

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 22 JULIO 2010.

Plan de Ajuste, Reforma Laboral...

NO A LOS RECORTES

SOCIALES Y LABORALES



29 de septiembre

HUELGA GENERAL

¿De qué color ves tu futuro?

Desde estas líneas queremos desearos que aprovechéis vuestras vacaciones para descansar y divertir os y también os recordamos que tras el verano y las fiestas patronales, en las que no dudamos que disfrutaréis, volveremos con más y variados cursos.

Recordad que la preinscripción la podéis realizar con anterioridad:

A partir del lunes, **2 de agosto** tendremos en nuestras oficinas de **Pamplona** el **listado de cursos del segundo semestre y los contenidos**. Puedes pasarte por nuestras oficinas, o preinscribirte a través de nuestra página Web: www.foremnavarra.org

En **Tudela, Estella, San Adrián, Viana y Tafalla** estarán disponibles los listados de los cursos a partir del **1 de Julio**.

No olvidéis que la selección de las personas participantes, salvo en los cursos en los que se haga selección mediante cuestionario, se realiza por riguroso orden de inscripción, teniendo en cuenta la situación laboral en la fecha de inicio del curso.

En Forem-CCOO creemos que la formación, hoy en día, es imprescindible para la reinserción laboral, el mantenimiento del empleo y la mejora del mismo.

¡¡¡ Invierte el tiempo en formarte!!!



centro integral para la formación y el empleo
de comisiones obreras de navarra

Marcelo Celayeta 75, nave A2 - 1º
tel. 948 13 66 88

www.foremnavarra.org



Pierde la **democracia**, gana el **mercado**

Cuando la crisis empezó, CCOO advirtió que lo que se ponía en juego era cómo se repartían los costes que acarrearía la misma y como se salía de ella. Este cuestionamiento se justificaba por la tradicional tendencia de los poderes económicos y políticos a cargar los costes en "los de siempre", por tanto sin un reparto equitativo de los mismos.

En este caso, además, teniendo en cuenta la crisis del modelo de desarrollo seguido por España y Navarra en las últimas décadas y la particular cultura de una parte importante de nuestro empresariado (crisis, reducción de plantillas, aumento del paro, precariedad y bajos costes laborales) cabía sospechar que pretendiesen afrontar la salida, no pensando tanto en el necesario cambio de modelo que nos había llevado hasta donde estamos, ya que les suponía menos beneficios en el corto plazo, como en seguir apostando por recuperar la tasa de ganancia por la vía más fácil y cómoda, explotando las ventajas de los bajos costes laborales.

La ausencia de medidas en el plano internacional y particularmente de la UE para regular el mercado financiero, así como las políticas recientemente anunciadas por el Gobierno de España, ponen de manifiesto que son los especuladores financieros, los mismos que originaron la situación de crisis financiera internacional por la que atravesamos, los que están imponiendo sus tesis de salida.

Los hechos nos han dado la razón. Zapatero ha dado un giro radical en su política virando hacia los posicionamientos más neoliberales y cediendo sumisamente a los dictados de la especulación y los mercados financieros. Tanto el Plan de Ajuste presentado el 12 de mayo como la Reforma Laboral aprobada el 16 de junio suponen un duro revés al Estado del Bienestar y a los derechos de la clase trabajadora. Zapatero ha sacado la tijera y lo ha hecho recortando por el lado de los más vulnerables. Lo más grave, además, es que las medidas adoptadas nada tienen que ver con la salida de la crisis, porque ni el Plan de Ajuste ni la Reforma Laboral desregularizadora van a hacer más com-

petitivas a las empresas, ni van a atraer mejoras tecnológicas, ni van a hacer crecer la productividad, ni van a ser un incentivo para generar empleo, más bien todo lo contrario.

Para salir de la crisis son necesarias otras medidas más urgentes y profundas que CCOO viene reclamando desde hace tiempo, y que van en la dirección contraria de los recortes sociales planteados por Zapatero: es necesaria una reconstrucción de la estructura fiscal, que actúe sobre los ingresos y no sólo sobre el gasto, que gane en progresividad para que aporten más las rentas más altas. Es necesario acometer una reestructuración del sistema financiero, poniendo coto a los movimientos especulativos y garantizando el flujo del crédito a empresas y familias. Y es necesario un gran Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social que establezca las bases de un nuevo patrón de crecimiento para garantizar mayor riqueza y un mejor reparto de la misma.

Frente a nuestras propuestas, el Gobierno ha elegido el camino de la tijera, con un Plan de Ajuste que castiga los derechos de pensionistas, empleados públicos, personas dependientes y parados, y con una Reforma Laboral sustentada en las propuestas empresariales más reaccionarias que facilita y abarata el despido, impulsa un mayor crecimiento de la temporalidad y pone en riesgo elementos importantes de la negociación colectiva incrementando notablemente el poder discrecional de las empresas en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Los ajustes del Gobierno van contra las rentas del trabajo, sin tocar las del capital. Van contra los gastos y no actúan sobre los ingresos. Reducen derechos laborales, sin afrontar las necesarias reformas fiscal y financiera. Contra agresiones de esta naturaleza a los trabajadores solo nos queda una respuesta: la huelga general. Por eso hemos convocado un calendario de movilizaciones que no terminará el 29 de septiembre, sino el día en el que el Gobierno retire sus agresiones contra la clase trabajadora y reconduzca su política económica y social.



CES



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

ACTUALIDAD SINDICAL

06

CCOO apuesta por MODERNA

CENTRALES

29 de septiembre: Huelga General

15,16 y 17



PENSIONISTAS

La Federación de pensionistas y Jubilados presenta el "Estudio Social de las Personas Mayores en Navarra"

20

12 y 13

ORGANIZACIÓN

Primero de mayo: clamor por el empleo y las pensiones



AREA PÚBLICA

Huelga en el sector público contra los recortes sociales y salariales

18 y 19

INDUSTRIA

Conflicto en el Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra

24

3 EDITORIAL **5** CONFEDERAL **6** a **14** ACTUALIDAD SINDICAL **18** a **26** FEDERACIONES **27** PAZ y SOLIDARIDAD **28** FOREM **29** ANAFE **30** y **31** MOMENTO SINDICAL



CCOO celebra la Jornada de Mujeres Sindicalistas

Un nuevo modelo económico y social: Retos y oportunidades para la igualdad de género

Organizada por la secretaria confederal de la Mujer de CCOO, la Jornada de Mujeres Sindicalistas fue un lugar de encuentro para reflexionar y debatir sobre la acción sindical en materia de igualdad laboral de género en el contexto de la actual crisis económica

El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, la secretaria confederal de Política Institucional de CCOO y consejera del Grupo Primero del CES, Laura Pinyol y el presidente del CES, Marcos Peña, intervinieron en la inauguración de esta jornada organizada por la secretaria confederal de la Mujer de CCOO para debatir y reflexionar sobre cuatro ejes temáticos de especial relevancia para la acción sindical en materia de igualdad laboral de género en el contexto de la actual crisis económica, empleo, corresponsabilidad, políticas públicas y comunicación social.

Las mujeres y el empleo: la situación actual y las oportunidades para un cambio de modelo; El trabajo del cuidado y la

compatibilidad de la vida familiar y laboral: servicios públicos, medidas de conciliación y avances en corresponsabilidad; Un primer análisis de resultados de la Ley de Igualdad, a los tres años de su aprobación y Reflexiones en torno a la comunicación en género, fueron las propuestas de trabajo de esta jornada dirigida a responsables de las secretarías de la mujer, comisiones ejecutivas y secciones sindicales de la confederación sindical de CCOO, periodistas y personal de las secretarías de comunicación, representantes de instituciones y organismos de igualdad, asociaciones de mujeres, personal investigador del Centro 8 de marzo, de la Fundación 1º de Mayo, alumnado del Master en Género e Igualdad entre mujeres y hombres, cursos de agentes de igualdad y formación en Igualdad de Género.

Tras la inauguración, Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer intervino con la ponencia sobre Las políticas de igualdad de CCOO en el dialogo social; Paloma López, secretaria confederal de

Empleo y Migraciones en el debate sobre La situación de las Mujeres ante el empleo: perspectiva actual y oportunidades para un cambio de modelo productivo y Rosana Costa, secretaria confederal de Política Social en el debate sobre El trabajo del cuidado y la compatibilidad de la vida familiar y laboral: servicios públicos, medidas de conciliación y avances en corresponsabilidad y Carmen Briz, periodista del Consejo de dirección y Redacción de la Revista Trabajadora ha moderado el debate Reflexiones en torno a la comunicación en género.

“Enakume sindikalista”
jardunaldietan
berdintasunaren
aldeko ekimenei buruz
eztabaidatu zen





CCOO apuesta por MODERNA

El Plan ha asumido nuestras propuestas de priorizar el compromiso social frente al meramente económico.

MODERNA se configura como un Plan Estratégico Regional a medio y largo plazo para nuestra Comunidad. Este Plan se ha desarrollado con numerosas aportaciones a través de una reflexión compartida por la Administración y la Sociedad Civil. Nace con la idea de articular y determinar los caminos por donde debe avanzar nuestra Comunidad en los próximos años donde prima una visión socio-productiva anclada en el conocimiento, en la innovación y en la cohesión social. En definitiva, se desarrolla en coherencia con la Estrategia "Europa 2020" en el intento de un triple crecimiento en la inteligencia, la sostenibilidad y la integración social.

Este Plan contempla de forma explícita la necesidad de una redistribución justa de la riqueza social sobre los principios de justicia y solidaridad. Nace del acuerdo y la participación cierta de la política, la universidades y los interlocutores sociales buscando un proceso referencial que entienda el crecimiento económico como instrumento al servicio de la mejora social.

CCOO que ya venía participando a través de la Fundación para la Diversificación Empresarial de Navarra, asumió gustosamente este reto de construir un modelo de crecimiento para Navarra, entendiendo que nuestro papel en el mismo debía ser garantista en cuanto a la redistribución de la riqueza social y al protagonismo del factor trabajo en cualquier estrategia que tenga el desarrollo económico como objetivo. Consideramos que en este momento el conjunto del Plan observa no sólo los caminos por los que debe circular la economía navarra en los próximos años, sino que se han asumido todas nuestras propuestas, en el sentido de que fuera un Plan que contemplara de forma clara el compromiso social frente al meramente económico. A su vez hemos garantizado una presencia primordial en los procesos de desarrollo del Plan y en su evaluación en los diferentes marcos de participación que se articulan, desde la Dirección del mismo hasta la participación en los niveles de diseño de las propuestas.

CCOO pondrá todo su saber hacer en este esfuerzo colectivo poniendo en valor como eje sustancial el papel del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, sus derechos.

Sus principios resumidamente se basan en la apuesta por las personas, en la creación de una sociedad flexible y abierta, con capacidad de avanzar en innovación y conocimiento, interrelacionada con el mundo, atrayendo talento y optar por la creatividad como valor de futuro.

Tres son sus objetivos: una mayor prosperidad, mayor calidad de vida y mayor sostenibilidad medioambiental, garantizando el desarrollo económico, una redistribución justa de la riqueza y el respeto por el entorno. Todo ello situando la educación, el talento y las personas como la raíces sobre las que articular el desarrollo.

El análisis de las posibilidades y de las oportunidades ha llevado a definir tres áreas de desarrollo sobre las que actuar para favorecer su implantación: a) la economía de la salud, a partir de los sectores vinculados a los servicios sanitarios, el diseño y desarrollo de aparatos médicos, la biomedicina y los servicios a las personas, b) la economía verdes, a través de la construcción y el vehículo sostenible, las energías renovables, la industria agroalimentaria, el turismo de calidad, el medio ambiente y el tratamiento de los residuos, y c) la economía del talento, centrada en la mecatrónica, el diseño y la creatividad, la seguridad, la educación y los servicios empresariales.

Moderna significa un reto para avanzar en un desarrollo socioeconómico sostenible. Con Moderna el sindicalismo de clase adquiere nuevos compromisos sociales.

Creemos que la apuesta es decidida y acertada, y por ello vamos a participar activamente en su puesta en marcha, en su desarrollo y en su activación, de todos dependerá que este camino iniciado tenga un destino acertado. CCOO pondrá todo su saber hacer en este esfuerzo colectivo poniendo en valor como eje sustancial para una sociedad moderna y democrática el papel del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, sus derechos, así como exigirá que la redistribución no olvide a las personas y garantice que en este camino nadie quede excluido

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.



V Escuela Sindical "Javier Irigoyen"

Con el lema "Salir de la crisis con un nuevo modelo. La participación obrera, una clave innovadora", CCOO de Navarra celebró su V Escuela Sindical

Con la propuesta del dirigente sindical Manuel Rodríguez de constituir un grupo de trabajo para la acción sindical sobre la participación de trabajadores en Navarra se clausuró la V Escuela Sindical "Javier Irigoyen". Durante los días 9 y 10 de junio, un nutrido número de sindicalistas y técnicos han debatido sobre cómo salir de la crisis con un nuevo modelo innovador y participativo.

La mañana del miércoles 9 de junio, empezó con la intervención de José María Molinero, Secretario General de la Unión Sindical de CCOO de Navarra. Posteriormente, los profesores Arturo Lahera (Universidad Complutense) y Francisco José Medina (Universidad Sevilla); junto con el Director de la Fundación Primero de Mayo, Bruno Estrada y el sociólogo Jesús Cruces expusieron fórmulas de intervención obrera, de participación, en la empresa dentro del marco europeo.

Esa misma tarde, el conocido director de cine, Bruto Pomeroy introdujo una película documental, de estreno en Pamplona; titulada el "Síndrome del Shock" de reciente actualidad y que está teniendo un éxito importante en el cine independiente y que fue largamente aplaudida por los asistentes a dicho encuentro.

El segundo día estuvo centrado en las ponencias de Rodolfo Benito, Responsable de Estudios de la Confederación de CCOO que dada la actualidad de la Reforma Laboral expuso las claves de la misma. Manuel Rodríguez, Responsable de Empleo, Política Social y Formación de la U.S. de CCOO de Navarra y Félix Taberna, del Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, incidieron en la participación obrera en este caso en Navarra-

En definitiva, una vez más, el éxito de la Escuela Sindical supone un acicate renovado para la necesidad de entender y comprender el sindicalismo como una de las referencias sociales más importantes y vertebradas de la actual sociedad. Asimismo, la propuesta sindical a desarrollar en los centros de trabajo se ha ido aquilatando y reforzando con estas cinco ediciones de la Escuela. Sin lugar a dudas, un valor para la Unión Sindical de CCOO de Navarra.

"Krisialditik atera modelu berri batekin. Langileriaren eskuharmena" lemapean V Eskola Sindikala ospatu zen Iruñean.



Asistentes a la V Escuela Sindical Javier Irigoyen.



Bruno Estrada. Director de Estudios y del Area de Economía y Desarrollo Productivo de la Fundación 1º de Mayo.



Rodolfo Benito, Responsable de la Secretaría de Estudios de la Confederación de CCOO y Manuel Rodríguez, Secretario de Formación, Empleo y Política Social de CCOO de Navarra.

infórmate

TRABAJOS EN LA VÍA PÚBLICA URBANA

Cómo prevenir los Riesgos Laborales



Secretaría de Salud Laboral y
Medio Ambiente de CCOO de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Tfno.: 948 23 30 90 · slnav@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



CCOO aboga por avanzar hacia la igualdad a través de la Negociación Colectiva sectorial

La negociación colectiva y la Ley Orgánica de igualdad.

El empleo femenino ha experimentado un gran avance en la última década con un crecimiento superior al experimentado por los varones, esto ha propiciado un aumento importante de la Tasa de Activa. No obstante, el 90% del empleo femenino se concentra en el sector servicios, con rasgos muy diferenciados en la distribución ocupacional de unos y otras, estas han ocupado puestos de más baja cualificación, lo que ha dado lugar a una importante segregación ocupacional, principal fuente de discriminación de género, por no hablar de la temporalidad, menores tasas de actividad, desempleo, brecha salarial, contratación a tiempo parcial y responsabilidades familiares que nos alertan de la necesidad de intervención en el mercado de trabajo.

Desde CCOO somos conscientes de la importancia de la Negociación Colectiva en nuestro país para la regulación de las condiciones de trabajo. Esta es la **herramienta por excelencia** para su determinación y, por tanto, el lugar adecuado y natural **para la eliminación de las discriminaciones en el empleo** y las condiciones de trabajo que aún persisten por razón de género.

Berdintasunaren bidean aurreratzeko negoziazio kolektiboa tresna ona bat da.

La LOIEMH que incorpora en su TÍTULO V sobre el derecho de trabajo en igualdad, ha reconocido el ámbito de la Negociación colectiva como el marco idóneo para incorporar **“medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres”** (art. 43).

Sin embargo, la **actual situación económica** que, en nuestro país se caracteriza por una fuerte destrucción de empleo, ha complicado el contexto de la NC, no corren buenos tiempos pero en todo caso, esto no debe constituir un obstáculo para la incorporación de medidas

que avancen en la eliminación de mecanismos de discriminación en el ámbito laboral y en la interposición de medidas que garanticen la igualdad efectiva, en todo caso, puede suponer la necesidad de definir estrategias diferentes.

Además del problemático contexto, la Negociación Colectiva adolece de problemas estructurales: tanto la atomización y fragmentación de determinados ámbitos funcionales, como los vacíos de regulación colectiva que afectan a colectivos significativos de trabajadores/as, aminoran, sin duda, la eficacia del convenio colectivo y dificultan la introducción de materias específicas.



Sólo una **vertebración racional y apropiada de las diferentes unidades de negociación -sectoriales y de empresa- facilitarán un tratamiento completo de los diversos contenidos laborales.**

De entre ellos, las materias de carácter social y las que afectan a colectivos específicos de asalariados, de forma espe-

cial el de las mujeres, lo conveniente es que fueran de directa aplicación, reguladas a **nivel sectorial**, sin perjuicio de que aspectos concretos de la materia en cuestión -los que requieran de desarrollo ulterior- sean objeto de ordenación en los niveles inferiores de contratación.

Responsabilidad Social Empresarial: En ningún caso **las medidas de RSE pueden suplantar los contenidos en materia de igualdad que son propios de la Negociación Colectiva** y, recordemos que los contenidos que son propios de la Negociación Colectiva son todos los que la Ley determina más aquellos que se acuerden en el propio marco negociado. Esto es importante, porque la definición de en qué marco se acuerden determinadas medidas (Responsabilidad Social o Negociación Colectiva), además de suponer un diferente protagonismo de la Representación Legal de los Trabajadores que a nadie se le debe escapar, adolece de un problema de principio, toda vez que la Responsabilidad Social no cuenta con ningún tipo de exigibilidad jurídica, con lo que, en definitiva, queda al libre arbitrio de la empresa cumplir o no lo acordado. Esta posibilidad queda cerrada en el caso de la Negociación Colectiva.

También deben producirse **cambios en el ámbito interno de las empresas.** Una decidida apuesta por un nuevo modelo de gestión orientado a impulsar la participación de trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo y la planificación empresarial, lo que **comprende lo relativo a las cuestiones de igualdad.** Esto es un elemento relevante para el desarrollo de la innovación y el aumento de la productividad.

Desde el sindicato tenemos claro que Los **convenios sectoriales son** una herramienta especialmente adecuada, que no la única, para abordar la **negociación de medidas y planes de igualdad**, ya que lo establecido en estos será de aplicación a todas las empresas que se encuentren en su ámbito, y por tanto, será mayor el efecto en la eliminación de desigualdades en las relaciones laborales allí donde más agravadas se ven, que es especialmente en las empresas de menor tamaño.



Informe Anual de la Confederación Sindical Internacional:

101 sindicalistas asesinados en 2009

El Informe Anual de la CSI sobre los derechos sindicales documenta un impresionante incremento en el número de sindicalistas asesinados en 2009: 101 muertes, un 30% más que el año anterior. El Informe expone además la creciente presión que pesa sobre los derechos fundamentales de los trabajadores de todo el mundo debido al impacto, cada vez más profundo, de la crisis económica global en el empleo.

De las 101 víctimas, 48 fueron asesinadas en Colombia, 16 en Guatemala, 12 en Honduras, seis en México, seis en Bangladesh, cuatro en Brasil, tres en la República Dominicana, tres en Filipinas, una en la India, una en Iraq y una en Nigeria. Veintidós de los sindicalistas colombianos asesinados eran dirigentes sindicales, y cinco de ellos mujeres, lo que mantiene la acometida registrada en años anteriores. La escalada de la violencia

en Guatemala y Honduras también sigue una tendencia que se ha venido desarrollando en los últimos años.

“Colombia ha vuelto a ser el país donde defender los derechos fundamentales de los trabajadores significa, con mayor probabilidad que en ningún otro país, sentencia de muerte, a pesar de la campaña de relaciones públicas del Gobierno colombiano en el sentido contrario. El empeoramiento de la situación en Guatemala, Honduras y varios otros países es también motivo de extrema preocupación”, dijo Guy Ryder, Secretario General de la CSI.

El informe de este año vuelve a registrar una extensa lista de violaciones sufridas por sindicalistas que luchan por defender los intereses de los trabajadores, en esta ocasión en 140 países. Junto con la abrumadora lista de asesinatos, el Informe proporciona documentación detallada de acosos, intimidaciones y otras formas de persecución antisindical.

El informe de la CSI constata que en 2009 se celebró el 60º Aniversario del Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Países como Canadá, China, India, Irán, República de Corea, México, Tailandia, Estados Unidos y Vietnam todavía no lo han ratificado, lo que implica que aproximadamente la mitad de la población económicamente activa



del mundo no está cubierta por dicho convenio. “El informe muestra que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del mundo todavía carecen de una protección efectiva de sus derechos a organizar sindicatos y negociar colectivamente, un factor importante del incremento a largo plazo de la desigualdad económica dentro y entre los países. Los ingresos inadecuados para la mayoría de la mano de obra mundial contribuyó a provocar la crisis económica global, y está haciendo que resulte mucho más difícil encauzar la economía por la vía del crecimiento sostenible”, dijo Ryder.

CSI-ren txostenak, 2009. urtean 101 sindikalisten erailketa salatzen du.

La CES convoca una gran jornada de movilización sindical europea para el 29 de septiembre

El Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos, considera que los planes de ajuste promovidos por el Consejo Europeo y la Comisión, y que están siendo aprobados por un número creciente de países de la UE, conforman una política muy equivocada que afectará negativamente al crecimiento económico y al empleo, poniendo en cuestión la salida de la crisis en Europa. Son también profundamente injustos, al hacer recaer la carga de la reducción de los déficits públicos casi exclusivamente sobre los trabajadores y pensionistas.

El Comité Ejecutivo de la CES apoya todas las movilizaciones sindicales que en los países europeos más afectados se están produciendo contra los planes de ajuste. Consciente de la necesidad de que los trabajadores europeos den una respuesta unificada ha acordado convocar una Jornada de Acción Europea el día 29 de septiembre. Ese día la CES, además de organizar una gran manifestación sindical europea en Bruselas, llama a que las afiliadas para que en cada país realicen, de acuerdo con las posibilidades y dinámicas nacionales, huelgas, manifestaciones y otras acciones de protesta.



28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Reivindicación y recuerdo

Más de 200 delegados y delegadas se concentraron a las puertas de la sede de Pamplona para exigir a empresas y Administración más compromiso por la salud y seguridad en el trabajo

Reducir las tasas de siniestralidad y mejorar la calidad de vida de las personas es un prioridad y el sendero por el que, desde hace años, caminamos en CCOO: mejorar la salud y la calidad de vida de la clase trabajadora en general, y especialmente en las empresas sin representación sindical donde los trabajadores y trabajadoras están más desprotegidos, es nuestro reto y nuestro deber. Sabemos que la difícil coyuntura socioeconómica que estamos sufriendo es utilizada por algunas empresas como coartada para obtener mayores beneficios y empeorar las condiciones laborales, en especial en lo que a la seguridad en el trabajo se refiere. Hay quienes esgrimen el discurso de que todo lo que se avance en salud laboral genera costes, pero se equivocan. Este 28 de abril de 2010 con más firmeza si cabe, CCOO de Navarra reafirmó su compromiso con la seguridad y salud.

La proyección del documental "Cáncer. Dificultades para su reconocimiento" fue el punto de arranque de los actos con los que CCOO de Navarra conmemoró el Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Después intervinieron José M^a Molinero y Pilar Ariaga, secretario general y secretaria de acción sindical del sindicato respectivamente. La asamblea congregó a más de 200 delegados y delegadas, simpatizantes y cuadros sindicales en la Sala AISS del n^o 12 de la Avenida de Zaragoza. Como colofón de la jornada reivindicativa los asistentes se concentraron frente a la sede sindical de Pamplona.

La salud laboral no puede ser la pagana de la crisis. Constemados todavía por las últimas muertes en accidente laboral ocurridas en 2009 y con una triste "mochila" de cinco víctimas en lo que llevamos de año, CCOO de Navarra seguirá reivindicando la seguridad y salud en el trabajo.

Durante su intervención José M^a Molinero calificó el 28 de abril como un día para el recuerdo de los fallecidos en el trabajo y la lucha por los vivos. Después de 15 años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se tiene que seguir exigiendo su cumplimiento, ya que:

- Una de cada cuatro empresas en nuestro país sigue ajena a sus obligaciones preventivas básicas;
- En un 80% de las pequeñas y medianas empresas no hay representación sindical ni delegado o delegada de prevención
- Y en el 36% de los accidentes laborales sucedidos en las PYMES durante 2008, se detectó que no se había llevado a cabo evaluación de riesgos alguna.



Día del Salud y Seguridad en el Trabajo y concentración de protesta por los fallecimientos en accidente laboral.

El dirigente sindical recalcó que es fundamental el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud el Trabajo en lo que se refiere a la actividad de los agentes sectoriales y territoriales, para que en los centros de trabajo que no tiene representación puedan asegurarse la implantación de la prevención de riesgos laborales.

Para el máximo líder de CCOO de Navarra, pese al cierto respiro de algunos datos no se puede bajar la guardia. En España, el número total de accidentes de trabajo registrados durante 2009 supone una disminución de una 27% con respecto a 2008 y se han reducido homogéneamente los accidentes leves, graves y mortales. En Navarra, también se observa un descenso similar del número de accidentes en 2009 respecto a 2008: han disminuido en un 24.9% el número de accidentes de trabajo con baja en jornada. Sin embargo, mientras han descendido los accidentes leves y graves, los mortales han crecido.

José M^a Molinero concluyó haciendo un llamamiento a administraciones y empresarios a un mayor compromiso por la salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras.



Empleo y pensiones: más claro y más alto



El Nº 12 de la Avenida de Zaragoza fue desde las 10 h. de la mañana del 1 de mayo, un nutrido trasiego de personas. Y es que los prolegómenos de la jornada conmemorativa ya se estaban cocinando y nunca mejor dicho: el día empezaba en CCOO con un almuerzo popular que servía de acopio de fuerzas para hacer oír alto y claro las reivindicaciones del sindicato en la manifestación que salía una hora después desde la sede sindical.

Demandas que quedaban condensadas en el lema de este año "Por el empleo con derechos y la garantía de nuestras pensiones" y que volvían a evidenciar una vez más, la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de salir de la crisis. Tras recorrer las principales calles del centro de Pamplona, las más de 2.000 personas participantes refrendaban el discurso de José M^º Molinero, máximo dirigente de la organización, a las puertas de la Confederación de Empresarios de Navarra.

El colofón festivo a la jornada reivindicativa lo ponía la ya tradicional comida en donde tras un brindis de agradecimiento se homenajeó a los afiliados y afiliadas que cumplían sus "bodas de plata" con CCOO.

La repuesta a la convocatoria de este año fue calificada de histórica por los organizadores para los que la asistencia multitudinaria a los diferentes actos evidenciaba la necesidad de respuestas y soluciones, un "síntoma de la grave situación económica y de destrucción de empleo que estamos atravesando".



"Eskubideak dituen enpleguaren eta gure pentsioak bermatzearen alde" lemapean 2.000 pertsona manifestatu ziren CCOO sindikatuarekin maiatzaren lehenean.



por el **empleo** con derechos y la garantía de nuestras **pensiones**



eskubideak dituen enpleguaren eta gure pentsioak bermatzearen alde



Primero de Mayo:

Éxito de participación en la convocatoria de CCOO



José M^a Molinero resaltó que este Primero de Mayo “es un punto y seguido a las distintas acciones que viene organizando el sindicato en el último año” y resaltó su carácter de “movilización, reivindicación y lucha”.

Poniendo especial énfasis en la apuesta del sindicato por el Diálogo Social y por la Negociación Colectiva, Molinero demandó a la patronal que se negocien y resuelvan “pronto y bien” todos los convenios que hay pendientes “porque para algo firmamos el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”. Alertó sobre la necesidad de “romper en Navarra con la absurda atomización de convenios que existe” e insistió en la respuesta negativa de CCOO al cortoplacismo: “No serán los recortes de derechos lo que hará mas competitivas a las empresas, no será la precarización la llave de las mejoras tecnológicas o la calidad; más bien todo lo contrario, por ello, llamo a la reflexión al mundo de la empresa... para exigirles responsabilidad en la Negociación colectiva y el dialogo social”.

En una referencia concreta al Gobierno de Navarra, el líder de CCOO de Navarra, reclamó la normalización de la concertación instándole a cumplir sus compromisos en materias como la Formación y las cualificaciones o la sanidad pública, sin olvidar tampoco el ámbito de la docencia y del sector público en general.

Molinero se extendió en el capítulo del empleo, recordándole al numeroso público congregado las principales exigencias de CCOO en esta materia: búsqueda de acuerdos para resolver el problema del paro, para tener empleo con derechos; políticas activas para favorecer la incorporación laboral de jóvenes, mujeres y personas desempleadas de larga duración; fortalecimiento de los servicios públicos de empleo; reducción de la temporalidad laboral... En definitiva, el impuso de políticas orientadas al mantenimiento y generación de empleo de calidad “para lo que, ni es necesario, ni permitiremos, el recorte de derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras” sentenció.



25 años de compromiso.

Tras la multitudinaria marcha, los congregados se dirigieron a un hotel céntrico de Pamplona donde CCOO rindió un emotivo homenaje a los compañeros y compañeras que cumplían 25 años de afiliación. Además de entregarles un obsequio personalizado, estas personas fueron las protagonistas del brindis que el sindicato hizo a su salud en el transcurso de la comida popular.

Yal y como señaló Molinero, con este acto “hemos queremos rendir un pequeño homenaje a los compañeros de viaje de esta organización, que con su trabajo y entrega han hecho CCOO una herramienta imprescindible para defender lo nuestro, los derechos de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de esta tierra”. Un cuarto de siglo de fidelidad, de militancia, “de entrega y compromiso con este proyecto solidario que gracias a personas como ellas, día a día va a más”.



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 CC00 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



CCOO pone en marcha un calendario de movilizaciones y convoca una Huelga General el 29 de septiembre contra los recortes sociales y laborales decretados por el Gobierno

CCOO, junto con UGT, ha convocado huelga general contra la reforma laboral del Gobierno de Zapatero para el 29 de septiembre. Con esta decisión se materializa la advertencia formulada con insistencia por los sindicatos: "si la reforma laboral es lesiva para los trabajadores, habrá huelga general". Antes de esa fecha, CCOO y UGT realizarán concentraciones y manifestaciones el 30 de junio en todas las comunidades autónomas y un acto masivo en Madrid con delegados sindicales el 9 de septiembre. "La huelga general", manifestó Toxo, "la convocamos para conseguir que el Gobierno modifique su política económica y para que la reforma laboral no acabe aprobándose". Y dijo más: "vamos a trabajar para conseguir que la convocatoria sea seguida masivamente".

Se agotaron todas las posibilidades de acuerdo. La negociación no dio más de sí. La mesa de diálogo social en la que Gobierno, patronal y sindicatos debatían y contrastaban las propuestas de unos y

otros tocó fondo. El diálogo quedó malherido cuando el Gobierno presentó su plan de ajuste cargando sobre empleados públicos, pensionistas y personas dependientes la drástica reducción del déficit público. A partir de ahí, las organizaciones empresariales descartaron cualquier posibilidad de pacto y elevaron el tono de sus demandas, conscientes de que en caso de desacuerdo el decreto prometido por el Ejecutivo le sería más útil que cualquier reforma pactada. No se equivocaron.

"El Decreto va a facilitar y hacer más barato el despido", explicó el secretario general de CCOO, quien también afirmó que "va a suponer un aumento de la tempora-

lidad", consolidando la dualidad del mercado de trabajo entre trabajadores temporales y estables. Asimismo señaló que la reforma "va a suponer un debilitamiento de la negociación colectiva", dijo Toxo, porque "reforzará el poder discrecional de los empresarios, dejando desprotegidos a millones de trabajadores de pequeñas y medianas empresas". A estas razones, que por sí solas justifican la convocatoria de la huelga general, el secretario general de CCOO añadió otras igualmente importantes: "Van a provocar un mayor retraso en la salida de la crisis y un aumento del desempleo", que según advirtió podría llegar a los 5 millones de personas en un corto periodo de tiempo.



La reforma laboral del Gobierno facilita y abarata el despido, impulsa un mayor crecimiento de la temporalidad y pone en riesgo elementos importantes de la negociación colectiva incrementando notablemente el poder discrecional de las empresas en detrimento de los derechos de los trabajadores.



Huelga general en respuesta a las agresiones del Gobierno

Nos sobran las razones



La reforma laboral que pretende aplicar el Gobierno de España confirma el giro que éste ha dado a las políticas económicas y sociales. Su primera expresión fue el Plan de Austeridad, seguido del Plan de Ajuste y ahora la Reforma Laboral. Un giro en la orientación política que en opinión de CCOO sólo puede provocar un mayor retraso en la salida de la crisis económica y una mayor destrucción de empleo.

1 Plan de Ajuste: duro golpe a los derechos de trabajadores y pensionistas

El Plan de Ajuste aprobado el 12 de mayo por el Gobierno es un ataque directo contra el Estado de Bienestar y los derechos de los trabajadores. Con la aprobación del Plan el Gobierno ha congelado las pensiones, ha rebajado los salarios de empleados públicos, retrasa el desarrollo de la Ley de atención a las personas dependientes y reduce considerablemente la inversión pública, entre otras medidas.



Los ajustes van contra las rentas del trabajo, sin tocar las del capital. Van contra los gastos y no actúan sobre los ingresos. Reducen derechos laborales, sin afrontar las necesarias reformas fiscal y financiera.

Un duro golpe a los derechos de los trabajadores y pensionistas que llevan al país a una situación de desastre y traspasan todos los límites en una dinámica que conduce a la confrontación.

2 Reforma Laboral: Despido más fácil y barato.

Con su reforma laboral, el Gobierno confirma su deriva hacia los posicionamientos más neoliberales al hacerse eco de las reivindicaciones empresariales que han provocado la ruptura de las negociaciones. El decreto aprobado en Consejo de Mi-

nistros el 16 de junio para reformar el mercado de trabajo, que se tramitará como proyecto de Ley en el Parlamento, asume el núcleo duro de las reivindicaciones de la patronal:

- El **despido** será más fácil y barato.
- Va a suponer un aumento de la **temporalidad**.
- Se incrementará la **capacidad de decisión de los empresarios**, dejando desprotegidos a millones de trabajadores de pequeñas y medianas empresas.
- La **negociación colectiva** sufrirá un duro golpe, en un proceso de fragmentación que favorecerá la individualización de las relaciones laborales.

La patronal con sus exigencias inaceptables abortó el diálogo social sobre la reforma del mercado de trabajo; y lo hizo con el mismo entusiasmo con que aplaudió el plan de ajuste. Pero esto es sólo una parte de la verdad. El Gobierno cedió a las presiones del liberalismo europeo y de los mercados internacionales, y activó un discurso político de recorte de derechos sociales y laborales y de quiebra de las rentas de empleados públicos y pensionistas que presentó como un discurso "valiente y responsable". Paradojas de la vida: valiente con los asalariados y los que pierden su empleo (más de 2 millones desde que se inició la crisis) y responsable con las rentas de capital y rentas más altas que ni siquiera roza.



Las posiciones maximalistas de los representantes de las organizaciones empresariales han hecho saltar por los aires cualquier posibilidad de acuerdo. Han centrado sus reivindicaciones en hacer más fácil y barato el despido, se han negado a poner límites a la temporalidad injustificada y al mismo tiempo han pretendido ganar poder discrecional para las empresas.

Un discurso de ajuste duro y reforma laboral de fuerte contenido antisindical que ha llevado a los sindicatos a responder con firmeza y contundencia: la convocatoria de una huelga general el 29 de septiembre.

3

Suma y sigue: nuevas amenazas contra los trabajadores

El Gobierno amenaza con continuar planteando una reforma de las pensiones de carácter regresivo, al tiempo que renuncia al impulso de medidas de política fiscal, incluidas las destinadas a la lucha contra el fraude y la economía sumergida, que contribuirían a recomponer las cuentas públicas y favorecer el desarrollo de las políticas que la situación de crisis requiere.



“El gobierno cede a las presiones del liberalismo y de los mercados, recortando derechos a trabajadores y pensionistas. La aplicación de las viejas recetas neoliberales que quieren recuperar la economía desde el recorte puro y duro de derechos laborales, salariales y sociales, sólo conduce a la degradación de las condiciones de vida y de trabajo.”

Hay otras vías para enfrentar la crisis

CCOO ha reiterado que hay otra forma de salir de la crisis, actuando, entre otros capítulos, sobre la fiscalidad, el fraude, la economía sumergida y el sistema financiero. Enfrentar la crisis desde una apuesta por proteger a las personas (especialmente a los más castigados por ella), garantizar la protección social, reanimar la actividad económica y promover un cambio del patrón de crecimiento para lo que es necesario incrementar la recaudación:

1. Reconstruir la estructura fiscal del Estado, actuando sobre los ingresos y no sólo sobre el gasto, recuperando figuras fiscales, elevando la presión fiscal a las grandes empresas y particulares, combatiendo decidida y eficazmente el abultado fraude fiscal y la economía sumergida.
2. Regular el sector financiero, las transacciones financieras internacionales, poniendo coto a los movimientos especulativos.
3. Reestructurar el sector financiero en España, adoptando medidas que fortalezcan el grado de solvencia de las entidades financieras, que garanticen el flujo del crédito a las empresas y familias.
4. El necesario Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social, para enfrentar la crisis y establecer las bases de un nuevo patrón de crecimiento que garantice mayor riqueza y un mejor reparto de la misma.

¿Qué supone la reforma laboral?

1. La reforma laboral no va a generar empleo. Las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo. En todo caso, la relación es inversa y el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias de las crisis, como la destrucción de empleo y de precarización del mismo. Si la regulación laboral no está en el origen de la crisis ni es causa de destrucción de empleo, su reforma tampoco va a generarlo.

2. La reforma laboral no reducirá la dualidad del mercado laboral y sí aumentará la temporalidad.

Garantizar la estabilidad en el empleo no se consigue a través de abaratar el despido, que es lo que se hace con la generalización del contrato de fomento para el empleo de 33 días prácticamente a todos los colectivos de trabajadores; en la práctica va implicar un mayor número de despidos y la sustitución de unos trabajadores y trabajadoras por otros con menos derechos, al combinar esta medida con la ampliación del pago de 8 días a través del FOGASA a los despidos ordinarios. Tampoco se avanzará en la estabilidad del empleo ignorando las actuaciones sobre las modalidades de contratación a tiempo parcial y los fijos discontinuos, o sin desvincular el contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas.

3. La reforma laboral facilita y abarata el despido. La reforma abre aún más las causas para hacer más previsible el despido objetivo (20 días) y reduce los derechos indemnizatorios de los trabajadores.

4. La reforma laboral refuerza el poder empresarial para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo (horarios, movilidad geográfica, funcional, etc.). Las medidas adoptadas ahondan en la individualización de las relaciones laborales en detrimento de la negociación colectiva.

5. La reforma laboral debilita la negociación colectiva. Facilita a las empresas la adopción de medidas de descuelgue salarial e inaplicación de compromisos adquiridos previamente en los convenios colectivos.

6. La reforma laboral privatiza la gestión del desempleo y amplía el campo de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal a los sectores de riesgo y al empleo público, ahondando en el deterioro del Estado de Bienestar.

7. La reforma laboral no hace más competitivas a las empresas. Para mejorar la productividad, lo que hay que cambiar es el modelo productivo y el patrón de crecimiento de nuestra economía. El Gobierno sólo ha atendido a las demandas empresariales, que lejos de apostar por un cambio de cultura, y por modelos productivos basados en el valor añadido, la formación, I+D+i, y la internacionalización de sus productos, insiste en competir con bajos costes laborales emulando a los países del Este de Europa o China.





8j. Más de 3.000 personas se manifiestan en Pamplona contra los recortes sociales y salariales

La huelga de los empleados públicos dejó patente el rechazo al plan aprobado por el Ejecutivo que lesiona gravemente sus derechos económicos y los de los colectivos más débiles.

Más de 3.000 trabajadores se manifestaron en Pamplona contra los recortes sociales y salariales aprobados por el Ejecutivo Central y avalados por el gobierno de UPN. Fue el colofón de una huelga general en el sector público que con incidencia importante dejó patente el rechazo de los empleados públicos al Plan de Ajuste de Zapatero.

Una respuesta social contundente que no fue el punto final, sino el punto y seguido de un proceso de movilizaciones para responder al giro del Gobierno hacia los postulados más neoliberales y reaccionarios. Zapatero ha sacado la tijera y lo ha hecho, como siempre, castigando a los más débiles. El Plan de ajuste del Gobierno supone un duro golpe a los derechos de los trabajadores, empleados públicos, pensionistas dependientes y parados.

¿QUÉ SUPONE EL RECORTE APROBADO POR EL GOBIERNO?

Las medidas aprobadas por el Gobierno (congelar pensiones, rebajar el salario a los empleados públicos, suprimir el periodo transitorio para la jubilación parcial, suprimir la retroactividad en materia de dependencia y reducir la inversión) llevan al país a una situación de de-

sastre y traspasan todos los límites en una dinámica que conduce a la confrontación.

- **Son injustas.** Castigan a las personas y colectivos de trabajadores más vulnerables.
- **Desequilibradas.** Sólo persiguen reducir el gasto público, en lugar de buscar un aumento de los ingresos del Estado.
- **Antieconómicas.** La congelación de las pensiones, el recorte de los salarios de los empleados públicos y la reducción de la inversión pública provocarán un importante descenso en el consumo, lo que puede provocar una pérdida adicional de puestos de trabajo.
- **Amenazan la negociación colectiva.** Hay empresas del sector privado que ya han roto o bloqueado la negociación de los convenios, aprovechando el recorte de salarios anunciado por el Gobierno.

El plan de ajuste quiebra, además, la legitimidad del diálogo social y de la actividad del Congreso de los Diputados, al anular acuerdos recientemente firmados y vulnerar consensos parlamentarios sobre el sistema público de pensiones alcanzados en el Pacto de Toledo.

Ekainaren 8-an enplegatu publikoek greba orokorra egin zuten Gobernuaren murrizketak salatzeko.





CCOO PROPONE UNA ALTERNATIVA

Hay otra forma de abordar la salida de la crisis que garantiza más ingresos y menos gastos para atajar el déficit, y distribuye más equitativamente los esfuerzos a realizar, sin recortar los derechos de los trabajadores y trabajadoras:

- Recuperando los impuestos sobre Patrimonio, Sucesiones y Donaciones.
- Estableciendo un nuevo tramo en el IRPF con un tipo de gravamen del 50% para los ingresos superiores a los 120.000 euros.
- Recuperando el tipo de gravamen del 35% para las sociedades con una facturación superior a 500 millones de euros.
- Luchando de manera efectiva contra el fraude fiscal y la economía sumergida.
- Mediante una política económica que haga del empleo su objetivo principal, y una reforma laboral que erradique la temporalidad injustificada y la dualidad del mercado de trabajo.
- Con estas medidas se podría reducir el déficit en una cantidad superior a la estimada por el Gobierno, sin lesionar los derechos sociales y laborales.



11:00 horas, Concentración ante el Gobierno de Navarra en Carlos III.



12:00 horas, Concentración ante la Delegación del Gobierno de España en la Plaza Merindades en Pamplona. Concentraciones en las comarcas.



13:00 horas, Concentración ante el Ayuntamiento de Pamplona en Plaza Consistorial.



13:30 horas, Concentración ante el Departamento de Educación.

8J: CRONOLOGÍA

07:00 horas, Primeras concentraciones en los centros de trabajo para informar y apoyar a los trabajadores en huelga.



18:00 horas, Asamblea General de CCOO en el Hotel Tres Reyes.



19:00 horas, MANIFESTACIÓN desde la Plaza del Ayuntamiento en Pamplona hasta el Parlamento de Navarra.



La Federación de pensionistas y Jubilados presenta el “Estudio Social de las Personas Mayores en Navarra”

El sindicato denuncia que el Plan de Ajuste presentado por Zapatero atenta contra los derechos y condiciones de vida de las personas mayores



Jesús Mª Aranguren y Manuel Vázquez de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC OO de Navarra.

La federación de pensionistas y Jubilados ha presentado el “Estudio Social de las Personas Mayores en Navarra”. El estudio analiza los principales indicadores demográficos, de pensiones y desarrollo humano (pobreza, discapacidad y dependencia) de las personas mayores en Navarra.

Según Manuel Vázquez, Secretario General de la Federación, “Navarra cuenta con una población mayor de 65 años de 118.489 personas, lo que representa un 17,2 % de la población total Navarra, porcentaje este un 2% superior al del Estado español y que según el aumento de esperanza de vida previsto muestra un crecimiento continuado”. Para el responsable sindical “las proyecciones son de que para el año 2050 el grupo de mayores de 65 años casi se duplique pasando a constituir un 32 % de nuestra población”.

Con estos datos como referencia, el Estudio destaca que “una sociedad cohesionada, integrada y creativa no puede abandonar a un tercio de la población, así pues es necesario estructurar mecanismos, propuestas y formas sociales que permitan que este colectivo se integre de una forma útil y razonable en la sociedad presente y de futuro”.

En Navarra 56.000 pensionistas están por debajo del umbral de pobreza relativa, perciben una renta por debajo del salario mínimo interprofesional.

Frente a esta situación para el responsable sindical “hay dos herramientas sustanciales para integrar a un colectivo que ha dejado de trabajar: Pensiones y Ley de Atención a la Dependencia, que actualmente están tocadas a la baja. La congelación de las pensiones supone una agresión sin precedentes en la política social de este país, un acuerdo firmado en el Pacto de Toledo entre partidos y agentes sociales que hoy se encuentra con una ruptura unilateral”. Al mismo tiempo, según Vázquez, “nos encontramos con una Ley de Atención a la Dependencia relativamente nueva que exige un esfuerzo importante, que debe reportar beneficios a las personas, que ha generado más de 100.000 puestos de trabajo en el Estado y que en Navarra se está aplicando con tres o cuatro meses de retraso”.

Manuel Vázquez recuerda que “las pensiones son un instrumento de redistribución de la riqueza y motor económico que crea empleo, que la congelación de las pensiones anunciada por Zapatero afectará a tres de cada cuatro pensionistas, y que hay alternativas a estas medidas, como establecer un sistema fiscal progresivo y progresista que garantice que aporten más quienes tienen más rentas”.

CCOO debate sobre los malos tratos a personas mayores

La Jornada organizada por la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC OO de Navarra tuvo como objetivo visualizar y sensibilizar entorno al problema de los malos tratos a las personas mayores

Alrededor de 40 personas participaron en la jornada “Malos Tratos hacia el colectivo de Personas Mayores” celebrada en Pamplona. Organizada por la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC OO de Navarra, la Jornada tuvo como objetivo principal el visualizar el problema de los malos tratos a las personas mayores y el concienciar a la sociedad sobre la necesidad de darle una respuesta integral.

La jornada contó con la intervención de Camino Oslé, Vicerrectora de proyección social y cultural de la Universidad Pública de Navarra y experta en el ámbito de la tercera edad, quien destacó la necesidad de “intervenir sobre un problema que es muy desconocido e invisible a los ojos de la sociedad pero que sin embargo afecta a un colectivo importante de personas”.

En las Jornadas también ha participado Jesús María Aranguren, Secretario de Formación de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC OO de Navarra quien insistió en la necesidad de “incidir con más determinación en la sensibilización respecto a este problema, para que la sociedad tome conciencia sobre él, visibilizarlo y hacerle frente al igual que se está haciendo en el caso del maltrato a las mujeres o el maltrato infantil”.



Cartel Ni Publico Ni Privado.

Mutuas: ni público, ni privado. ¿Qué soy?

CCOO inicia una campaña contra los recortes salariales en el sector de las Mutuas.

Comfia-CCOO inicia su campaña de actos contra los recortes salariales impuestos por el Decretazo, haciendo un llamamiento para que se luzcan, tanto en los centros de trabajo como en la calle, más de 12.000 pegatinas en las que podrá leerse: “**NI PÚBLICO, NI PRIVADO. ¿QUÉ SOY?**”

El lema elegido se corresponde con la sensación de indefinición e inseguridad que sufren los trabajadores del sector, que tienen que soportar ser tratados como del **sector público** por la Administración, y del **sector privado** por sus Empresas.

El problema es que quien no lo tiene claro es quien tiene la capacidad de legislar y es imprescindible que se aclare definitivamente qué régimen jurídico es de aplicación.

Comfia-CCOO distribuirá entre los cerca de 23.000 trabajadores del sector, un borrador de **carta dirigida al Presidente del Gobierno** en la que pueden expresar su rechazo a estas medidas, injustas y de dudosa legalidad, a la vez que solicitan la “no aplicación” en el sector de Mutuas.

Próximamente, Comfia-CCOO invitará a los trabajadores y trabajadoras de las Mutuas a participar en una concentración en la que haremos llegar las cartas recibidas al Presidente del Gobierno.

Del mismo modo, solicitaremos una entrevista con el Defensor del Pueblo, para hacerle llegar nuestro rechazo a estas medidas y le solicitaremos la interposición de un recurso de inconstitucionalidad, por cuanto entendemos que el Decreto supone una discriminación para los trabajadores de las Mutuas.

Continúa la **reestructuración** del sector de cajas de ahorro

Comfia-CCOO quiere seguir obteniendo garantías para las plantillas; para ello, seguimos desarrollando una intensa actividad para proteger los derechos e intereses de trabajadores y trabajadoras.

Seguimos asistiendo a tiempos de cambio y de incertidumbre en nuestro sector, en los que se ve amenazado en mayor o menor medida el futuro de las Cajas tal y como las hemos conocido, nuevos tiempos en los que Comfia-CCOO sigue adquiriendo nuevos compromisos, como son la defensa del modelo y del empleo y la viabilidad del sector.

En el actual proceso de concentración del sector de Cajas al que estamos asistiendo, CCOO está desarrollando una tarea de responsabilidad para respaldar al personal de cada una de las entidades implicadas en los procesos de integración.

Creemos más que nunca que los acuerdos laborales son el mejor instrumento para regular y mejorar las condiciones la-

borales de la totalidad de las plantillas, sin hacer dejación de la responsabilidad que tenemos en estos momentos. Por todo ello, nos sigue pareciendo legítima la exigencia de la firma de Protocolos de Empleo y Acuerdos de Homologación en los procesos de concentración, como condición sine qua non para apoyarlos, potenciando nuestra acción sindical y su vinculación con el concepto de caja socialmente responsable. El empleo en el sector sigue siendo la principal preocupación para nuestro sindicato.

Cabe señalar que todos los procesos de concentración deben de estar acompañados de planes de futuro, depurando cuantas responsabilidades sean necesarias, y que los mismos estén firmemente orientados a mejorar la solvencia de las entidades resultantes, su rentabilidad y su eficiencia.

Para nuestro sindicato, es una condición inexcusable que la administración y el control de estas entidades financieras lo sigan realizando los representantes de las Plantillas, de la Clientela y de la Sociedad Civil a través de sus órganos de gobierno.

Las Cajas de Ahorros son de la Sociedad y deben seguir siéndolo.

Aurrezki kutxen sektorearen berregituketaren aurrean, CCOO sindikatuak langileriaren eskubideen defentsan oinarrituko da.



El empleo en la construcción se desploma

Fecoma denuncia que en los dos últimos años el sector de la construcción ha perdido más de 12.000 puestos de trabajo en Navarra.

La Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Navarra ha denunciado el proceso de destrucción de empleo que el sector está sufriendo en Navarra desde que comenzó la crisis. Según los datos de la EPA, el sector ha pasado de ocupar a 31.900 personas en 2007 a ocupar a 24.600 personas en 2009, lo que supone una destrucción de 12.100 puestos de trabajo.

El plan del Gobierno reduce drásticamente la inversión pública, lo que contribuirá a prolongar la recesión y a destruir empleo especialmente en el sector de la construcción.

Para FECOMA esta situación se va a agravar más como consecuencia de las medidas aprobadas por el Gobierno de Zapatero, ya que su plan de ajuste reduce drásticamente la inversión pública, lo que contribuirá a la destrucción de empleo.

ERES en el sector de la construcción

Según los últimos datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración Los expedientes de regulación de empleo (ERES) aprobados por las autoridades laborales han aumentado un 3,3% en el año 2010. Del total de expedientes autorizados hasta febrero, 382 se encuadran en el sector de la construcción lo que supone un aumento del 48% respecto del mismo período del año anterior. En cuanto al número de trabajadores afectados han crecido un 29,8% respecto del año 2010.

Cuando hablamos de expedientes de regulación de empleo, nos encontramos claramente ante actuaciones unilaterales por parte de las empresas, que en muchos casos encubren procesos de reestructuración al ser prácticamente nulos los costes del despido. No obstante, hay que recordar que los Eres tienen que ser negociados con los representantes de los trabajadores, y que en caso de que no exista dicha representación, se tendrá que negociar directamente con los trabajadores o con los representantes que ellos designen (normalmente un grupo de trabajadores y un asesor sindical). Los acuerdos individuales tienen que ser firmados por los trabajadores afectados, si alguno se negase a firmar, actuará la Inspección de trabajo como mediadora entre las partes. A continuación, el Ere deberá ser aprobado por la autori-

dad laboral. Si los Eres llegan sin acuerdo se perderá lo poco o mucho que se haya negociado y quedarán en los mínimos que marque la ley, con el perjuicio que ello supone para los trabajadores.

Ante este panorama desolador, desde CCOO proponemos el modelo alemán ante la crisis, es decir, la aplicación de medidas para como la reducción de la jornada laboral, con reducción del salario, para evitar el despido de los trabajadores. Esta reducción de la jornada debería ser parcialmente compensada con prestaciones de desempleo en función de las necesidades familiares del trabajador. Se trataría de mejorar el actual sistema de reducción de jornada prevista en los ERES.

De todos modos, el sector de la construcción es un caso aparte ya que, al tratarse de un sector más precario, los ajustes se producen por la vía de la no renovación de contratos temporales y despidos selectivos, cuando no por el cierre de unas empresas poco capitalizadas y especialmente endeudadas que terminan por no pagar los salarios, las cotizaciones a la Seguridad Social y las indemnizaciones por despido de los trabajadores. Así mismo, tampoco pagarán a los proveedores, a los que arruinarán, gracias a que con la Ley Concursal en la mano los bancos tienen preferencia de cobro, por lo que proveedores y trabajadores, en el mejor de los casos, tendrán que conformarse con los restos.

Por este motivo, el 35 % de las empresas concursadas pertenecen al sector de la construcción, así que ya está bien de que los trabajadores paguen los costes de una crisis que tiene su origen en el afán especulativo y la avaricia de unos pocos.

CCOO sindikatuak erikintza sektorean 12.000 enplegu galdu direla salatzen du.



CCOO firma el Pacto Local por el Empleo en el Comercio Urbano de Pamplona

Un Pacto que pretende impulsar y dinamizar el comercio y crear empleo de calidad

La Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra, junto con otras 20 entidades del ámbito público, empresarial, sindical y educativo han firmado el "Pacto Local por el Empleo en el Comercio Urbano de Pamplona", en el que se coordinarán acciones para impulsar la formación, la creación de empleo estable y el nacimiento de empresas.

El "Pacto Local por el Empleo en el Comercio Urbano de Pamplona", establece unas líneas básicas de actuación en tres ejes principales, como son: la gestión y coordinación de la formación en el sector de comercio minorista de Pamplona, la creación de empleo estable a través de la mejora de la competitividad y de la creación de nuevas empresas, y un tercer eje que pretende la difusión de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en el sector.

Uno de los ejes fundamentales del Pacto establece que en el ámbito de la formación, las entidades firmantes se han comprometido a trabajar para sensibilizar sobre la necesidad de formar a empleados y empleadores en el sector de urbano de Pamplona y para coordinar la formación profesional específica en el comercio, con especial atención de los distintos subsectores.

Esta potenciación de este eje es para CCOO una de las principales virtudes de este pacto, que subraya la necesidad de la formación y la cualificación de los trabajadores del sector como un elemento imprescindible para la modernización de este importante sector de la actividad económica de nuestra comunidad, que da empleo 9.000 personas solo en Pamplona.

Merkataritza sektorea bultzatzeko CCOO sindikatuak hitzarmen bat zinatatu du Iruñeko udaletxearekin.

Importante avance electoral de CCOO en los sectores de Actividades Diversas

CCOO se sigue acercando al objetivo de ser la primera fuerza sindical en Navarra

La Federación de Servicios – AA.DD. ha obtenido desde que comenzara el año un importante avance electoral en los sectores de limpiezas y seguridad privada, entre otros, que le ha llevado hasta el 30 % de la representación electoral, y nos sigue acercando al objetivo que se planteó la Federación en el último Congreso, de convertirse en la primera fuerza sindical en Navarra en los sectores de AA.DD.

Así de los 14 procesos electorales que se han celebrado en los cuales se elegían 34 representantes, CCOO obtuvo 16 de delegados, frente a 7 de UGT, 5 ELA, 3 LAB Y 3 ESK.

Desde la Federación de Servicios Privados valoran muy positivamente los resultados obtenidos y consideran que los trabajadores y trabajadoras de estos sectores están validando el tra-

bajo de CCOO en la defensa de sus derechos, más si cabe en estos momentos de crisis.

Algunas de las empresas en las que CCOO obtuvo la mayoría fueron: Limpiezas Distrivisual S.L. donde CCOO obtuvo 5 representantes, mientras que UGT, ELA, LAB y ESK obtuvieron 1 representante cada uno. En Limpiezas Hermi de Tudela, CCOO obtuvo 2 representantes, mientras que UGT, ELA, LAB solo obtuvieron 1 representante respectivamente. En Seguridad Privada, CCOO fue el sindicato más votado en Sabico Seguridad obteniendo dos representantes en el comité y también en Seguriber donde obtuvo 3 de los 5 representantes del comité de empresa.

Finalmente CCOO también se ha impuesto en diversos procesos electorales en empresas que elegían un único representante, como han sido: Limpiezas Comunitarias de Navarra, Limpiezas Otero, Limpiezas Impacto y Integración de Desarrollo y Ecología.



Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra

La patronal apuesta por destruir el convenio actual

Para CCOO el punto de partida es este convenio y el punto de destino es la mejora del mismo

Se avecina conflicto en el sector de los Talleres de Reparación. La mesa negociadora del Convenio arrancaba en mayo con la promesa por parte de los representantes de la Patronal de terminar de respondernos a las plataformas negociadoras presentadas.

Los acontecimientos nos indicaban que teníamos a la Patronal dispuesta a quitarnos importantísimos derechos como la Jubilación a Tiempo Parcial, negando al trabajador la opción de elegir, así como negándose a que los relevistas sean indefinidos. También nos quieren quitar el complemento por IT que tantos sudores nos ha costado conseguir y que todavía defendemos su aplicación al 100%. Por supuesto en otros muchos puntos de nuestras plataformas, el NO por respuesta, quedando pendientes de decirnos algo en cuanto a Revisión salarial y Jornada.

Pero lo peor lo tenían reservado para hoy que nos han trasladado la lista negra con la que arrasar nuestro Convenio:

- 1- 2 años de congelación salarial y uno más con incremento de IPC. Eliminar incremento salarial superior para tablas.
- 2- En los contratos de prácticas eliminar la obligación de paso a indefinido.

- 3- Jornada: eliminar los días de libre disposición, jornada anual 1736 horas, trabajar todos los días laborales, menos horas cada día.
- 4- Flexibilidad: bolsa de 150 horas de flexibilidad (anual) al alza y a la baja.
- 5- Dietas y Kilometraje congelados.
- 6- Horas Extraordinarias: Pagarlas como horas ordinarias.
- 7- Antigüedad: Congelar la antigüedad actual y a las nuevas contrataciones eliminarla.
- 8- Contratación eventual: Eliminar límite del 10% de plantilla y ampliar la duración a 12 meses.

CCOO se ha posicionado tajantemente en contra de estas absurdas y desmedidas pretensiones y hemos dejado muy claro que nuestro punto de partida es el actual Convenio y nuestro punto de destino es la mejora del mismo. También hemos dicho que nos parece intolerable e injustificable semejante propuesta y que pretenden vendernos una imagen de crisis de un sector que no es real. "A río revuelto, ganancia de pescadores".

Patronalaren intentzioa lan hitzarmena suntsitzea da eta horregatik CCOO sindikatuak mobilizazioak martxan jarrito ditu.

La patronal se ha apuntado al carro de los desaprensivos que piensan que en este momento está todo justificado y han hecho la lista de la compra de nuestros derechos.

Si la Patronal está decidida a destrozar nuestro Convenio con estas desmedidas propuestas tendremos que responder con contundencia total para evitarlo. No vamos a hacer ninguna concesión a esta Patronal oportunista y especuladora que pretende alargar hasta el infinito la negociación.

Para CCOO es momento ya de ponerse en clave de denuncia de esta situación y de definir las posibles movilizaciones a realizar. Esperamos que todos los trabajadores del sector comprendan la gravedad de la situación y sepan valorar que están en juego sus derechos más fundamentales.





Nueva Navarra, nuevas tendencias

CCOO avanza y aumenta su representatividad en el sector textil

En la empresa textil Nueva Navarra ubicada en Fitero, ha habido un cambio de aires sindical en el seno de la plantilla.

Fiteqa lleva muchos años atendiendo a las trabajadoras de esta empresa con una representación en el Comité muy desigual entre CCOO (2) y UGT (7). El esfuerzo y la atención prestada desde la federación ha dado sus frutos en las elecciones celebradas el día 28 de Abril de 2010.

La plantilla ha respondido en las urnas al entusiasmo de un grupo de compañeras que se han comprometido con nosotros lideradas por la experiencia de nuestra amiga y delegada Charo.

Así el resultado obtenido fue de 84 votantes, 42 para CCOO y 42 para UGT en el Colegio de Especialistas, CCOO (4) y UGT (4). El Comité de Empresa ha pasado de ser CCOO (2), UGT (7) a ser CCOO (4), UGT (5).

Ahora nos queda un trabajo serio y responsable que responda al apoyo recibido por esta plantilla y que ha depositado su confianza en nosotros. Sirvan estas líneas para enviarles nuestro agradecimiento a quienes nos votaron y a las que no lo hicieron, por haber participado en el proceso electoral.

El buen resultado electoral, tiene aún más merito, cuando el proceso de las elecciones ha coincidido con la negociación de un ERE de suspensión de los contratos por falta de trabajo. Esta situación tan delicada, pues los trabajadores en ERE, van al paro, gastando su colchón de desempleo, si en el futuro la empresa se cierra, ha tratado de ser utilizado por la UGT, para desprestigiar a CCOO, tratándonos de acusar de ser demasiado confor-



Delegadas elegidas en la empresa Nueva Navarra de Fitero

mistas con las exigencias de la dirección de la empresa. Estas falsas acusaciones, han tenido el efecto contrario, reforzando aún más nuestro apoyo dentro de la plantilla.

Con este resultado y el de Eगतex, empresa textil de Estella, donde CCOO hemos revalidado nuestra mayoría absoluta, con 5 delegados de Comisiones, de 5 elegidos, aspiramos de manera inmediata a convertirnos en la primera fuerza sindical del sector textil en Navarra, de la misma manera que ya lo somos en toda España.



paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

ANVERSOS
Las dos caras de



REVERSO
la Globalización

2012 ZUREKIN BAGOAZ AURRERA



Nafarroako Gobernua

Calendario de Exposiciones

Villafranca	del 29/06/2010 al 14/07/2010	Rada	del 03/08/2010 al 20/08/2010
Murillo el Cuende	del 15/07/2010 al 25/07/2010	Lerin	del 07/09/2010 al 20/09/2010
Traibuenas	del 26/07/2010 al 02/08/2010	Miranda de Arga	del 21/09/2010 al 04/10/2010

+ información
www.fpsnavarra.org



GAMESA ALSASUA

“lecciones de una lucha”



Ricardo Jimeno,
Secretario de la Federación de Industrias Textil-Piel,
Química y Afines de CCOO de Navarra.

Estamos viviendo una crisis económica mundial de extrema dureza. Las relaciones entre las clases, se han endurecido en todos los países. Es normal ver como empresarios que pasan dificultades, trasladan sus problemas a los trabajadores, con despidos, EREs, o cierres de fábricas, dejando deudas salariales, o negándose a pagar las indemnizaciones legales correspondientes. (Eso sí, en la mayoría de las ocasiones, sus patrimonios personales a buen recaudo).

Esta es la vida cotidiana de los sindicatos, en nuestro trabajo en las empresas. Además, las grandes empresas, enfrentadas a la competencia internacional, ajustan sus gastos y sus plantillas, para no entrar en pérdidas o para no dejar de ganar sus beneficios. Las más agresivas, no esperan a que sus beneficios bajen, y deslocalizan sus factorías a otros lugares, donde los derechos laborales son menores y pagan peores salarios. Ejemplos de estas conductas hemos tenido en Navarra en los últimos años.

Esto es el capitalismo (economía de libre mercado le llaman los más finos) en el que nos ha tocado vivir y en el que tenemos que realizar nuestro trabajo los sindicatos de clase. Y este contexto social, que todos los sindicalistas debemos conocer, nos obliga a usar las estrategias que mejor defiendan a los trabajadores y sus derechos. Muchas veces optando por las soluciones “menos malas”, porque cuando hay despidos de por medio, nunca hay soluciones totalmente buenas.

En estas condiciones, por muy duro que parezca, no es lo mismo cerrar una empresa, que salvar la mitad de la plantilla. No es lo mismo que despidan a 150 trabajadores que reducirlo a 40 despidos. No es lo mismo ser despedido con 20 días por año trabajado, que con 45 días por año. Así podríamos seguir con infinidad de ejemplos, donde el sindicalismo de clase debe pensar en las soluciones “menos malas” por mucho que nos duela.

GAMESA, no es una excepción. Es una empresa, con miles de trabajadores, con intereses en muchas zonas del mundo, con una política empresarial de la búsqueda del máximo beneficio y una gran competitividad, en un sector, como son las energías renovables, en plena expansión mundial. Además la evolución tecnológica esta siendo rapidísima en estos últimos años, y si no modernizas continuamente tus modelos de aerogeneradores (molinos de viento los llamaba Cervantes), la competencia te come el terreno rápidamente.

Esta realidad incuestionable, la sabían todos los trabajadores de GAMESA en todas las factorías españolas y el plan de modernización no afectaba solo a la factoría de ALSASUA, sino también a las de SIGUEIRO (Galicia), TAUSTE (Aragón), MIRANDA DE EBRO (Castilla) y MEDINA DEL CAMPO (Castilla).

En estas condiciones la dirección de GAMESA, el día 25 de Febrero de 2010, presenta un ERE mixto de suspensión y extinción de contratos que afectaba a todas las factorías citadas. Según marcan las leyes laborales, cuando un expediente afecta a varias factorías de distintas comunidades autónomas, es el Ministerio de trabajo el que resuelve el expediente. Y para negociar durante el periodo de consultas (mínimo de 1 mes) se debe crear una mesa negociadora donde estén representados todos los trabajadores afectados.

Aquí comienzan los errores de los que han dirigido a los trabajadores de la factoría de Alsasua.

PRIMER ERROR. - El Comité de Alsasua se niega a coordinarse con el resto de las factorías de GAMESA. El Comité compuesto por 6 de ELA y 2 de LAB, an-

teponen su filosofía ideológica (Euskadi es diferente), desvinculándose de la comisión negociadora intercentros y despreciando el bien más preciado de la clase obrera, que es la fuerza de la unidad en la lucha.

Durante el periodo de consultas, mientras la comisión negociadora del resto de las factorías, va dando sus frutos (más o menos buenos) con traslados, cierres temporales de factorías para su remodelación, EREs de suspensión temporal de contratos,... etc. En Alsasua, desde el primer día no hay negociación. ¿Por qué?

SEGUNDO ERROR. - El Comité de ELA y LAB en vez de buscar soluciones negociando, se enroca en una sola petición “retirada del expediente de Alsasua”. Volvemos a encontrarnos con las tácticas de “o todo o nada”. Para discursos demagógicos, esta dualidad, puede parecer interesante, incluso romántica, pero para el sindicalismo cotidiano, es un debate falso e irresponsable. ¿Se puede no firmar un convenio porque no consigues el 100% de la plataforma? ¿Se puede no firmar un ERE de suspensión con complemento salarial del 90% y reducción de días al 50%, porque parece colaboracionista de la patronal? ¿Se puede no acordar un despido con 60 días por año trabajado de indemnización, porque “estas despidiendo a un compañero”, cuando el que despide siempre es el empresario? ¿Se puede dejar la resolución de los expedientes en manos de la administración, cuando el 99% de las veces da la razón a la empresa, con los mínimos establecidos por la ley, de 20 días de indemnización y un máximo de 1 año de salario?

TERCER ERROR. - Se ha tirado a la basura, los enormes sacrificios realizados por los trabajadores y trabajadoras de GAMESA ALSASUA. Las huelgas, las marchas, las manifestaciones, las acampadas, no han tenido ningún rédito práctico para los 150 trabajadores.

La lucha, no es un fin en si mismo, sino un medio para conseguir unos objetivos. Si se lucha, pero no se negocia, los efectos positivos de la lucha se pierden irremediablemente.



¿Había cosas que conseguir en el expediente de Alsasua? La respuesta indudable es que sí. Y así lo demuestra lo obtenido en el acuerdo de las otras factorías, donde la lucha ha sido de menor intensidad.

Se podía haber conseguido más traslados a las factorías Navarras.

Se podía haber conseguido mejores indemnizaciones.

Se podían haber conseguido suspensiones temporales de los contratos, para volver a ser recolocados dentro de unos meses, cuando la demanda crezca.

Se podían haber conseguido mejores condiciones para los trabajadores trasladados.

Incluso se podía haber conseguido reutilizar las obsoletas instalaciones de Alsasua para otras actividades que crearan puestos de trabajo.

Pero todo esto, solo se consigue, con unidad (por encima de localismos o nacionalismos), con negociación inteligente y con lucha. Desgraciadamente, las dos primeras condiciones han brillado por su ausencia en la lucha de Alsasua.

Algunas personas y algunas siglas sindicales, han tenido un gran protagonismo y una gran publicidad durante estos dos meses de conflicto, apareciendo en los medios de comunicación, pero sus errores han colaborado –inconscientemente– a que decenas de trabajadores hayan perdido sus puestos de trabajo y otros hayan sido trasladados perdiendo derechos. Esperemos que aprendan de sus errores.

Que nadie piense que CCOO se alegra del triste final de la lucha de GAMESA ALSASUA. Al contrario, somos los primeros en lamentar esta derrota. Pero en los tiempos que vivimos, si no aprendemos de nuestros errores, los paganos son los trabajadores. Y los trabajadores y trabajadoras de la Barranca /Sakana ya han pagado demasiados errores.

Ricardo Jimeno

Secretario General de Fiteqa CCOO de Navarra.



Paz y Solidaridad apuesta por la Educación para el Desarrollo

El Hilo de Ariadna es el nombre de la campaña de sensibilización que está llevando a cabo por los centros educativos de Navarra

La Fundación Paz y Solidaridad lleva trabajando más de diez años en la sensibilización y dos en la Educación para el Desarrollo. Esta actividad representa la imagen especular en el Norte del trabajo de cooperación que hace la Fundación en los países del Sur, igualmente necesaria para la consecución de un cambio en las actitudes para un cambio en el modelo de desarrollo.

En este caso, os presentamos el proyecto financiado por el Gobierno de Navarra, que se está actualmente desarrollando conjuntamente con el profesorado en el ámbito de la educación formal de primaria de Navarra.

EL Hilo de Ariadna. Tirando del hilo de las relaciones Norte-Sur

El Hilo de Ariadna se concibe como un proyecto integral de Educación para el Desarrollo (ED) **con un doble objetivo:**

- 1 Apoyar y asesorar al grupo docente de primaria, específicamente a los profesores de los dos últimos cursos de primaria, y ofrecer una herramienta didáctica y atractiva.
- 2 Abordar y concienciar sobre un enfoque del desarrollo que profundice en el concepto de interdependencia Norte-Sur que reporte un cambio en las actitudes y en los hábitos de los niños y niñas que siembre la semilla para un cambio social.

La mitología como vehículo de la Educación para el Desarrollo

La novedad de este proyecto radica en la creación de una herramienta didáctica en la que convergen la mitología, en su función didáctica de narración explicativa la realidad, y la simbología. Para ello, los técnicos de Educación para el Desarrollo de la Fundación Paz y Solidaridad, con la ayuda de un equipo de educadores, han recreado un mundo simbólico a partir del mito griego de Teseo y el Minotauro. A través del recurso de un cuento, que estructura e interrelaciona un total de 8 unidades didácticas, se van presentando al alumnado las temáticas de la Educación para el Desarrollo, de tal forma que todos los símbolos y personajes tienen dobles lecturas y hacen alusión a diversos conceptos.

La columna vertebral de todos los contenidos es el tema de la **interdependencia**, un concepto/enfoque que hace alusión a 1) que todas las dimensiones del desarrollo en un mundo global están interconectadas y 2) a que histórica, económica, política y socialmente la situación de los países denominados como Sur depende de los desorbitados trenes de vida de los países del Norte. Para ejemplificar este concepto, en este mundo mágico-mitológico se destaca un elemento sobre otros: **el hilo de Ariadna**, que en el mito de Teseo y el Minotauro, es ofrecido a Teseo por Ariadna como ayuda para que, tirando de él, éste sea capaz de encontrar la salida del laberinto. En este sentido, **El Hilo de Ariadna simboliza, además, el proceso de aprendizaje en el que todos los elementos que antes el alumno o alumna no entendía, ahora, gracias a su entretejimiento, cobran significado.**

La **formación a distancia** es ya una realidad en **FOREM NAVARRA**

La entidad para la formación y el empleo de CCOO se adapta a los nuevos tiempos

“No tengo tiempo para hacer cursos, ya que mi horario laboral no me lo permite” “No puedo conciliar mi vida personal y familiar con el horario de este curso” “No hago el curso, porque pierdo mucho tiempo en el desplazamiento al lugar del curso”. Cuantas veces planteamos estos problemas a la hora de formarnos.

Con el objetivo de que esas situaciones no sean el impedimento para que cualquier trabajador o trabajadora acceda a la formación, a lo largo del segundo semestre de 2009, Forem Navarra, entidad formativa de CCOO oferta en su programación de cursos dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras con empleo, **acciones de teleformación.**

Tenemos experiencia...

Ya fuimos pioneros al implantar hace tres años un sistema de preinscripción a nuestros cursos vía on-line y la verdad es que ha sido todo un éxito: en la actualidad, más del 35% de nuestros/as usuarios/as se preinscriben a los cursos que ofertamos sin necesidad de desplazarse a nuestro centro. Además, experiencia no nos falta. Desde que iniciáramos nuestra actividad en el año 1992, seguimos siendo uno de los principales centros de referencia en el ámbito de la formación y del empleo de nuestra Comunidad, así lo acreditan los más de 23.000 trabajadores y trabajadoras que pasan cada año por nuestras aulas y por nuestro servicio de empleo.

Una oferta formativa de calidad e innovadora

Nuestro principal compromiso es la mejora de la empleabilidad de los/as trabajadores/as. Para lograrlo, diseñamos nuestra oferta formativa, incluyendo en la misma todas aquellos cursos que les van a permitir adquirir los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para desenvolverse con éxito en el puesto de trabajo. El resultado es una oferta formativa extensa y variada: más de 150 especialidades formativas correspondiente a trece familias profesionales, que a su vez se engloban en diferentes áreas: gestión de empresa (contabilidad, contratos, finanzas, gestión de RRHH, habilidades, marketing...); familia sanitaria y educativa (Primeros auxilios prevención del estrés, inteligencia emocional, geriatría, dependencia y discapacidad, nutrición y dietética, educación, medios didácticos, psicomotricidad...); oficios (conducción de carretillas elevadoras, electricidad básica e industrial, neumática; control numérico; domótica; autómatas programables, robótica, cajero/a, ...). Además, impartimos especialidades que permiten adquirir competencias genéricas o transversales, esto es, aquellas que son requeridas para desempeñar cualquier puesto de trabajo como son las especialidades de informática, calidad, prevención de riesgos laborales, medioambiente, habilidades socio-laborales... etc.

La teleformación, un sistema sencillo y cómodo para formarse a cualquier hora y desde cualquier sitio.

De hecho, son las principales ventajas de la formación on line. Los/as trabajadores/as que se inscriban a estos cursos van a poder planificar su propia agenda de estudios, y decidir dónde,



cuándo y cómo estudiar, con total flexibilidad. Por otra parte, nuestra metodología de formación a distancia cuenta con un amplio repertorio de recursos para garantizar que el aprendizaje del alumnado sea exitoso:

- Un sistema de **tutorías personalizadas** que favorece e incentiva el trabajo individual del alumno/a.
- Un amplio **equipo de tutores/as y dinamizadores/as especializados/as** que garantizan el seguimiento y la participación del alumnado en el curso.
- Un **servicio de asistencia técnica**, que atiende en cualquier momento todas las dificultades de carácter técnico que puedan surgir.
- **Espacios para trabajar en grupo** como foros, chats, videoconferencias, etc... donde poder compartir con otros/as participantes, experiencias, impresiones y valoraciones sobre el curso.
- El **aula virtual**, donde se encuentran todos los recursos didácticos y tecnológicos (temarios, cuestionarios de evaluación, ejercicios, etc) necesarios para completar y consolidar el aprendizaje.
- La propia **plataforma** de teleformación, que además de albergar todos los recursos, dispone de un sistema que permite registrar la participación del alumnado.
- **Sistema de evaluación y acreditación.** Al finalizar el curso, cada alumno/a recibirá un diploma de participación, siempre que haya participado al menos en el 75% del curso, y un diploma de aprovechamiento, si supera unos requisitos mínimos de aprendizaje.

Y cómo no, el apoyo constante de nuestro gran equipo de profesionales que se esfuerzan cada día por mejorar y por dar a nuestros/as usuarios/as un mejor servicio. En definitiva, la teleformación es nuestra respuesta a una necesidad que ya veníamos percibiendo. Y es también uno de los muchos recursos que ponemos a disposición de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad para que se cualifiquen y para que tengan mayor capacidad de transformar esta realidad económica y laboral tan complicada que vivimos hoy.

cuatro grandes mentiras sobre la inmigración



Eduardo Jiménez Caro.
Sociólogo-Secretario Migraciones CCOO de Navarra.



La celebración de los días internacionales tiene por objeto poner el foco mediático en una cuestión considerada como trascendente. Dicho así parece poco, pero como poco es más que nada, aunque solo sea por eso, bienvenido sea. Aprovechemos la resonancia que nos posibilita la ocasión. Hoy celebramos en todo el mundo el día internacional por la eliminación de la discriminación racial.

En nuestra sociedad existe un discurso, que se verbaliza con dificultad, a veces, pero desgraciadamente tiene algunos altavoces, demasiados, y como el agua fina, corremos el riesgo de que acabe mojándonos. Las soflamas de estos voceros, construidas sobre bases inciertas, en ocasiones acaban siendo generadoras de estereotipos que alumbran prejuicios y actitudes discriminatorias. Todo está razonado, aunque no tenga nada de razonable. La realidad les desmiente. Las estadísticas nunca les avalan. No les importa. En primera instancia buscan generar alarma, miedos e incertidumbres. Juegan con las emociones, con los sentimientos y las turbaciones. No hay lumbre que prenda más rápido que azuzar los riesgos en una sociedad que anhela certezas. Persiguen establecer la prevalencia de un orden jerárquico entre los grupos étnicos o raciales, utilizando este tipo de dinámicas y otras, para justificar los privilegios o ventajas de las que goza el grupo dominante.

Analicemos 4 grandes mentiras que seguro hemos oído en alguna ocasión y que algunos verbalizan con más intención que ligereza.

1.- “Nos invaden”

Hablan de “ilegales” que violentan nuestras fronteras acusándoles por ello de la comisión no supuesta de un “delito”. Fuerzan las palabras. Abusan del lenguaje.

También del derecho. La mayor parte han entrado por vías regulares, (aeropuertos y carreteras principalmente) “supuestos turistas” a los que la autoridad les ha saludado y dado la bienvenida. Tras permanecer más de tres meses entre nosotros caen en la irregularidad documental. Se estima que solo el 5% lo hicieron a través de otros sistemas: cayucos y pateras son los que más sonrojo nos producen por el drama humano que conllevan. La mera estancia irregular en territorio español no es un delito. Es una infracción administrativa y la sanción tipificada, con carácter general, suele saldarse con una multa de 501 euros. Solo en situaciones excepcionales se puede imponer la sanción de expulsión del territorio español. Como en otras ocasiones, la excepción muchas veces se convierte en injusta norma.

2.- “Generan un gasto social insostenible”

La mayor parte del gasto social recae tanto en el sistema sanitario como en el educativo. Entre los dos suponen en 2010 el 38% del presupuesto del Gobierno de Navarra. Pues bien, el 70% de la población inmigrante que reside hoy en Navarra se sitúa dentro de las cohortes de edad entre 15 y 44 años. Por tanto, han llegado ya adultos, son jóvenes y sanos. Han dejado atrás su etapa educativa obligatoria y no sufren los achaques propios de las edades avanzadas. Son jóvenes, capacitados para el trabajo y motivados a ello.

3.- “Nos quitan el trabajo”

El dinamismo de nuestra economía nos puso en su camino. En la mayor parte, como estación término y no de paso. Sus anhelos de regresar se diluyen con el paso del tiempo. Se enraízan y nosotros con ellos. Vinieron a trabajar. Vinieron porque había trabajo. Y se están aplicando duro a ello. Se afanan en tareas duras,

muchas veces penosas, mal pagadas y con pocos derechos.

Lástima que la actual crisis haya truncado expectativas y trayectorias que hasta hace poco parecían consolidadas, retro trayéndonos unos años atrás. Ellos, como el resto de los trabajadores, no son los que han provocado las burbujas financieras e inmobiliarias ni la especulación sin control. Esta crisis nace del sobreendeudamiento y del crecimiento artificial. Del exceso de liberalismo. Por tanto, no son ni el problema ni la causa. Casi dos millones cotizan a día de hoy en la Seguridad Social sosteniendo con sus impuestos, al igual que los demás, nuestro sistema de Bienestar Social.

4.- “Muchos inmigrantes no vienen a trabajar sino a delinquir”

No existe una evidencia estadística que muestre la existencia de mayores tasas de criminalidad entre los inmigrantes que entre los nativos. La percepción de la imagen mayor inmigración/mayor criminalidad por amplios sectores a la opinión se asocia a la singular atención concedida por los medios de comunicación a las actividades delictivas desplegadas por los no nativos.

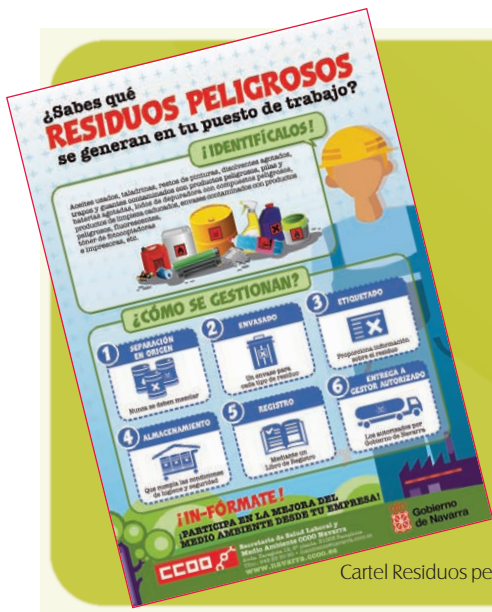
Pese a esa percepción publicada de incremento notable de la criminalidad, vemos que por ejemplo, ésta se redujo en España en 2009 cerca del 4%. La delincuencia registrada el año pasado fue la más baja de la década y congela sus tasas a parámetros parecidos a los del año 2.000, según los datos del Ministerio de Interior. Por cierto, cuando el flujo migratorio en España era tan incipiente como numéricamente todavía reducido.

Dicho lo cual, saquen ustedes sus propias conclusiones.



[momento sindical]

momento sindical



Cartel Residuos peligrosos.

Residuos Peligrosos... Infórmate

CCOO edita un folleto con información para trabajadores y trabajadoras sobre la correcta gestión de los residuos peligrosos generados en el ámbito de la empresa. Para más información contactar con el Gabinete de Medio Ambiente en el 948 244200.

La Federación de Pensionistas y Jubilados visita Cantabria

Organizada por la Federación de pensionistas y jubilados/as el día 1 y 2 de junio realizamos una excursión para visitar el parque natural de Cabárceno (Cantabria) en la que participaron 45 compañeros/as. El primer día acompañados/as de una guía se visitó el parque por la mañana. A continuación se realizó una visita guiada por la ciudad de Santander. Al día siguiente, después de desayunar se visitaron las localidades de Comillas y Santillana de Mar para realizar una visita a las mismas. El acto se enmarca dentro de las acciones de ocio que desarrolla la Federación para el conjunto de afiliados. Para más información sobre futuros viajes contactar con la Federación en el 948 244200



Excursión de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra a Cantabria.



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**

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako lanakile komisiokoak



El necesario control judicial de los despidos objetivos

Se encuentra en actualidad y los medios comunicación se hacen eco de ello constantemente, de una ya antigua propuesta empresarial que persigue facilitar, aún más, las causas justificativas de los despidos de los trabajadores por causas económicas y que dan lugar a una indemnización de 20 días por año de servicio. Se propone que una puntual situación de falta de liquidez de la empresa por acontecimientos que, no se olvide, son siempre imputables al riesgo empresarial, se erija en causa válida y objetiva de cese. La propuesta se realiza en una actual regulación de los despidos objetivos por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas que es ya facilitadora de la extinción del contrato por estas causas. No se olvide también que la actual legislación ha sido ya profusamente valorada por los tri-

bunales que, en general, han realizado una interpretación abierta de esas causas. Ahora, la pretensión es ampliar, aún más, esas causas. La razón de fondo es evitar, al máximo, el examen que de la concurrencia de la causa corresponde realizar a los órganos jurisdiccionales. Un despido casualizado en la ley en el impago de un cliente o de una situación puntual de falta de tesorería de la empresa, aunque las razones fueran ciertas, impedirían en la práctica al órgano judicial el control de legalidad de esa decisión de despido. Se sometería al dictado de la ley y a la objetividad del texto de la norma.

Mantener la garantía del control judicial en las decisiones de despido es fundamental. Los ceses podrán o no ser justificados pero siempre el trabajador ha de tener una oportunidad efectiva de poder discutir en sede judicial, con las debidas garantías, la procedencia de su cese. Un planteamiento de despido objetivo tan abierto desequilibraría a favor de una de las partes la ya desigual relación contractual laboral perdiendo el trabajador, en la práctica, la última garantía que para el supone que un tercero va a examinar en legalidad la motivación en derecho de su cese.



Iraizpen erabakietan epailearen kontrola mantentzea behar beharrezkoa da.

Sentencia de interés

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº Uno de Pamplona en asunto tramitado por la Asesoría Jurídica de CCOO El Juzgado reconoce el derecho del profesorado funcionario que presta sus servicios en el Conservatorio Superior de Música de Navarra al complemento específico docente que perciben los catedráticos, por acreditarse el desempeño de igual trabajo docente que estos desde hace varios años.



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- 4ª planta · Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, N°7 A, planta 1º, 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

te mereces

un diez

Porque domiciliando tus recibos en CAN apoyas los **proyectos sociales que tú eliges**.

Y ahora, además, recibirás una **bonificación del 10%** de **tus recibos** de electricidad, gas, teléfono (fijo y móvil) e internet durante un año.

En CAN, te mereces un 10.

Consulta condiciones en nuestras canchas,
en el 948 222 333 o en www.can.es

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA

GRUPO BANCA CÍVICA

