una edad superior a los 50 años, en concreto 11 tienen 57 años, y una vida laboral en la empresa de entre 28 y 33 años de antigüedad.

Sin pararse a pensar la diferencia entre cooperativistas y trabajadores por cuenta ajena, aquellos decidieron que no se podía admitir que los "dueños de la empresa" recibieran unas retribuciones menores que los trabajadores por cuenta ajena y, en consecuencia, decidieron forzar que toda persona que quisiera trabajar en Fagor Ederlan Tafalla tenía que contribuir a la causa con parte de su salario.

Para conseguir lo anterior la estrategia era simple: se presentaba el ERE de rescisión de los contratos, justificado en la supresión del relevo de noche para adaptarse a la producción real y a la futura previsión en los dos próximos años y, alternativamente, se proponía una forma de evitar los despidos con la aceptación del recorte salarial que se había impuesto a los cooperativistas, que alcanza entre 2009 y 2011 un máximo de reducción del 15% de las tablas salariales. Sólo a partir de enero de 2012 se negociarían incrementos salariales, pero siempre partiendo del nivel de la comentada reducción salarial consolidada. Alternativamente, ofrecían que todos los trabajadores por cuenta ajena que acordasen con la empresa la reducción salarial que planteaban, serían excluidos de la lista de despidos.

El Gobierno autoriza los despidos

Las negociaciones del ERE de rescisión finalizaron sin acuerdo, entre otras cosas, por no existir ninguna garantía de mantenimiento del empleo, ni de la realización de las tan necesarias inversiones en las obsoletas instalaciones de producción tan reiteradamente prometidas por la empresa y nunca realizadas.

Como resultado del desacuerdo, el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra autorizaba

La resolución del Gobierno de Navarra, se basa en que la empresa "acredita la concurrencia de causas productivas", sin tener en cuenta que tiene autorizado un ERE de suspensión de 2 años completos para los trabajadores con 58 años y que la empresa no ha ejecutado con 46 de las personas afectadas. Y que, igualmente, se está llevando a cabo otro ERE de suspensión para la totalidad de la plantilla -incluidos los cooperativistas- hasta el 31 de diciembre de 2009.

La eminente aplicación de la autorización de los despidos, ha llevado al sindicato LAB y a la Voz de los Trabajadores a plantear constantes Asambleas, hasta conseguir en la última un posicionamiento favorable, por 9 votos, a aceptar las condiciones impuestas por la empresa en el aspecto económico.

CCOO, UGT y ELA nos negamos a firmar el acuerdo porque no existía seguridad de que en la Asamblea no hubiese parti-

FAGGO

Nafarroako Gobernuak Tafallako Fagor Ederlan enpresan 61 despido baimendu ditu



cipado algún cooperativista en la votación, que se realizó a mano alzada (a pesar de existir peticiones de voto secreto); por haber participado en la votación los compañeros que habían decidido individualmente rebajarse el salario –no parece razonable que quienes habían tomado una decisión individual (que condicionó la lista de los despidos) participasen en una decisión que afectaba al resto del colectivo– y porque nada garantizaba que, una vez aceptada la reducción salarial en tablas y económicamente (supone una media de 5.400 € anuales), no se realizarían despidos posteriores –pero, eso sí, más baratos–.

La propuesta de CCOO

Ante el bloqueo en la reunión del Comité y la Dirección (donde la minoría estaba dispuesta a firmar), desde CCOO planteamos una redacción que salvase el acuerdo. Aceptando la reducción salarial, garantizamos los aumentos salariales posteriores y sobre todo garantizamos que no existan despidos en esta empresa en 5 años.

Dicha redacción indica que a partir de enero de 2012 se negociará el nivel salarial, tomando como referencia la situación del socio cooperativista y nunca en porcentaje inferior a la subida salarial acordado en el Convenio Siderometalúrgico para la Comunidad Foral de Navarra del año de referencia.

Zuzendaritza eta Batzordearen blokeoaren aurrean, CCOOk akordioa salba zezakeen idazkia aurkeztu du

Además, la Dirección se compromete a no despedir a ningún trabajador, salvo por causas disciplinarias, durante los próximos 5 años, siempre que la producción no baje de 40.000 toneladas anuales, tomando como referencia un periodo mínimo de seis meses en el año.

En caso de discrepancia en la aplicación del presente artículo, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, en su capítulo V, y expresamente aceptan que la iniciación del Procedimiento de Arbitraje implicará la renuncia por ambas partes a la utilización de las vías judiciales o administrativas para la resolución de las cuestiones sometidas al mismo. El laudo únicamente podrá recurrirse ante los tribunales competentes por cuestiones relacionadas con el procedimiento (falta de citación o audiencia) o aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia).

La empresa renuncia expresamente a la facultad indemnizatoria, en el caso de incumplimiento del laudo anteriormente referenciado. Por tanto, en caso de despido improcedente, la opción de percibir indemnización queda únicamente reservada al trabajador, y la empresa sólo dispone de la opción única e ineludible de readmisión.

La inclusión de la anterior redacción, es imprescindible para que la sección sindical de CCOO de Fagor Ederlan Tafalla firme el Acuerdo que evitaría los 61 despidos.

Evidentemente, en caso de no alcanzar un acuerdo el sindicato iniciaría las diferentes acciones legales que su servicio jurídico tiene preparadas.

Al cierre de esta edición todavía se estaba pendiente de una respuesta por parte de la Dirección.

R





Delegados de Medio ambiente: una apuesta sindical de calado en la industria química

Los delegados y delegadas de Medio Ambiente, figura sindical novedosa, recogida en el Convenio General de Industria Química, siguen con su trabajo de intervenir dentro de sus empresas en el respeto del Medio ambiente en sus procesos productivos.

En octubre se realizó una jornada sobre residuos industriales en la que se repasaron las normativas sobre vertidos, emisiones y gestión de residuos así como su posible reutilización. Al mes siguiente una visita de todos los delegados y delegadas a las instalaciones de CINFA en Olloki y en Areta sirvió para conocer de primera mano cómo se gestiona la producción de medicamentos en un laboratorio farmacéutico.

Todo este trabajo de formación, no podría haberse realizado, sin la existencia y la ayuda, del departamento de Medio Ambiente de CCOO de Navarra y de la figura del Delegado Foral de Medio Ambiente.



Esta figura, que inicio su andadura hace más de 4 años con más ilusión que experiencia, se ha ido consolidando en el panorama de la acción sindical diaria dentro de la empresa. La preocupación por el medio ambiente y su progresivo deterioro, no podía quedar ajeno al sindicato y su afiliación y el trabajo de estos delegados de la industria química, están marcando el camino a seguir por otros sectores industriales.

Pero como la leyes siempre van por detrás de la realidad, a falta de una normativa laboral específica que extienda la obligación de elegir delegados medioambientales en todas las empresas, con competencias y con recursos, es necesario utilizar la vía de la negociación colectiva para introducir en los convenios la posibilidad de elegirlos, como ya hizo el Convenio General de la Industria Química hace muchos años.

Sindikatuak beti izan du ingurugiroaren ardura

Sistema financiero: momento del compromiso y la responsabilidad

La defensa del empleo y la inclusión social, premisas de CCOO para el fortalecimiento del sector

Defensa del empleo, mantenimiento del modelo de inclusión social que acerque los servicios bancarios a todos los estratos sociales y promoción de la función social del crédito impulsando un cambio de modelo productivo. Estas son las premisas de la apuesta de CCOO por el desarrollo y fortalecimiento del sistema financiero español; criterios a partir de los cuales el sindicato aboga por la concentración, cualquiera sea la fórmula adoptada y el ámbito territorial donde se produzca.

Josu Ros, secretario general de la Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CCOO de Navarra (COMFIA), explica que la actualidad del sector viene marcada por el permanente debate entre supervisores, Banco de España y CCAA, sometido a tensiones partidistas y políticas, "atados al debate de la eficiencia y la territorialidad"

En un contexto en que los grandes bancos ya realizan una parte significativa de su actividad en otros países y/o en actividades diferentes a la banca comercial tradicional y en que la cajas de ahorro y las cooperativas de crédito se encuentran inmersas en un proceso claro de fusiones en sus diferentes fórmulas, resulta fundamental la reactivación del crédito como uno de los elementos básicos en esta fase de recuperación.

Todo ello debe entenderse como un ejercicio de responsabilidad colectiva, sustentado en el rigor profesional en la toma de decisiones y en el respeto a las normas de cada entidad.

En los bancos hemos venido defendiendo una retribución del capital sostenible con el desarrollo de la entidad, que permitiera aumentar su capitalización y mejorar sus reservas. En las Cajas de Ahorro y Cooperativas de Crédito, que el mantenimiento de la obra y fondos sociales no pudiesen en peligro la viabilidad de cada entidad y que su capitalización no suponga la eliminación de su naturaleza jurídica. Asimismo, tenemos el convencimiento de que la capitalización de nuestras empresas es una necesidad imprescindible para defender el empleo.

"Somos conscientes de que cada vez queda menos tiempo para adoptar decisiones y que en las mismas debe primar por encima de todo la solvencia del sistema financiero, pero a la vez hay que señalar de forma nítida que tenemos confianza en un sector y en una red de negociación colectiva que promueven la eficiencia. Es el momento de los compromisos y de la responsabilidad", concluye J. Ros.

Imagen de delegados de CCOO y trabajadores contra los despidos en Banesto.





FECOMA, centro tramitador de la Tarjeta Profesional de la Construcción

Va a ser de obligado cumplimiento a partir de 2011

La Federación de Construcción, Maderas y Afines de CCOO de Navarra (FECOMA) está impartiendo la formación que se requiere para hacerse con la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), un documento que acredita la formación y categoría profesional de cada trabajador y que va a ser obligatorio tener a partir de 2011.

La TPC certifica que los empleados tienen, al menos, formación inicial en prevención de riesgos laborales. Es un documento que acredita además, la categoría profesional del trabajador así como sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las haya ejercido su actividad previamente.

La TPC caduca a los cinco años de su emisión. Transcurrido este plazo, se puede volver a solicitarse siempre y cuando se acredite, al menos, treinta días

de alta en las empresas encuadradas del ámbito de la Construcción en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la renovación.

En Navarra, la entidad encargada de implantarla es la Fundación Laboral de la Construcción, pero se han establecido diferentes puntos de tramitación donde se puede solicitar. Entre ellos FECOMA, donde se imparte la formación inicial (8 horas) necesaria para obtenerla. Se están haciendo cursos en toda Navarra. Según señala su secretario general, José Ramón Ibáñez, "es un buen momento para formarse y además, muchas empresas lo están ya pidiendo".

Para más información, contactar con FECOMA:
Tel. 948244200 · Fax 948291173
fecoma.na@navarra.ccoo.es

¿Quién la puede pedir?

Los trabajadores y trabajadoras del sector que hayan sido dados de alta, que estén en situación de incapacidad temporal o que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General de la Construcción.

Los trabajadores/as en desempleo siempre que tengan acreditados, al menos, 30 días de lata en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del citado convenio en el periodo de 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

Nace la revista on line 'jurídiCCOO, cuadernos sanitarios'

De la mano de Susana Castaneda la Federación de Sanidad de CCOO de Navarra va a tener presencia activa y periódica en una nueva revista monográfica digital de corte jurídico que ha lanzado la federación estatal. Se trata de 'jurídiCCOO, cuadernos sanitarios', una herramienta de trabajo e información que se va a poner al servicio de los delegados y delegadas de CCOO en el sector sanitario, para mejorar la atención y el trabajo diario en pro de los derechos de los profesionales.

Se quiere que esta nueva publicación alcance a los diferentes Servicios de Salud, afiliados y afiliadas, asociaciones científicas y profesionales, medios de comunicación...

Tal y como señala S. Castaneda, se trata de una revista "pionera en el sector sani-

tario y sociosanitario estatal". Además de la participación de personas vinculadas al sindicato, se pretende que 'jurídiCCOO, cuadernos sanitarios' "goce de una clara objetividad y rigor técnico, gracias a la experiencia de expertos en jurisprudencia vinculados a otras entidades".

Gizarte eta osasun sektoretan aldizkari aurrelaria da



[federaciones]

enseñanza y servicios

Decreto del alumnado: CCOO pide mayor protagonismo de las familias

La Federación de Enseñanza ha presentado alegaciones al borrador

CCOO ha presentado sus alegaciones al borrador de Decreto Foral de Derechos y Deberes del Alumnado en las que hace hincapié en resaltar el protagonismo y la responsabilidad de las familias hacia la creación de una cultura de convivencia en los centros educativos.

La Federación de Enseñanza del sindicato pide además que se incorporen menciones expresas a la autoridad del profesorado en los artículos en que se describen las conductas contrarias a la convivencia, al considerara que hay que resaltar de manera más clara que el respeto a la figura y a la autoridad del docente.

Respecto a los trámites que establece la normativa solicita una mayor claridad y una simplificación de los mismos: considera que el articulado es profuso y a la vez confuso y que no quedan suficientemente claras algunas cuestiones de competencia y procedimiento.

Además el sindicato echa en falta la inclusión en el decreto de un recurso fundamental para la convivencia como es la dotación a las plantillas de personal de Intervención Social, una medida que se encuentra recogida en el Pacto Educativo 2007-2011 y que todavía no ha comenzado a desarrollarse.

Autonomía de los centros

CCOO traslada también su preocupación por cómo se desarrolla la autonomía de los centros en el decreto. Afirma que se atribuye la elaboración del Reglamento de Disciplina al centro, sin que se vea clara su articulación con el Plan de Convivencia. "En algunos casos como en el del atuendo del alumnado y otros, señala José Elizalde, secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra el Reglamento tendría que ser definido claramente por la propia Administración y básicamente común para todos los centros; en nombre de la autonomía hay una serie de decisiones importantes que se dejan en manos de los centros y que por el contrario deberían ser comunes".

Por último, CCOO solicita también que se revise el apartado de medidas de suspensión del derecho de asistencia a clase. Considera que deberían incorporarse determinadas garantías para hacer esta medida más efectiva. "De nada sirve enviar al alumnado a su casa si no va a existir en el ámbito familiar una actuación simultánea y coordinada o una actuación de otras instancias como las del personal de intervención social, bien de los servicios de base o del propio centro".

La Federación de Enseñanza considera que deberían establecerse una serie de compromisos con las familias y, en su defecto, contemplar medidas adicionales –a cargo de personal cualificado de intervención social– para el seguimiento del alumnado durante el período de "expulsión".



Concentración frente a la CEN de trabajadores y trabajadoras de Comercio.

Movilización en el Comercio por el desbloqueo de la negociación colectiva

A fecha de cierre de esta edición la negociación colectiva en los sectores de comercio en Navarra estaba totalmente bloqueada y el abordaje de las revisiones salariales del año 2009 se topaba con múltiples problemas.

Para Juan Antonio Vidal, secretario general de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra, "esta situación obedece a una clara estrategia empresarial, marcada por la CEOE, trasladada a Navarra a través de asociaciones empresariales sectoriales y avalada por la CEN, que busca bloquear, si no romper, la negociación colectiva".

En Navarra existen 12 convenios sectoriales de Comercio, de los cuales están pendientes de negociar siete: Comercio del Metal, Comercio de Droguerías, Perfumerías, Ortopedias y Herboristerías, Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, Comercio Vario, Comercio Madera y Corcho, Mayoristas de Productos Químicos y Comercio de Piel.

Respecto de las revisiones salariales, señala J. A. Vidal que las dificultades vienen derivadas de las reticencias de la patronal a aceptar el IPC previsto de 2% para este año 2009 y por otro lado, del intento de practicar revisiones a las baja de las tablas de 2008 de los distintos convenios sectoriales, debido a que el IPC real del 2008 ha quedado por debajo de la previsión inicial de IPC para ese año (2%). Los convenios afectados por esta situación son los de Comercio de Alimentación de Navarra, Almacenistas de Alimentación, Comercio Textil y Comercio de Ganadería.

Frente al bloqueo, movilización

Para denunciar la situación, los sindicatos han iniciado una campaña prolongada en el tiempo de movilizaciones que comenzó el pasado 20 de noviembre con una asamblea y posterior concentración ante la CEN de delegados y delegadas de Comercio. La concentración que se hizo el 22 de diciembre por las calles del Casco Viejo pamplonés y una asamblea general del sector que se celebrará durante este mes de enero, son otros de los actos reivindicativos.



Políticas antisociales en la ONCE

CCOO denuncia, entre otras cuestiones, el incumplimiento del plan de igualdad y una doble escala salarial

La ONCE ha resuelto el “problema” del lenguaje sexista, incorporando en sus documentos de empresa una Disposición Adicional en la que “opta por la utilización del masculino genérico para englobar las referencias que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores de la Entidad, por razones de rigor estilístico y a fin de facilitar la lectura...”

Para CCOO esta disposición se introduce para “burlar la aplicación del Plan de Igualdad”, entre cuyos objetivos figura el de “velar para que en la comunicación interna y externa de la organización se utilice el lenguaje no sexista”; y que establece la puesta en marcha de “los mecanismos de revisión necesarios, en el nivel de la comunicación interna, que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativa interna respondan en todo caso a formas no sexistas”.

El sindicato entiende que esta práctica es “una muestra más de la doble moral” utilizada por la Dirección de la ONCE, que:

Al mismo tiempo que defiende la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad impone una “doble escala salarial” para el personal de nueva contratación, que cobrará menos,



“lo que constituye una discriminación salarial que a su vez provoca una doble discriminación, por discapacidad y por edad o sexo, ya que las personas demandantes de empleo en la entidad son mayoritariamente, personas con discapacidad, jóvenes y mujeres”.

Defiende la empleabilidad de las personas ciegas y en su ámbito de actuación empresarial “no las contrata porque las considera poco productivas, al querer ciegos que vean y cojos que corran”. Entre no renovaciones y despidos disciplinarios a afiliadas y afiliados de la ONCE situados en lo que denominan “baja rentabilidad”, la organización ha rescindido un total de 128 contratos. De hecho, ha rescindido más de 130 contratos, con la finalidad de renovarlos posteriormente para imponer un salario base un 30% inferior, porque así lo permite el XIV Convenio Colectivo de la empresa, firmado por UTO-UGT.

Reclama más recursos del Estado pero pretende cerrar sus centros en provincias enteras como Ávila, Zamora o Soria; y con la previsión de suprimir un 50% de los quioscos con ventas inferiores a 2.390 € semanales, en cuya situación se encuentra la gran mayoría de los mismos.

La Administración responde a los sindicatos de la Función pública

Tras el inicio de las negociaciones y la ruptura de la unidad de acción sindical por parte de la UGT (autoexcluida ELA), los sindicatos de la Mesa General han presentado sus plataformas y la Administración ha comenzado a responder a algunas de sus demandas:

- **Ámbito temporal.** La administración plantea como mínimo los años 2010-2011.
- **Salarios.** No va a aceptar ningún incremento superior al IPC, con una fórmula de mantenimiento del poder adquisitivo a tres años, en la que incluía el 2009. los sindicatos no acepta la inclusión del



Concentración de trabajadores de la Función Pública.

2009, porque el aumento salarial no se negoció en la Mesa General y porque reduciría la cláusula de revisión al preverse que 2009 tenga una inflación negativa o al menos cercana al 0%, con lo que restaría alrededor de 1,5 puntos a la

posible cláusula de garantía a tres años (2009-2010-2011). El aumento para este próximo año 2009 será el que prevea los presupuestos generales del estado, alrededor del 0,3% más o menos. En el 2011 el incremento a cuenta será el resultado de la negociación.

- **OPE.** Se compromete a intentar convocar más de 3.000 plazas para el verano.
- **Flexibilidad de jornada.** Afirma estar estudiando dónde se puede empezar a instaurar.
- **Jubilación parcial y anticipada.** Remite al futuro acuerdo estatal y a su adaptación en Navarra.
- **Euskera.** Asegura no tienen nada que negociar porque ya ha actuado sobre el tema.
- **Turnos de noche.** Aunque con matices y estudiando las situaciones en cada ámbito, no plantea oposición para su eliminación voluntaria para mayores de 50 años.
- **D.F. de los Comités de Seguridad y Salud.** Se muestra receptiva a aceptar alguna modificación por lo que los sindicatos enviarán alegaciones.



Dos caras de la misma moneda

“Anversos y Reversos. Las dos caras de la Globalización” es una exposición que está concebida como una nueva forma de mirar con la que se pretende conferir nuevos matices a la hora de mirar el proceso de la globalización: “Queremos ayudar a calzar unas nuevas gafas, unas gafas con unas lentes que relacionen, comparen, contrasten... que diseccionen la realidad en dos caras”. Se trata de abordar las dos caras de una



misma realidad, que se complementan y se contraponen: los procesos económicos sociales y políticos que desencadenan la Globalización. Así se aborda binomios como Globalización y crisis económica, globalización y movilidad, globalización y trabajo, globalización y consumo, globalización y medios de comunicación, globalización y paraísos fiscales...; y se reflexiona sobre las amenazas y oportunidades de esta realidad.



Amos El día 17 de diciembre la Escuela Navarra de Teatro albergó dos representaciones de la obra “Amos”. La compañía Teatrorage acercó una mirada sobre las heridas de la globalización, a través de tres monólogos apoyados en un espectáculo audiovisual en la que tres actores dramatizan tres biografías rotas por el drama de la migración forzosa.

paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

CCOO

Calendario de Exposiciones

Estella	del 11/01/2010 al 18/01/2010
Ribaforada	del 19/01/2010 al 25/01/2010
Berain	del 26/01/2010 al 01/02/2010
Murchante	del 02/02/2010 al 08/02/2010
Baztan	del 09/02/2010 al 15/02/2010
Ayegui	del 16/02/2010 al 22/02/2010
Villava	del 23/02/2010 al 01/03/2010
Los Arcos	del 02/03/2010 al 08/03/2010
Dicastillo	del 09/03/2010 al 15/03/2010
San Adrián	del 16/03/2010 al 22/03/2010
Mendavia	del 23/03/2010 al 29/03/2010
Valtierra	del 30/03/2010 al 06/04/2010
Castejón	del 07/04/2010 al 16/04/2010
Zizur Mayor	del 19/04/2010 al 26/04/2010

+ información
www.fpsnavarra.org

ANVERSOS  **REVERSE**
Las dos caras de la Globalización

Claros y oscuros en la nueva Ley de Extranjería

El Congreso de los Diputados ha aprobado la nueva Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, la cuarta reforma legislativa en apenas 9 años. Desde la presentación del primer borrador (noviembre 2008) hasta hoy, el texto ha ido limando algunos de sus aspectos más regresivos, construyendo finalmente un texto articulado más sugestivo que el inicial, aunque hay aspectos lesivos que se han mantenido y no han podido suprimir ni antes ni durante el trámite parlamentario.

Lo positivo

La nueva ley presenta hoy avances significativos como, por ejemplo, la incorporación plena de los derechos fundamentales para todos los extranjeros en cuanto personas, independientemente de su condición de extranjeros y –por supuesto– independientemente de su nivel de documentación en España, tal y como CCOO manifestó en el Dictamen de inconstitucionalidad elevado al Defensor del Pueblo al respecto de la reforma introducida por la LO. 8/2000, en referencia al derecho de asociación, reunión, sindicación y huelga, independientemente de la situación administrativa de los extranjeros.

Saludamos además que las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género encuentren en la ley mayor seguridad, así como la posibilidad de contar con un permiso de trabajo y residencia mientras se resuelve el procedimiento penal.

También resulta positiva la plena incorporación con rango de ley de la normativa comunitaria sobre reagrupación familiar y sobre residentes de larga duración e investigadores. Es muy importante que los permisos de residencia de los extranjeros reagrupados habiliten a trabajar cuando se cumplan las condiciones para ello, sin más trámite administrativo, lo cual facilitará sin duda la adecuada inserción laboral y viabilizará su integración social.

Asimismo, CCOO valora satisfactoriamente la desaparición de la reciprocidad en lo relativo al derecho de sufragio y derecho al voto, lo que abre la puerta a la incorporación de los extranjeros a los derechos de ciudadanía, aún criticando el hecho de que no se haga un pronunciamiento expreso extensible de tal derecho

a todos los extranjeros que dispongan de estatuto de residencia de larga duración.

Resulta positiva la plena incorporación del contrato de trabajo del trabajador extranjero y su correspondiente alta en Seguridad Social como clave del sistema de migración laboral.

Saludamos la compensación sancionadora que se produce con respecto a los empresarios y empleadores irregulares, que serán sancionados conforme a la nueva ley, no sólo por emplear trabajadores extranjeros en situación de irregularidad sino también si no dan de alta en SS o contratan trabajadores con autorizaciones no aptas para el sector o ámbito geográfico

Lo negativo

Pero la ley mantiene aspectos que nuestra organización no comparte. Entre ellos, la restricción a la reagrupación familiar de los ascendientes y el hecho de que sólo pueda producirse cuando el extranjero tenga una residencia de larga duración. No se entiende que esta medida restrictiva se mantenga y que se limite el derecho a vivir en familia, ya que los datos de reagrupación familiar de los ascendientes no son significativos si se comparan con el volumen de entradas.

Es muy negativa la ampliación del periodo de internamiento de 40 a 60 días, ya que la dificultad para la expulsión no está en el tiempo de retención sino en otros problemas, como la falta de recursos pero sobre todo en la relación entre los diferentes países para que la expulsión pueda llevarse a término.

CCOO no comparte tampoco algunas limitaciones que contempla el proyecto y la discriminación que el mismo hace con respecto a las ayudas en materia de vivienda, limitándola a aquellos extranjeros que tengan una residencia de larga duración.

Seguiremos trabajando, bien en el trámite del Senado o bien en el desarrollo reglamentario, para que podamos tener una Ley que garantice los derechos y deberes de las personas, independientemente del lugar de dónde procedan.

VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET
www.anafe-cite.org

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

Visítala y haznos llegar tu parecer.

Logos: anafe fundación, CCOO, servicio navarro de empleo, UNIÓN EUROPEA Fondo Social Europeo, Gobierno de Navarra Oficina de atención a la inmigración

Restando a la exclusión social

FOREM favorece la empleabilidad de personas con dificultades de inserción laboral

CCOO de Navarra y su centro para la formación y el empleo, FOREM Navarra, se han adherido al programa "Incorpora Navarra", una iniciativa impulsada por Obra Social "la Caixa" con el fin de favorecer una mayor incorporación de las personas con riesgo de exclusión laboral y promover, al tiempo, la Responsabilidad Social Empresarial.

Así, el sindicato y FOREM se comprometen a contratar personas con especiales dificultades de inserción, realizando un seguimiento de su proceso de inserción en sintonía con la metodología de acompañamiento a su integración que plantea el programa Incorpora. Asimismo, las dos entidades van a participar de forma activa en los procesos de evaluación de esta experiencia.

Por su parte, el Grupo Incorpora Navarra les va a prestar asesoramiento sobre subvenciones y ayudas a la contratación y sobre ventajas para la contratación de personas que pertenezcan al colectivo indicado líneas arriba.

En los casos que se requiera, les va a asesorar asimismo sobre la formación específica para la cualificación de los trabajadores y trabajadoras contratados.

FOREM Navarra ya ha procedido a la incorporación de una persona con Síndrome de Down.

Hay que señalar que además de CCOO y FOREM, el Grupo Incorpora de Navarra cuenta con la participación de entidades como Gaztelan, Cruz Roja, COCEMFE y Asociación Síndrome de Down.



"Incorpora Navarra, lan bazterketaren arriskuan dauden pertsonak laguntzeko ekimena da.

J.M^a Molinero (CCOO), Amaya Glaría (FOREM) y la responsable del programa Incorpora.



FOREM lana aurkitzeko zailtasunak duten pertsonak kontratatzen da

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tel.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJÓN** 31590. Estación Renfe • Tel. y Fax: 948 81 42 54 **ESTELLA** 31200. María Maeztu, 19-21 • Tel. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Miguel Pérez s/n • Tel. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4^a planta • Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, N^o7 A, planta 1^o, puerta B • Tel. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIÁN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tel.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tel.: y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tel.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tel.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tel. y Fax: 948 64 53 95



Por fin se aclara el pago de los desplazamientos a mutuas

En abril de 2009 entró en vigor una norma que reconocía a los trabajadores y trabajadoras la compensación por gastos de desplazamiento a los locales de las Mutuas para asistencia sanitaria o exámenes médicos. (Orden TIN/971/2009).

El cumplimiento real de esta norma no se ha producido y hemos observado grandes reticencias de las Mutuas para pagar estos gastos a los trabajadores/as.

Por fin, en Octubre se publicaron las instrucciones y el procedimiento a seguir para la compensación de estos gastos de traslado. CCOO espera que esta norma aclare por fin este tema y las mutuas no pongan problemas para el pago de estos gastos.

Se compensarán:

- Gastos de transporte por desplazamiento a la mutua para asistencia sanitaria o citas para exámenes médicos, tanto derivadas de accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP) como para reconocimientos de control de enfermedad común.
- Gastos de desplazamiento a las citas del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) del INSS.

Si la residencia del trabajador y la mutua están en la misma localidad, se abonarán los billetes de transporte colectivo.

Se abonará el taxi cuando su utilización se prescriba por el personal médico o se autorice por la mutua (por no existir otro medio de transporte colectivo o el existente no tenga servicio que se ajuste a la fecha y hora de la citación médica).

El pago de los gastos se justificará mediante la presentación del billete o la factura del taxi (detallando origen y destino del trayecto).

Si la residencia del trabajador y la Mutua están en distinta localidad, también tendrán derecho a la compensación por desplazamiento en vehículo particular. El kilometraje se pagará a 0,19 €/km y no se requiere más justificación que la comparecencia del trabajador/a acreditada por el personal médico que le haga el reconocimiento.

Novedades en la regulación de la Incapacidad Temporal

Recientemente ha entrado en vigor el Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, que supone un antes y un después en todo lo que tiene que ver con la gestión y control de las bajas (Incapacidades temporales, IT).

En concreto respecto al procedimiento de revisión de las altas médicas IT por contingencia profesional (MATEPSS) se establece lo siguiente:

Ante la entidad gestora / INSS.

Tramitación preferente por el INSS, QUE RESOLVERÁ sobre el alta y sobre la determinación de la contingencia.

Inicio de parte por el interesado, con plazo máximo en los 4 días naturales siguientes a la notificación del alta por la mutua. Acompañará:

- Motivo de la reclamación del alta.
- Historial médico o justificante de haberlo solicitado a la mutua.

Comunicación del trabajador a la empresa en el mismo día o el siguiente hábil que se presenta solicitud.

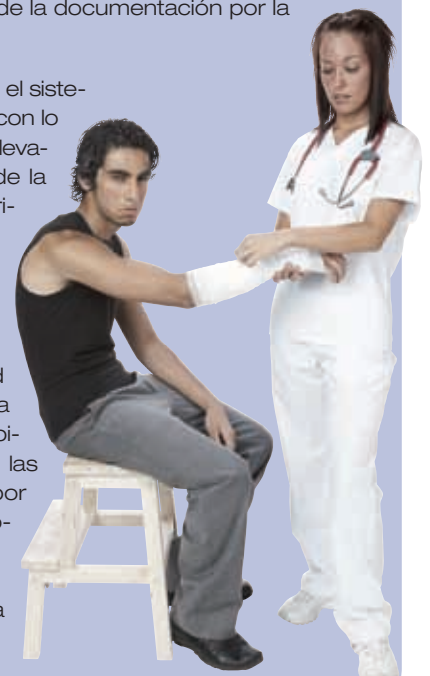
Suspensión de los efectos del alta, prórroga del pago delegado.

En el plazo de dos días hábiles la mutua remitirá al INSS los informes médicos que requiera. Pasado este plazo sin la documentación se resolverá con los documentos que hubiese aportado el solicitante (trabajador).

Resolución en el plazo máximo de 15 días hábiles. Desde la aportación de la documentación por la mutua.

Puede existir baja por el sistema público de salud, con lo que la Resolución conllevará la Determinación de la contingencia, regularizándose los pagos si la consideración es contingencia profesional.

Cuando la entidad gestora confirme el alta se considerarán indebidamente percibidas las prestaciones de IT por contingencia profesional. Importante: no las propias de contingencia común si hubiera dado el caso.





Declarado **nulo** un **despido** al sospechar que estaba **motivado** por **afiliación sindical**

Se condena a la empresa a resarcir daños morales al trabajador

Recientemente, la Asesoría Jurídica de CCOO ha tramitado un caso que ha sido resuelto por sentencia favorable del Juzgado de lo Social nº Dos de Navarra. La empresa despide a un trabajador alegando formalmente la existencia de causas objetivas. Alegaba la necesidad de reorganizar el servicio lo que conllevaba a su juicio, la necesidad de disminuir el número de trabajadores. La sentencia valora que el despido afecta a un trabajador afiliado al sindicato y que se destacó en los últimos años como activo participante en una huelga frente a la empresa.

El juez tras valorar todas las circunstancias y pruebas, concluye que la empresa no ha conseguido desacreditar la sospecha de que en la elección de este trabajador actuó con intención discriminatoria por razón de la afiliación sindical y por su participación en la huelga. Declara el despido nulo condenando a la empresa a readmitirlo. Al mismo tiempo considera procedente que este trabajador sea resarcido por el daño moral generado en el importe de 200 euros, y todo ello con base en la gravedad de la conducta empresarial.



**Epaileak langileari arrazoia eman
dio afiliazio sindikala bere kalera-
tzearen argudioa izan zela esanez**

Otras sentencias de interés

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala General) de 22 de julio 2009

PERSONAL ESTATUTARIO NO PUEDE ACCEDER A LA JUBILACIÓN PARCIAL, mientras el derecho no se desarrolle reglamentariamente.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala General) de 24 de junio de 2009

VACACIONES: IT INICIADA ANTES DE LA FECHA PREVISTA PARA LAS VACACIONES EN ACUERDO INDIVIDUAL O COLECTIVO. Las vacaciones no se consumen y el trabajador tiene derecho a nuevas fechas de disfrute. Rectificación de la doctrina del Tribunal Supremo como consecuencia de la STJCE de 20 de enero de 2009.

Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 30 de Junio de 2009

REVISIÓN SALARIAL CON ARREGLO AL IPC REAL, CUANDO EL CONVENIO NO HA DETALLADO LA FORMA DE EFECTUAR LA REVISIÓN: 1) Sólo procede en caso de IPC real superior al previsto, por lo que no puede significar una revisión a la baja del salario del trabajador, 2) A efectos del salario del año siguiente, se tomará el salario realmente abonado, y no el que resulte de aplicar el IPC real.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de Julio de 2009

INCREMENTO DE RETRIBUCIONES PREVISTO EN EL CONVENIO COLECTIVO BASADO EN EL IPC; 1) IPC real durante 2008 inferior a previsto que se ha abonado: Dado que el convenio sólo alude al abono, en su caso, de la diferencia, no permite que la empresa descuenta ni regularice en perjuicio de los trabajadores. 2) Para 2009, el IPC previsto es el 2%, rechazándose la doctrina judicial que sostiene lo contrario.

> can **financiación automóvil**

Aprovecha ahora para cambiar de coche.


Porque en CAN puede salirte gratis

Con **CAN financiación automóvil** y las ayudas del Gobierno de Navarra, puedes conseguir un precio increíble para tu nuevo coche... y hasta llevártelo gratis con los **12.000 euros** que sorteamos entre todos los que contraten el préstamo antes del 31/12/09.

¿Quieres ver un ejemplo de can financiación automóvil? Con un préstamo de 12.000 euros a 4 años pagarías una cuota de 290,15 euros al mes*

*Interés nominal anual: 7,5% | TAE: 8,98% | Comisión de apertura: 2,15%.

Infórmate en tu oficina CAN,
en el 902 468 000 o en can.es

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA

