

acción

ekintza sindikala

# sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 28 DICIEMBRE 2011.

# NO a los recortes



# sí al pacto por el empleo

## Cursos Subvencionados Plan de Formación de Forem-CCOO Enero - Marzo 2012

### FORMACIÓN DE OFERTA 2011 DE ÁMBITO ESTATAL DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS SECTOR MINEROMETALÚRGICO. PREINSCRIPCIÓN A PARTIR DEL 12 DE ENERO DE 2012.

Dirigidos a: **Prioritariamente a TRABAJADORES/AS en activo del Sector Minerometalúrgico.**

**Limitada la participación según convocatoria a Trabajadores/as en situación de desempleo.**

Requisitos: **Cumplir con los conocimientos requeridos en cada curso.**

Para hacer la inscripción: **Completar solicitud de participación (Anexo 1), fotocopia de D.N.I. y tarjeta Seguridad Social, fotocopia de nómina o contrato de trabajo.**

**En caso de ser autónomo/a: último pago de la Seg. Soc. e I.A.E. (sólo profesionales liberales).**

**En el caso de estar en situación de desempleo, tarjeta de demanda de empleo actualizada y tarjeta de la Seguridad Social.**

#### FOREM NAVARRA • SEDE CENTRAL MUTILVA • Polígono Industrial de Mutilva Baja, C/U, nº 1-3 • Tel. 948 13 66 88

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
340009	Preparación permiso de conducción clase E. (Imprescindible: Completar cuestionario)	100	02/02/12	29/02/12	8:00-13:00 l-v
734030	Inteligencia emocional	16	04/02/12	25/02/12	9:00-13:00 s
344019	Conducción de carretillas - Adaptado turno C de Vw	25	06/02/12	17/02/12	16:30-19:00 l-v
344020	Conducción de carretillas	25	06/02/12	17/02/12	19:15-21:45 l-v
560005	Técnicas avanzadas de photoshop CS 5.5	30	10/02/12	25/02/12	16:00-21:00 v / 9:00-14:00 s
573010	Internet: correo electrónico, news y navegadores	30	10/02/12	25/02/12	16:00-21:00 v / 9:00-14:00 s
486011	Diseño y creación de página web: Dreamweaver CS5 - Adaptado turno B de Vw	30	13/02/12	24/02/12	16:00-19:00 l-v
559004	Photoshop CS 5.5	50	13/02/12	02/03/12	15:50-19:10 l-v
574013	Iniciación a la Informática: windows 7, word 2010, excel 2010	50	13/02/12	02/03/12	18:00-21:20 l-v
768001	La reforma laboral: Aspectos Salariales. (Imprescindible: Completar cuestionario)	16	17/02/12	25/02/12	19:00-21:45 v / 9:00-14:15 s
391200	Tarjeta profesional de la construcción sector Metal - RL 1º ciclo M/C: Nivel inicial	8	18/02/12	25/02/12	9:00-13:00 s
575010	Microsoft office II: word 2010, excel 2010 - Adaptado turno A de Vw	30	20/02/12	29/02/12	15:30-19:15 l-v
734031	Inteligencia emocional - Adaptado turno A de Vw	16	20/02/12	28/02/12	16:20-19:00 l-j
391201	Tarjeta profesional de la construcción sector Metal - RL 1º ciclo M/C: Nivel inicial - Adaptado turno A, C de Vw	8	27/02/12	29/02/12	16:20-19:00 l-x

#### FOREM TUDELA • Capuchinos nº 7, entreplanta C • Tel. 948 84 80 92

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
083027	Electricidad. General.	32	27/01/12	18/02/12	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s

#### FOREM ESTELLA • María de Maeztu nº 21, bajo • Tel. 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
246051	Chapa en automoción: tratamiento y reparación	32	10/02/12	24/02/12	19:00-22:00 l-v

Financian:



Fondo Social Europeo  
invierte en tu futuro

Entidad solicitante:



Imparte:



## LANZAMIENTO CURSOS ENERO - MARZO 2012

Si estás interesado/a en formarte, a partir del **10 de ENERO DE 2012 (MARTES)**, estarán en nuestras oficinas de Forem en **Mutilva, Tudela, Estella, Tafalla y San Adrián** y en nuestra página web: [www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org), los **LISTADOS de los CURSOS** que hemos organizado para los meses de **Enero a Marzo** de la programación de Planes de Formación Intersectoriales mediante convenios de **Ámbito Autonómico** dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2011 y Metal 2011.

La **PREINSCRIPCIÓN** de los cursos que se impartirán en Forem **Sede Central MUTILVA** podrá hacerse en nuestras oficinas o a través de nuestra web [www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org) a partir del **12 de ENERO DE 2012 (JUEVES)**.

#### PREINSCRIPCIONES A PARTIR DEL 12 DE ENERO DE 2012:

FOREM NAVARRA- sede central MUTILVA • Pol. Industrial de Mutilva Baja, c/U, nº 1-3- 31192 MUTILVA  
Tel. 948 13 66 88 Dpto. Formación (Extensión 3) • Fax 948 13 63 43

Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves, y viernes de **9:30-14:30h.**

[www.foremnavarra.org](http://www.foremnavarra.org)

!!! INVIERTE EL TIEMPO EN FORMARTE!!!



## Ante la crisis: empleo y protección social

Para CCOO, las personas siempre han sido el centro de nuestras preocupaciones. Desde que se desató la crisis y ésta adoptó su rostro más dramático en la destrucción de millones de puestos de trabajo, con más motivo. Las personas y, por tanto, todo aquello que de manera más directa les afecta, particularmente el empleo y la protección social.

El empleo, pues la distancia entre tenerlo y perderlo o vivir con el temor permanente a quedarte sin él, o buscarlo y no encontrarlo, es lo que marca la frontera de la dignidad como personas, lo que ofrece o quita un lugar en la trayectoria vital de cada uno y un lugar en la sociedad. Por no decir que el empleo es el elemento fundamental para crear riqueza y prosperidad en todas las sociedades. Casi cinco millones de personas en situación de desempleo, más del 46% de ellas jóvenes entre los 16 y los 25 años, son razones suficientes para que el empleo sea nuestra prioridad, pero también para que lo sea de toda la sociedad española.

“

**El empleo: tenerlo y perderlo, vivir con el temor permanente a quedarte sin él, o buscarlo y no encontrarlo es lo que marca la frontera de la dignidad como personas, lo que ofrece o quita un lugar en la trayectoria vital de cada uno y un lugar en la sociedad”**

La protección social entendida en un sentido amplio, que abarca desde los pilares del Estado de bienestar: sanidad, educación, sistema público de pensiones, atención a la dependencia, hasta los diversos tipos de prestaciones que una persona, según su situación, puede percibir, es la otra cara de

la moneda. Si en general los servicios públicos son, además de salario diferido, un factor de integración y cohesión social, en una situación tan grave, y con tan escasas perspectivas de que sea remontada en el corto plazo, son fundamentales si no queremos abandonar a la deriva a las personas que sufren de manera singular las consecuencias de la crisis. Debemos proteger el empleo, debemos hacer lo posible para crearlo, pero, en todo caso y entre tanto, debemos garantizar que quienes sufren el desempleo estén protegidos por la red de seguridad que nos ofrecen los servicios y prestaciones públicas. Lo contrario sería mirar para otro lado, mientras aumentan las bolsas de marginación y exclusión social y eso es impropio de un Estado social y de derecho como lo es el español.

Con estos compromisos de fondo, nuestros órganos de dirección han acordado elaborar una propuesta de Pacto por el Empleo que ofrecemos a la sociedad y que pretendemos llevar a las mesas de diálogo para que sea objeto de concertación. Al mismo tiempo, nos hemos emplazado a promover una gran convergencia social a favor de los sistemas públicos de bienestar y de protección social.

Un Pacto por el Empleo que se sintetiza en la siguiente idea: crear empleo es el objetivo fundamental, para ello es necesario priorizar los estímulos a la actividad económica (frente a la reducción del déficit). Para conseguir que la actividad económica se reanime, necesitamos que nuestros productos sean capaces de competir en precios en el mercado internacional; para ello es necesario que los salarios crezcan moderadamente y que una parte de los beneficios empresariales se reinvierta en la actividad productiva. Para que esto sea así necesitamos un sistema fiscal que, al tiempo que garantiza la reinversión del excedente empresarial, sea capaz de recaudar más y de

manera más equitativa. La reactivación económica requiere, a su vez, que fluya el crédito hacia las familias, los autónomos y las pequeñas empresas; para lo cual es indispensable sanear nuestro sistema financiero y para contribuir a ello, sabiendo que uno de sus problemas deviene del pinchazo de la burbuja inmobiliaria, es necesario intervenir en los mecanismos de acceso y precio de la vivienda.

“

**Los servicios públicos son, además de salario diferido, un factor de integración y cohesión social, son fundamentales si no queremos abandonar a la deriva a las personas que sufren de manera singular las consecuencias de la crisis”**

En todo caso, una propuesta de esta naturaleza quedaría incompleta si no prestásemos la atención que se merece el sector más castigado por el desempleo, los jóvenes; por esta razón volvemos a presentar la modalidad contractual que vincula formación y empleo que pensamos, como sucede en otros países europeos, que podría ayudar a los jóvenes a transitar del sistema educativo al mundo del trabajo.

La propuesta se complementa con las que hemos elaborado en torno al sistema financiero y el fiscal y con la referida a los servicios públicos, completando así el conjunto de propuestas de CCOO para un momento tan complejo y trascendental para el trabajo y la sociedad.

**Ignacio Fernández Toxo**  
**Secretario general de CCOO**





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<sup>a</sup> 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**

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

**5 a 9**

**Tiempo de movilización y propuestas**

**NO a los recortes, SÍ al pacto por el empleo**

**ACTUALIDAD SINDICAL**

**Homenaje a Marcelino Camacho**

**12**

**REFORMA LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**10 y 11**

**PAZ Y SOLIDARIDAD**

**Jornada sobre Responsabilidad Social en las Empresas**

**31**

**18 a 22**

**Negociación colectiva en metal, químicas, gestión deportiva, comercio y área pública**

**NO AL BLOQUEO DE LA CCOO NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**COMERCIO METAL CCOO SOLUCIÓN YA!**

**3 EDITORIAL 13 FOREM 14 SALUD LABORAL 15 MUJER 18 a 27 FEDERACIONES 29 MOMENTO SINDICAL 30 ANAFE**



# Tiempo de **movilización** y **propuestas**

Casi cinco millones de parados. Los pilares del Estado de Bienestar, amenazados. La cohesión social en peligro. CCOO de Navarra no está dispuesto a permitir que las condiciones laborales y sociales de miles de personas continúen empeorando. Para hacer oír su voz se moviliza en la calle y propone a través de un gran pacto por el empleo una política alternativa más justa y solidaria. Te lo contamos en las próximas páginas.

Lo que tanto tiempo nos ha costado construir se desmorona a pasos agigantados. La educación y la sanidad, pilares básicos del Estado del Bienestar, se enfrentan hoy a recortes y privatizaciones como nunca habíamos visto. La cohesión social de España se tambalea. Y es que atravesamos una de las crisis económicas y sociales más profundas de la historia, con una repercusión en el empleo (especialmente entre los jóvenes) que amenaza con frustrar las expectativas vitales, profesionales y de futuro de varias generaciones.

Ante esta dramática situación, los gobiernos y las administraciones públicas

han decidido obedecer la dictadura de los mercados y están aplicando a rajatabla la política neoliberal que domina la Unión Europea, cuyas consecuencias más evidentes son los recortes y las privatizaciones, con el consiguiente deterioro de la economía y de la calidad de vida de todos los ciudadanos. Ante esta realidad, CCOO de Navarra ha salido a la calle junto a miles de personas para decir **'no a los recortes'** y defender sus derechos como ciudadanos. Para el sindicato, las personas están por encima de los números y la política debe actuar en consecuencia. Por ello, se ha movilizado para exigir a los poderes públicos flexibi-

lidad a la hora de aplicar los ajustes (Grecia no puede reducir su deuda al mismo ritmo que Alemania por ejemplo).

Para CCOO, es necesario y urgente promover un **gran acuerdo por el empleo y la cohesión social**, y este debe ser el objetivo del conjunto de la sociedad. Un gran pacto que permita crear empleo, que actúe sobre los precios de los bienes y servicios, sobre la política fiscal y financiera del país, sobre la política de vivienda y sobre la empleabilidad de los jóvenes. A continuación os detallamos en qué consisten concretamente todas esas propuestas.



# NO a los recortes



**Frente a los recortes, movilización. CCOO lleva meses denunciando los recortes en las calles junto a miles de personas. El sindicato no se va a quedar impasible ante los ataques que se están produciendo al Estado de Bienestar y al derecho que tiene todo ciudadano a recibir unos servicios públicos de calidad. Los meros recortes solo provocan más crisis, más desempleo y menos cohesión social, y mientras continúen, CCOO seguirá movilizándose. Porque hay alternativas más justas a los recortes: por ejemplo, actuar sobre los ingresos a través de una profunda reforma fiscal.**

Desde hace unos meses casi todos los días leemos en el periódico alguna noticia relacionada con los recortes que se están llevando a cabo en las partidas públicas de las diferentes administraciones. Los Gobiernos han metido la tijera en proyectos que ya estaban en marcha y a

la hora de elaborar los presupuestos que determinarán las inversiones futuras. Esto tiene unas consecuencias nefastas para la economía y para los ciudadanos, porque la política de los recortes auspiciada por el modelo económico neoliberal impuesto desde la Unión Europea no funciona: solo trae más crisis, más paro y menos cohesión social.

**“CCOO pide un cambio de rumbo en las políticas de los gobiernos. Los objetivos de reducción del déficit y de la deuda no se pueden alcanzar hundiendo las economías y deteriorando los sistemas públicos de protección social”**

CCOO se ha movilizado en las calles para mostrar su indignación por estas políticas y para reclamar que hay alternativas a los recortes: actuar sobre los ingresos a través de una reforma fiscal profunda en la

que paguen más quienes más tienen para garantizar el dinero público con el que invertir y crear empleo; establecer impuestos a las transacciones financieras; promover políticas que lleven al cambio de modelo productivo, etc.

Se ha demostrado que las políticas de ajuste presupuestario que solo tienen como objetivo reducir el déficit y las deudas a corto plazo no solo no han servido para financiarnos mejor y de modo más barato, sino todo lo contrario: antes del giro radical de mayo de 2010 la prima de riesgo en España era de 164 puntos básicos, ahora es de tres veces más. Por ello, CCOO considera inadmisibles la continuidad de estas políticas. La Unión Europea debe comprometerse a sostener las deudas públicas de todos los países a través de eurobonos por ejemplo; debe aplazar la fecha de reducción del déficit para no ahogar a determinados países que no pueden seguir el ritmo impuesto para así promover la reactivación de la economía y la creación de empleo.



## Movilizaciones por el trabajo decente y contra los recortes sociales

Miles de personas se manifestaron en Pamplona el pasado 7 de octubre bajo el lema 'El trabajo decente no es un privilegio. No a los recortes sociales'. La movilización convocada por CCOO y UGT tuvo el respaldo de las organizaciones sindicales SPA, APF y Solidari, por las entidades de ámbito social: Coordinadora de ONGD de Navarra, Red Navarra de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social, Grupo de Entidades de Salud, Consejo de la Juventud de Navarra, Federación de Asociaciones de Inmigrantes, y el COR-MIN; y las organizaciones políticas Izquierda Unida, Batzarre y el PCE-EPK de Navarra



## Movilizaciones en educación

El sindicato se ha movilizado durante los últimos meses contra los recortes que pretende aplicar el Gobierno de Navarra en la enseñanza pública: más horas lectivas de los profesores por el mismo salario, menos inversión pública por alumno, más profesores por aula, aumento del paro entre el profesorado, etc. En definitiva, los poderes públicos están asignando menos recursos a algo tan crucial para el futuro de un país como es la educación de niños y jóvenes. Tanto las manifestaciones, que han reunido en la calle a miles de personas, como el alto porcentaje de seguimiento de los profesores en los paros (en torno a un 60%) han demostrado que los navarros no estamos dispuestos a renunciar al derecho a una educación pública y de calidad.



## Movilizaciones en sanidad

Los recortes en el campo de la sanidad pública están amenazando la calidad del servicio, porque entre otras cosas están aumentando las listas de espera en los centros públicos, se ha paralizado la contratación de personal para sustituciones y se están privatizando algunos de sus servicios asociados. En el caso de Navarra, el Gobierno quiere privatizar las cocinas del Servicio Navarro de Salud, una externalización que refleja un principio de desmantelamiento de la sanidad pública navarra. Además, el Ejecutivo ha iniciado un proceso de centralización de los laboratorios navarros en Pamplona, lo que puede afectar a la calidad de las muestras y al despido del personal eventual de la plantilla. CCOO se moviliza junto al personal sanitario con el objetivo de que el Gobierno dé marcha atrás en sus propósitos.





**La crisis económica persiste y las políticas aplicadas hasta ahora han fracasado. Prueba de ello es que hoy, tres años después de que estallase la burbuja inmobiliaria, las reformas que ha ido aprobando el Gobierno no han evitado que tengamos una tasa de paro que ronda el 20% (la más alta de Europa), y más precariedad social y laboral. Ante esta realidad, CCOO ha emplazado a patronal, sindicatos y partidos políticos a alcanzar un pacto por el empleo.** La propuesta del sindicato incluye importantes iniciativas en materia de rentas, precios, vivienda, fiscalidad, sistema financiero y empleo joven, propuestas que se recogen en varios cuadernos de información sindical. El pacto que CCOO quiere llevar a las mesas de diálogo social pretende crear empleo, salvaguardar los pilares básicos del Estado de Bienestar (sanidad, educación, sistema público de pensiones, atención a la dependencia) y los sistemas de protección social.

**1. Un gran pacto de rentas** El documento de propuestas de CCOO dedica un apartado especial al pacto de rentas, que apuesta por una adecuada evolución de salarios y beneficios empresariales. En este sentido, CCOO propone ampliar el actual acuerdo de negociación colectiva, pero con la contrapartida de un firme compromiso con el control de precios mediante una limitación de los beneficios empresariales y una mayor reinversión de los excedentes para reforzar la capacidad de las empresas. Un esfuerzo de moderación realizado unilateralmente por los salarios sería un ejercicio socialmente injusto y baldío para conseguir crear empleo. En coherencia con este propósito, se debe dinamizar y profundizar en la negociación colectiva con una mayor articulación de la misma desde el convenio sectorial hasta el de empresa y garantizar una mayor y mejor presencia sindical.

**2. Controlar los precios** En cuanto al control de precios, CCOO plantea que se ejerza al menos en aquellos productos, como la electricidad, el gas, los alimentos básicos o el transporte, que más influyen en la cesta de la compra de las economías más modestas. Según CCOO, los precios de los alimentos deben obedecer a razones económicas claras y constatables y deben ser objeto de un seguimiento exhaustivo a lo largo de la cadena de distribución.

**3. Reforzar el sistema tributario** En política fiscal, CCOO aboga por un pacto que apueste por la suficiencia financiera y permita una redistribución de las cargas impositivas de forma equitativa; que combata con medios y determinación el fraude laboral y de Seguridad Social, que haga aflorar la economía sumergida. Además de la recuperación de figuras impositivas como Patrimonio o Sucesiones y Donaciones, CCOO cree que debería procederse a una revisión de los impuestos directos e indirectos; instaurar un nuevo impuesto sobre las entidades de crédito como han hecho otros países; controlar las Sociedades de Inversión de Capital Variable (SICAV); eliminar todas las deducciones en el Impuesto de Sociedades para acercar la tributación al tipo de gravamen general; mejorar la aportación de todos los niveles de ingresos y fuentes de renta en el IRPF y desarrollar una fiscalidad verde.

**4. Sanear el sistema financiero** CCOO también propone una actuación decidida en el sistema financiero, que debe alcanzar a la UE. En este sentido, el sindicato insiste en que es conveniente que se establezca una tasa a las transacciones financieras; renegociar la deuda con las personas y em-

El pasado 24 de septiembre miles de delegados de CCOO llegados desde todas las comunidades españolas se dieron cita en el Palacio Vistalegre de Madrid para participar en el gran acto sindical en el que CCOO presentó sus propuestas y alternativas ante la grave coyuntura que vive el país.



presas que no pueden pagar las cuotas ampliando los plazos y evitando intereses elevados; mantener la prohibición de operaciones de inversión a corto plazo en descubierto. Asimismo, el Estado debe impulsar instrumentos que dinamicen el sector financiero y faciliten la concesión de crédito a las familias, autónomos y pequeñas empresas.

**“CCOO considera que los graves problemas por los que atraviesa nuestro país hacen necesario el diálogo y la negociación, por ello, pide al nuevo presidente del Gobierno que abra un proceso de diálogo social para combatir el desempleo y garantizar la protección social”**

**5. Promover el empleo para los jóvenes** Una estrategia a favor del empleo tiene que volcarse, en primer lugar, hacia los colectivos que más sufren el desempleo, y especialmente a los jóvenes. Por ello, el Pacto por el Empleo presentado por CCOO aboga por un modelo dual de formación y empleo, en



**Frente a los recortes, propuestas. CCOO propone un gran Pacto por el Empleo a patronal, sindicatos, partidos políticos y organizaciones sociales, con medidas en materia de rentas, precios, fiscalidad, sistema financiero, empleo joven y vivienda que sirvan para crear empleo, reactivar la economía y superar la crisis.**

condiciones y derechos laborales dignos, como fórmula para paliar el desempleo entre los segmentos más jóvenes de nuestra sociedad, y que supere el modelo aprobado por el Gobierno que oculta un simple recurso a la mano de obra barata para las empresas.

## 6. Garantizar el acceso a la vivienda

En relación al acceso a la vivienda y a su elevado precio, CCOO reclama una ambiciosa apuesta por el alquiler, que combine los objetivos de proteger la propiedad de quienes quieren alquilar y ampliar la solvencia de los arrendatarios mediante bonificaciones concedidas en función de las características del inquilino. CCOO también propone que se profundice en los mecanismos de renovación de los créditos para garantizar un periodo más largo de devolución, la sustitución de la ejecución hipotecaria por el alquiler con opción a compra o la adopción de una moratoria como medios para proteger los intereses de propietarios y acreedores y evitar procedimientos judiciales de ejecución hipotecaria y desahucio. Igualmente CCOO apuesta por la rehabilitación de edificios, infraestructuras... como instrumento dinamizador del sector de la

tiempo de movilización y propuestas

construcción, y por un uso más eficiente del parque inmobiliario vacío, y en manos de las entidades financieras.

## 7. Fortalecer el Estado de bienestar y la calidad de los servicios sociales

CCOO considera que los presupuestos de las diferentes Administraciones deben priorizar la inversión y el gasto social en los servicios a la ciudadanía que son más necesarios y que, además, generen empleo.

**“CCOO aboga por un pacto fiscal que apueste por la suficiencia financiera y permita una redistribución de las cargas impositivas de forma equitativa”**

**EDUCACIÓN** En relación al sistema educativo, CCOO considera que las actuaciones deberían dirigirse hacia el incremento de las plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil (0-3 años); incrementar los programas de apoyo para reducir el abandono y el fracaso escolar; garantizar en los centros públicos programas de compensación educativa para el alumnado en situación de desventaja social; impulsar la red pública de centros integrados; ampliar la oferta pública de formación profesional, así como la oferta de certificados de profesionalidad y de ciclos formativos en todas sus modalidades, además de ampliar la oferta de programas de cualificación profesional.

**SANIDAD** Debe priorizarse, entre otros, el gasto público en ampliar la red de atención primaria y salud comunitaria; la mejora del funcionamiento de las urgencias; el uso conjunto de centros sanitarios entre sistemas públicos de salud y centros mutuales del INSS; corregir el déficit de profesionales junto a una mayor implicación de éstos en la gestión del sistema; más inversión pública en I+D+i y en el desarrollo de las prestaciones sociosanitarias previstas en la ley de cohesión y calidad. Asimismo, es necesario dar continuidad a medidas de control del gasto farmacéutico y establecer un plan de centralización de compras (dotación centros, tecnología, medicamentos,...) garantizando que los ahorros generados tengan carácter finalista.

**SERVICIOS SOCIALES** En relación al sistema para la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia debe impulsarse un plan para la promoción de servicios y creación de empleo; ampliar la oferta de programas y medidas para favorecer la inclusión social. Asimismo, hay que fortalecer la red básica de servicios sociales, garantizando los programas de atención a la infancia, los de prevención y promoción social para diversos colectivos; la integración social de los inmigrantes y las actuaciones de prevención y atención a las situaciones derivadas de la violencia de género.

**POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL** Para combatir la pobreza y la exclusión social, la Administración General del Estado, en coordinación con las comunidades autónomas, debería presentar un plan de inclusión social, con objetivos precisos de reducción de al menos un punto anual de los porcentajes de población por debajo del umbral de la pobreza. Además, se debe articular un sistema de garantía de ingresos mínimos desde la corresponsabilidad del conjunto de Administraciones sectoriales (Seguridad Social en su segmento no contributivo, empleo y servicios sociales), y territoriales (Administración central, autonómicas y local), para garantizar unos ingresos mínimos y adecuados a las necesidades reales de las familias, y una mayor cohesión social y equilibrio territorial.



# Acción sindical para **contrarrestar** los efectos de la **reforma** de la **Negociación Colectiva**

CCOO ha presentado recientemente una guía de acción sindical en la que se hace una valoración jurídica de los cambios introducidos en la negociación colectiva como consecuencia de la reforma aprobada por el Gobierno, sin el consenso de los agentes sociales, y se dan pautas para la actuación sindical en el nuevo marco legal.

Los cambios introducidos en la normativa legal a través del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la negociación colectiva suponen una modificación muy significativa del Título III (de la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del ET, en temas tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los convenios colectivos, legitimación para negociar, la aplicación e interpretación del convenio colectivo o la flexibilidad interna negociada. Asimismo, viene a incidir en materias ya reformadas en la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tales como la modificación de condiciones de trabajo pactadas colectivamente y la inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio sectorial.

**“La prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en materias esenciales, en detrimento del convenio sectorial, aumenta el poder del empresario para precarizar las condiciones de trabajo y aminora los actuales niveles de cobertura de la negociación colectiva”**

La nueva norma legal, aprobada por el Gobierno sin el consenso de los agentes sociales, y posteriormente ratificada por el Congreso, tiene una importancia vital para el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas, y la aplicación de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, por lo que CCOO ha considerado necesario hacer un esfuerzo



La responsable de negociación colectiva a nivel confederal, Rita Moreno, y la secretaria de Acción Sindical de CCOO de Navarra, Pilar Arriaga, presentaron el pasado mes de noviembre en el Tribunal Laboral la guía de acción sindical 'Reforma legal de la negociación colectiva', dentro de una jornada dirigida a los cuadros sindicales de CCOO con el objetivo de dar a conocer los cambios producidos en esta materia.

### Criterios de actuación sindical:

- **Extender la cobertura de la negociación colectiva** al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados, por medio de convenios colectivos de eficacia general.
- **Reforzar el papel homogeneizador del convenio sectorial**, impidiendo que se generalice en las empresas el descuelgue, sin causa objetiva, de las condiciones retributivas y laborales pactadas.
- **Promover que el convenio de empresa sirva para mejorar** y desarrollar las condiciones mínimas del convenio sectorial.
- Establecer, en los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma, la **estructura y las reglas para resolver los conflictos de concurrencia** entre convenios de diferente ámbito.
- **Agilizar los procesos de renovación de los convenios colectivos** y garantizar la efectiva aplicación de las condiciones pactadas.
- **Impulsar una intervención ágil de las comisiones paritarias** en los conflictos por la interpretación o aplicación del convenio y ante los desacuerdos que se produzcan en las empresas para la modificación de condiciones de trabajo colectivas, ERE o descuelgue salarial.
- **Priorizar la consolidación del empleo** y la reducción de la temporalidad en la negociación colectiva y la acción sindical.
- **Garantizar rentas salariales y condiciones de trabajo dignas** para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.
- **Promover el uso general de los organismos de solución de conflictos laborales**, realizando las adaptaciones necesarias para mejorar la eficacia de los mismos.
- **Ampliar los derechos de información y participación sindical** en las empresas y en los centros de trabajo.

para difundir los cambios producidos y las valoraciones jurídicas y sindicales que nos merecen cada uno de ellos.

CCOO ha denunciado el contenido lesivo y peligroso de esta reforma legal. Y es un ataque para el futuro de las relaciones laborales y de la negociación colectiva. La prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en materias esenciales, en detrimento del convenio sectorial, aumenta el poder del empresario para precarizar las condiciones de trabajo y aminora los actuales niveles de cobertura de la negociación colectiva.

Por otra parte, el Real Decreto Ley introduce en el marco legal una serie de previsiones dirigidas a agilizar los procesos de negociación colectiva; ampliar las competencias de la co-misión paritaria del convenio colectivo; a priorizar la intervención de las

## CCOO de Navarra reforzará su acción sindical para garantizar la cobertura de un convenio para la mayoría de los trabajadores

En Navarra existen 17 convenios colectivos de sector que están bloqueados, algunos de ellos desde el 2008, y que afectan a 45.000 trabajadores. CCOO de Navarra hace un llamamiento a la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) para que cumpla el acuerdo firmado a nivel confederal y emplace a sus patronales a abordar una negociación que permita el desbloqueo de estos convenios para renovar las condiciones laborales y salariales de estos trabajadores desprotegidos.



Si estás interesado en conocer el contenido de la guía de acción sindical *Reforma legal de la negociación colectiva*, puedes hacerlo en nuestra página web [www.ccoonavarra.org/publicaciones](http://www.ccoonavarra.org/publicaciones)

El sindicato solicita asimismo a la CEN y a la UGT que se sienten a negociar para alcanzar un acuerdo interprofesional en Navarra que permita que prevalezcan los convenios de sector por encima de los convenios de empresa.

La guía de acción sindical sobre la reforma de la negociación colectiva servirá para orientar la actividad de las personas afiliadas de CCOO y, en particular, de quienes tienen la responsabilidad de la acción sindical y el asesoramiento a representantes sindicales en las empresas.

En CCOO somos conscientes de la gravedad de la crisis económica y de sus efectos sobre el empleo. Sabemos que los salarios se resienten como consecuencia de esta crisis y de una política de precios que erosiona también la capacidad adquisitiva de las pensiones. En estas condiciones, la prioridad del sindicato está centrada en defender el empleo, reforzar la negociación colectiva e influir en las políticas económicas, laborales y sociales.

secciones sindicales en la negociación del convenio o en los supuestos de modificación de condiciones de trabajo, despidos colectivos e inaplicación en la empresa del régimen salarial del convenio sectorial de aplicación; o a impulsar el uso de los sistemas autónomos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos colectivos. Estas previsiones legales, si bien no responden plenamente a los objetivos y propuestas de CCOO, sí están en la línea demandada por las organizaciones sindicales durante el proceso de negociación mantenido con las organizaciones empresariales.

Para avanzar en el cumplimiento de estos objetivos es necesario reforzar la organización de CCOO en los centros de trabajo, incrementando la afiliación sindical y la representación en las elecciones sindicales.



# [ actualidad sindical ]

homenaje a Marcelino Camacho

## Emoción en el homenaje a Marcelino Camacho

Las palabras de Josefina Samper y las poesías recitadas por la actriz Mary Paz Pondal fueron algunos de los momentos más emotivos del homenaje que se rindió a Marcelino Camacho en Baluarte.



Cientos de personas presenciaron en Baluarte el homenaje que CC OO de Navarra rindió al histórico líder sindical Marcelino Camacho, fallecido hace un año. El acto estuvo cargado de momentos emotivos, con proyecciones audiovisuales de las diferentes etapas que vivió Marcelino, con los poemas de Miguel Hernández que recitó la actriz Mary Paz Pondal, y con las palabras del secretario general de CC OO, Ignacio Fernández Toxo, y el secretario general de CC OO de Navarra, José María Molinero. Ignacio Fernández Toxo recordó a Marcelino Camacho como “el hombre que modernizó y transformó a CC OO en el primer sindicato del país a partir de una apuesta decidida y valiente por la autonomía sindical y un proyecto de reivindicación y propuesta, de presión y negociación, que hoy sigue determinando la acción sindical de CC OO”.

Uno de los momentos más especiales fue cuando su viuda, Josefina Samper, y su hijo, Marcel Camacho, recogieron un detalle y expresaron unas palabras de agradecimiento, al igual que los sindicalistas navarros que asistieron junto a Marcelino Camacho a la Asamblea de Barcelona de 1976, Jesús Garatea, Miguelo Miranda momento en el que se unificó el movimiento de las Comisiones Obreras como una confederación sindical.

**Marcelino fundó CC OO a finales de los años 50 junto a otros muchos sindicalistas. Fue el primer secretario general y ocupó este cargo durante 10 años. Después ocupó la presidencia de esta organización hasta 1996 y contribuyó decisivamente a convertir CC OO en el primer sindicato del país. Su famosa frase “ni nos doblaron, ni nos van a domesticar”, sigue inspirando no solo a CC OO sino a todo el movimiento sindical internacional.**

**“Marcelino Camacho fue el hombre que modernizó y transformó a CC OO en el primer sindicato del país”**

**Ignacio Fernández-Toxo  
Secretario general de CC OO**

El Baluarte se llenó para rendir homenaje a Marcelino.

La actriz Mary Paz Pondal interpreta un poema de Miguel Hernández.

Toxo, Molinero y los navarros asistentes a la Asamblea de Barcelona -Garatea, Miguelo y Moneo- acompañan a Josefina y Marcel.





## FOREM inaugura su nueva sede en Pamplona

La nueva sede del centro de Formación y Empleo de CCOO de Navarra fue inaugurada por la presidenta del Gobierno de Navarra, Yolanda Barcina, el secretario general de CCOO, José María Molinero, y una amplia representación de autoridades políticas, económicas y sociales de Navarra. Tuvieron la oportunidad de visitar las nuevas instalaciones, que cuentan con más de 3.000 metros cuadrados y con tecnología más moderna y accesible.

La presidenta del Gobierno de Navarra, Yolanda Barcina, y el secretario general de CCOO de Navarra, José María Molinero, inauguraron el pasado 23 de noviembre la nueva sede central del centro de Formación y Empleo de CCOO de Navarra, Forem, ubicada en el polígono industrial de Mutilva Baja (calle U, números 1 y 3). Un traslado que se ha realizado con el objetivo de mejorar las instalaciones y el servicio ofrecido por Forem en la calle Marcelo Celayeta durante los últimos 18 años. Durante la inauguración de Forem, los invitados asistieron a una visita guiada por las nuevas instalaciones y a continuación intervinieron Yolanda Barcina, José María Molinero y Manuel Romero, alcalde del Valle de Aranguren.

José María Molinero afirmó que Forem y CCOO de Navarra van a continuar apostando por la formación de los trabajadores como un elemento de competitividad para las empresas y de profesionalización y em-

**“Para CCOO la formación es una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas”**

pleabilidad para el trabajador. De hecho, afirmó Molinero, “los desempleados navarros son los que mayor empleabilidad tienen comparado con el conjunto de comunidades autónomas y nos satisface formar parte de que esto sea así. Sin embargo, en España se gasta muy poco en formación para el empleo comparado con los países más avanzados. Aquí radica una parte del problema de nuestro tejido productivo y modelo de crecimiento, porque la cualificación de los trabajadores es fundamental. Forem lo sabe y trabaja para dar respuesta a los problemas y necesidades de la gente”.

Molinero puso en valor la función social que cumple Forem, más aún en el contexto de crisis que atraviesa la economía: “Forem Navarra es un bien de interés colectivo que además es valorado por los trabajadores como una herramienta muy útil”. Los datos así lo cualifican: en la última década, desde el año 2000, Forem Navarra ha dado servicio a 249.630 personas, tanto en formación como en orientación para el empleo. De ellas, 100.960 se han formado con alguno de los 6.711 cursos que se han ofrecido en esta última década y 148.670 personas han sido usuarias de los servicios de empleo de Forem.

**“En la última década Forem ha dado servicio a 249.630 personas: 100.960 han realizado algún curso de formación y 148.670 personas han sido usuarias de los servicios de empleo”**

Las nuevas instalaciones de la sede central de Forem, donde ya se están ofreciendo cursos y orientación laboral, tienen una superficie de más de 3.000 metros cuadrados repartidos en tres plantas y cuentan con 21 aulas de diferentes tamaños y dotadas con la última tecnología, de acuerdo a los requerimientos de los nuevos certificados de profesionalidad, para ampliar así el número de homologaciones y ofrecer a los trabajadores y trabajadoras de Navarra la mejor formación.





## Al trabajo... en transporte sostenible

¿Cómo te desplazas al trabajo? En torno a un 60% de los ciudadanos lo hacen en coche. Para invertir esta tendencia y crear un modelo de movilidad más sostenible, la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra ha presentado la campaña 'Transporte sostenible a los centros de trabajo'.

En España, cada día laborable tienen lugar unos 123 millones de desplazamientos, de los cuales la mitad son para desplazarse al trabajo. Más de un 65% de los ciudadanos utilizan el coche o la moto para desplazarse a su puesto de trabajo, frente a un 20% que lo hace a pie o en bicicleta y un 15% que utiliza el transporte público. Por su parte, en Navarra, según el Plan de Movilidad urbana sostenible de la comarca de Pamplona, los desplazamientos hasta el puesto de trabajo se realizan fundamentalmente en coche privado (casi un 60%). Para invertir esta tendencia y crear otro modelo de movilidad al trabajo que sea más sostenible, la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra ha presentado la campaña 'Transporte sostenible a los centros de trabajo'.

A través de esta campaña, CCOO ha propuesto un decálogo de medidas para animar a las empresas a que incentiven el uso del transporte colectivo y para que constituyan consejos y planes de movilidad, especialmente cuando se trate de empresas ubicadas en polígonos industriales.

Según Carmen Sesma, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, el actual modelo de movilidad, basado en el uso indiscriminado del coche, genera muchos problemas ambientales, pero también económicos y sociales: "Se produce un elevado

número de accidentes de tráfico y por ello tenemos que concienciar a las empresas de que una movilidad segura forma parte de la política de prevención de riesgos laborales". Durante el año pasado, según el Instituto Navarro de Salud Laboral, en Navarra se produjeron 587 bajas laborales por accidente de tráfico 'in itinere', es decir, en el desplazamiento al lugar del trabajo. Desde el 2006 hasta el 2010 las bajas laborales por esta causa ascienden hasta las 3.413.

**"El actual modelo de movilidad, basado en el uso indiscriminado del coche, genera problemas ambientales, económicos y sociales"**

Además, un modelo de movilidad basado en el uso del automóvil deteriora la calidad del aire, aumenta el ruido, y es un sistema que acarrea importantes gastos para los trabajadores y dificulta el acceso al trabajo de las personas que carecen de coche, por lo que no favorece la igualdad de oportunidades. Es necesario otro modelo de movilidad al trabajo y éste debe incluirse en los convenios colectivos. Se puede conseguir implantando incentivos económicos para el uso del transporte público, estableciendo un autobús de empresa, potenciando el uso del coche compartido, solicitando aparcamientos adecuados para bicicletas o garantizando la accesibilidad para peatones".



### CCOO se concentra para denunciar la lacra de la siniestralidad laboral y exigir que se cumpla la normativa

Bajo el lema 'Accidentes de trabajo, ¡basta ya! aski da!', CCOO de Navarra se ha concentrado para denunciar la lacra de la siniestralidad laboral y lamentar la muerte de dos trabajadores como consecuencia de sendos accidentes laborales ocurridos en octubre, en Torres de Elorz y en Fustiñana. El sindicato ha exigido a los empresarios un cumplimiento escrupuloso de la normativa en prevención de riesgos laborales, ya que las muertes producidas por accidentes laborales (en lo que llevamos de año al menos se han producido 9 muertes en Navarra por esta causa), son totalmente evitables.



**Proyección del documental 'Nagore' y homenaje a su familia** CCOO de Navarra homenajeó el pasado 23 de noviembre en el Planetario de Pamplona a la familia de Nagore Laffage, asesinada el 7 de julio de 2008 víctima de la violencia machista. El sindicato celebró un Cine-Forum donde se proyectó el documental "Nagore" de Helena Taberna. Tras la proyección, José María Molinero, secretario general de CCOO de Navarra, y Pilar Arriaga, responsable de Acción Sindical y Mujer, han dirigido unas palabras y han entregado un detalle a Asun Casasola y Txomin Lafage, madre y padre de Nagore. Arriaga destacó que "con este homenaje queremos compartir con Asun Casasola y su familia el dolor por la muerte de Nagore y reconocerles el esfuerzo que han realizado para que conociésemos la verdad sobre su muerte".

## Voces contra la violencia machista

CCOO de Navarra celebró varios actos de denuncia de la violencia de género para conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, bajo el lema 'Denunciar la violencia contra las mujeres es defender su derecho a la igualdad'.



**Concentración** Decenas de personas se concentraron el 25 de noviembre frente a la puerta del sindicato para mostrar su rechazo a la violencia de género y recordar a las mujeres asesinadas a manos de sus parejas, bajo lemas como 'basta ya, aski da' y con pancartas de nombres de mujeres junto a una cruz.



**Asamblea de delegados y delegadas** Se celebró el 25 de noviembre y contó con la participación de Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Navarra, y Ana Fraile, jefa de la Unidad de Coordinación contra la Violencia de Género de la Delegación del Gobierno. En ella, se recordó a las 53 mujeres asesinadas por sus parejas en lo que va de año en España (1 en Navarra) y se reafirmó el apoyo de CCOO a esas víctimas y el compromiso del sindicato de seguir luchando para terminar con esta lacra social: "En nuestro día a día, continuaremos asesorando a las mujeres, ofreciéndoles información sobre sus derechos, sensibilizando a la sociedad y promoviendo acuerdos a través de la negociación colectiva que garanticen la igualdad de oportunidades".

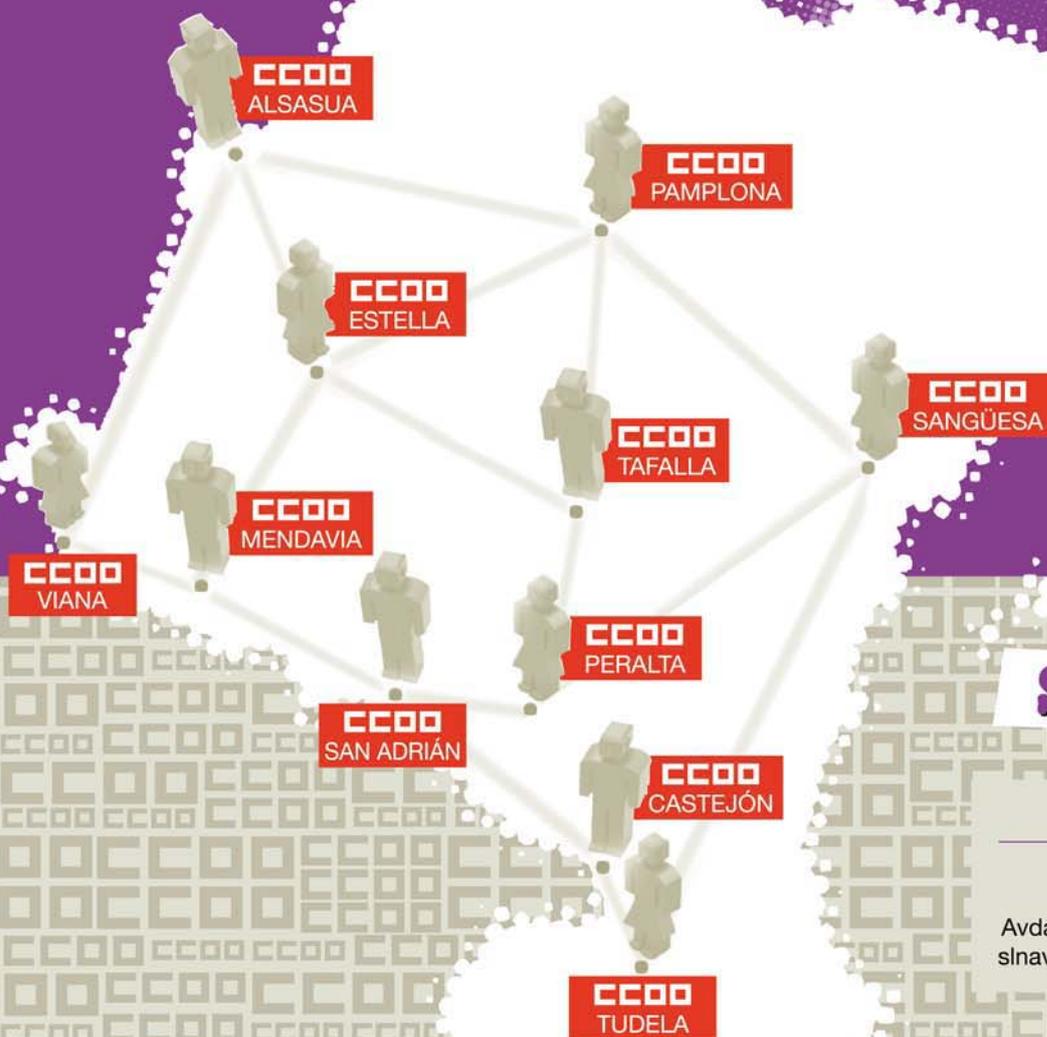


**VI concurso de carteles y eslóganes** El cartel ganador de la sexta edición del concurso de carteles y eslóganes contra la violencia de género que organiza todos los años CCOO de Navarra ha sido 'Desayunando con tu enemigo' de Francisco Irigaray, que ha recibido como premio 900 euros que ha decidido donar a la Fundación Vicente Ferrer. La idea que transmite el cartel es el sufrimiento cotidiano, continuo y pavoroso que padecen día a día las mujeres víctimas de la violencia de género. El teléfono verde en la lejanía pretende comunicar que aunque es difícil y duro, el futuro tras la denuncia existe y es esperanzador. Por su parte, el eslogan ganador ha sido 'Sin él, toda una vida', ideado por Roberto Turnes, que ha recibido un premio de 600 euros.

**GABINETE DE ASESORAMIENTO**

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

“  
**Trabajador/a,  
defiende tu salud  
ES TU DERECHO**”



**SALUD  
LABORAL**

**INFÓRMATE**

**Tfno. 948 23 30 90**

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta · 31003 Pamplona  
slnav@navarra.ccoo.es · [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

IT 11/2010  
Con la financiación de:

**CCOO**  
comisiones obreras de Navarra  
Nafarroako langile komisiok

 **FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**



Informe de Coyuntura Sociolaboral de Navarra (noviembre 2011)

## La economía navarra no muestra síntomas de recuperación

**Lo dice el Informe de Coyuntura Sociolaboral de Navarra de noviembre, una publicación que elabora cuatrimestralmente el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, que recopila cientos de datos y analiza a través de ellos la situación socioeconómica de la Comunidad Foral.**

El Informe de Coyuntura Sociolaboral de Navarra nos ofrece una radiografía evolutiva de los principales indicadores que miden el desarrollo socioeconómico de Navarra y es una de las mejores herramientas informativas que tiene CCOO para orientar su acción sindical según el contexto concreto de cada momento. El informe se centra en cuatro grandes áreas: la evolución del mercado de trabajo; las prestaciones, subsidios y ayudas; la evolución de la calidad del trabajo y la evolución de la economía.

### En Navarra, ¿cómo...

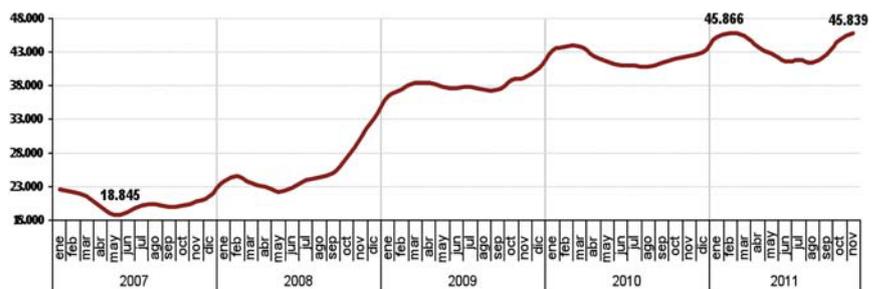
**... está el mercado de trabajo?** Los datos del tercer trimestre de 2011 revelan que, según la EPA, el número de desempleados ha descendido en 3.600 personas respecto al trimestre anterior. Sin embargo, los datos del paro de noviembre del Servicio Navarro de Empleo muestran una situación más grave: aumenta el número de desempleados de manera significativa por segundo tercer mes consecutivo llegando a la cifra de 45.839 personas paradas en Navarra (48% hombres y 52% mujeres). Las tasas de paro de los menores de 25 años (26,85%) y de la población extranjera (24,36%) continúan siendo especialmente graves. A pesar de presentar la tasa de paro más baja de España, las cifras de desempleo son inasumibles para una Comunidad como Navarra. El paro es el principal problema, y debe ser también la principal preocupación de los gobiernos y las administraciones públicas.

**... se encuentran los sistemas de protección social?** A pesar de que Navarra presenta los mejores índices de cobertura del Estado, la situación en este ámbito ha empeorado en los últimos meses. La magnitud y persistencia de la crisis están comprometiendo cada vez a más familias y están aumentando las situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. Según la EPA, se estima que existen 11.000 hogares donde ningún miembro se encuentra ocupado (la mejor cifra de España pero no por ello menos preocupante); y se ha disparado el número de unidades familiares perceptoras de renta básica.

**“A pesar de que Navarra se encuentra a la cabeza en crecimiento económico, tiene el desempleo más bajo y los índices más altos de cobertura en protección social, los datos son inasumibles para una comunidad como la nuestra. Las más de 45.000 personas que se encuentran en el paro tienen que ser el objetivo prioritario en la agenda de los gobiernos”**

**... evoluciona la calidad del empleo?** En Navarra tenemos una tasa de temporalidad que se sitúa en el 28%, dos décimas por encima de la media española. El número de expedientes de regulación de empleo (EREs) ha descendido, así como el número total de accidentes de trabajo con baja. Por otra parte, el poder adquisitivo de los trabajadores navarros descendió en octubre dado el pequeño aumento del IPC y el leve descenso del incremento salarial.

Evolución del desempleo en Navarra



Proporción de los hogares con todos sus miembros activos parados respecto al total de hogares con activos



**... y la economía?** La economía navarra muestra síntomas de estancamiento a pesar de crecer muy por encima de la española. En el tercer trimestre del año, la economía Navarra moderó su ritmo de crecimiento, ya que el PIB medido en términos interanuales crece un 1,4% mientras que en España el crecimiento es nuevamente del 0,8%. Todos los sectores presentan síntomas de desaceleración y el empleo continúa por la senda del estancamiento. Los datos no apuntan hacia el optimismo, ya que para generar empleo de manera importante y continuada sería necesario un crecimiento superior al 2%.

Para más información puede consultar el Informe de Coyuntura Sociolaboral de Navarra completo en nuestra página web: [www.ccoonavarra.org](http://www.ccoonavarra.org)



## Comienza la **negociación** del Convenio **Siderometalúrgico** de Navarra

CCOO, mayoría sindical por primera vez en la Mesa Negociadora de este convenio, tiene por delante el reto de garantizar los derechos de los trabajadores de la industria siderometalúrgica navarra y el empleo del sector en un contexto de crisis y de dificultades impuestas por la reforma laboral.

El pasado 28 de octubre se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Navarra, mesa en la que CCOO representa por primera vez la mayoría sindical, después de los buenos resultados obtenidos en el proceso electoral. El resto de la mesa de negociación por la parte social, y de mayor a menor representación, está compuesta por UGT, ELA y LAB.

La Federación de Industria ha realizado una ronda de asambleas con delegados y delegadas del sector para explicarles de primera mano la extraordinaria complejidad de la negociación que arranca, ya que nos encontramos ante dificultades técnicas y de concepto importantes, impuestas por la reforma laboral y la negociación del Convenio General del Metal, de ámbito nacional, que se negocia en Madrid, donde Navarra está representada directamente por Ana Zapata (secretaria de Acción Sindical de nuestra federación) en la propia mesa de negociación.

El Convenio General del Metal ha de ser un acuerdo que garantice los derechos básicos mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras del sector, independientemente de su ubicación geográfica (CCOO pretenden un salario mínimo para el sector y una jornada máxima), que no afectaría a las condiciones superiores de nuestra comunidad, pero sí elevaría de manera importante las condiciones de los más desfavorecidos en otras, afectados por convenios más bajos. Este convenio aspira, además, a definir las materias exclusivas de ámbito nacional, y las no exclusivas que tendrían que ser negociadas a nivel autonómico. Lógicamente, el desenlace de la negociación en materias de ámbito nacional y autonómico afecta directamente a la negociación que se desarrollará en Navarra, en la que habrá que acomodar el ritmo para no solapar materias.

De vuelta otra vez a nuestro convenio, los objetivos para la mesa del convenio de Navarra fueron definidos por la Ejecutiva de la Federación de Industria, siendo plenamente conscientes de que no va a ser una negociación al uso por necesitar un acuerdo mucho más técnico que blinde al sector ante la reforma laboral, en el que es obligado y prioritario establecer medidas de fomento del empleo, principal preocupación de la clase trabajadora.

Otro gran reto es fijar las competencias de la Comisión Mixta interpretadora, dotándola de herramientas para el control sindical y así evitar que negociaciones en convenios de empresa o pactos de empresa se sitúen con contenidos inferiores en derechos al autonómico, práctica que se extiende peligrosamente y hemos de combatir.

CCOO siempre ha apostado por la negociación a nivel provincial (ahora autonómico), para garantizar que la clase trabajadora navarra de nuestro sector perciba salarios y disfrute de derechos de manera homogénea. Siempre hemos negociado pensando en la pequeña empresa, más del 85% del total, en la que muchas plantillas no tienen representación sindical o capacidad negociadora.

Esta negociación que acaba de comenzar va a ser todo un reto ante el bloqueo generalizado de la negociación colectiva. Somos conscientes de que están en juego muchos derechos adquiridos, y sobre todo, tenemos que pelear por la recuperación y mantenimiento del empleo de calidad y con derechos en el sector.



**“La Federación de Industria apuesta por la defensa del empleo en el sector y el avance y los acuerdos que beneficien a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras”**

**“CCOO siempre ha negociado pensando en la pequeña empresa, porque representa al 85% del total”**

La Federación de Industria apuesta por el avance y los acuerdos que beneficien a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras, como contrapunto a la estrategia de los sindicatos nacionalistas, que apuestan precisamente por lo contrario: atomizar la negociación y llevarla a los centros de trabajo, donde ahora mismo las fuerzas son muy desiguales entre patronal y parte social, y la presión directa y personal a los trabajadores es más evidente.

En definitiva, y ante la actual situación de crisis que estamos sufriendo, este convenio recién iniciado debe ser el convenio de la defensa del empleo en el sector, como se ha acordado en la última Ejecutiva de la federación.



# Firmado el **XVI Convenio General** de la **Industria Química**

La Federación de Fiteqa de CCOO firmó en octubre el XVI Convenio General de la Industria Química (CGQ), que afecta a más de 200.000 trabajadores en España y que será la referencia para los incrementos salariales de más de 10.000 trabajadores en Navarra. El CGQ garantiza el IPC real para 2011 y 2012, con una subida inicial del 1,5% desde enero.

Son muchas las novedades que aporta este nuevo convenio, pero sobre todo, neutraliza los aspectos más regresivos de las dos reformas laborales aprobadas por el gobierno de Zapatero en el 2010 y 2011. Por ejemplo, da prioridad al convenio sectorial sobre los convenios de empresa. También limita la utilización de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reguladas por convenio colectivo de sector, exigiendo una justificación razonada para producir los cambios y dando prioridad a la negociación con los trabajadores, antes de la imposición unilateral del empresario.

Resuelve dos aspectos obligatorios en los convenios, como la cláusula de descuelgue de la subida salarial, o la flexibilidad, con fórmulas de control, evitando las actuaciones unilaterales del empresario. Pero sobre todo, obliga a los empresarios a tener que utilizar las medidas de flexibilidad reguladas en el convenio, y negociadas con los representantes de los trabajadores, antes de poder hacer despidos o expedientes colectivos de suspensión o extinción

de los contratos (ERE). Además, en materia de licencias, incluye la obligación de disfrutar de las vacaciones después de tener el alta médica.

A pesar de las indudables mejoras del convenio con respecto a las reformas laborales, el sindicato UGT no ha firmado el convenio, convirtiéndolo de eficacia limitada (para los trabajadores) y obligando a todos los trabajadores de la química que quieran que se les aplique la subida salarial, a firmar un documento de adhesión. Este documento, se puede conseguir en todas las sedes de CCOO.

Para justificar su actitud, UGT está creando una gran confusión (con la inestimable colaboración de ELA y LAB, que nunca firmaron ninguno de los quince convenios anteriores), dando informaciones falsas del contenido del convenio y empujando a los trabajadores con sus mentiras a que renuncien a tener incremento salarial durante los años 2011 y 2012. Precisamente ahora, cuando las familias necesitan más que nunca los ingresos salariales, ya que en la mayoría de ellas hay un parado sin recursos económicos. No renunciéis a una subida que os corresponde, ya que si no os adherís al convenio, se la quedará el empresario.

**“Para disfrutar de la subida salarial que recoge el convenio es necesario firmar un documento de adhesión, que se puede conseguir en todas las sedes de CCOO”**





## CCOO negocia el nuevo convenio de gestión deportiva

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO participa en la mesa de negociación del nuevo convenio de gestión deportiva. La situación de las empresas gestoras de instalaciones deportivas es complicada porque sus ingresos dependen fundamentalmente de concursos públicos, y la Administración está recortando en presupuestos y atrasando los pagos...

Estas son las propuestas de CCOO de cara a la negociación:

**Vigencia:** 2 años: 2012 y 2013

**Salarios:** Incremento del IPC real + 0,5% para todos los conceptos salariales a excepción del plus de domingos, que se equiparará en su cuantía al de festivos.

**Clasificación profesional:** Supresión del grupo 6 y paso al grupo 5 de todos sus trabajadores. Compromiso de las partes para modificar el sistema de clasificación actual ajustándolo a la realidad de las actividades del sector.

**Bajas:** En caso de IT (incapacidad temporal) no laboral las empresas complementarán hasta el 100% del salario bruto de igual forma que en las IT por accidente o enfermedad profesional.

**Jornada:** Pasar de 1 a 2 días de asuntos particulares. Para los monitores, el tiempo de preparación de las clases será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

**Permisos:** En el apartado de permisos por ingresos añadir

las operaciones ambulatorias y los ingresos en el domicilio.

**Subrogación:** Sustituir "4 meses de antigüedad mínima" por "4 meses de prestación de servicios en la empresa a lo largo de la vida laboral".

**Formación:** La formación que requiera la empresa al trabajador tras la contratación (por ejemplo el uso del DEA) será a cargo de la empresa y considerada como tiempo de trabajo efectivo.

**Horas sindicales:** Podrán acumularse entre los representantes de los dos colegios electorales.

Los delegados de las secciones sindicales constituidas podrán hacer uso del crédito horario de los representantes de los trabajadores de su sindicato.

**Ley de Reforma de Negociación Colectiva:** Se incorporarán aquellos elementos que requiere la norma, con la premisa fundamental de que cualquier elemento será necesariamente acordado y, en el caso del arbitraje (que se celebrará en el Tribunal Laboral de Navarra), voluntario.



## El comercio navarro se moviliza para defender sus derechos

CCOO se está movilizando para desbloquear la negociación colectiva del sector y apuesta por articular los doce convenios autonómicos existentes en Navarra que regulan las condiciones laborales de 11.000 personas en un único convenio.

La negociación colectiva en los sectores de comercio en Navarra sufre desde hace años un bloqueo histórico debido a la posición de las patronales sectoriales de comercio, que siguen planteando recortes de derechos. A esto se le une la alta precariedad en el sector, reflejada en salarios bajos, elevada temporalidad, largas jornadas, horarios contrarios a la conciliación de la vida familiar y laboral, y también un problema estructural como es la atomización de convenios de comercio en Navarra.

Respecto de esto último, en Navarra hay 12 convenios autonómicos que regulan las condiciones laborales de unas 11.000 personas. Tener 12 convenios no es ni operativo ni favorable a los intereses de las personas que trabajamos en el comercio, y por contra es la patronal quien saca más rentabilidad a este campo de juego, manteniendo fragmentado el sector.

Desde CCOO planteamos ya en 2010 la necesidad de articular mejor la negociación colectiva en el comercio en Navarra, y proponíamos que había que ir dando pasos en la integración de esos doce convenios, buscando un único convenio de comercio minorista en Navarra, o al menos reducir el número de los mismos.

Este análisis de la situación de la negociación colectiva en el comercio en Navarra, ha sido compartido con el resto de organizaciones sindicales del sector y fruto de esta lectura compartida y en clave de unidad sindical, los sindicatos CCOO, ELA y LAB trasladamos una propuesta a los trabajadores del comercio, que se articula en dos fases:

Desbloquear la negociación colectiva mediante la movilización. Los convenios que ya han superado su vigencia son: Comercio Mayorista de Productos Químicos (2008), Comercio del Metal (2009), Comercio Vario (2009), Comercio Droguerías (2009), Comercio Piel y Calzado (2009), Comercio Textil (2010) y Comercio de Alimentación (2010).

Una vez cerradas las mesas de negociación, será el momento de abordar la segunda fase de este acuerdo, que se concreta en reducir y/o integrar la cantidad de convenios existentes, fortaleciendo la imagen del sector y buscando siempre la homogeneización de las condiciones sociolaborales de las personas que trabajamos en el comercio de Navarra.

Para alcanzar estos objetivos, el 25 de octubre se realizó una asamblea de delegados; el domingo 27 de noviembre una manifestación que recorrió las calles de Pamplona y terminó frente a la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN); y el 22 y 23 está prevista una huelga general en el sector si las negociaciones de los convenios pendientes no se han cerrado. Es el momento de pasar a la ofensiva, de defender nuestro derecho a la negociación colectiva en el sector de comercio, así como una mejor articulación de la misma.



Trabajadores del sector se concentran contra los recortes en limpieza del Ayuntamiento de Pamplona

### Comienza la negociación del convenio de Limpiezas y Servicios Auxiliares

El pasado 27 de octubre se constituyeron las mesas de negociación del Convenio de Limpiezas de edificios y locales y del Convenio de Servicios Auxiliares de Navarra. CCOO acude a estas mesas con plataformas reivindicativas con-

cretas, pero sobre todo con la idea muy clara de blindar el convenio sectorial como garantía mínima frente a los convenios de empresa. Para más información, acude a tu delegado de CCOO o a la Federación de Servicios Privados.



## Las administraciones públicas de Navarra atraviesan una **grave situación social y laboral**

CCOO alerta de la destrucción de empleo y el deterioro de los servicios públicos de Navarra tras las últimas medidas de ajuste del Gobierno. El sindicato también denuncia la pérdida de derechos laborales de los funcionarios, con un 13% de congelación salarial como media.

Tras las medidas adoptadas por el Gobierno de Navarra en los últimos meses, CCOO prevé menos servicios y peor calidad en el sector público: reducción de las plantillas, limitación de las contrataciones, privatización de servicios, eliminación de oposiciones, disminución del presupuesto para los servicios básicos (educación, sanidad, servicios sociales...). Frente a todas estas medidas de ajuste, que están destruyendo empleo y empeorando la calidad de los servicios públicos, el Gobierno de Navarra aprueba una subida de hasta el 33% de los sueldos de los miembros del ejecutivo y otros altos cargos...

En un momento de crisis como el actual, el Gobierno de UPN-PSN está eludiendo sus responsabilidades: destruye empleo, dificulta la cohesión social con privatizaciones o con ajustes de plantillas que no podrán cubrir las necesidades de la población, no facilita la reactivación económica, etc. Con esta gestión, no es de extrañar que cueste diez años superar la crisis, o que las administraciones de ámbito estatal, autonómico y local hayan destruido 50.000 empleos en el último trimestre.

**“Las administraciones de ámbito estatal, autonómico y local han destruido 50.000 empleos en el último trimestre”**

¿Por qué no se persigue el fraude? Parece que no quieren recaudar de otra manera. A cambio, ¿se implantará el copago sanitario o el educativo?, ¿se reducirán programas y prestaciones? Tememos que los

**“La actual nómina de los funcionarios es la misma que en 2007 y uno de cada tres contratos en el área pública son temporales”**

servicios públicos acaben garantizándose solamente en un nivel básico de prestaciones. No queremos beneficencia, queremos calidad en educación, sanidad y servicios sociales.

### **Más recortes de derechos laborales**

Los empleados públicos estamos sufriendo una nueva congelación salarial que se suma a otras reducciones: un 13% de media. Nuestra nómina es la misma que en 2007. Y nada indica que no se nos castigue con más recortes salariales. Si no salimos de la crisis en una década, ¿se reducirán nuestras nóminas año tras año?

Con el presupuesto actual no llega para mantener los puestos de trabajo, ni siquiera con los sueldos congelados. Tampoco quieren oír hablar de sustitución de empleo temporal por fijo. ¿No es una aberración que una de cada tres personas tenga un contrato temporal?

La imposibilidad de solucionar estos problemas en una mesa de negociación únicamente deja una salida: las movilizaciones. Porque sin presión de los trabajadores y las trabajadoras el Gobierno de UPN-PSN seguirá adelante con sus planes de recortes y de privatizaciones de los servicios públicos.





## CCOO defiende el empleo protegido

CCOO toma la iniciativa para garantizar el empleo de quienes tienen especiales dificultades para la inserción laboral. Tras organizar una asamblea de delegados y una concentración, ha elaborado un decálogo de medidas urgentes dirigido al Gobierno.

La crisis económica también está afectando al empleo protegido. Los **Centros Ocupacionales**, los **Centros Especiales de Empleo** y los **Centros de Inserción Sociolaboral** han sido hasta ahora la única garantía de empleo para las personas con discapacidad o con especial dificultad de inserción en el mercado laboral. Estos centros, que dependen tanto de ayudas públicas como de un mercado de productos y servicios cada vez más deteriorado y exigente, están viendo amenazada su viabilidad.

El pasado 9 de noviembre, y a iniciativa de CCOO como sindicato mayoritario del sector, tuvo lugar una **asamblea** de delegados y delegadas en el Tribunal Laboral de Navarra, en la que se analizó la delicada situación del sector. Tras la asamblea, se realizó una **concentración** ante el Parlamento de Navarra.

Con estos actos se intenta denunciar ante la opinión pública **las dificultades que está atravesando el empleo protegido**, que se están traduciendo en expedientes de regulación de empleo, en la reducción de unos salarios que ya eran muy bajos y en el fracaso de la negociación colectiva.

Para evitar la quiebra del único sistema que garantiza el empleo a las personas más desfavorecidas, en la asamblea se presentó un **decálogo de medidas urgentes** que se trasladará al gobierno y a los grupos parlamentarios a lo largo de estas semanas, antes de que finalice el trámite de los presupuestos para 2012.



Nafarroako Gobernuak enplegu babestua mantentzeko CCOO sindikatuak hamar proposamen aurkeztu ditu.

### El decálogo solicita al Gobierno lo siguiente:

1. Que garantice el mantenimiento de todos los puestos de trabajo en el sector del empleo protegido: que no haya más expedientes de regulación de empleo ni despidos.
2. Que coordine a las administraciones y a las empresas ordinarias para que se cumpla la ley y se asegure a los centros del empleo protegido la subcontratación de productos y servicios.
3. Que revise y mejore la normativa que regula las ayudas al empleo protegido, individualizándolas y garantizando un seguimiento personal de los itinerarios de empleo.
4. Que se agilice el pago de las ayudas y se cumplan puntualmente los plazos de abono, ya que su retraso pone en riesgo la viabilidad de las empresas.
5. Que se definan con claridad las distintas modalidades del empleo protegido, que se separen los Centros Ocupacionales de los Centros Especiales de Empleo, y que se exijan resultados a los Centros de Inserción Sociolaboral.
6. Que se establezcan las ayudas a los Centros Ocupacionales, transformando los actuales convenios en contratos, garantizando su actualización con el IPC y mejorando los plazos de pago de las ayudas.
7. Que se controle la utilización del dinero público y que se sometan de manera regular a intervención y control financiero las cuentas de las empresas gestoras.
8. Que se exija a todas las empresas receptoras de ayudas que se declaren sin ánimo de lucro, y que se pongan límites a los salarios de alta dirección.
9. Que garantice una acción coordinada de todos los departamentos con responsabilidades en la atención a la discapacidad y en el empleo protegido – ANDEP, SNE, Educación- con el fin de que sus actuaciones se complementen y sean más eficaces.
10. Que se desbloquee la negociación colectiva en los centros de empleo protegido y se promueva la negociación de un Convenio Sectorial que garantice a las personas más desfavorecidas un empleo estable, con un salario digno, con una efectiva formación, con vías para la inserción en el empleo ordinario, y con una retirada digna al final de la vida laboral.



## La Federación de Agroalimentaria presenta una guía sobre los riesgos en el embarazo

La publicación, editada por la Federación en colaboración con el departamento de Mujer del sindicato, recoge situaciones de riesgo que se pueden dar durante el embarazo y cómo deben evitarse.



Asamblea de delegados y delegadas de la Federación de Agroalimentaria de la zona de San Adrián donde se presentó la guía.

### Riesgos en situación de embarazo y lactancia

La responsable de mujer de la Federación de Agroalimentaria de CCOO de Navarra, Goya Ramos, y Arantxa Hernández, del área de Mujer, presentaron el pasado 2 de diciembre en la sede del sindicato en San Adrián la guía 'Riesgos en situación de embarazo y lactancia', editada por la Federación de Agroalimentaria en colaboración con el departamento de Mujer del sindicato.

La guía, cuya presentación estuvo enmarcada en la celebración de una asamblea de delegados de la Federación, recoge situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia y cómo deben evaluarse y prevenirse esas situaciones.

La publicación hace hincapié en las siete primeras semanas de gestación porque son especialmente importantes para el embrión, ya que este es muy sensible a la acción de agentes exter-

**Haurdunaldian egon daitezkeen arriskuak eta hauen prebentzioari buruz mintzatzeko da CCOO sindikatuek argitaratu duen gida berria.**

nos, tanto en lo relativo a condiciones de trabajo (fatiga, estrés, condiciones ambientales), como a la exposición a algunos contaminantes (productos tóxicos, radiaciones ionizantes, etc). Si la embarazada se expone a agentes externos negativos, se puede poner en riesgo la salud de los bebés lactantes. Para reducir este riesgo, es conveniente que la embarazada comunique su situación a la empresa (aunque la legislación no obliga a ello) para que ésta evalúe los riesgos a los que la persona embarazada está expuesta y tome las precauciones necesarias para evitarlos. Además, entre otras cosas, la guía recoge una lista de los riesgos físicos, biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos a los que puede estar expuesta la embarazada.

**“En el sector de la industria agroalimentaria de Navarra trabajan un total de 19.400 personas, de los cuales 10.800 son hombres y 8.700 mujeres”**



# Tres de cada cuatro **pensionistas** han perdido **poder adquisitivo** por la **congelación** de las **pensiones**

La Federación de Pensionistas y CCOO continúa con la campaña 'No a la congelación de las pensiones', denuncia la pérdida de poder adquisitivo de las mismas y emplaza al nuevo gobierno a revalorizarlas automáticamente conforme al IPC real.

La Federación de Pensionistas de CCOO de Navarra continúa con la campaña 'No a la congelación de las pensiones' para reivindicar la recuperación del poder adquisitivo de las mismas y exigir ante los poderes públicos su revalorización automática conforme al IPC real.

La Federación y CCOO quiere concienciar a la sociedad sobre las necesidades específicas de este colectivo cada vez más numeroso.

El envejecimiento progresivo de la población revela que en España hay más de 8,5 millones de personas mayores y si lo trasladamos al ámbito de Navarra la población mayor de 65 años asciende a más de 113.000 personas. Sin embargo, ante el incremento de las necesidades de atención social y sanitaria, los gobiernos lejos de desarrollar políticas asistenciales y programas específicos para personas mayores que viven solas optan por recortar el déficit público que conlleva medidas que afectan gravemente a este colectivo: **la congelación de las pensiones, retrasos en las prestaciones contempladas en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas con Dependencia, sanidad, etc.** Los discursos que se están realizando desde las distintas posiciones políticas pretenden recortar los derechos de las personas mayores de hoy y del futuro.



Las pensiones, además de tener un papel fundamental en la garantía y cohesión social, generan el sustento de un colectivo cada vez más amplio y vulnerable en la sociedad. La congelación de las pensiones ha supuesto la pérdida del poder adquisitivo a 3 de cada 4 pensionistas, lo que supone que se verán obligados a reducir el consumo, es decir, repercutirá negativamente en la economía y el empleo.

No debemos olvidar que más del 50% de las pensiones no llegan al salario mínimo interprofesional (641 euros). En el Estado existen unas 4.800.000 personas que no alcanzan los 641 euros. En Navarra, la pensión media de jubilación del Sistema de la Seguridad Social alcanzó en septiembre los 1.030 euros al mes frente a los 918 de media nacional. Sin embargo,

de las 121.300 personas que cobran pensiones en Navarra, casi un 20% están por debajo del salario mínimo, es decir, más de 24.000 personas cobran en Navarra una pensión por debajo de 641 euros.

El acuerdo de pensiones de 1996 garantizaba la revalorización automática de las mismas y no es justo que con un superávit de la Seguridad social de 64.000 millones de euros, se congelen las pensiones con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo de las personas mayores, sobre todo cuando se prevé un 3% de inflación para este año.

Las personas mayores han tenido vidas muy duras y condiciones de trabajo penosas. CCOO de Navarra seguirá luchando por defender los derechos de este colectivo, porque es de justicia social mejorar su calidad de vida.

## La Federación de Pensionistas organiza una jornada sobre seguridad ciudadana en las personas mayores



La Federación de Jubilados y Pensionistas ha organizado una jornada sobre seguridad ciudadana en las personas mayores que ha contado con la participación de una experta del programa 'Policía Mayor'. Durante la jornada se abordaron las diferentes situaciones y lugares en los que se pueden sufrir timos o estafas y de cómo evitarlos. Además, se ofrecieron consejos prácticos para evitar situaciones de peligro.



## Es la hora de los **compromisos** y de los **acuerdos** en las **empresas públicas**



CCOO solicita la constitución de una Mesa General para regular de forma homogénea las condiciones laborales del personal, que se reconozca la función de la negociación colectiva y que se conviertan en indefinidos los contratos temporales en fraude de ley.

Ha pasado el tiempo en el que se denostaba con demasiada frecuencia el papel que desempeñaban las empresas públicas en el tejido productivo de nuestra comunidad. En su día todos los partidos, sin excepción, llegaron a la conclusión de que su propia existencia era cuestionable, dudando de su necesidad y conveniencia y cómo no, de que su futuro pasaba por aplicar la consabida fórmula de recortes presupuestarios. Todo se había solucionado con un consenso que sería deseable se trasladara a otras áreas de la vida pública.

Es más, hubo un momento en que parecía que eran las culpables del déficit de la administración y que la solución a todos los problemas de la economía navarra vendría a través de la empresa privada. Hoy en día, las empresas públicas han logrado cierta ordenación y sin embargo, continuamos con una situación económica en cuyo horizonte no se vislumbran soluciones y sigue estando presente la crisis institucional derivada del deterioro progresivo de la imagen de los partidos políticos.

Decimos todo esto, porque entendemos que la administración en todo este tiempo no ha estado, ni está, a la altura de las circunstancias. Su silencio y su falta de transparencia no han conseguido otra cosa que lograr que la inquietud y el desasosiego se hayan ido instalando en las plantillas. Unas plantillas que vienen prestando sus servicios con una profesionalidad que demuestra, en el día a día, que están muy por encima de quienes dictaminan su futuro y que no han recibido sino largas cuando han mostrado sus inquietudes a las diferentes gerencias.

El ejemplo más palpable ha sido que la mayor de las empresas públicas -TRACASA- haya estado meses sin directivos. Igualmente, es denunciable que nos enteremos todos, sindicatos y trabajadores, a través de la prensa, de aquellas cuestiones que tanto inciden en las relaciones laborales, como no son de recibo las formas que utilizan determinadas direcciones, más propias de otros tiempos en donde la libertad de expresión era un bien ansiado.

Somos conscientes de la dificultad del momento en el que nos encontramos, pero la experiencia nos ha enseñado a todos (empresarios, gerencias, administración, trabajadores/as y sindicatos) que las reestructuraciones, sean estas del tipo que sean, deben hacerse siempre con acuerdos laborales entre las partes implicadas, sin escatimar cuantos esfuerzos sean necesarios para tal fin.

Mientras tanto, CCOO va a seguir ejerciendo, como hasta ahora, su papel como sindicato mayoritario que somos en el sector, porque así lo quieren las plantillas, con responsabilidad y de forma honesta, aportando propuestas realistas, alejadas de de-

**CCOO sindikatuak empresa publikoen lan baldintzak arautzeko Mahai Orokor baten sorrera aldarrikatzen du.**



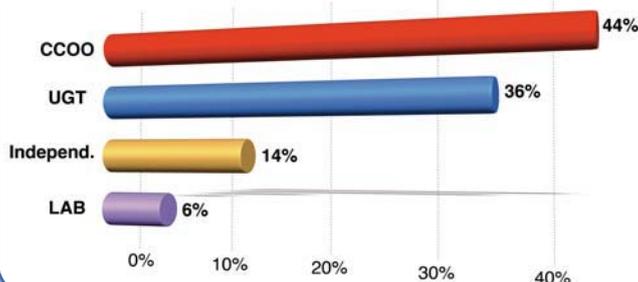
magogias, en la defensa de unos derechos colectivos, de una carrera profesional y de unos puestos de trabajo en los que, bajo ningún concepto, deben producirse recortes traumáticos como consecuencia de la nueva reordenación empresarial.

Somos los primeros interesados en que las empresas continúen siendo viables y competitivas, pero no a cualquier precio. Nos preguntamos si la administración persigue lo mismo.

## CCOO se consolida como primera fuerza en el sector.

CCOO ha ganado las elecciones sindicales celebradas en CEIN obteniendo los 5 representantes en disputa y ha obtenido otros 4 delegados en la empresa Gestión Ambiental de Navarra, en las elecciones celebradas en los últimos días. Con estos resultados el sindicato se consolida como primera fuerza en el sector con 22 delegados y una representatividad del 44%, mientras que UGT tiene 18 delegados (36%), LAB 3 delegados (6%) e independientes 7 delegados (14%). El sector de las empresas públicas emplea a un total de 1.300 trabajadores en Navarra.

CCOO afirma que va a seguir ejerciendo, como hasta ahora, su papel como sindicato mayoritario en el sector, porque así lo quieren las plantillas, con responsabilidad y propuestas. Somos los primeros interesados en que las empresas continúen siendo viables y competitivas, pero no a cualquier precio.



### ¿Qué pedimos?

- ✓ Solicitamos la inmediata constitución de una Mesa General en torno a la Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN) que regule de forma homogénea las condiciones laborales del personal, con la participación de sindicatos y trabajadores.
- ✓ Solicitamos el reconocimiento de la función de la Negociación Colectiva, huyendo de la aplicación de recortes salariales unilaterales, tal y como ha dictado el Juzgado de lo Social nº 4, en demanda presentada por este sindicato.
- ✓ Solicitamos la conversión en indefinidos de los contratos temporales que se encuentran en fraude de ley, a semejanza de lo que ya se ha hecho, a requerimiento de CCOO, en diversas empresas públicas.

**ATLANTIS**  
seguros



el servicio asegurador de



## Los mejores seguros al mejor precio

- Auto
- Hogar
- Comercios y oficinas
- Vida y Accidentes
- Ahorro y Pensiones
- Protección para Docentes

Descuentos y ventajas exclusivas para afiliados y afiliadas

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

# TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



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

**i** **Infórmate y participa**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

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

2012 **CONTIGO**  
**AVANZAMOS**





## ¿Qué implica la nueva Ley de Procedimiento Laboral?

En el Boletín Oficial del Estado del pasado día 11 de octubre se publicó la nueva Ley de Procedimiento Laboral que entra en vigor el 11 de diciembre. Más allá del lógico interés que suscita la norma procesal en los profesionales del derecho, conviene destacar algunas de sus novedades porque pueden constituir potentes herramientas de acción sindical en las empresas:

- Un ámbito de actuación crucial del sindicato son los expedientes colectivos de extinción y suspensión de contratos por causas objetivas. Hasta ahora, las resoluciones administrativas que se dictaban en los expedientes debían impugnarse ante el orden contencioso administrativo, siendo escasos los procesos que se llegan a judicializar por el carácter disuasorio de esa jurisdicción. Ahora, serán los Juzgados de lo Social los que conocerán esta cuestión por lo que la celeridad de la jurisdicción social puede favorecer una más pronta conclusión del proceso judicial.
- Otro aspecto interesante es el reforzamiento de la intervención del sindicato en la defensa del interés colectivo mediante su participación en la extensión de los efectos de las sentencias recaídas en los conflictos



“Algunas de las novedades de la nueva Ley de Procedimiento Laboral pueden constituir potentes herramientas de acción sindical en las empresas”

colectivos, que dejarán de ser meramente declarativas, permitiéndose una ejecución individualizada. La utilización del conflicto colectivo por el sindicato, con esta novedad, queda reforzado y puede suponer un eficaz instrumento de penetración en las empresas.

- La norma mejora también los procedimientos de tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y derechos fundamentales, ampliando el proceso al personal laboral de las administraciones públicas.
- En materia de accidentes de trabajo se potencia la actuación sindical al atribuir a la jurisdicción social el conocimiento de todas las cuestiones litigiosas, evitando la actual y nociva situación para el accidentado de dispersión de actuaciones en los órdenes civil, contencioso administrativo y social. Asimismo, el orden social conocerá el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por los incumplimientos, en todos los ámbitos, incluido el de la función pública. Un espacio interesante de actuación jurídica y sindical es la atribución a los Juzgados de lo Social de las reclamaciones sobre valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como las prestaciones a las personas en situación de dependencia.



paz y solidaridad  
bakea eta elkartasuna  
navarra-nafarroa

CC OO

Avda. Zaragoza, 12-4º planta,  
31003 Pamplona, Navarra  
Tel.: 948 29 10 98 • Fax: 948 24 68 47  
[www.fpsnavarra.org](http://www.fpsnavarra.org)

2012 CONTIGO  
AVANZAMOS



Gobierno  
de Navarra

nuestra apuesta  
solidaria



## Anafe organiza una jornada para abordar el reto de la **inclusión social** de los **inmigrantes**

La jornada se enmarcó dentro del programa de incorporación sociolaboral 'Mise en Place', en el que participan 45 inmigrantes en riesgo de exclusión social y que desde que comenzó en junio ya ha dado una oportunidad laboral en el sector hostelero a 18 inmigrantes.

La Fundación Anafe de CCOO de Navarra organizó el pasado 8 de noviembre en Civican una jornada titulada 'El reto de la inclusión social de las poblaciones inmigradas', enmarcada dentro de la iniciativa 'Mise en Place', un programa de incorporación sociolaboral en el sector hostelero de inmigrantes en riesgo de exclusión social en el que participan 45 personas.

La jornada, en la que participaron los expertos Joaquín Arango Vila-Belda, Javier de Lucas Martín y Ricard Zapata, fue inaugurada por el director general de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra, Javier Monzón, y el director de la Fundación Anafe-CCOO, Eduardo Jiménez. Ambos hicieron referencias a la situación de vulneración que sufre el colectivo inmigrante dentro del contexto actual de crisis económica. El director de Anafe-CCOO recordó la tasa de desempleo de la población inmigrada en Navarra (un 27,7% en el primer semestre del 2011), que duplica la del conjunto de la población. En este contexto -ha explicado Jiménez- cobran mayor significado políticas activas de empleo como el programa 'Mise en Place', que potencia la participación en el mercado de trabajo de los colectivos con mayor vulnerabilidad económica.

'Mise en Place' se traduciría como 'preparar', disponer los elementos necesarios para la preparación de una tarea. Este programa, dirigido a facilitar la incorporación sociolaboral de inmigrantes desempleados percepto-



res de renta básica, contempla un itinerario formativo donde se adquieren las principales destrezas profesionales demandadas por el sector hostelero. A esta fase formativa le acompañan unas prácticas no laborales que realizan 44 de los 45 participantes del

programa (existen un total de 18 acuerdos de colaboración con empresas del sector hostelero) y una orientación y acompañamiento para la inserción laboral. Un orientador laboral trabaja individualmente con cada persona que participa en el programa y le acompaña a lo largo de todas las fases.

**El programa 'Mise en Place' contempla un itinerario formativo, unas prácticas y un proceso de orientación y acompañamiento para la inserción laboral.**

Desde que comenzó el programa en junio de este año, 18 participantes han tenido una oportunidad laboral y han trabajado en algún momento. Actualmente lo hacen 15. Seis de las personas participantes son contratadas en el mismo centro donde han realizado las prácticas no laborales. Éste es el segundo año en el que se pone en marcha el programa 'Mise en Place'. El primer año el 63% de los participantes accedieron al mercado de trabajo.

**VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET**

**[www.anafe-cite.org](http://www.anafe-cite.org)**

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

Visítala y haznos llegar tu parecer.



## La Responsabilidad Social Empresarial es... ¿etiqueta o compromiso?

Varios expertos en RSE debatieron sobre esta cuestión en la jornada organizada por la Fundación Paz y Solidaridad.

La Fundación Paz y Solidaridad celebró el pasado 26 de octubre en Baluarte una jornada internacional sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) bajo el título '¿Etiqueta o compromiso con el desarrollo? Una visión sindical'. La jornada fue inaugurada por el secretario general de CCOD de Navarra, José María Molinero, y por la consejera de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra, Elena Torres.

En ella participaron representantes del ámbito sindical y empresarial expertos en RSE, como Joaquín Nieto, director general de la OIT en España; Isidor Boix, secretario de Acción Sindical Internacional de Fiteqa; José Carlos González Lorente, secretario federal de RSE de Comfia; Clara Bazán, directora de RSE de Mapfre España; Elena López, secretaria de RSE en la FSC; Luis Miguel Sirumbal, director ejecutivo de CEDAL; y Rodolfo Marquina, jefe del Programa Reginal Sur de DESCO.

José María Molinero, secretario general de CCOD de Navarra, inauguró la jornada reivindicando el trabajo decente y emplazó a empresas y gobiernos a que sitúen a las personas en el centro de sus políticas: "No se puede actuar solo en una dirección, en la de salvar a la banca. ¿Dónde está la responsabilidad social y política de gobiernos y empresas?".

Según afirmó el director general de la OIT en España, Joaquín Nieto, existen cinco derechos fundamentales en la RSE que son de obligatorio cumplimiento para las empresas de todos los países: el derecho a la libre sindicación, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igual retribución por igual trabajo (o no discriminación entre hombres y mujeres) y el respeto al medio ambiente. Por encima de estos derechos, las empresas socialmente responsables contribuyen voluntariamente

en mayor o menor medida al desarrollo local de las comunidades, a la conciliación de la vida familiar y laboral o a unas condiciones laborales y salariales dignas.

La mesa redonda se abrió con la intervención de Isidor Boix, secretario de Acción Sindical Internacional de Fiteqa, quien subrayó el impacto efectivo de medidas de RSE, como la reincorporación de cientos de sindicalistas en el Perú despedidos en la empresa peruana TOP y TOP (subcontratada por INDITEX), gracias a las medidas de presión ejercidas por Fiteqa y la federación internacional textil. El debate fue intenso y se clausuró con la visión de los dos representantes del Sur, Luis Miguel Sirumbal y Rodolfo Marquina.

“ Existen cinco derechos fundamentales en la RSE obligatorios para todos los países: el derecho a la libre sindicación, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igual retribución por igual trabajo (o no discriminación entre hombres y mujeres) y el respeto al medio ambiente

**Joaquín Nieto**

*Director general de la OIT en España*

“ Un ejemplo del impacto efectivo de la RSE es la reincorporación de cientos de sindicalistas en el Perú despedidos en la empresa peruana TOP y TOP (subcontratada por INDITEX), gracias a las medidas de presión ejercidas por Fiteqa y la federación internacional textil

**Isidor Boix**

*Secretario de Acción Sindical Internacional de Fiteqa*



## Paz y Solidaridad homenajea a sus contrapartes peruanas

La Jornada sobre RSE culminó con un pequeño homenaje que CCOD y Paz y Solidaridad quisieron rendir a sus contrapartes peruanas DESCO y CEDAL por sus años de trabajo, colaboración y compromiso con el desarrollo económico y social del Perú. *Gracias por dejarnos ser vuestros compañeros de viaje hacia un mundo más justo y solidario* fue la leyenda del detalle que el secretario general de CCOD, José María Molinero, y la responsable de Paz y Solidaridad, Argia Aldaya, entregaron a Luis Miguel Sirumbal y Rodolfo Marquina en reconocimiento al trabajo solidario de DESCO y CEDAL en favor de los sectores sociales más desfavorecidos de Perú.

# SEGURO DE HOGAR

## Al mal tiempo buena cara

Contrata tu seguro de hogar en Banca Cívica y ponle al mal tiempo buena cara, porque no sólo estarás protegido si tu hogar sufre cualquier desperfecto, sino que además conseguirás:

UNA ESTACIÓN  
METEOROLÓGICA

POSIBILIDAD DE  
PAGAR MES A MES Y  
HASTA UN 5% DE  
BONIFICACIONES  
ADICIONALES \*

ASESORAMIENTO  
PARA DARTE LA  
COBERTURA  
JUSTA

can 

BANCA  CÍVICA

\* Promoción válida para contrataciones entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre de 2011. Oferta exclusiva para los seguros de hogar contratados con CAN Seguros Generales y gestionados a través de la Cuenta Única Seguros, estando dicha cuenta, sujeta a la autorización de la entidad financiera. Sujeto a las normas de contratación de la Compañía Aseguradora. Coberturas del producto según las condiciones Generales y Particulares de la Póliza. Máximo un regalo por póliza y vivienda asegurada, asegurando Continente y Contenido de la vivienda y siendo la prima mínima de 120 euros. En caso de agotarse este regalo, sería sustituido por otro de características similares.