

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 25 MARZO 2011.

El Sistema Público de Pensiones blindará su Futuro

FRANCISCO MONCERTE/AGENCIADO Nº 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS



Cursos Subvencionados Plan de Formación de Forem-CCOO 1ª quincena de mayo 2011

PROGRAMACIÓN SUJETA A LA RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA 2011 DE PLANES DE FORMACIÓN INTERSECTORIALES MEDIANTE CONVENIOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO.

Dirigidos **PRIORITARIAMENTE** a **TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS** de empresas de Navarra y limitada su participación según convocatoria: **al personal de las Administraciones Públicas y a los/as Trabajadores/as en situación de desempleo.**

FOREM CCOO ESTELLA · María de Maeztu, 19 - 21 bajo · Tel. 948 55 42 51

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
050002	Contabilidad, contaplus 2011	60	02/05	03/06	16:45-19:10 l-v	Estella
141004	Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	02/05	03/05	9:00-14:00 l, m	Estella
139002	Manipulador/a alimentos sector: comercio mayorista, minorista y almacenes	10	04/05	05/05	9:00-14:00 x, j	Estella
102002	Gestión de almacenes	10	13/05	20/05	19:00-22:00 v / 9:00-13:00 s	Estella
147001	Monitor/a de educación ambiental	30	02/05	13/05	19:00-22:00 l-v	Mendavia

FOREM CCOO SAN ADRIÁN · Santa Gema, 33-35 entrepl. · Tel. 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
049001	Contabilidad avanzado ©	40	02/05	26/05	17:00-19:30 l-j	San Adrián
126001	Interpretación planos industriales	40	02/05	26/05	19:30-22:00 l-j	San Adrián

FOREM CCOO TAFALLA · Beire, 2 bajo · Tel. 948 70 26 73

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
118002	Iniciación a la Informática: windows 7, word 2007	40	09/05	02/06	19:30-22:00 l-j	Tafalla

FOREM CCOO TUDELA · Capuchinos 7 entrepl. C · Tel. 948 84 80 92

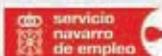
Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
050004	Contabilidad, contaplus 2011	60	02/05	09/06	19:30-22:00 l-j	Buñuel
044017	Conducción de carretillas elevadoras	25	09/05	20/05	16:00-18:30 l-v / 15:45-18:45 l-v	Castejón
044018	Conducción de carretillas elevadoras	25	09/05	20/05	18:45-21:15 l-v / 19:00-22:00 l-v	Castejón
165001	Primeros Auxilios	20	02/05	10/05	19:00-22:00 l-v	Tudela
154004	Photoshop CS 5	40	09/05	02/06	19:30-22:00 l-j	Tudela

FOREM PAMPLONA · Marcelo Celayeta, 75 N A2 · Tel. 948 13 66 88 (extensión 3 - Dpto. Formación)

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
120001	Iniciación a la Informática: windows 7, word 2007, excel 2007, access 2007 ©	100	02/05	22/06	16:00-19:15 l-j	Pamplona
088003	Electricidad básica	60	02/05	02/06	16:15-19:15 l-j	Pamplona
056001	Control numérico nivel I	60	02/05	02/06	16:15-19:15 l-j	Pamplona
138001	Manipulación de cargas con carretillas elevadoras	60	02/05	27/05	16:15-19:15 l-v	Pamplona
055002	Contratos, nóminas y seguridad social, nominaplus 2011	70	02/05	16/06	16:45-19:15 l-j	Pamplona
050003	Contabilidad, contaplus 2011 ©	60	02/05	09/06	16:45-19:15 l-j	Pamplona
083001	Effective meetings and Presentations - Level B2 (metodología Lingua Empresa)(Modalidad Mixta) ©	30	02/05	26/05	17:00-19:00 l, m, j	Pamplona
030001	Automatas programables Siemens S7 Nivel I	60	02/05	02/06	19:00-22:00 l-j	Pamplona
088004	Electricidad básica	60	02/05	09/06	19:30-22:00 l-j	Pamplona
161001	Prevención de riesgos laborales	50	02/05	02/06	19:30-22:00 l-j	Pamplona
009001	Ahorro y eficiencia energética	40	02/05	26/05	19:30-22:00 l-j	Pamplona
137002	Manejo de emociones en personas mayores	20	02/05	12/05	19:30-22:00 l-j	Pamplona
142004	Mecanografía	30	02/05	19/05	19:30-22:00 l-j	Pamplona
044015	Conducción de carretillas elevadoras	25	02/05	13/05	19:30-22:00 l-v	Pamplona
125006	Internet, correo electrónico	30	02/05	27/05	8:00-9:30 l-v	Pamplona
154011	Photoshop CS 5	40	04/05	27/05	14:00-16:15 l-v	Pamplona
178001	Redes sociales aplicadas al mercado de trabajo (Modalidad Teleformación)	30	04/05	15/06	Teleformación	Pamplona
106001	Herramientas y técnicas de investigación social: los grupos de discusión (una aproximación práctica)	10	05/05	07/05	18:00-21:00 j, v / 10:00-14:00 s	Pamplona
127001	Introducción a la gestión de fondos fotográficos ©	20	06/05	21/05	19:00-22:00 v / 9:00-13:00 s	Pamplona
128002	Introducción a las instalaciones eléctricas	40	06/05	04/06	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s	Pamplona
004001	Administración de servidores: windows 2008 server	40	06/05	10/06	19:30-22:00 v / 9:00-14:00 s	Pamplona
044016	Conducción de carretillas elevadoras	25	07/05	04/06	9:00-14:00 s	Pamplona
096001	Envejecimiento en discapacidad	30	09/05	20/05	16:20-19:20 l-v	Pamplona
126002	Interpretación planos industriales	40	09/05	02/06	16:45-19:15 l-j	Pamplona
026002	Autocad 2D 2011	60	09/05	16/06	16:45-19:15 l-j	Pamplona
144002	Mecanografía, iniciación a la Informática: windows 7, word 2007	70	09/05	23/06	16:45-19:15 l-j	Pamplona
017001	Atención al/a cliente	20	09/05	24/05	19:20:00-22:00 l-j	Pamplona
124003	Inteligencia emocional	30	09/05	26/05	19:30-22:00 l-j	Pamplona
024001	Auditoría de cuentas ©	40	09/05	02/06	19:30-22:00 l-j	Pamplona
168001	Programación de aplicaciones web con ASP.Net	40	09/05	02/06	19:30-22:00 l-j	Pamplona
150001	Neumática Básica	40	09/05	07/06	19:30-22:00 l-j	Pamplona
086002	El sistema red de la seguridad social: on-line y winsuite ©	20	09/05	17/05	9:15-12:15 l-v	Pamplona
032001	Auxiliar de biblioteca y centros de documentación ©	120	09/05	17/06	9:15-13:15 l-v	Pamplona
121001	Iniciación a la Informática: windows 7, word 2007, internet, correo electrónico	70	13/05	25/06	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s	Pamplona

© Se realizará un cuestionario de selección dos semanas antes del inicio del curso de participantes con el fin de homogeneizar el grupo.

Financian:



Entidad solicitante:



Imparte:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: OFICINAS FOREM: Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves, y viernes de **9:30-14:30h.** Consulta nuestra página web www.foremnavarra.org o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados para este 1º semestre de 2011 dirigidos a trabajadores/as ocupados/as o en situación de desempleo.



Un acuerdo para garantizar el sistema público de pensiones

El pasado 2 de febrero CCOO, junto a UGT, las Organizaciones Empresariales y el Gobierno sellaba el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Un acuerdo fundamental y estratégico para el conjunto del país y para los trabajadores en particular, ya que consigue frenar las pretensiones recortadoras de derechos del Gobierno en materia de pensiones, consigue reforzar el papel de la negociación colectiva, consigue recuperar la ayuda de 400 euros a los parados sin subsidio y sitúa en el ámbito de la negociación temas estratégicos para avanzar en el cambio de modelo de crecimiento como lo son la política industrial, la política energética y la I+D+i.

Un acuerdo que en opinión de CCOO ha sido fruto de la movilización y la presión de los trabajadores cuyo exponente más claro fue la Huelga General del pasado 29 de septiembre. Tal y como aprobó el Consejo Confederado, con el acuerdo *“revalidamos el papel del sindicato como sujeto del conflicto social. Ponemos en valor el binomio presión-negociación. Demostramos que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos. Demostramos que la movilización es útil para la negociación porque permite resituar la relación de*

fuerzas. La presente negociación es un buen ejemplo de ello. Sin la huelga general pasada difícilmente se hubieran dado las condiciones para que el Gobierno hubiera mostrado disposición a la negociación y el acuerdo.”

La movilización ha sido la que nos ha permitido frenar las pretensiones del Gobierno. El acuerdo alcanzado en materia de pensiones es una reconducción sustancial de las propuestas del Gobierno en esta materia. Es un acuerdo coherente, pensado y diseñado para actuar sobre las necesidades y retos del sistema de pensiones, tanto en materia demográfica como financiación, y que refuerza su contributividad.

Con las medidas que hemos logrado introducir los sindicatos en este acuerdo, la edad de jubilación de referencia para la mayoría de los trabajadores seguirá siendo los 65 años, y no los 67 años de manera obligatoria como quería el Ejecutivo. Por tanto, frente al mero recorte de derechos se crea un nuevo sistema flexible de acceso a la jubilación. La salud y viabilidad del sistema público de pensiones interesa más que a nadie a los sindicatos y trabajadores y bajo esta lógica se ha rubricado el

acuerdo, garantizando el sistema público de pensiones para los próximos años y apuntalando su viabilidad y solvencia frente a quienes tenían intención de desmontarlo.

CCOO ha reafirmado su estrategia de presión-movilización para alcanzar un buen acuerdo y los trabajadores y trabajadoras así lo están valorando. De hecho, CCOO es el sindicato que más crece en representatividad ganando las elecciones sindicales en el periodo de concentración que comenzó el pasado septiembre. Asimismo crecemos en afiliación a un ritmo histórico, superando los 18.000 afiliados y configurándonos como una de las organizaciones más importantes de la Comunidad Foral. El respaldo de los trabajadores es fundamental porque en la medida que seamos más fuertes, tendremos más capacidad para defender más y mejor los intereses de la clase trabajadora. Éste es y será el objetivo que marque nuestra acción sindical.

Pentsioen Sistema Publikoa bermatzeko CCOO sindikatuak akordioa zinatuzuen pasa den otsailean.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social

Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones

Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

Pilar Osés
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

ACTUALIDAD SINDICAL

5

Pacto Social frente a la crisis

ACTUALIDAD SINDICAL

El Sistema Público de Pensiones blinda su futuro

10

ACTUALIDAD SINDICAL

Guía Útil para entender la Reforma de las Pensiones

12

ELECCIONES SINDICALES

CCOO sigue creciendo tanto en representatividad como en afiliación

20-21

FEDERACIONES

Un acuerdo histórico para los trabajadores del campo.

22

CENTRALES

Entrevista con Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO.

16-19

FEDERACIONES

Brutal intento de agresión a los derechos de los trabajadores de INASA.

24

FEDERACIONES

Parálisis en la Negociación del Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra.

26

3 EDITORIAL **6** a **13** ACTUALIDAD SINDICAL **15** a **21** ELECCIONES SINDICALES **22** a **29** FEDERACIONES **31** MOMENTO SINDICAL



Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones.

Pacto social frente a la crisis

El pasado 2 de febrero los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno alcanzaron un acuerdo sobre pensiones, políticas activas de empleo, negociación colectiva, política industrial, energética e I+D+i y sobre los empleados públicos. Para CCOO se ha alcanzado un acuerdo global equilibrado fruto de la presión y la movilización.

El 2 de febrero CCOO junto a UGT, las organizaciones empresariales y el Gobierno procedían a la firma del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Un gran pacto global que hace más fuerte y solvente el sistema público de protección social, recupera la ayuda económica a los parados que hayan dejado de percibir cualquier tipo de prestación y reforma la estructura de la negociación colectiva.

El acuerdo se fundamenta en una declaración conjunta que, además de los temas citados, avanza una propuesta sobre política industrial, energética e I+D+i, así como la reapertura de la mesa de la Función Pública.

“Sin la huelga general del 29-S difícilmente se hubieran dado las condiciones para que el Gobierno hubiera mostrado disposición a la negociación y el acuerdo”

Para CCOO el acuerdo “blinda” el sistema público de pensiones y neutraliza la pretensión del Gobierno de imponer la jubilación obligatoria y generalizada a los 67 años, además de conseguir importantes avances en materia de políticas activas de empleo, negociación colectiva y política industrial. Avances que se han conseguido materializar gracias a la capacidad de presión y movilización de los sindicatos donde se encuadra el éxito de la huelga general del 29 de septiembre.

Irailak 29 an eginiko grebarik gabe, Gobernuaren jarrera aldatzea oso zaila izango zen.



Un Acuerdo necesario en un contexto adverso

Las negociaciones con el Gobierno se han llevado a cabo en un contexto particularmente adverso: pocas perspectivas de crecimiento económico para 2011, porcentajes de desempleo superiores al 20%, además de las presiones de los mercados internacionales y de la UE apostando por los planes de ajuste “duro”, y de las pretensiones del Gobierno de reformar, con o sin acuerdo, el sistema público de pensiones; de promover una reforma de la negociación colectiva donde se hacía eco de las peticiones de la patronal; suprimir el PRODI o de acelerar el proceso de desamortización de las cajas de ahorro.

En este contexto, la movilización ha sido determinante para resituar la relación de fuerzas. El desgaste que para el Gobierno y para las expectativas electorales del

PSOE ha supuesto la huelga general del pasado 29 de septiembre, así como el anuncio de una posible nueva convocatoria, junto a la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas, abrieron un nuevo escenario más favorable a la negociación, con el que no se contaba cuando se abordó la reforma laboral.

Junto a la presión y la movilización, CCOO ha venido promoviendo, desde mayo de 2009, un Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social que tenía como ejes: proteger a las personas, reactivar la economía y promover el cambio de patrón de crecimiento y consolidar nuestro sistema de protección social. Y en esta lógica se incardinan los contenidos del acuerdo alcanzado por sindicatos, patronal y Gobierno.



Contenidos del Acuerdo

El Acuerdo Social y Económico es un pacto global que aborda 5 materias de forma equilibrada



Empleo:

Se recupera la ayuda a los parados sin subsidio

Se recupera la "ayuda" para todos aquellos parados y paradas que hayan dejado de percibir

cualquier tipo de prestación, sin que ésta esté vinculada a la formación. Se ha conseguido recuperar el concepto de derecho subjetivo, de carácter estatal y, por tanto, gestionado por los servicios públicos de empleo, sin límite de edad y vinculada al itinerario personal de cada desempleado.



Negociación colectiva:

Se refuerza el papel del convenio sectorial

En materia de negociación colectiva se acotan los márgenes por los cuales deberá transcurrir la negociación de la reforma de la estructura de la negociación colectiva.

Se refuerza el papel del convenio sectorial y la participación sindical en la flexibilidad negociada. Se evitan los riesgos de ir hacia la individualización de las relaciones laborales que hubiera supuesto el desplazar toda la negociación a la empresa, máxime si se tiene en cuenta el grado de atomización empresarial de nuestro país.

Se impide, al mismo tiempo, la pretensión de CEOE y del Gobierno de que los convenios, una vez expirado su ámbito temporal, se tuvieran que negociar partiendo de cero (suprimir la ultratractividad). CCOO dinamizará la negociación colectiva para 2011 poniéndola en relación con el ANC y, por tanto, en defensa del poder adquisitivo y del empleo.



Pensiones:

Se garantiza la viabilidad del sistema público de pensiones

Los sindicatos han reconducido las principales propuestas del Gobierno que hubieran supuesto un grave perjuicio para las expectativas de pensión de los trabajadores y trabajadoras y un profundo debilitamiento del conjunto del sistema.

No habrá una única edad de jubilación a los 67 años. Se mantiene la jubilación a los 61 y a los 65 (con una horquilla de jubilación entre 61 y 67 años), la jubilación parcial y se instaura una nueva figura como derecho subjetivo de jubilación voluntaria a los 63 años.

Se garantiza la sostenibilidad futura del sistema actuando, como plantearon los sindicatos, en ingresos y no sólo en los gastos, evitando comportamientos insolidarios y perjudiciales para el conjunto del sistema.

La ampliación del período de cálculo de 15 a 25 años, que perjudicará levemente a los trabajadores con carreras de cotización más largas,

estables y con mejor evolución de los salarios, **favorecerá a los colectivos más golpeados por el desempleo** y a los que ven descender sus salarios en los últimos años de su vida laboral. Asimismo, la ampliación de los años de cotización necesarios para alcanzar el 100% de la pensión viene acompañada de la regulación de compensaciones para los colectivos más vulnerables, como son los jóvenes en periodo de formación y las personas que interrumpen su vida laboral para el cuidado de hijos.

También se compromete **la integración de regímenes especiales** en el Régimen General y el proceso de separación de fuentes de financiación, así como la regulación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para los colectivos que están sujetos a trabajos pesados, tóxicos y peligrosos.

El acuerdo permite **validar el papel del Pacto de Toledo** y la negociación con los agentes sociales como los ámbitos propios para acometer reformas pactadas en materia de pensiones, evitando el cuestionamiento al que se les había sometido desde el Gobierno e importantes grupos de presión.



4. Política industrial, energética e I+D+i

En la declaración general se hacen referencias, para ulteriores negociaciones, a temas estratégicos como la política industrial, la política energética, los temas de I+D+i; el objetivo, cambiar de manera efectiva el patrón de crecimiento de la economía española, y a generar empleos de calidad.



5. Empleados públicos

Se remite a un marco específico de negociación sobre la Función Pública lo referente al desarrollo del Estatuto Básico, el Acuerdo de empleados públicos y las clases pasivas. De esta forma, recuperamos un ámbito de interlocución fundamental cual es el de los empleados y empleadas públicos.

Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones.

Un acuerdo respaldado por el consejo confederal

El Consejo Confederal de CCOO, máximo órgano de dirección del sindicato, ratifica por 164 votos a favor, 17 en contra y 1 abstención el principio de acuerdo sobre pensiones, políticas activas de empleo y negociación colectiva.

El máximo órgano de dirección de CCOO, reunido en sesión extraordinaria el pasado mes de febrero, ratificó por amplia mayoría el principio de acuerdo alcanzado por los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno sobre pensiones, políticas activas de empleo y negociación colectiva. Con 164 votos a favor, 17 en contra y una abstención, el Consejo Confederal aprobó una resolución en la que se valora el resultado de la negociación, y se apuesta decididamente por el acuerdo global



ILP y Reforma Laboral: el conflicto continúa

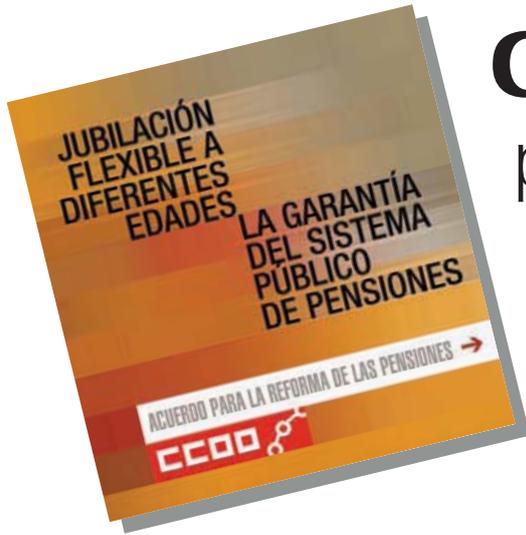
La resolución aprobada por el Consejo Confederal reafirma la estrategia del sindicato de intensificar la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral. Una estrategia que se verá reforzada con la campaña para conseguir cambiar la Ley de la Reforma Laboral impuesta, y cuyos resultados se miden en más paro y mayor temporalidad. **CCOO ya ha iniciado la recogida de firmas para que la ILP "por el empleo estable y con derechos" llegue al Parlamento para rectificar la reforma laboral.**

Asimismo, CCOO seguirá reclamando una reforma del sistema financiero que garantice el flujo del crédito a familias y empresas, de manera que se dinamice el consumo y la actividad económica. La necesidad de incrementar los recursos para promover políticas de estímulo a la economía obliga a seguir reclamando una política fiscal con mayor capacidad recaudatoria y más equitativa, que, junto a la reforma del sistema financiero, contribuya a la reactivación económica y al cambio de patrón de crecimiento.



Demostramos que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos. Demostramos que la movilización es útil para la negociación porque permite resituar la relación de fuerzas. La presente negociación es un buen ejemplo de ello. Sin la huelga general pasada difícilmente se hubieran dado las condiciones para que el Gobierno hubiera mostrado disposición a la negociación y el acuerdo."

Resolución del Consejo Confederal de CCOO. 1 de febrero de 2011.



Campaña informativa para explicar la reforma de las pensiones

Más de 600 cuadros de CCOO participan en la asamblea informativa organizada por el sindicato para explicar los contenidos de la Reforma de las Pensiones.

El pasado 18 de febrero más de 600 delegados del sindicato participaban en una asamblea informativa que contó con la intervención de Carlos Bravo, Secretario Confederal de Seguridad Social y José María Molinero, Secretario General del sindicato en Navarra.

La asamblea enmarcada dentro de la Campaña Informativa que CCOO está desarrollando para explicar en profundidad los contenidos de la Reforma sirvió para contrastar impresiones y aclarar dudas entorno al resultado final del Sistema Público de Pensiones.

Carlos Bravo situó la importancia del acuerdo y la necesidad de que los dele-

“CCOO ha desplegado una importante campaña informativa con la celebración de asambleas y la edición de trípticos informativos donde se explica en profundidad los efectos de la reforma de las pensiones.”

gados dispusieran de las herramientas necesarias para extender la información y explicar al conjunto de la población trabajadora la virtualidad de un acuerdo que neutraliza el recorte de derechos plante-

ado por el Gobierno y garantiza el futuro del Sistema Público de Pensiones “Los trabajadores y trabajadoras tienen que saber que nos encontramos ante un buen acuerdo, que hemos conseguido reconducir las posiciones del Gobierno y que hemos apuntalado la viabilidad del Sistema frente a quienes tenían intención de desmontarlo” sentencio Carlos Bravo.

Pentsioen erreforma azaltzeko CCOO sindikatuak kanpaina informatibo zabal bat martxan jarri du.





**ELA
miente**

Frente a la manipulación, información

CCOO denuncia que ELA está difundiendo información falsa sobre la reforma de las pensiones

CCOO de Navarra está alertando a la población trabajadora sobre una publicación con contenidos falsos que el sindicato ELA está distribuyendo por las empresas de la Comunidad Foral en relación a los efectos de la Reforma de las Pensiones. ELA está utilizando datos falsos y erróneos intencionadamente para desinformar y generar alarma entre los trabajadores sobre supuestos casos de jubilación.

Por ejemplo, en la publicación se exponen tres casos concretos donde se afirma que los trabajadores jubilados perderían entre 530 euros y 146 euros mensuales, cuando un cálculo riguroso y veraz de los supuestos planteados demuestra que la pérdidas reales en la cuantía de la pensión en cualquiera de los tres casos son mínimas (Entre 8 y 30 euros).

Además, ELA solo se fija en los reducidos casos donde puede haber mermas mínimas, mientras que obvia y oculta información sobre el resto de casos donde las pensiones mejoran sustancialmente.

“CCOO anima a todos los trabajadores que quieran conocer como le va a afectar la Reforma de las Pensiones a que acudan a las sedes del sindicato donde se les asesorará con información veraz sobre los efectos de la reforma.”

CCOO quiere denunciar “la gravedad de este hecho, ya que ELA está falseando y manipulando la realidad con el único objetivo de generar una alarma innecesaria entre los trabajadores sobre falsos supuestos de jubilación, y de paso atacar al sindicalismo confederal que ha hecho posible un acuerdo que neutraliza las propuestas iniciales del Gobierno y garantiza la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones”.

Para CCOO, este tipo de actitudes demuestran que “sindicatos como ELA no tienen escrúpulos en utilizar la mentira como estrategia permanente para tratar de engañar e intoxicar a la población trabajadora”. Según el sindicato “engañar a los trabajadores no es defenderlos, es todo lo contrario: es utilizarlos para otro tipo de fines que nada tienen que ver con los intereses de clase”.

Carlos Bravo. SECRETARIO CONFEDERAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

“La edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años”

El acuerdo alcanzado en materia de pensiones es una reconducción sustancial de las propuestas del Gobierno en esta materia. Es un acuerdo coherente, pensado y diseñado para actuar sobre las necesidades y retos del sistema de pensiones, tanto en materia demográfica como financiación, y que refuerza su contributividad.

Con las medidas que hemos logrado introducir los sindicatos en este acuerdo, la edad de jubilación de referencia para más de la mitad de los trabajadores seguirá siendo los 65 años, y no los 67 años de manera obligatoria como quería el Ejecutivo.



Por tanto, frente al mero recorte de derechos se crea un nuevo sistema flexible de acceso a la jubilación que permitirá a los trabajadores y trabajadoras poder jubilarse anticipadamente y de forma voluntaria a partir de los 63 años, sin necesidad de que medie un despido o estar en paro; se mantiene la jubilación parcial a los 61 años; se garantiza que con 65 años se podrá cobrar el 100% de la pensión con 38 años y medio cotizados, o bien llegar hasta los 67 donde obtendrán el 100% con 37 años cotizados.

Además, el acuerdo recoge importantes avances para mujeres y jóvenes, colectivos con más dificultades en el mercado de trabajo, y por tanto a la hora de cotizar al sistema público de pensiones, ya que se reconocerán períodos de cotización por nacimiento de hijos o adopción, así como por participar en programas formativos.

La salud y viabilidad del sistema público de pensiones interesa más que a nadie a los sindicatos y trabajadores; y en este sentido, un buen ejercicio de reflexión podría consistir en comparar la reforma de las pensiones que pretendía imponer el Gobierno (jubilación obligatoria a los 67 años, 41 años de cotización, eliminar la jubilación parcial, suprimir derechos subjetivos de jubilación) y el contenido del acuerdo alcanzado. Con este acuerdo se garantiza el sistema público de pensiones para los próximos años y se apuntala su viabilidad y solvencia frente a quienes tenían intención de desmontarlo.



Reforma de las Pensiones

El Sistema Público de Pensiones blinda su Futuro

CCOO logra en la negociación que la jubilación no sea obligatoria y para todos a los 67 años como pretendía el Gobierno. Con el acuerdo, la edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años. En las siguientes líneas se explican las principales novedades del acuerdo.

Las reformas del sistema de pensiones son necesarias para garantizar las pensiones actuales y la posibilidad de que las cobren en el futuro los que hoy son más jóvenes, no para calmar a los mercados. El reto es afrontar el pago del doble de pensiones con las suficientes garantías para mantener la amplia cobertura actual y cuantías medias cada vez mejores. Las reformas además suavizan los esfuerzos y los reparten de forma más equilibrada entre generaciones.

La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Gobierno. De propuestas iniciales basadas en un recorte lineal de gasto que afectaba sobre todo a los trabajadores por cuenta ajena, hemos conseguido poner en marcha medidas alternativas que suponen un reparto más justo entre trabajadores, autónomos y empresarios (ver cuadro 1).

El Acuerdo de Pensiones supone “blindar” las pensiones del sistema público de reparto frente a los que defendían sustituirlo por un sistema privado o uno “mixto” con capitalización obligatoria. Supone compartir los riesgos entre todos sin dejar de reconocer las contribuciones de cada uno, frente a la alternativa de la individualización que favorece a quien tiene mayor renta.

El acuerdo **garantiza el modelo de reformas en el marco del Pacto de Toledo**, medidas negociadas con sindicatos y empresarios y no por imposición de ningún Gobierno.

Akordioarekin jubilazio adina ez da guztiontzat 67 urtekoa izango Gobernuak hasieran nahi zuen bezala.





El Acuerdo ha conseguido corregir las pretensiones del Gobierno

Materias	Antes	Con el acuerdo	Sin el acuerdo (tal como quedaría con pacto entre el Gobierno con CiU y PNV)
Acceso a la jubilación	15 años (50% pensión)	15 años(50% pensión)	Entre 18 y 25 años
Jubilación parcial	61 años	61 años	Eliminar o reducir hasta hacerla marginal (contrato relevo)
Jubilación a los 61 años (En situación de crisis, ERE, etc.)	61 años	61 años	Eliminar o reducir hasta hacerla marginal
Nueva Jubilación voluntaria a los 63 años	No existía	33 años de cotización	No se contemplaba
Jubilación a los 65 (con el 100% de la pensión)	35 años cotizados	38,5 años de cotización	41 años de cotización
Jubilación a los 67 (con el 100% de la pensión)	-	37 añosde cotización	41 años de cotización
Periodo de cálculo	15 años	Ampliación gradual hasta los 25 años	Toda la vida laboral
Periodo para obtener pensión completa 100% base reguladora	35 años	37 años exigibles progresivamente hasta el 2027	41 años
Incentivos sistemas de pensiones privados	Sistema de reparto	Apuesta por el Sistema de reparto	Extender los sistemas privados de pensiones
Procedimiento de reformas del sistema	El Pacto de Toledo	Pacto de Toledo sigue vigente	Sustituir el Pacto de Toledo (negociación con sindicatos y empresarios) por una comisión de expertos.

Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema de modo que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

- **Se mantiene el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión en 15 años** (beneficia especialmente a mujeres y trabajadores con carreras de cotización discontinuas).
- Se crean nuevas medidas que **incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes**, para ayudar a completar carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación.
- **Se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos a mínimos** y se reafirma el compromiso de financiarlos con aportaciones del Estado, lo que liberará para el sistema **más de 4.000 millones de euros anuales**.

- Se determina como **colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada** para los que se mejorará especialmente las pensiones mínimas.

Se ha impuesto la lógica sindical en la reforma: medidas equilibradas que operen sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos de quienes planifican su pensión de forma insolidaria:

- **Más ingresos:** compromiso mejora de las bases de cotización de los regimenes especiales, autónomos y bases máximas, integración Régimen Agrario y Empleadas de Hogar, mantenimiento de las cotizaciones y mejora de cotización en jubilación parcial.
- **Gasto más equitativo:** en lugar de recorte lineal, medidas ligadas a la contributividad (en lugar de 67 años para todo el mundo, permitir la jubilación a los 65 a quienes han cotizado más, y posibilitar la jubilación anticipada con coeficientes reductores).



- **Evitar comportamientos insolidarios:** medidas que impiden la planificación que podían hacer legalmente algunos colectivos (ampliación del periodo de cálculo sirve para que no se pueda "planificar" la pensión máxima), afloramiento de la economía sumergida (integración del régimen agrario y empleadas de hogar).

Medidas equilibradas. Todas las reformas que suponen algún tipo de endurecimiento se han compensado con medidas adicionales de mejora o los efectos se han repartido de forma equitativa.



Guía útil para entender los efectos de la Reforma de las Pensiones

Los contenidos acordados suponen importantes cambios en el Sistema Público de Pensiones. Para interpretarlos mejor, CCOO ha elaborado materiales informativos donde se explican las principales modificaciones y cómo nos afectarán en nuestras futuras jubilaciones. Este es un resumen de los principales cambios.

¿Nos tendremos que jubilar todos obligatoriamente a los 67 años?

No, eso era lo que pretendía el Gobierno y lo que CCOO ha logrado reconducir. En lugar de aceptar el retraso obligatorio y generalizado para todos a los 67 años, se crea una nueva fórmula de jubilación flexible, vinculada al esfuerzo de cotización de cada uno y su situación profesional. A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 años hasta 67 años).

Entonces, ¿nos podremos seguir jubilando a los 65 años con el 100% de la pensión?

Sí. La edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años. Para ello se necesitarán

38 años y 6 meses cotizados. Si realizamos una estimación con las carreras profesionales actuales, la mayoría de los trabajadores podrá seguir jubilándose a los 65 años.

La edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años.

¿Y si quiero prolongar mi vida laboral por encima de los 67 años?

Hay una mejora de los incentivos para el alargamiento de la vida laboral, entre un 2 y un 4% por cada año adicional de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación.

¿Desaparece la jubilación anticipada?

No. Se garantiza el acceso a la jubilación anticipada a los 61

años para aquellos trabajadores que pierdan el empleo por causa de crisis (EREs, despidos colectivos o plurales por causas económicas, procesos concursales, etc.).

Además, se crea un nuevo derecho subjetivo de jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años. A partir de ahora los trabajadores se podrán jubilar voluntariamente a los 63 años sin que tenga que mediar la intervención del empresario como ocurría hasta ahora

Se crea un nuevo derecho subjetivo a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años.

¿Que sucede con el acuerdo de prejubilaciones que tengo en mi empresa?

La Reforma no afecta a lo ya pactado en convenios colectivos, acuerdos de empresa o EREs. Es decir, los acuerdos vigentes en el marco de las empresas en materia de prejubilaciones mantendrán su vigencia.

¿Desaparece la jubilación parcial?

No. La jubilación parcial se mantiene, con los mismos requisitos para los trabajadores pero exigiendo la cotización íntegra por el trabajador relevado y el relevista.

¿Se crean nuevas medidas para favorecer a mujeres y jóvenes?

Sí. Hay nuevas medidas para favorecer a mujeres y jóvenes, de modo que se facilite el acceso a los nuevos requisitos en los años de cotización exigidos para alcanzar la pensión completa:

- En el caso de **mujeres y hombres** con hijos: Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción (9 meses por hijo). Además se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.
- En el caso de **jóvenes y estudiantes**: los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social. Además se crean convenios especiales para cotizar durante becas y programas de formación.

La reforma incorpora medidas para favorecer a colectivos que podrían tener más dificultades de acumular carreras largas de cotización, sobre todo a mujeres y jóvenes.

¿Cuántos años debo cotizar para cobrar pensión?

Se mantiene igual que ahora. Se seguirá exigiendo un míni-

Edad	Tipo de jubilación
61 años	Jubilación anticipada en situación de crisis en la empresa
61 años	Jubilación parcial (contrato de relevo)
63 años	Nueva jubilación voluntaria (NO se exige cotización antes del 1/1/1967) A los 61 años con 2 años de paro en caso de Despido Improcedente
65 años	Jubilación con el 100% de la pensión con 38,5 años de cotización
67 años	Jubilación con el 100% de la pensión con 37 años de cotización
En función de la ocupación	Catálogo de profesiones tóxico-penosas con jubilación anticipada y 100% de la pensión



mo de 15 años cotizados para tener derecho a pensión (50%). Para cobrar el 100% habrá que cotizar 37 años. Quienes tengan carreras laborales intermedias cobrarán un porcentaje proporcionalmente.

El mantenimiento del requisito de cotizar 15 años para generar derecho a pensión beneficia especialmente a quienes tengan carreras de cotización más cortas (mujeres).

¿Cómo queda el periodo de cálculo de mi pensión?

El periodo de cálculo se amplía de los 15 hasta los 25 últimos años cotizados, frente a la pretensión del Gobierno de tener en cuenta toda la vida laboral. Al igual que el resto de medidas la ampliación se realizará de forma progresiva, en este caso, de los actuales 15 a razón de uno más por cada año natural, entre 2013 y 2022.

Periodo de cómputo para la base reguladora:

2013	16 años
2014	17 años
2015	18 años
2016	19 años
2017	20 años
2018	21 años
2019	22 años
2020	23 años
2021	24 años
2022	25 años

¿Perderé pensión al ampliarse a 25 años el periodo de cálculo?

No necesariamente. La ampliación del periodo de cálculo a 25 años tendrá efectos dispares en función del salario que haya tenido cada trabajador. Cuanto menor haya sido el crecimiento de sus salarios más se incrementará la expectativa de su pensión, y viceversa.

- Es neutra para los trabajadores que cotizan siempre

en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación, por ejemplo, mediante cláusulas de revisión salarial en los convenios (la pensión ni mejora ni empeora).

- Impacto positivo para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (crecerá hasta en un +33%).
- Merma moderada en los trabajadores que han visto crecer sus salarios en la media del sistema (un +0,8% por encima de la inflación), podrán experimentar una merma moderada de su expectativa de pensión (entre un -2% y -4%).

¿Me van a aplicar las medidas de forma inmediata?

No. Todas las medidas comenzarán a aplicarse en 2013 pero de forma progresiva hasta el año 2027. Es decir, tanto el retraso en la edad de jubilación, como la ampliación del periodo de cálculo se realizará de forma gradual hasta completarse en el año 2027.

La edad de jubilación con el 100% de la jubilación sin tener 38,5 años cotizados:

2012	65 años
2013	65 años y 1 mes
2014	65 años y 2 meses
2015	65 años y 3 meses
2016	65 años y 4 meses
2017	65 años y 5 meses
2018	65 años y 6 meses
2019	65 años y 8 meses
2020	65 años y 10 meses
2021	66 años
2022	66 años y 2 meses
2023	66 años y 4 meses
2024	66 años y 6 meses
2025	66 años y 8 meses
2026	66 años y 10 meses
2027	67 años



¿Habrá condiciones especiales de jubilación para trabajos penosos?

Sí. Los trabajos que tengan condiciones penosas, insalubres, peligrosas o tóxicas tendrán condiciones especiales para acceder a la jubilación anticipada. Habrá un catálogo de estas profesiones en el Real Decreto que regule la reforma de las pensiones.

¿Se podrán compensar las lagunas de cotización?

Sí. Las correspondientes a los primeros 24 meses de lagunas, con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma; adicionalmente se establecerán fórmulas para que se reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores a los utilizados en el periodo de cálculo para el relleno de lagunas.

¿Que pasa con los funcionarios?

Los funcionarios que coticen al Régimen General de la Seguridad Social podrán jubilarse anticipadamente con 63 años, con los coeficientes reductores correspondientes.

¿Y con los trabajadores del Régimen Especial Agrario?

Los trabajadores del REASS se integran en el Régimen General de la Seguridad Social a través de un sistema que asegura la equiparación de sus prestaciones. Con este acuerdo se cumple con una de las reivindicaciones históricas de CCOO y los trabajadores del campo.

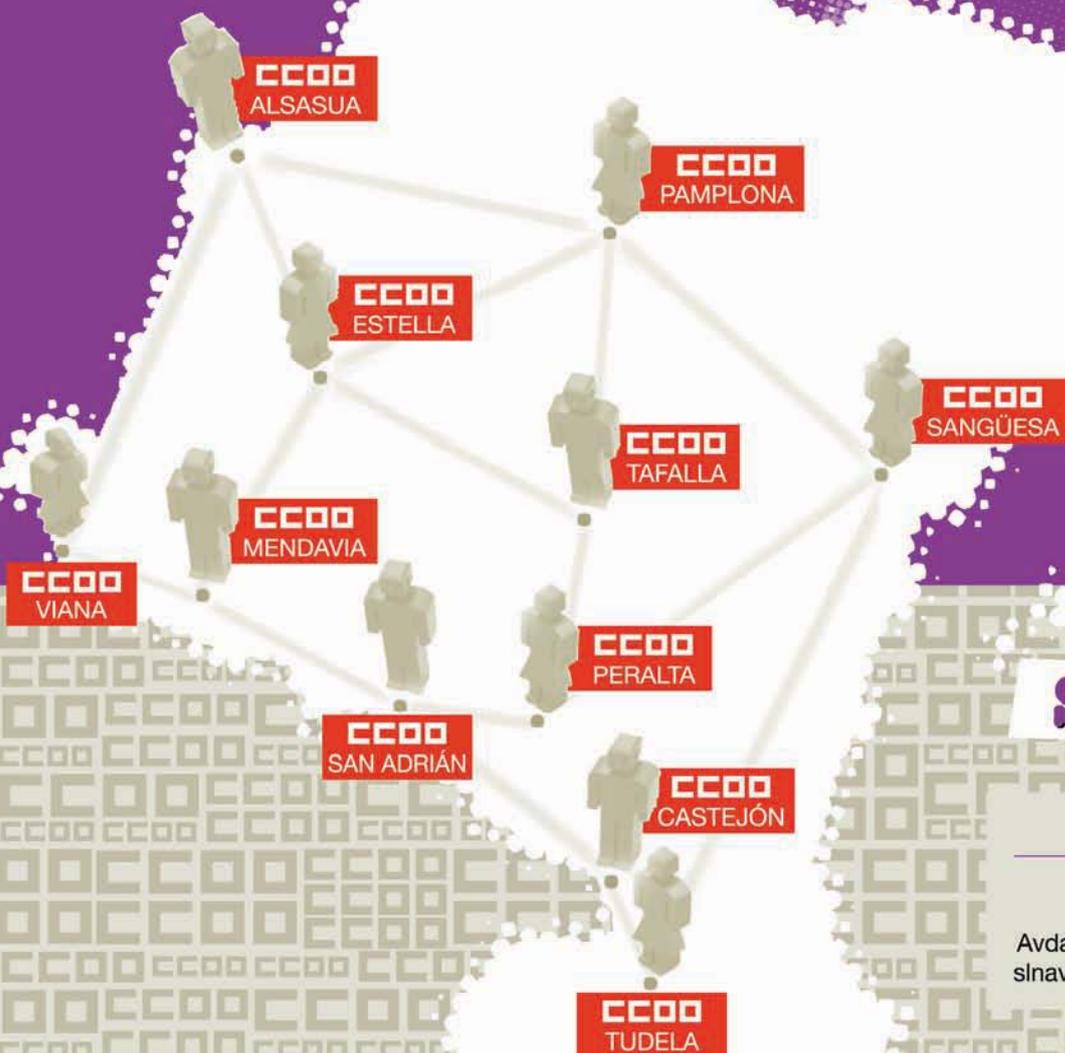
¿Y con los mutualistas?

No hay cambios para los mutualistas. Aquellos que cotizan antes de 1967 podrán continuar jubilándose con 60 años.

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

IT 11/2010
Con la financiación de:

CC OO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



La **Reforma** mejorará las **pensiones** de **muchos** trabajadores

La Reforma de las Pensiones hace especial hincapié en mejorar la situación de aquellos colectivos con más dificultades como las mujeres, los jóvenes o los trabajadores que han perdido su empleo en los tramos finales de su vida laboral.

El sistema de pensiones está plenamente interrelacionado con el mercado de trabajo. Aquellas personas que consiguen mantener trayectorias laborales estables son quienes presentan mejores condiciones a la hora de pasar a la jubilación al ser quienes presentan unas carreras de cotización más regulares. Por ello,

para mejorar la situación de aquellos colectivos que más dificultades han presentado en su relación laboral, la reforma incorpora elementos correctores que tratan de favorecer su situación.

Exponemos alguno de ellos:

<p>Fermín Ha trabajado toda la vida de soldador en una empresa del sector industrial, con una base de cotización regular de 2.000€ mensuales. Con 52 años y tras pasar por un ERE pierde su empleo, empeorando significativamente sus expectativas de pensión.</p> 	<p>ANTES DE LA REFORMA</p> <p>Con el periodo de cálculo de la Base Reguladora: 15 años Base mínima por subsidio + - 900€ le quedaría finalmente una pensión de = 771,43 €</p>	<p>CON LA REFORMA</p> <p>Con el periodo de cálculo de la Base Reguladora: 25 años Base mínima por subsidio + - 900€ le quedaría finalmente una pensión de = 1.148,57€</p>
<p>RESULTADO</p> <p>Gracias a la reforma de las Pensiones, los trabajadores que han perdido su empleo en el último tramo de su vida laboral mejorarán sustancialmente sus pensiones. En el caso de FERMÍN, su pensión mejorará en 377,14 euros mensuales, lo que supone un incremento del 49%</p>		
<p>Leire es licenciada universitaria en Empresariales. Entre los 26 y los 28 años fue becaria en una multinacional afincada en Navarra. De los 28 a los 38 años paso a ser trabajadora por cuenta ajena en dicha empresa. Tras disfrutar de una excedencia por cuidado de hijo de 3 años de duración y tras un paréntesis en su vida laboral vuelve a trabajar por cuenta ajena entre los 55 y los 57 años.</p> 	<p>ANTES DE LA REFORMA</p> <p>Leire suma 14 años de cotización, por lo tanto no tenía derecho a la prestación de jubilación por no reunir el periodo de carencia genérico. (15 años).</p>	<p>CON LA REFORMA</p> <p>Con la reforma suma 17 años de cotización, al computarse tanto el periodo de becaria, como la excedencia por cuidado de hijo, hasta 3 años. Por tanto, ahora si tendrá derecho a la jubilación.</p>
<p>RESULTADO</p> <p>Leire no se podía jubilar con la anterior norma y si podrá hacerlo con la nueva. La Reforma mejora sustancialmente su situación.</p>		
<p>Iñaki tiene 63 años y es trabajador en una empresa de servicios.</p> <p>Javier va a cumplir 63 años y es empleado público en un ayuntamiento de la comarca de Pamplona.</p> 	<p>ANTES DE LA REFORMA</p> <p>Iñaki no podía jubilarse anticipadamente a no ser que la empresa entrara en crisis y el empresario le despidiera.</p> <p>Javier no podía jubilarse en ninguno de los casos.</p>	<p>CON LA REFORMA</p> <p>Ambos se pueden jubilar voluntariamente sin que medie la intervención del empresario con un coeficiente reductor de 7,5% por cada año que se acceda antes de la edad legal.</p>
<p>RESULTADO</p> <p>Con la antigua norma ni Iñaki ni Javier podían jubilarse anticipadamente. La reforma de las pensiones les reconoce un nuevo derecho subjetivo de jubilación anticipada y voluntaria a los 63 años.</p>		



Entrevista a Ignacio Fernández Toxo:

“El acuerdo blindas las pensiones, encauza la negociación colectiva y garantiza la protección a los parados”

CCOO afronta una nueva etapa tras la reciente firma del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones alcanzado entre sindicatos, empresarios y Gobierno. Para profundizar en los contenidos y la trascendencia del acuerdo y analizar la situación general hablamos con **Ignacio Fernández Toxo**, Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



¿Por qué hemos impulsado este acuerdo? ¿Por qué es tan importante este acuerdo para los trabajadores de este país?

Tras la huelga general se abrió un nuevo escenario social y político que era necesario traducir en alternativas de diálogo para encontrar soluciones a los graves problemas que tenía el país. CCOO advirtió al Gobierno que o se abordaba un nuevo proceso de diálogo social para cambiar el rumbo de algunas políticas – pensiones, negociación colectiva, mercado de trabajo- o el conflicto social seguiría abierto. El Gobierno primero dudó, lo que llevó a los sindicatos a mantener la tensión social y convocar movilizaciones –paros y asambleas en los centros de trabajo el 15 de diciembre; manifestaciones en todo el país, el 18 de diciembre-, para más tarde aceptar la propuesta sindical de activar el diálogo social en torno a un programa de trabajo que trascendiera al conocido enfrentamiento de Gobierno y sindicatos sobre la reforma laboral. Ésta la seguiríamos combatiendo en la calle y con capacidad de iniciativa política –presentación de la ILP-, pero retos como las pensiones, la negociación colectiva, las políticas activas de empleo, la política industrial o el restablecimiento de la actividad de la Mesa de la Función Pú-

blica, exigían el compromiso de los interlocutores sociales y del Gobierno para enviar una señal clara y de confianza a la sociedad y a los trabajadores. Y eso fue lo que hicimos.

“Con el acuerdo enviamos una señal clara y de confianza a la sociedad y a los trabajadores”

El Acuerdo Social y Económico (ASE) finalmente alcanzado es de gran trascendencia para blindar el sistema público de pensiones –son muchos los que buscan desesperadamente su privatización-, para encauzar la reforma de la negociación colectiva, para impulsar nuevas políticas activas de empleo y de protección a las personas en paro –se regula una nueva prestación de 400 euros a los parados que hayan agotado el subsidio-, para sentar las bases de una política industrial y energética con atención a la inversión en I+D+i, para que los empleados públicos recuperen su capacidad de negociación. No hacerlo en medio de una crisis económica que sigue siendo muy grave hubiese sido una irresponsabilidad, y por eso los sindicatos tomamos la iniciativa e impulsamos el acuerdo.

El acuerdo se firma en un contexto difícil. ¿Cuáles son los elementos que lo han hecho posible?

En primer lugar, la huelga general del 29 de septiembre. Su digestión fue lenta y en ocasiones compleja, pero acabó dando sus frutos. En segundo lugar, el ejercicio de responsabilidad e inteligencia del movimiento sindical, en medio de una crisis que golpea con fuerza a los sectores más débiles de la sociedad y que, a la vez, mina la credibilidad de nuestra economía.

En tercer lugar, al estrepitoso fracaso de la política económica y laboral del Gobierno – con la reforma laboral se sigue destruyendo mucho empleo y crece la dualidad del mercado de trabajo-. Y finalmente, al nuevo tiempo abierto en la cúpula patronal con un presidente dispuesto a dialogar con mayor pragmatismo. Todo ello propició un clima de diálogo que no se daba desde hacía casi un año. Portavoces económicos y políticos atribuyeron buena parte del acuerdo a las presiones de la Unión Europea y de las instituciones financieras. CCOO solo pensaba en los intereses de la inmensa mayoría de la sociedad y más concretamente, en los de aquellos sectores de trabajadores que peor está tratando la crisis.



Pensiones: “hemos parado el golpe de quienes pretendían sustituir derechos por negocio”

La Reforma de las Pensiones blindó el sistema público de pensiones frente a quienes pretendían desmontarlo. ¿Cuáles son las principales virtudes de la reforma?

La hostilidad de los medios de comunicación más conservadores con el movimiento sindical y el impacto de las políticas de desregulación y de atención al sistema financiero en otros medios de comunicación más cercanos al Gobierno, confluyeron para devaluar un acuerdo de gran trascendencia social y política. En nuestro país la conspiración para debilitar el sistema público de pensiones e imponer un sistema mixto o directamente la privatización del mismo, no es cualquier cosa. Procede de sectores poderosos de la economía y las finanzas que luchan por sustituir derecho por negocio. Haber parado ese golpe es el primer éxito de la re-

forma de las pensiones. Hoy podemos decir, con más garantías que hace unas semanas, que los trabajadores cuando se jubilen recibirán una prestación pública que les pagará el Estado.

Con la reforma de las pensiones saldrán ganando los trabajadores, pero sobre todo aquellos colectivos como jóvenes y mujeres a los que peor trata el mercado de trabajo

Por otro lado, ignorar que el sistema público de pensiones, con o sin crisis económica, necesitaba reformas para hacerlo más sólido y viable, era apostar por el suicidio, y por el mejor atajo hacia su desaparición. Es a los trabajadores y al movimiento sindical a quién más le interesa disponer de un sistema público de

pensiones seguro. En un futuro no tan lejano tendremos que pagar más pensiones, durante más tiempo y de mayor cuantía, y hacen falta recursos públicos para hacerlo posible. Por eso, CCOO lleva tiempo advirtiendo de esta situación y criticando la improvisación y ligereza del Gobierno que no ha parado de ofrecer ocurrencias en lugar de alternativas solventes. No nos cabe ninguna duda de que con la reforma de las pensiones que hemos alcanzado saldrán ganando los trabajadores, pero sobre todo aquellos colectivos como jóvenes y mujeres a los que peor trata el mercado de trabajo. Todas las reformas de pensiones han llevado la firma de CCOO. En todas ellas se nos decía que la pensión media no dejaría de bajar. Para quien sepa sumar será fácil comprobar que desde el Pacto de Toledo (1996) la pensión media no ha dejado de crecer.

continúa en pag. siguiente >>



Ignacio Fernández Toxo en una asamblea de trabajadores en Alsasua.



Negociación Colectiva: “es necesario racionalizar la estructura de los convenios colectivos”

Parece también que la Reforma de la Negociación Colectiva se re-conduce... ¿Cuáles son nuestras principales reivindicaciones en este ámbito y qué expectativas hay?

Trabajamos y negociamos en estos días para conseguirlo. La actual estructura de la negociación colectiva en España no sirve –atomización de los convenios, ámbitos sin definir, competencias sin aclarar, espacios contractuales que ignoran la transformación económica y política que ha vivido nuestro país-. El Gobierno aprovechando este hecho, metió una cuña inaceptable en su decreto de reforma laboral, más tarde refrendado por el Parlamento, y cedió a la presión de grupos empresariales y lobbys financieros para descausalizar la contratación y el despido. Con la reforma es más fácil y más barato despedir; se insiste en la decisión, a las primeras de cambio, de rescindir el contrato en lugar de incentivar otras vías de reparto del trabajo y mantenimiento del mayor número de empleos. Afortunadamente, el ASE, precisó bien el ámbito de la reforma de la negociación colectiva y aunque ciertos capítulos de la reforma laboral solo podrán cambiarse a través de

la ILP, organizaciones sindicales y empresariales trabajan estos días para racionalizar la estructura de convenios colectivos, reafirmar la política salarial –los salarios deben abordarse de acuerdo con la inflación, las cláusulas de revisión y la evolución de la productividad-, preservar las competencias de los convenios sectoriales y precisar bien las circunstancias de los descuelgues. Nuestro objetivo es claro: hacer lo posible para que empresarios y sindicatos, sin la injerencia del Gobierno, alcancen un acuerdo.

El Acuerdo supone un punto de inflexión en el diálogo social y en las formas de enfrentarnos a la crisis, sin embargo el acuerdo no resuelve todos los problemas, ¿Qué queda pendiente? ¿Cuales son los principales retos a los que se enfrenta este país?

No conviene olvidarlo: el ASE es un paso en la buena dirección en un momento de crisis, paro y rumbo incierto del sistema financiero, al que se le sigue tratando con incomprensible cándidez. Pero, como bien afirmáis, no se resuelven con el ASE todos los problemas. Queda pendiente lo más determinante: activar la economía, crear empleo, reformar el sistema finan-

ciero para que fluya el crédito a familias y PYMES, dotamos de una política industrial con inversión en I+D+i, reformar el sistema educativo y acercarlo –sobre todo, la formación profesional- a las necesidades del mercado de trabajo, avanzar hacia otro modelo productivo. Y para esto el Gobierno circula en dirección contraria, si exceptuamos su participación en el ASE. Ha renunciado a un programa seleccionado y ambicioso de inversiones públicas que reactive la economía, cree empleo y estimule la iniciativa privada; se ha obsesionado con el déficit y el gasto social a costa de los sectores más débiles; y ha emprendido un camino que debe abandonar cuanto antes –congelación de pensiones, golpe a la dependencia, bajada del salario de empleados públicos y agresión al derecho del trabajo-. Se puede y se debe reducir el déficit, pero acompañando su ritmo y no desatendiendo el principal problema del país: el paro.

“Queda pendiente lo más determinante: activar la economía, crear empleo, reformar el sistema financiero para que fluya el crédito a familias y PYMES y avanzar hacia otro modelo productivo.”

Reforma Laboral: “ante su fracaso, la ILP es una oportunidad para restablecer derechos”

Sigue pendiente el conflicto de la Reforma Laboral, en un contexto donde además el desempleo no para de crecer. ¿Es posible modificar la Reforma Laboral? ¿Qué pasos se están dando para ello?

Nunca una ley se reveló más injusta e ineficaz que la que dió lugar a la reforma laboral. En sus más de 9 meses de vigencia el paro no ha dejado de crecer, la dualidad del mercado de trabajo, es decir la creciente diferencia entre fijos y temporales, ha seguido su curso; y en lo único que ha demostrado su eficacia la reforma laboral es en la voracidad de ciertos empresarios para despedir a trabajadores acogiéndose al texto de la ley. Si en el ejercicio de la política, especialmente el que afecta al partido del Gobierno, quedase un poco de responsabilidad, cuando la ILP llegue al Congreso habría que

modificar la reforma laboral. El mercado de trabajo necesita estabilidad, no precariedad. Es esencial recuperar la causalidad en la contratación; no se pueden hacer contratos temporales para desempeñar actividades de duración indeterminada. Igualmente, debe cambiar la cultura empresarial sobre el trabajo para que su primera y casi siempre única salida no sea la rescisión del contrato. El despido debe ser el último recurso, antes hay que explorar todas las vías posibles para redistribuir la actividad laboral y mantener el empleo. Es posible, es necesario, es de justicia, convertir el fracaso de la aplicación de la reforma laboral en una oportunidad para reformar el mercado de trabajo restableciendo la causalidad de la contratación y el despido. La ILP es el instrumento adecuado para conseguirlo.





Europa: “El Pacto por el Euro es un disparate político”

¿Cómo valora la situación política, económica y social de Europa? ¿Qué medidas está planteando el sindicalismo europeo? ¿Qué papel debe jugar la Confederación Europea de Sindicatos?

La construcción europea pasa por uno de sus peores momentos. Faltan dirigentes políticos de talla internacional para liderar la construcción europea. Al frente de las instituciones comunitarias hay más euroescépticos que europeístas. El último disparate político es el llamado Pacto por el Euro –el plan más reaccionario desde que existe la UE, en palabras de Delors- que además de vulnerar competencias básicas de la legislación laboral y social de cada país, ignora el más grave problema de Europa: el paro que afecta a 25 millones de personas. La Confederación Europea de Sindicatos así lo ha denunciado. Hace falta más liderazgo político, más voluntad para defender el modelo social europeo, más fiscalidad común y mayores cotas de cohesión económica y política para competir en el mercado global. La CES, a su vez, tiene que romper amarras; debe ser y parecer un sindicato europeo con capacidad de propuesta, organización y movilización de los trabajadores de Europa. El Congreso que celebrará en mayo en Atenas tendrá que reflexionar y actuar en esa dirección. Lo necesitan los trabajadores y trabajadoras del viejo continente.



“A la derecha y al nacionalismo les estorba el sindicalismo de clase y CCOO”

El Sindicalismo Confederal sigue en el punto de mira con una campaña mediática de desprestigio de la actividad sindical sin precedentes que proviene tanto de los sectores de la extrema derecha como, en el caso de Navarra, de los sectores nacionalistas más reaccionarios ¿Por qué cree que les molesta tanto CCOO?

Es un hecho desconocido en los países modernos y democráticos. La crítica, la diferencia, el debate político es algo consustancial a las democracias. La calumnia, la difamación, cuestionar la función constitucional del sindicalismo de clase y representativo es propio de personas e ideas que se sitúan extramuros de la democracia. Y hemos de tenerlo claro: a las fuerzas políticas de la derecha y al nacionalismo –ya sea radical o conservador- les estorba el sindicalismo de clase y CCOO, porque siempre seremos beligerantes con idearios corporativos y sectarios. Defendemos a los trabajadores, sus intereses y reivindicaciones más allá del lugar donde vivan o trabajen. No concebimos la identidad cultural y/o territorial como una coartada para enfrentar a unos trabajadores con otros; el movimiento sindical será internacionalista y solidario o no será. No es fácil hacer sindicalismo en un contexto de abierta hostilidad; bien lo saben las CCOO de Navarra o Euskadi. Pero seguiremos adelante pese a quien pese.

Y sin embargo, a pesar de los ataques mediáticos, CCOO sigue creciendo en representatividad y afiliación. Esta revista va dirigida al conjunto de la afiliación en Navarra, ¿Qué les dirías a nuestro principal activo en la Comunidad?

Que 1.200.000 afiliados y afiliadas que tiene CCOO - 18.000 de ellos en Navarra- valen más que los ataques de unos y otros. Somos un sindicato que crece porque la razón de su existencia son los trabajadores, sus condiciones de trabajo, y su modelo de protección social. Un sindicato que no huye de su responsabilidad en defensa de la democracia y de los intereses generales. En Navarra como en todos los territorios y sectores, CCOO es el mejor baluarte para reivindicar y acordar, para movilizar y presentar alternativas. Queremos seguir creciendo para seguir decidiendo, para hacer valer el hecho social y sindical en todos los centros de trabajo, en la calle y en las instituciones.

Somos un sindicato que crece porque la razón de su existencia son los trabajadores, sus condiciones de trabajo, y su modelo de protección social.



Seguir creciendo para seguir decidiendo

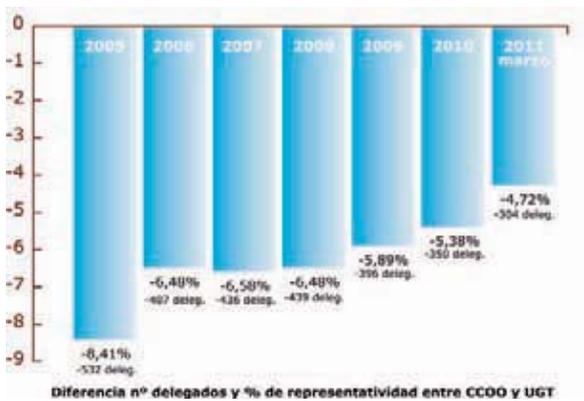
CCOO es el sindicato que más crece en representatividad en el periodo de concentración de elecciones sindicales

CCOO de Navarra sigue confirmando su trayectoria ascendente. En pleno periodo de concentración de elecciones sindicales, CCOO es el sindicato que más crece, recortando a mínimos históricos su diferencia respecto a UGT y ampliándola a máximos también históricos respecto a ELA. Hemos pasado a ser prime-

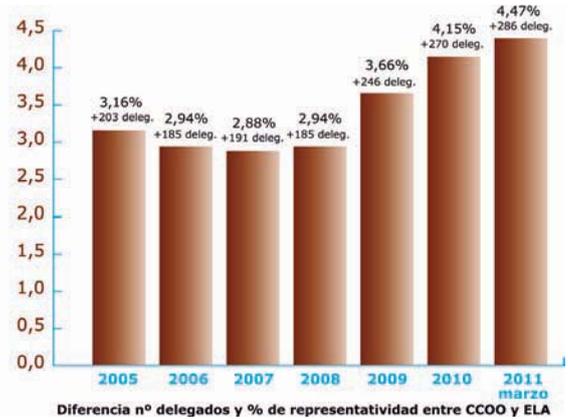
ra fuerza en el sector industrial, en el agroalimentario y en el de seguridad privada, nos consolidamos también como primera fuerza en sectores como oficinas y despachos, banca, cajas de ahorro, enseñanza pública y administración y crecemos con determinación en el resto de sectores.

Años	CCOO		UGT		ELA		Diferencia CCOO - UGT		Diferencia CCOO - ELA	
	Delegados	% Repr..	Delegados	% Repr..	Delegados	% Repr..	Delegados	% Repr..	Delegados	% Repr..
2005	1521	24,04	2053	32,45	1321	20,88	-532	-8,41	200	3,16
2006	1532	24,38	1939	30,85	1347	21,43	-407	-6,48	185	2,94
2007	1613	24,33	2049	30,9	1422	21,45	-436	-6,58	191	2,88
2008	1663	24,53	2102	31,01	1464	21,6	-439	-6,48	199	2,94
2009	1681	25,01	2077	30,9	1435	21,35	-396	-5,89	246	3,66
2010	1642	25,25	1992	30,63	1372	21,1	-350	-5,38	270	4,15
2011 marzo	1651	25,70	1955	30,42	1365	21,23	-304	-4,72	286	4,47

Reducimos las diferencias respecto a UGT



Ampliamos las diferencias respecto a ELA



Paso a paso:

Rozando el 26% de la representatividad CCOO está ganando las elecciones en importantes empresas de todos los sectores de la Comunidad Foral: en **industria** CCOO se ha impuesto como primera fuerza en TRW-Automotive, DANA, Acciona Windpower, Schneider Electric, Vitrometal, MIASA o INASA FOIL. En el sector **agroalimentario** CCOO ha ganado las elecciones sindicales en empresas como General Mills, Marbú, UVESA o Aperitivos y Extrusionados. En el sector químico somos primera fuerza en Laboratorios Cinfa, TRW-Corella, Sain Gobain Abrasivos (antigua Norton) y Plastal Spain. En el sector de **servicios privados** CCOO ha ganado en Securitas Seguridad España, en Eulen, en ISS, en Distribisual o en

el Hotel Maisonnave. **En el sector financiero**, CCOO ha revalidado su mayoría en banca y en cajas de ahorro. Es además primera fuerza en entidades como Caja Navarra o Caja Rural, posición que pretende revalidar. En **otros sectores**, CCOO ha ganado las elecciones en la Fundación CENER, en Cruz Roja, en TASUBINSA, en Obras y Servicios TEX, en Diario de Noticias, en la Clínica Arcangel San Miguel, en Transportes Oteiza, Autobuses la Estellesa o en Vinsa. Entre los **próximos retos**, CCOO aspira a mantenerse como primera fuerza en las elecciones de la Administración Foral y en la Enseñanza Pública que se celebrarán en mayo o mejorar en Volkswagen Navarra en las elecciones que tendrán lugar en abril.



Cada día somos más

Más afiliación, más fuertes, más sindicato

Con más de 18.000 afiliados en Navarra y 1.200.000 en España, CCOO consolida su crecimiento afiliativo y se configura como la organización social más importante del país.

Comisiones Obreras de Navarra avanza en afiliación con paso firme. La crisis económica, lejos de ralentizar o menguar la afiliación al sindicato la está incrementado. Este es, sin duda, el mejor indicativo de que los trabajadores y trabajadoras ven a CCOO como una herramienta útil y fundamental para defender sus derechos e intereses. Somos ya más de 18.000 afiliados en Navarra, 1.200.000 en el conjunto del Estado lo que nos convierten en la organización social más importante de este país.

CCOO está presente en todos los estratos de la sociedad. Los datos muestran la pluralidad y diversidad de las personas que formamos parte de las Comisiones Obreras, fiel reflejo del dinamismo y la ri-

queza de nuestra organización. Un sindicato fuertemente arraigado entre los jóvenes, con cada vez más presencia las mujeres, referente para la población inmigrante, un sindicato obrero que nace en el centro de trabajo para extenderse al conjunto de la sociedad.

Crecer en afiliación significa ser más fuertes e independientes. Significa tener más capacidad para decidir e influir en las cuestiones que nos afectan como trabajadores, tanto en nuestro centro de trabajo como en la sociedad. Porque esa es nuestra vocación, organizar al conjunto de la clase trabajadora para impulsar una sociedad más justa, democrática y participativa.

Gero eta gehiago dira CCOO sindikatura afiliatzen diren langileak.



- En los últimos 4 años la afiliación a CCOO en Navarra ha crecido un 32%.

- Cada vez son más los jóvenes (11%), las mujeres (39%) y los trabajadores inmigrantes (10%) que se suman a este proyecto, dando cuenta de la diversidad y pluralidad de nuestra organización.
- CCOO pone a disposición de todos sus afiliados una cartera de servicios como la asesoría laboral y jurídica, servicios de formación y empleo, salud laboral y medio ambiente, igualdad, juventud, atención a la inmigración, asesoría en materia de dependencia, servicios sociales, etc. para defender sus intereses y resolver sus necesidades y demandas.
- Además pone a su disposición diversos servicios en ámbitos como la vivienda, los seguros, los fondos de pensiones, propuestas de ocio, cultura y tiempo libre.





Cerca de un millón de trabajadores y trabajadoras del sector agrario se integrarán en el Régimen General de la Seguridad Social, 5.000 de ellos en Navarra

Un **acuerdo histórico** para los trabajadores del **campo**

CCOO y UGT han llegado a un principio de acuerdo con el Gobierno y las organizaciones empresariales para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena adscritos al REASS. Gracias a este acuerdo se acaba con la discriminación histórica que sufren cerca de un millón de trabajadores y trabajadoras del sector, pues permitirá que progresivamente se eleven las cuantías medias de sus pensiones y las prestaciones económicas a las que, desde ahora, tendrán derecho.

La integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social es uno de los primeros resultados del acuerdo de pensiones firmado en febrero de este año, y gracias a él se equiparan los derechos y obligaciones de los trabajadores agrarios con los del Régimen General.

El acuerdo para la integración del REASS da cumplimiento a una reivindicación histórica de CCOO, y permitirá que los trabajadores agrarios puedan acceder en términos de igualdad a derechos y prestaciones que tenían explícitamente excluidas. Hasta ahora los trabajadores agrarios no tenían derecho a los subsidios de desempleo, pese a que cotizaban por esta contingencia en las mismas cuantías que el resto de trabajadores.

Asimismo, el acuerdo prevé, entre otras importantes cuestiones, la equiparación nominal de los tipos de cotización a cargo de los empresarios agrarios en los mismos términos que los del Régimen General, si bien se mantienen reducciones y bonificaciones, de modo que se asegure que dicha convergencia no supone un incremento de costes que ponga en riesgo la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias.

El acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social acaba con la discriminación histórica que sufrían los trabajadores y trabajadoras del sector agrario.

Se amplían los derechos y la protección social de las trabajadoras y trabajadores agrarios

- Se cotizará por salarios reales
- Extensión de la cobertura de los subsidios de desempleo
- Cotización a cargo del empresario durante las situaciones de Incapacidad Temporal
- Se amplía la cobertura de prestaciones por maternidad y paternidad
- Se mejora el coeficiente de cotización por jornadas reales y el sistema de cómputo
- Derecho a la jubilación anticipada
- Se crea la cotización por Formación Profesional
- Se mantiene el derecho a cotizar en períodos de inactividad

El acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social supone la aplicación efectiva del mandato recogido en el Acuerdo de Pensiones de 2006 (compromiso que se encontraba incumplido y bloqueado por parte de las organizaciones empresariales con la pasividad de la Administración) y será remitido como proyecto de ley al Congreso de los Diputados. CCOO espera ahora que el acuerdo para la integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social sea respaldado por el conjunto de fuerzas políticas en la tramitación del proyecto de Ley.





Trabajadoras del Hogar: Trabajadoras con derechos

CCOO sigue reivindicando la integración de las empleadas de hogar en el régimen general

Ahora que parece que se están produciendo avances respecto de la integración de regímenes especiales de la Seguridad Social en el régimen general, fruto del Acuerdo Económico y Social firmado por el Gobierno y los agentes sociales, como es el caso de régimen especial agrario, desde CCOO reivindicamos que se impulse de nuevo esa posibilidad de forma definitiva para el régimen especial de empleadas de hogar, y que a su vez se implementen una serie de propuestas que CCOO plantea con el fin de dignificar y mejorar las condiciones laborales en este sector.

En Navarra hay unas 9.800 mujeres según la EPA que trabajan como empleadas de hogar, aunque algún estudio ha elevado la cifra a más de 13.000, de las cuales poco más de 4.000 cotiza a la Seguridad Social, fruto de la economía sumergida, pero también gracias a que la propia legislación así lo permite.

El objetivo sería aflorar esa economía sumergida de miles de trabajadoras que no cotizan y que no generan derechos a una futura pensión, ni tampoco a otros derechos como la incapacidad temporal, para ello es necesario la profesionalización del sector de empleadas de hogar y de una ordenación del sector que facilite su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante la tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social, acordada por el Gobierno y los agentes sociales, CCOO va a tratar de incidir planteando propuestas que permitan conseguir los objetivos planteados, las principales serán:

Contratación, obligatoriedad de comunicar el contenido del contrato al formalizar el alta en Seguridad Social. Desde CCOO insistíamos en el contrato por escrito para demostrar la relación laboral, pero con el comunicado del contrato se garantiza dicha relación.

Derecho de las trabajadoras a que se les informe de los elementos esenciales del contrato.



Retribuciones en jornada de 40 horas semanales, garantizar el S.M.I. anual, es decir no puede descontarse del S.M.I. ninguna cantidad por alojamiento o manutención.

Descanso semanal de 36 horas continuadas; para las trabajadoras externas 12 horas de descanso entre jornadas y 10 horas para las trabajadoras internas.

Pagas extraordinarias completas: 14 pagas en computo anual (S.M.I.), mínimo.

Obligación por parte del empleador del pago de las cotizaciones, desde la primera hora.

Contratación de empresas especializadas para la realización de tareas domésticas en el domicilio particular.

Incentivos para el empleador, así como bonificaciones para contrato a tiempo indefinido.

Elecciones Sindicales

Importante avance en Seguridad Privada y Hostelería

Buenos resultados electorales de la Federación de Servicios Privados en pleno proceso de elecciones sindicales en lo que llevamos de año 2011, en importantes empresas de nuestra comunidad:

• **ISS FACILITY SERVICES** CCOO 6 representantes (+1), UGT 6 (+1), ELA 3 (+1), LAB 1 (-2), SOLIDARI 1 (-1)

• **Securitas Seguridad** CCOO 4 representantes (+1), UGT 3 (-1), ELA 1 (-1), USO 1.

• **Eulen Seguridad** CCOO 3 representantes (+1), A.S. 2, CSIF 2, UGT 1, ELA 1.

• **Prosegur** CCOO 5 representantes, ELA 2, UGT 1 (-1) y AS 1 (+1).

• **Hotel Maisonnave** CCOO 4 representantes, (+2), UGT 1 (-2).

• **Jangarria** (Comedores) LAB 9 (+1) representantes, 5 ELA, 4 CCOO (+2) y 3 UGT (+1), nuestro sindicato es el que más crece en este comité.

• **Caprabo** ELA 5 (-4), CCOO 2 (-), UGT 2 (-2), LAB 2 (-2), SOLIDARI (1).



Brutal intento de agresión a los derechos de los trabajadores de INASA

La Dirección de Inasa Foil, ha presentando una plan de viabilidad al Comité de Empresa, en el que se contemplan diversas medidas de brutal recorte, tanto de plantilla, como de salarios (recorte del 25%) y derechos adquiridos.

El mencionado plan de viabilidad es un documento que no se ha presentado dentro del marco de un ERE, por tanto no aportan documentación económica que nuestro sindicato pueda estudiar. Así pues, este plan se sustenta en hechos que no podemos contrastar bajo el punto de vista económico, ni desde el punto de vista de la producción, organizativo, etc.

La Dirección plantea la necesidad de la externalización de la sección de logística, hecho al que la Sección sindical de CCOO se opone frontalmente, puesto que supone el inicio del desmembramiento de la planta, y no estamos dispuestos a asumirlo. La dirección no aporta garantías de que externalizar la logística sea una medida efectiva, ni desde el punto de vista de servicio al cliente, ni desde el punto de vista de ahorro de costos.

Entendemos que esta medida está propuesta, como todas las demás, por una asesoría o consultoría que no conoce el negocio ni las repercusiones de este tipo de decisiones y que sólo pretende adecuar los costes a los parámetros que han decidido que son los óptimos para los objetivos diseñados por la multinacional.

Desde luego, desde CCOO defenderemos todo el empleo de esta sección, teniendo en cuenta además, que en ella trabajan personas con edades cercanas a los 60 años, por tanto en serio riesgo de ser los principales afectados por la reestructuración. No podemos permitir que estas personas salgan de Inasa después de tantos años de cotización, y no finalizar su carrera laboral en activo, y de una manera más digna.

CCOO tiene como principal objetivo el mantenimiento de todo el Empleo en Inasa Irurzun, dado que no consideramos que las causas argumentadas sean contrastables, rechazamos esta medida y exigimos por el contrario que se dote de suficiente carga de trabajo a la planta. Recordamos que el pasado día 10 de

enero de 2010 sendos directivos de Baikap que acudieron a la planta para un primer contacto con el Comité de empresa indicaban que aunque el plan de inversiones para la planta de Irurzun aún no está aprobado, “piensan basarse en las propuestas de la actual dirección de la fábrica”. Ésta proyectaba una inversión de 2,5 millones en diciembre de 2010 para modernizar el principal laminador, el L100. Pues bien, exigimos se hagan realidad las promesas que se publicitaron y se trasladaron al Comité de empresa, como mantenimiento de la plantilla y condicio-

CCOO peleará por la defensa del empleo y las condiciones salariales y sociales de los trabajadores de la planta de Irurzun.

nes salariales y sociales de la misma, así como inversiones en el laminador e inversiones anuales habituales.

La Dirección propone despedir en total a 26 personas, sin plantear por el momento ningún ERE, por lo que entendemos que pretenden ir despidiendo “por goteo”. Denunciamos que esto es extremadamente peligroso, porque ni existiría un período de consultas con negociación, por la inevitable indefensión de los trabajadores y no sería posible adoptar determinadas medidas para personas mayores a 55 años, que sólo tienen cabida dentro de ese marco, por lo que podrían ser especialmente perjudicados de cara a su jubilación.

Entendemos que lo que se pretende es no tener que dar explicaciones ni a Inspección de Trabajo ni a Gobierno de Navarra del recorte de plantilla, así que nos hace pensar que existe una gran opacidad detrás de la toma de estas decisiones.



Iniciada la negociación del convenio de la Industria Textil de Navarra

El pasado 1 de Marzo se ha constituido la Mesa Negociadora del convenio de la industria textil. Compuesta por 6 miembros (3 de UGT, 2 de CCOO y 1 de ELA).

Este convenio finalizó su vigencia el 31 de Diciembre de 2010 y antes de iniciar las nuevas negociaciones ha actualizado las tablas salariales con una revisión del 2,8%, sobre todo lo ganado en el 2010. El convenio tenía un incremento pactado para el año pasado de IPC real más 0,6. Como la inflación ha sido del 3% y el anticipo a cuenta que se dio a principio de año fue del 0,8%, quedaba pendiente la revisión del citado 2,8%. Las tablas definitivas sobre las que se aplicará la subida que pactemos para el 2011 quedan de la siguiente manera:

Grupo A Auxiliar	26,822 €/día
Grupo B Especialista ...	27,879 €/día
Grupo C2 Oficial	28,926 €/día
Grupo C1 Oficial Esp. ...	31,977 €/día
Grupo D Jefe Equipo ...	43,355 €/día
Grupo E Jefe Sección ..	47,497 €/día

Este convenio firmado exclusivamente por CCOO y UGT, en estos años de dura crisis económica, ha mantenido y mejorado el poder adquisitivo de los salarios (1,2% en los dos últimos años) demostrando que todavía se pueden conseguir mejoras, aunque sea modestas, siempre que se negocie con inteligencia y firmeza. Obviamente, la crisis que arrastra el sector de la confección textil, no se basa en los salarios de los trabajadores, sino en el proceso de deslocalización hacia China que se ha producido en los 10 últimos años.

La perspectiva para el nuevo convenio, es garantizar el poder adquisitivo de los salarios, con una mejora si es posible. Consolidar los derechos laborales existentes en el convenio evitando retrocesos propugnados por la Patronal y el Gobierno, y mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, en un sector donde el empleo femenino es mayoría.

No queremos una negociación larga, ya que las incertidumbres internacionales: crisis del petróleo, inestabilidad en los países árabes, reactivación económica muy



raquítica; y las incertidumbres nacionales: con elecciones autonómicas y locales, crisis financiera y bajos niveles de crecimiento económico, no recomiendan dilatar en excesos la negociación de los convenios.

Esperamos tener éxito en nuestras negociaciones, pues será éxito de las trabajadoras y trabajadores del sector.

Pasa den martxoan ehungintzaren negoziazio mahaia eratu zen.



**paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna**
navarra-nafarroa

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

nuestra **apuesta**
solidaria





La patronal bloquea la Negociación del Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra

Comfia-CCOO exige a la patronal responsabilidad con los trabajadores del sector.

Ha pasado ya un año desde que comenzara la negociación del Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra. Un año en el que desde COMFIA-CCOO se ha estado trabajando y proponiendo espacios de encuentro con la Patronal, en la búsqueda de un consenso que nos permitiese alcanzar un acuerdo satisfactorio tanto para las propuestas sindicales, como para los objetivos de la parte empresarial.

A lo largo de todo este tiempo, tanto la reforma del mercado laboral como la crisis económica han sido las excusas esgrimidas y que han imposibilitado cualquier avance en la negociación.

Desde la parte Social, unificamos una propuesta sobre "Categorías Profesionales", desarrollando las funciones y tareas para cada Grupo, presentándola a los representantes de la patronal para su revisión y análisis, sin obtener respuesta hasta estos momentos.

A pesar de que seguimos considerando prioritario el dar una salida a este tema y que esto debe servir para facilitar un avance de la negociación en el resto de puntos, ha sido en la reunión del pasado lunes 17 de enero, cuando hemos constatado que la propuesta de mejora, racionalización y modernización de nuestro convenio presentada en la mesa negociadora no interesa a la Patronal y prueba de ello es que de esta última reunión salimos sin fecha para la siguiente.

Es este el momento de la responsabilidad y de los acuerdos en la búsqueda de espacios de encuentro y no de lo contrario. Ninguna de las partes ni debe, ni puede eludir el compromiso que tiene con las plantillas que tienen este convenio como referencia legal.

Es por todo ello por lo que queremos insistir en nuestra propuesta que se concreta en:

- Grupos Profesionales definidos, donde las tareas y funciones, según la formación o la experiencia tengan su sitio, donde el grado de responsabilidad tenga su compensación y donde el Desarrollo Profesional sea real.
- Racionalización de la jornada de trabajo, concretándola en el establecimiento de una franja horaria que posibilite el establecimiento de una jornada continua durante el periodo de verano y los viernes de todo el año, que ayude a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Igualmente, seguimos apostando por planteamientos de flexibilidad pactada, siempre y cuando sea hecha de forma ordenada y justa. Ni que decir tiene que nos seguiremos negando a situaciones de flexibilidad sin contrapartidas, irracionales e injustas.
- Ampliación de la Reducción de la Jornada por cuidado de hijos de los 8 a los 12 años, que en muchos casos esta facilitando a las empresas una salida temporal para solucionar situaciones de crisis coyunturales.
- La subida salarial debe garantizar de una u otra forma el poder adquisitivo. Nosotros, como trabajadores y trabajadoras somos conscientes de la realidad económica, pero ello no impide que reivindicemos algo que consideramos justo.

[Nafarroako bulegoen lan hitzarmenaren paralizaren aurrean, Comfia-CCOO e rantzunkizuna eskatzen dio patronalari.]



Javier Ibañez

Muchos patronos mantienen que la firma de acuerdos, pactos, actas, etc. es casi una falta de respeto, que "la palabra dada" es suficiente para el cumplimiento de acuerdos. Toda la clase política mantiene que sus compromisos firmados son ley (y votos).

Pues bien, nos encontramos con la paradoja que en la mayor empresa de Navarra, con 25.000 trabajadores, que a su vez es el máximo exponente político de la Comunidad, el Gobierno de Navarra, decide por su cuenta incumplir todos y cada uno de los compromisos a los que se sometió tras la firma del Acuerdo de Mesa General. La firma de dicho pacto no fue sino un paripé ya que una parte, la Patronal, decidió unilateralmente su ruptura.

El Director General de la función pública en las reuniones de la comisión paritaria para el seguimiento del acuerdo de mesa ge-

El empleado público en el punto de mira

Artículo de Opinión de Javier Ibañez, Secretario General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Navarra

neral mantenía por activa y por pasiva que el único aspecto que habían modificado del acuerdo era el relativo a retribuciones y que ello había sido por imposición del Gobierno del Estado. El desarrollo del resto de los puntos del Acuerdo debía a su juicio ser abordados en la paritaria.

A nadie se le escapa que tras la "gran mentira" del acuerdo en lo retributivo era imprescindible exigir al gobierno el mantenimiento total de las tasas de reposición de empleo público, compromiso que según el Director General, se mantenía inalterable. Con la publicación (ya que nos enteramos por la prensa) de las nuevas OPES queda bien a las claras que otra gran mentira se ha fraguado en los despachos de Carlos III. ¿Este es el ejemplo que deben seguir el resto de los patronos de la Comunidad Foral?

El ahorro de costes debe ir acompañado con una política de ingresos justa y progresiva. El Gobierno de Navarra castiga a sus trabajadores y premia a quien más tiene (sin recuperar impuestos como el de Patrimonio o el de sucesiones) y jugando a la bolsa con el dinero de todos los navarros y navarras.

No cumplir con las tasas de reposición supone destruir empleo público de calidad

sustituyéndolo por empleo más precario. Mantener la situación de figuras como el contratado administrativo y como última novedad la propuesta de incorporar Empresas de Trabajo Temporal en la Administración supone empeorar los servicios públicos de cara al ciudadano y demuestra bien a las claras que la privatización de los servicios públicos es uno de los ejes fundamentales de las políticas neoliberales que son muy valientes para atacar a los más débiles (la clase trabajadora) y muy cobardes con los fuertes (banca, grandes fortunas).

La Ley de Policías que reforma las condiciones de trabajo a golpe de BON y sin contar para nada con las necesidades y derechos de nuestros cuerpos policiales autonómicos y municipales es otro claro ejemplo de esta forma de gobernar en la que no se tiene en cuenta a la ciudadanía. Impera el "todo para el pueblo pero sin el pueblo".

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras vamos a seguir denunciando estas formas de gobernar, esa falta de respeto a lo acordado y en definitiva ese ataque frontal contra el empleado público

VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

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

Visítala y haznos llegar tu parecer.








CCOO gana un recurso contra la Administración sobre las retribuciones del profesorado interino a tiempo parcial

La sentencia establece que la Administración ha hecho una interpretación restrictiva de lo pactado, con consecuencias económicas para los contratados a tiempo parcial, a los que se excluye de la aplicación de la mejora contenida en el pacto

CCOO vuelve a ganar un recurso contencioso administrativo, esta vez interpuesto por seis interinos de cuerpos de Enseñanza Secundaria a los que la administración aplicaba un porcentaje menor a la hora de calcular su nómina en caso de contratos a tiempo parcial.

Así, mientras que la jornada laboral de los contratos a tiempo completo se cierra a 17 horas lectivas, se ha mantenido en 18 el número de horas que Educación considera para calcular las retribuciones de los contratados a tiempo parcial. Para un contrato de 9 horas, la diferencia en la nómina es de casi un 3%, que se amplía en caso de jornadas superiores.

Tal y como dice la sentencia, el Pacto por la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Pública en Navarra para los años 2007 y 2011 regula el horario lectivo de los profesores de Secundaria. Este pacto fue ratificado en junio de 2008 y estará vigente hasta la finalización del presente curso 2010/2011. En este último desarrollo del pacto se establece para el profesorado de Educación Secundaria un horario lectivo de 17 horas a partir del curso 2008/2009, en lugar

de las 18 que se trabajaban hasta entonces.

Sin embargo, la administración no ha publicado en todo este tiempo un nuevo Decreto Foral de Jornada y Horario del profesorado de Secundaria con las modificaciones a las que obliga el pacto y, amparándose en esta "inacción normativa", no aplica de manera proporcional la jornada de 17 horas a las nóminas de los contratos a tiempo parcial, escatimando unas migajas en el sueldo de los docentes que menos cobran: interinos cuyos contratos no alcanzan la jornada completa.

Según la sentencia, la Administración Navarra - vulnerando el principio de igualdad - aplica la jornada de 17 horas a los profesores contratados a tiempo completo y a los funcionarios, pero no a los profesores contratados a tiempo parcial.

La sentencia establece que la Administración ha hecho una interpretación restrictiva de lo pactado, con consecuencias económicas para los contratados a tiempo parcial, a los que se excluye de la aplicación de esta mejora contenida en el pacto. La sentencia

asimismo rechaza la alegación de la Administración en el sentido de que no ha habido modificación normativa que le obligue.

La sentencia no es firme pues admite recurso de apelación, pero es un paso para que los afectados cobren el dinero que les debe la Administración.

En este sentido y de cara a posibles reclamaciones posteriores de extensión de sentencia, es importante la modificación que el Gobierno de Navarra ha introducido "de rondón" en la Ley de Presupuestos Generales de Navarra para este año, por la que con carácter general prescribe en el plazo de un año el derecho a solicitar de las Administraciones Públicas de Navarra el reconocimiento o liquidación de cualquier obligación de contenido económico. De forma unilateral el Gobierno de Navarra se ha blindado para que - a partir de ahora sólo se le puedan reclamar las cuantías que dejó de pagar en el último año - y no lo de los cuatro últimos años como hasta ahora. Entretanto, ella reclama a sus ciudadanos las deudas hasta cuatro años atrás.

ATLANTIS
seguros

el servicio asegurador de **CCOO**

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

6
SEIS

2011
MESES

GRATIS

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

Promoción válida hasta el 30.04.11. Puedes consultar las condiciones de esta promoción en www.atlantis-seguros.es. O bien en nuestras oficinas.



Elecciones Sindicales en el Servicio Navarro de Salud

Defensa de la Sanidad Pública, mantenimiento del empleo, recuperación de los salarios y carrera profesional, principales reivindicaciones de CCOO de cara a las elecciones sindicales del próximo 18 de mayo.



Eva Velez, Carmen Pueyo y Raquel Pellejeros de la Federación de Sanidad.

Ya ha empezado el proceso de elecciones sindicales de los empleados públicos. El 18 de mayo serán las votaciones para elegir a los delegados y delegadas que nos representarán durante los cuatro próximos años. La Federación de Sanidad y sectores sociosanitarios ha comenzado una campaña para dar a conocer sus propuestas en defensa de los trabajadores y la Sanidad Pública. El objetivo, crecer para ser más fuertes y defender mejor los intereses de los empleados del SNS-O.

“Queremos estar presentes con fuerza, para defender nuestros derechos y encontrar soluciones a cuantos problemas puedan surgir. Aportando nuestra experiencia, ilusión, capacidad de propuesta y organización en la defensa de los intereses del conjunto de la plantilla. Ganas e ideas no nos van a faltar.”

La propuesta sindical centra su intervención en la Defensa de la Sanidad Pública, el mantenimiento del empleo, la recuperación de los salarios y la carrera profesional.

Principales reivindicaciones:

- Cumplimiento de acuerdos: oferta pública de empleo
- Mantenimiento de plantillas
- Recuperación salarios y poder adquisitivo
- Carrera profesional para todos
- Jubilación anticipada
- Reivindicaciones de los distintos colectivos
- Recuperación de las privatizaciones
- Limitación de la eventualidad

CCOO avanza con paso firme en el sector sociosanitario y sanitario privado

Los procesos electorales que han tenido lugar durante el último semestre certifican el avance de CCOO en los sectores sociosanitario y sanitario privado. El sindicato amplía su representatividad y obtiene delegados en importantes empresas en las que antes no tenía presencia. La Residencia Amma Ibañeta, la Clínica San Fermín con las tres delegadas, la Clínica San Miguel con 11 representantes de CCOO, la Residencia San Manuel y San Severino, la Casa Misericordia y la Residencia La Vaguada son exponentes del avance de CCOO en un sector que es prioritario para el sindicato.

Maiatzaren 18-an Osasunbidean hautezkunde sindikalak burutuko dira.

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**.

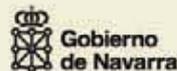
i **Infórmate y participa**



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





Un acuerdo socialmente necesario

Manuel Vázquez, Secretario de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra.



El acuerdo de reforma del Sistema de Pensiones concluido el 28 de febrero ha generado un amplio debate tanto en los medios de comunicación como en el conjunto de la sociedad.

Nuestra Federación ha estado muy activa en dicha negociación. Nos hemos movilizado y presionado para que el acuerdo sea posible. No porque nuestras actuales pensiones peligraran sino porque nuestro compromiso es la solidaridad en este caso, con las generaciones venideras.

Un acuerdo socialmente necesario por sus contenidos y sobre todo en el actual contexto de crisis de una envergadura desconocida, crisis provocada por la avaricia de los mercados que son los que se dedican a la especulación y son capaces de poner en cuestión las finanzas de un Estado.

En este contexto la responsabilidad y compromiso de las organizaciones sindicales CCOO y UGT con el conjunto de trabajadores y trabajadoras de este país ha sido en defender el siste-

ma público de pensiones y garantizar la sostenibilidad del mismo para los próximos años.

El acuerdo no sólo recoge el tema relativo sobre pensiones sino que contiene mejoras en materia de políticas activas de empleo, negociación colectiva, etc. Dicho acuerdo ha conseguido cambiar las pretensiones del gobierno de una jubilación obligatoria a los 67 años a una jubilación flexible entre 61 y 67 en función de los años cotizados.

Considerando el acuerdo como aceptable, no debemos olvidar que para millones de hogares el año 2011 no será un año fácil: las subidas de tarifas generalizadas por encima de la inflación de servicios esenciales como la luz (10% de subida), transporte (3%), gas (4%), se verán acompañadas con recortes sociales, salarios y pensiones a la baja y congeladas.

La congelación de las pensiones que afecta a 3 de cada 4 y la subida del 1% a las más bajas supone un grave riesgo económico para la gran mayoría de los 8,7 millones de pensionistas que hay en España.

Desde la Federación de Pensionistas de CCOO, nos seguiremos oponiendo a la congelación de las pensiones y seguiremos reivindicando la recuperación del IPC en el año 2011.

El derecho y la acción sindical

Jesús Aguinaga, responsable de la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra



En un Estado democrático y de Derecho, como propugna nuestra Constitución, la ley es el instrumento más genuino del que nos dotamos para regular nuestras relaciones de convivencia. El desorbitado ánimo regulador de nuestro legislador, en su variedad de proceden-

cias (Administración del Estado, Comunidades Autónomas, etc.), y la más que notoria complejidad de las normas, hace imposible que el ciudadano trabajador tenga la más mínima posibilidad de conocer las materias reguladas, ni siquiera aquellas que más le afectan.

Los medios de comunicación tampoco, con honrosas excepciones, facilitan al público en general ese conocimiento. La desinformación de la ley es evidente aún cuando deberemos coincidir, con todo, que la ley y sus múltiples derivados, son, en última instancia, nuestra última garantía de derechos.

En estos últimos tiempos, tan convulsos en nuestras relaciones laborales, este imperio de la ley, que ha establecido una nueva regulación de nuestras relaciones laborales o, ahora, ha dispuesto una modificación de nuestra normativa de pensiones, ha configurado un nuevo cuadro de derechos y deberes en la normativa laboral y de seguridad social, cuya difusión y divulgación se hace ineludible.

La acción sindical en las empresas es imprescindible. Informar permanentemente a los trabajadores sobre sus derechos y deberes, y sobre el modo de articular sus derechos, revierte en el reconocimiento del Sindicato como instrumento útil y eficaz.

Es en este panorama, la acción sindical en las empresas, y en la sociedad en general, es imprescindible. El trabajador o representante que conoce la ley, tiene una ventaja añadida, puede ejercitar mejor su derecho de defensa y está en condiciones de conseguir una más pronta reposición de la situación ilegal o alega. Por esa acción sindical en el futuro no puede nunca prescindir de la calidad técnica en el asesoramiento de los trabajadores.

Nunca, como ahora, los trabajadores han precisado tanto de la asistencia técnica sobre los contenidos de las normas laborales, sobre sus requisitos o excepciones. Precisamos de un especial esfuerzo formativo de nuestros cuadros sindicales en esta tarea. Una buena información a los trabajadores sobre sus derechos y deberes, y sobre el modo de articular sus derechos, revierte en el reconocimiento del Sindicato como instrumento útil y eficaz, respondiendo a su función constitucional. Tan importante a veces es el buen asesoramiento e información sobre las decisiones del empresario como la garantía del control judicial última en el control de aquellas. La tarea merece la pena.

**Sólo CAN te dice
cuánto gana contigo
[transparencia]
y tú decides a qué
proyectos destinar
30 de cada 100 euros
de ese beneficio
[participación]**

No dejes que otros decidan por ti

VEN A NUESTRAS OFICINAS O ENTRA EN CAN.ES



En CAN te decimos cuánto ganamos con los productos que contratas y cuánto aportan a los proyectos sociales que eliges.

can  **BANCA CIVICA**

The logo graphic features the word 'can' in a lowercase, sans-serif font, followed by three red crosses of varying sizes and orientations, and the words 'BANCA CIVICA' in a smaller, uppercase, sans-serif font below them.