

> can **financiación automóvil**

# Aprovecha ahora para cambiar de coche.

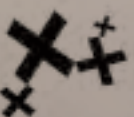
## Porque en CAN puede salirte gratis

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

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

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

Infórmate en tu oficina CAN,  
en el 902 468 000 o en [can.es](http://can.es)

**can** 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA



Publicación de la  
Unión General  
de Trabajadores  
de Navarra

Número 74 octubre de 2009  
1,50 euros

**INFORME** ■ La temporalidad castiga a los trabajadores más jóvenes

# ¡Trabajadores!



35.000  
trabajadores  
de los sectores  
público  
y privado se  
encuentran sin  
convenio

# La patronal boicotea la negociación colectiva

## Reinventamos la VPT

**Vivir sin Pensar en el Tiempo de espera**

Tienes la oportunidad de elegir una VPT sin listas de espera, cuando tú quieras.



Si estás buscando una Vivienda de Precio Tasado con:

- Más de 90 m<sup>2</sup> de vivienda.
- Subvenciones de hasta 9.000 euros\*
- Plaza de garaje y trastero.
- Con excelentes accesos y comunicaciones.
- Zonas peatonales para uso privado de los vecinos.
- Criterios bioclimáticos para una mayor eficiencia y ahorro.



Lunes a Jueves  
09:00h. a 14:00h. y de 16:00h. a 19:00h.  
Viernes (mañanas de 08:00h. a 15:00h.)

Monasterio de Velate 3 bajo.  
E-011 PAMPLONA T. 948 17 13 33

Infórmate en nuestras oficinas sobre esta promoción de VPT sin convocatorias ni baremos.

\*Subvenciones otorgadas por el Gobierno de Navarra.

[www.plazaola.es](http://www.plazaola.es)

## Avaricia e insularidad

Octubre de 2009. Catorce convenios sectoriales sin negociar, entre ellos el correspondiente a los empleados públicos de Navarra, y un sinnúmero de pactos de empresa pendientes de renovación. Faltan poco más de dos meses para que acabe el año, 35.000 trabajadores no tienen reguladas sus condiciones laborales, cerca de 15.000 no han tenido un euro de subida salarial y a varios miles más se les adeuda la revisión salarial pactada en convenios todavía vigentes. Así capea nuestra patronal la crisis, castigando el bolsillo de sus trabajadores. Así entienden nuestros empresarios las relaciones laborales en tiempos de dificultades, transfiriendo los sacrificios a sus plantillas para que no se resentan demasiado sus cuentas de resultados.

Cuando en tiempos de sosiego económico -lo de la bonanza siempre ha sido algo privativo de los propietarios de los medios de producción y de sus gestores- patronal y sindicatos hemos alcanzado acuerdos, ha sido sobre la base de la responsabilidad mutua y buscando un cierto equilibrio entre pretensiones muchas veces encontradas. Somos plenamente conscientes de que poníamos encima de la mesa más cuota de responsabilidad que la patronal y que ese cierto equilibrio siempre tendía a oscilar más hacia el lado de los empresarios que hacia el nuestro. Las cifras hablan por sí solas: mientras los beneficios empresariales crecían a un ritmo superior al 30% -el 20% el año pasado en pleno azote de la crisis-, los salarios pactados lo hacían

algo más de un punto por encima de la inflación. Somos responsables, pero no ingenuos.

Por eso tenemos ahora toda la legitimidad y la fuerza moral para exigir lo que estamos reclamando: en primer lugar, que se respeten los acuerdos y que se apliquen las revisiones salariales pactadas sobre una previsión oficial de IPC para el conjunto del año que no ha cambiado y que se estableció en el 2%; y en segundo lugar, que la patronal retire la pretensión de imponer la congelación salarial como condición previa para negociar cualquier otra cuestión y se sienten en las mesas con un planteamiento realista y razonable.

No sólo es una cuestión de justicia, es también de sentido común. Ninguno de los estamentos económicos, "sabios" de la macroeconomía, instituciones financieras o la propia CEOE, que nos están martilleando la cabeza con la recurrente e interesada propuesta de que la salida de la crisis depende en buena parte de una reforma laboral o, lo que es lo mismo, de eliminar derechos de los trabajadores para abaratar sus procesos productivos, son capaces de negar lo evidente: que la reactivación de la economía depende de que aumente el consumo. Y difícilmente va a cambiar la tendencia descendente del consumo, si se reduce la capacidad de compra de los trabajadores, que constituimos la gran masa de consumidores, congelando nuestros salarios. A veces bajo el disfraz de sabiduría no se esconde otra cosa que avaricia e insolidaridad.

TRABAJADORES 74 | octubre 2009

<http://navarra.ugt.org>



**EN PORTADA** Negociación Colectiva **4**

**ENTREVISTA** Patxi Sanjuán, Secretario de Innovación e Industria de la UGT **12**

**ENSEÑANZA** Nuevo curso, viejas reivindicaciones **16**

**INFORME** La temporalidad castiga a los trabajadores más jóvenes **18**

**ACTIVIDAD SINDICAL** **20**

**NUESTRA GENTE** Alejandro Gastaminza **27**

**OCIO Y CONTRAPUNTO** **28 / 29**

**EL PERRO DE IMENASA** Por Carlos García **30**



Publicación de la  
**UNION GENERAL  
DE TRABAJADORES  
DE NAVARRA**

Avda Zaragoza, 12 - 1º 31003 Pamplona  
Tel. 948 291 292 Fax 948 242 828  
Tirada: 24.000 ejemplares  
Depósito Legal: NA - 597 - 1996  
E-mail: [prensa@navarra.ugt.org](mailto:prensa@navarra.ugt.org)

Edición, diseño y maquetación:  
Imagen y Comunicación.  
Redacción:  
Francisco Zamora, Pilar Martínez, Belén Auza,  
Martín Zabaiza y Javier Eder.  
Fotografía: Patxi Cascante.  
Ilustraciones: Carlos García.

FEDERACIONES:  
Metal, Construcción y Afines (MCA) Tel. 948 290 624  
Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (FCHTJ) Tel. 948 291 182  
Servicios (FES) Tel. 948 291 177  
Transportes, Comunicaciones y Mar (FTCM) Tel. 948 291 178  
Industrias Afines (FIA) Tel. 948 291 179  
Enseñanza (FETE) Tel. 948 291 180  
Agroalimentaria (FTA) Tel. 948 291 181  
Servicios Públicos (FSP) Tel. 948 290 287

35.000 trabajadores de los sectores público y privado se encuentran sin convenio

# La patronal boicotea la negociación colectiva

**C**UANDO el año 2009 ya está enfilando la recta final, 13 convenios colectivos sectoriales y el convenio que regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos de Navarra se encuentran en vía muerta. Como consecuencia de ello, 22.000 trabajadores de la Administración Foral y 13.000 trabajadores de diferentes sectores privados se encuentran sin un marco regulador de sus condiciones laborales y salariales. Pero lo peor puede venir en breve, ya que este año concluye la vigencia de un buen número de importantes convenios, hay que volver

a negociarlos y, si la patronal no cambia de actitud, el problema puede derivar en un gran conflicto social.

Se trata de una situación inédita en nuestra Comunidad y "muy preocupante", reconoce el Secretario General de la UGT de Navarra, Juan Goyen, "no sólo porque está perjudicando a miles de trabajadores y

**Casi al final del año, 14 Convenios Colectivos sectoriales de Navarra se encuentran en vía muerta**

trabajadoras, sino porque rompe la dinámica de entendimiento entre patronal y sindicatos, que hemos venido manteniendo durante muchos años y que ha sido muy positiva para el desarrollo de nuestra Comunidad".

La UGT considera que la responsabilidad exclusiva de esta situación es de la patronal navarra, "que está siguiendo las directrices inexplicables de la CEOE, en un intento de colgar de las espaldas de los trabajadores los efectos de la crisis". Pero tampoco la Administración Foral, con su Consejero de Presidencia al frente, está dando un gran ejemplo.

**Congelación salarial.** Porque el origen del bloqueo de los convenios es la pretensión empresarial de imponer la congelación salarial como condición previa para iniciar la negociación de cualquier ▶

► otro aspecto, según explica el Secretario de Acción Sindical de la UGT, Jesús Santos.

En su opinión, los salarios, que en Navarra han crecido en los últimos cuatro años algo más de un punto por encima de la inflación, "no son en absoluto los culpables de la crisis". "Por eso -añade-, resulta grosero que desde la patronal se pretenda imponer la congelación salarial, cuando entre 2005 y 2007, los beneficios empresariales han crecido a un ritmo superior al 30%, situándose en el entorno del 20% el año pasado, en pleno azote de la crisis económica".

Hay, además, un argumento de fondo que hace todavía más inexplicable la posición de la patronal: el empleo y los salarios son dos elementos esenciales para encarar la crisis. "Si como todos los expertos precognizan -señala Juan Goyen-, la reactivación del consumo es condición imprescindible para que la situación económica remonte, mantener los puestos de trabajo y garantizar el poder de compra de los salarios constituyen la clave para reactivar el consumo; y no hay que olvidar que los trabajadores conformamos la gran masa de consumidores de este país". Por ello, para la UGT, la defensa del empleo y la mejora del poder adquisitivo de los salarios, en la misma línea de moderación que el sindicato ha defendido en los últimos años, son los dos objetivos fundamentales que debe abordar la negociación colectiva. "Hemos ofrecido moderación salarial en tiempos de beneficios récord. Ahora reclamamos lo mismo, en tiempos de beneficios más modestos, porque sólo si los trabajadores podemos seguir comprando, las empresas podrán seguir produciendo y vendiendo".

**Doble penalización.** Jesús Santos explica que la situación actual representa una ruptura total en las formas, que sitúan el diálogo y la negociación como elemento nuclear de las relaciones laborales, como en los contenidos, y recuerda que el año pasado, inmersos ya de lleno en la crisis económica, se firmaron un total de 88 convenios colectivos sectoriales y de empresas en Navarra, que afectaron a 8.447 empresas y a 70.783 trabajadores, con un incremento salarial medio del 3,64%, es decir, 2,24 puntos por encima del IPC de dicho año, que al final quedó en el 4%.

En el periodo 2005-2008, la mejora acumulada del poder adquisitivo de los salarios, es decir, la cuantía en la que los incrementos pactados superaron la inflación real fue de 4,52 puntos o, lo que es lo mismo, 1,13 puntos de media anual. "Por eso resulta incomprensible, inaceptable e injusto -afirma

## Convenios pendientes 2009

### SECTOR DE COMERCIO

Almacenistas de frutas y verduras	500 trabajadores
Comercio de la Madera	1.200 trabajadores
Comercio Vario	500 trabajadores
Comercio de Metal	2.500 trabajadores
Comercio de Productos Químicos	500 trabajadores
Comercio de Droguerías y Perfumerías	267 trabajadores
Comercio de la Piel y del Calzado	225 trabajadores

### SECTOR DE TRANSPORTES

Convenio de Transporte de Mercancías	5.000 trabajadores
--------------------------------------	--------------------

### SECTOR DE SERVICIOS

Convenio de Artes Gráficas	1.950 trabajadores
Convenio de Peluquerías	1.125 trabajadores
Convenio Sector de Atención de personas con discapacidad en centros de titularidad pública concertados con el Gobierno de Navarra	400 trabajadores

### SECTOR INDUSTRIAL

Convenio de la Industria Textil	2.700 trabajadores
---------------------------------	--------------------

### SECTOR DE ALIMENTACIÓN

Convenio de Pastelerías	325 trabajadores
-------------------------	------------------

### SECTOR PÚBLICO

Convenio Gobierno de Navarra	2.000 trabajadores
------------------------------	--------------------

## Para la UGT, el empleo y los salarios son dos elementos esenciales para encarar la crisis económica actual

Santos- que ahora la patronal pretenda penalizar económicamente a los trabajadores con la excusa de la crisis. Bastante están castigando las empresas a sus plantillas con suspensiones de contratos y despidos masivos, como para encima duplicar la penalización recortando los ingresos presentes de quienes han conservado su puesto de trabajo, o los futuros de quienes se reincorporen después de pasar por el desempleo".

Para la UGT el motivo por el que se ha llegado a esta situación es que la patronal CEOE y su organización regional CEN, que está siguiendo al pie de la letra sus directrices, "han abrazado con entusiasmo las tesis de determinados gurús neoliberales

que pretenden que paguemos los trabajadores, en forma de despidos libres y gratuitos, congelación salarial, contratos sin protección, reformas laborales regresivas, etc., la factura de la quiebra económica que precisamente han provocado sus mentores ideológicos", asegura Jesús Santos.

En su opinión, la patronal ha decidido dejar pasar el tiempo para retomar la negociación de los convenios en el año 2010, con previsiones de IPC seguramente menores que la actual del 2%, que, a estas alturas, algunas patronales dicen no reconocer como cifra de referencia, con lo que, de paso, han provocado también el bloqueo de la revisión salarial de convenios vigentes, cuyos incrementos están pactados sobre la previsión oficial de inflación del 2%. La UGT ya advirtió que si a principios de otoño no se desbloqueaba esta situación, "nos encaminábamos a un gran conflicto laboral, muy poco conveniente en medio de una profunda crisis". En este sentido, los representantes sindicales en los diferentes convenios están haciendo un último esfuerzo por retomar la negociación. De la patronal depende que recuperemos unas relaciones laborales normalizadas o que nos veamos abocados a una espiral de conflictividad.

## COMERCIO

# La patronal pretende hacer caja con el salario de los trabajadores

LA patronal del Comercio está utilizando todas las artimañas para evitar la negociación de los convenios pendientes e incluso la revisión salarial de los convenios vigentes.

Desde alegar falta de representatividad para impedir la constitución de las mesas, hasta hacer propuestas inaceptables como la congelación salarial y recortes de derechos, todo vale para dejar a los trabajadores sin convenio y sin subida salarial. "Es evidente que la patronal pretende hacer caja con los salarios de los trabajadores", asegura la Federación de Comercio de la UGT.

En el caso de los convenios de Comercio de la Piel y el Calzado y de Comercio de Productos Químicos, ni siquiera se ha llegado a constituir la mesa negociadora, ya que las patronales no se sienten representativas del sector, cosa que no había ocurrido hasta ahora.

Pero las posiciones más radicales son las que la patronal plantea en los de Comercio de Metal y Comercio Vario: congelación salarial (cinco años en Comercio de Metal), flexibilidad de horarios, ni una hora de reducción de jornada y eliminación de la antigüedad y del complemento por IT.

Parecidos problemas existen en Almacenistas de Frutas y Verduras y Comercio de la Madera, donde las patronales no ofrecen absolutamente nada. Finalmente en Comercio de Droguerías y Perfumerías, los empresarios se limitan a ofrecer el IPC.

Además, está pendiente la revisión salarial de los convenios de Comercio Textil, Almacenistas de Alimentación y Comercio de Alimentación, en los que la patronal quiere reducir los salarios en el 0,6% de desviación a la baja que sufrió el IPC el año

pasado, a pesar de que no se contempla la cláusula inversa, y no reconoce la previsión oficial del 2% del IPC para este año. Hasta la fecha, los esfuerzos sindicales por desbloquear todos estos convenios han resultado totalmente infructuosos.

## SERVICIOS

# Se reinicia la negociación en Artes Gráficas

TRAS nueve meses de bloqueo, el pasado 30 de septiembre la patronal retiró todas las propuestas que habían originado la ruptura de la mesa negociadora y posibilitó el reinicio de las negociaciones en el Convenio de Artes Gráficas, el principal convenio sectorial paralizado.

La representación sindical consideraba imprescindible la retirada de pretensiones, como cinco años de vigencia, mantenimiento de la jornada actual (1.700 horas) sin reducción, flexibilidad a la carta, modificación de la jornada de trabajo, condicionamiento del complemento por IT a determinados índices de absentismo individual, congelación de la antigüedad, restricción en el derecho a la jubilación anticipada o eliminación de permisos establecidos por convenio.

Ha sido necesario recurrir a las movilizaciones y plantear incluso la posibilidad de ir a la huelga, para que los empresarios mostraran una actitud más razonable. Ahora hace falta que este cambio de postura vaya seguido de una actitud realmente negociadora y se alcance un acuerdo equilibrado.

En el sector de Servicios, también está bloqueado el Convenio del sector de Atención a Personas con Discapacidad en centros de titularidad pública concertados con el Gobierno de Navarra. La pretensión del Gobierno de aplicar

los mismos criterios de aumento salarial que a sus empleados públicos, cuyas remuneraciones son sensiblemente superiores, impiden de momento cualquier avance.

## TRANSPORTE

## El sector de Transporte de Mercancías y Operadores Logísticos se encamina a la huelga

LA mesa negociadora del Convenio de Transporte de Mercancías y Operadores Logísticos se encuentra rota desde el pasado 24 de septiembre y las organizaciones sindicales están planteando un calendario de movilizaciones que, de no haber

cambios sustanciales en la posición de la patronal, concluirán con una huelga a partir del 23 de noviembre.

Desde el 13 de febrero se han producido tres reuniones, en las que la patronal, con la excusa de la crisis, no ha pasado de ofrecer la prórroga del actual convenio para 2009 y 2010, lo que supone la congelación salarial, sin siquiera comprometerse a mantener el empleo.

La posición sindical es defender el empleo, especialmente con la subrogación de los puestos de trabajo en los Operadores Logísticos, y no aceptar ninguna propuesta que suponga pérdida de derechos o del poder adquisitivo de los trabajadores.

Desde el 13 de febrero se han producido tres reuniones, en las que la patronal no ha pasado de ofrecer la prórroga del actual convenio para 2009 y 2010, lo que supone la congelación salarial, sin siquiera comprometerse a mantener el empleo

## ADMINISTRACIÓN FORAL

## Dos años después, se retoma la negociación colectiva

HAN pasado dos años desde que se constituyó la mesa general y, por fin, el Gobierno ha dado un paso al frente y ha decidido retomar la negociación colectiva. La Federación de Servicios Públicos de la UGT valora este paso, puesto que se estaban desvirtuando las relaciones laborales en el seno de la Administración Foral. De hecho, la subida salarial para este año 2009, un 2%, fue introducida en los Presupuestos Generales de Navarra por el Parlamento, sin que mediara negociación alguna con la representación de los empleados públicos.

El principal problema para avanzar es el marco económico tan cambiante que está produciendo la crisis. En este sentido, los delegados de la UGT consideran que es necesario hacer más incidencia en las cuestiones sociales (conciliación de la vida laboral y familiar, formación, Estatuto Básico del Empleado Público, etc.) que en los aspectos económicos

El principal problema para avanzar es el marco económico tan cambiante que está produciendo la crisis. En este sentido, los delegados de la UGT consideran que, en esta situación, hay que hacer más incidencia en las cuestiones sociales (conciliación de la vida laboral y familiar, formación, Estatuto Básico del Empleado Público, etc.) que en los aspectos económicos. No obstante, en el plano económico el sindicato quiere recuperar la cláusula de revisión para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

El núcleo de la discusión está en el marco temporal. El Gobierno plantea un acuerdo a tres años (2009-2011), vigencia que a la UGT le parece excesiva, precisamente porque en todo este tiempo la situación económica puede cambiar sustancialmente y requerir acuerdos diferentes a los que hoy se pueden firmar.

Por eso, el sindicato sólo admitiría incluir el año 2011 en la negociación, si el Gobierno foral estuviera dispuesto a ofrecer mejoras sustanciales de las condiciones de trabajo.

## SERVICIOS

A UGT de Navarra, que cuenta con el 36,67% de la representación, y la Asociación de Empresas de Gestión Deportiva de Navarra (Agedena) han firmado el Convenio Colectivo para el sector de Gestión Deportiva de Navarra, que afecta a unos 2.000 trabajadores. El texto del Convenio se envió a CCOO, invitándole a firmarlo para que fuese de eficacia general, pero la incomprensible negativa de este sindicato ha obligado a los trabajadores no afiliados a la UGT a adherirse personalmente.

Los principales contenidos del acuerdo son:

- **Vigencia:** 4 años, de 2008 a 2011.
- **Incremento salarial:** subida del 5% para 2008; IPC previsto más 1,3%, en 2009; IPC previsto más 1,4%, en 2010; IPC previsto más 1,5%, en 2011. Se crea una tercera paga extra, que se consolidará durante la vigencia del Convenio.
- **Plus de domingos:** incremento de un 12,5% cada año de vigencia; en el 2011, la subida habrá sido del 50%.

## La UGT firma en solitario el Convenio de empresas de Gestión Deportiva

- **Complemento IT:** la tercera baja del año se complementará hasta el 75% desde el primer día.
- **Creación** de un día de asuntos propios.
- **Excedencia voluntaria:** se podrá solicitar una excedencia de un mínimo de 2 meses, que podrá disfrutarse una vez durante la vigencia del convenio, con reserva de puesto de trabajo.
- **Subrogación:** tendrán derecho los trabajadores con una antigüedad mínima de 4 meses.
- **Reducción de jornada por cuidado de un menor:** se amplía la posibilidad de reducción hasta que el menor cumpla 12 años.

La UGT considera que se trata de un buen acuerdo en su conjunto. "Cuando después de 19 reuniones, tomamos las riendas de la negociación, nuestro objetivo era llegar a un acuerdo de estas características, que se ajusta a lo que desde el principio ha sido nuestra plataforma", señala Sera Alonso, responsable sectorial de la Federación de Servicios de la UGT. "Nos hubiera gustado haber podido llegar a este acuerdo mucho antes, pero la división entre los sindicatos, la dureza de la patronal y la coyuntura económica actual no lo han hecho posible", concluye.

## MADERA

## La patronal Ademan, condenada a aplicar la subida pactada en convenio

A crisis y la actual evolución negativa del IPC han sido el marco perfecto en el que se ha querido escudar la patronal de la Industria de la Madera, Ademan, para intentar incumplir lo acordado en el Convenio Colectivo firmado para los años 2008-2009 en materia de incremento salarial. Pero los tribunales han dado la razón a la UGT y tendrá que aplicar el convenio.

Esta patronal, en un alarde de prepotencia y autoritarismo, ha pretendido modificar unilateralmente el sistema que de común acuerdo hemos utilizado desde hace muchos años para fijar el incremento salarial en el Convenio de la Madera. Esta actitud sólo responde a los intereses económicos desmesurados de una patronal, que tiene todo el descaro y la deslealtad de querer incumplir lo ya pactado en el convenio, para apropiarse de parte del incremento salarial que corresponde a los trabajadores en 2009. Más de 1.600 trabajadores de este sector

en Navarra han visto cómo, desde enero, Ademan se negaba a firmar las tablas salariales para 2009, excusándose en el no reconocimiento del IPC previsto (2%) y luego intentando reducir las tablas salariales del 2008 en un 0,60%, ya que el IPC real de este año fue inferior al previsto, a pesar de saber perfectamente que en el convenio no hay cláusula de revisión salarial a la baja; sólo se contempla revisión al alza.

**Razón legal y moral.** Ante esta actitud desleal con lo firmado y reaccionaria, por intentar deslegitimar la negociación colectiva, la MCA-UGT, primer sindicato en el sector, decidió que no podía permanecer de brazos cruzados viendo cómo pasaban los meses y la patronal se negaba a aplicar lo acordado. No sólo tenía la razón "legal" de exigir el cumplimiento de lo acordado, sino también la razón "moral" de hacerse respetar. "No podemos consentir que nos tomen por el pito del sereno -afirma José Mejías,

responsable sectorial-. La MCA-UGT es una organización sindical seria y fuerte, que cuando negocia y pacta, tanto en épocas de bonanza económica como en periodos de crisis, tiene que hacer cumplir lo acordado".

"MCA-UGT no podíamos consentir que se vulneraran los derechos económicos de estos trabajadores y, menos, que se pusiera en entredicho nuestra autoridad sindical", señala Mejías. Por ello, el sindicato llevó a la patronal Ademan a juicio, interponiendo una demanda por Conflicto Colectivo. El 14 de julio se conoció la sentencia, favorable para todos los trabajadores de la Madera. La patronal está obligada a cumplir los acuerdos en materia salarial del convenio para 2009, un incremento del 3,5% (2% de IPC previsto + 1,5% de incremento), sin reducción alguna en las tablas salariales de 2008.

"Hemos conseguido una importante victoria: hacer prevalecer lo acordado y que en 2009 no haya ningún trabajador de la Madera sin su correspondiente incremento salarial. Para esto sirve tener un sindicato fuerte y representativo, para defender los intereses de la clase trabajadora frente a una patronal desleal como Ademan", concluye José Mejías.

El pacto, firmado a principios del mes de agosto y que afecta a unos 4.000 empleados en la Comunidad Foral y a unos 300.000 en el conjunto del Estado, no ha sido rubricado por la UGT porque "empeora las condiciones sociolaborales" de los trabajadores de este sector, según el responsable del sector comercial de la UGT de Navarra, José Luis Albéniz.

La Federación de Hostelería, Comercio, Turismo y Juego, que reafirmó su compromiso con el sector de Grandes Almacenes en el Congreso Regional de 2008, se había planteado, además de las reivindicaciones "clásicas" en todos los convenios, dos objetivos importantes: la garantía del disfrute del descanso semanal y la determinación de los salarios sobre la base del actual modelo (previsión del IPC con cláusula de revisión). Sin embargo, "ninguna de las dos reivindicaciones ha quedado garantizada en el convenio".

La UGT de Navarra ha rechazado el Convenio Colectivo para el sector de Grandes Almacenes 2009-2012 firmado por la patronal Anged (Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución) y los sindicatos amarillos Fasga (Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes) y Fetico (Federación de Trabajadores Independientes de Comercio), por ser regresivo para los trabajadores

## Grandes almacenes, mayores pérdidas de derechos



**El descanso semanal.** Por lo que se refiere al descanso semanal, "aunque se recoge la jurisprudencia que han creado varias sentencias del Tribunal Supremo y que establece que no pueden solaparse el tiempo de descanso diario de 12 horas y el semanal de 36 horas, una disposición transitoria del convenio señala que para dar cumplimiento a ese derecho, se utilizará lo que han llamado la jornada 'ordenada' de trabajo, que no es más que una jornada irregular, por lo que los empleados podrán trabajar unos días 4 horas y otros, 9. Por otra parte, ¿es que antes la jornada estaba 'desordenada'?", ironiza Albéniz.

En cuanto a las retribuciones, Albéniz critica el incremento salarial del 2% para 2009, "insuficiente, con 850 euros de salario bruto mensual y con 2.500 euros anuales menos que la media de los convenios de Comercio en Navarra", y el aumento para los siguientes años en función de una media ponderada del IPC previsto y del IPC real del año anterior: "Con los datos actuales, la subida salarial para 2010 quedaría en un 0,6%, porcentaje que, a su vez, dependería del que habría que aplicar en función de las ventas de comercio al por menor de Grandes Almacenes". Eso sí, para 2010, se garantiza la subida del 1%.

Por otro lado, ha subrayado que la jornada de 1.770 horas, "que supera en 40 horas la jornada media del sector del Comercio, se arrastra desde 2006 y se alargaría hasta 2012". En cuanto a las incapacidades temporales, se ha perdido "una de las pocas cosas buenas que tenía el convenio anterior", ya que ahora, "a partir de la segunda baja laboral la empresa no abonará al empleado los tres primeros días que falte al puesto de trabajo; si un trabajador tiene una sola baja a lo largo del año, le devol-

## La UGT muestra su absoluto rechazo al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes por ser regresivo para los trabajadores

verán esos tres días al final, pero si registra más de una baja, se quedará sin ninguno de los días".

**Empresa por empresa.** Una vez que el convenio ya está en vigor, Albéniz manifiesta su intención claramente: "Velaremos por el cumplimiento de los descansos diario y semanal en los calendarios y llevaremos la iniciativa de presentar demandas indemnizatorias en los casos que no sea así, primero con nuestros delegados y después, animando al resto de trabajadores a hacer lo mismo". En

este sentido, destaca el éxito de "las demandas individuales de 67 trabajadores de Makro, que han conseguido una sentencia favorable que indemnizará el que no hayan disfrutado del descanso semanal efectivo de día y medio, además del descanso entre jornadas".

Así, el planteamiento de la UGT consiste en "negociar mejoras en las condiciones laborales empresa por empresa, buscando la equiparación con los convenios de referencia". Esta fórmula se ha materializado en el grupo de empresas Netto (perteneciente al Grupo Uvesco), al que se ha igualado en términos económicos con el convenio provincial de Comercio de Alimentación de Navarra.

Fasga y Fetico, los sindicatos firmantes del Convenio de Grandes Almacenes, representan el 80% de los delegados y miembros de comités existentes en el sector a nivel estatal. En Navarra, la UGT tiene el 28% de representación y CCOO, el 26,5% de los delegados.

## Indignación en El Corte Inglés

El pasado 30 de septiembre, a iniciativa de la Sección Sindical de la UGT de El Corte Inglés de Pamplona, se celebraron dos asambleas, con la asistencia de más de medio centenar de trabajadoras y trabajadores.

En dichas asambleas, las compañeras de la Sección Sindical y compañeros de la Federación explicaron los contenidos del Convenio firmado por los sindicatos amarillos Fasga y Fetico, centrándose de manera particular en la desregulación de jornada que va a aplicar la empresa, cuestión que tiene muy indignada a la inmensa mayoría de la plantilla y preocupada por las dificultades que va a suponer para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

También se analizó las repercusiones negativas que la firma del Convenio de Grandes Almacenes va a tener en materia

salarial, y en las situaciones de Incapacidad Transitoria por contingencias comunes.

La asamblea sirvió para constatar el respaldo a la negativa de la UGT a firmar el convenio y la necesidad de trabajar para



lograr nuevas mayorías sindicales que impidan en el futuro que los derechos de los trabajadores sean pisoteados por la patronal de Anged con el inestimable apoyo de los sindicatos a sus órdenes.

**C**ómo se ve la situación económica en este momento desde el máximo órgano de dirección del sindicato?

**R.** Pues se percibe prácticamente igual que hace un año. Creo que todavía no hemos podido superar la situación de crisis, que va a durar un tiempo, y a partir de aquí, la UGT está haciendo todos los esfuerzos para ver si, a través del diálogo social, como herramienta que se ha mostrado en el pasado muy eficaz, en el caso de que consigamos reincorporar a la patronal, si es capaz de superar su actual cerrazón, y junto con el Gobierno somos capaces de buscar una salida en el marco global en que se ha producido la crisis, sin desengancharnos del conjunto de los países de la Unión, tratando siempre de minimizar las consecuencias que está teniendo para los trabajadores y para los colectivos sociales menos favorecidos.

**P.** Con la información de que dispone el sindicato, ¿se puede decir que la crisis ha tocado fondo?

**R.** Es posible. Es uno de los escenarios que se están planteando, que peor no pueden ir las cosas. El problema es saber cuánto va a durar esta situación y cómo vamos a remontar, porque la salida no va a ser fácil. Además, desde nuestro punto de vista, no basta con salir de la crisis, sino que hay que hacerlo en la mejor de las condiciones posibles, con cohesión. De nada nos sirve que las cuentas de resultados de la banca y las grandes compañías vuelvan a números verdes, si se queda en la estacada buena parte de la sociedad, trabajadores, parados, emigrantes, etc. Hay que salir de la crisis cuanto antes, pero tenemos que salir todos y a la vez.

**P.** El empleo ha sido la principal víctima de esta crisis. ¿Son soportables las tasas de paro que estamos alcanzando? ¿A qué se debe que estamos destruyendo más empleo y a mayor velocidad que otros países?

**R.** Bueno, yo creo que hay varios factores que explican esta situación. Por un lado, nos ha afectado, como a todo el mundo, una crisis de carácter global, que ha destruido empleo en todos los sectores. Pero además, nuestra particularidad es que hemos tenido la famosa burbuja inmobiliaria, que ha provocado una sobredimensión del sector de la Construcción como consecuencia de prácticas especulativas, no de necesidades reales, y cuando ha llegado la crisis, este sector ha sido el primero en pagar las consecuencias.



*El metalúrgico tudelano Patxi Sanjuán Calvo es el nuevo responsable de la Secretaría de Innovación e Industria en la Comisión Ejecutiva Confederal elegida en el 40 Congreso de la UGT, celebrado el pasado mes de abril en Madrid. A lo largo de esta entrevista, Sanjuán desgrana su visión de la situación económica, laboral y sindical, y expone las propuestas del sindicato en las áreas de su responsabilidad*

Y como se trata de un sector intensivo en mano de obra, nuestras tasas de desempleo han crecido por encima de lo que lo han hecho en otros países de nuestro entorno. De todas formas, al analizar este problema se suele olvidar que aunque tenemos más

parados que nunca, también tenemos más trabajadores que nunca. El boom de la Construcción atrajo a miles de trabajadores extranjeros, muchos de los cuales siguen trabajando y cotizando a la Seguridad Social.

**PATXI SANJUÁN**

SECRETARIO DE INNOVACIÓN E INDUSTRIA  
DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE LA UGT

«La Dirección de la CEOE, en connivencia con la derecha, está jugando a desestabilizar al Gobierno socialista»

**P.** Y el hecho de que haya un porcentaje tradicionalmente tan alto de temporalidad en España, ¿hasta qué punto es un factor generador de desempleo?

**R.** Precisamente este es uno de los problemas que está provocando la confrontación que tenemos en este momento con la CEOE. La patronal quiere tener todavía más trabajo en precario, quiere más eventualidad, busca un despido más barato, y nosotros estamos planteando todo lo contrario. Los empresarios argumentan que abaratando el despido contratarían a más gente y nosotros lo que percibimos es que, si con las actuales indemnizaciones por despido están echando a la calle a centenares de miles de trabajadores, si se abarata, todavía despedirían más. Con estos planteamientos es muy complicado llegar a un acuerdo en tiempos de crisis.

**P.** ¿Qué opinión te merece la posición del Gobierno?

**R.** Hasta el momento el posicionamiento del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero podemos considerarlo más cercano a los sectores más débiles de la sociedad que el de otros Gobiernos anteriores, aprobando medidas más sociales y justas como la ley de dependencia, entre otras. Aunque hay que decir que no todo son luces; también tiene sus sombras, por ejemplo, el proyecto de ley aprobado estos días sobre los Presupuestos Generales del Estado, que aunque puede servir a la recuperación económica, dado que mantiene las políticas de estímulo a la actividad y el empleo, debería hacer mayor énfasis en el apoyo a los sectores industriales y de servicios. También tenemos cierta preocupación ante la ausencia de medidas que sienten las bases para el necesario cambio de modelo productivo. Además, la UGT está en desacuerdo con la subida del IVA y considera tímida e insuficiente la modificación del gravamen a las rentas del capital. En ese

sentido, consideramos imprescindible una reforma fiscal integral.

**P.** ¿A qué se debe el cambio experimentado por la patronal, desde sus posicionamientos dialogantes tradicionales a posturas tan radicales en este momento?

**R.** Pienso que se debe a un conjunto de factores. Es decir, en tiempos de crisis, la patronal siempre ha pretendido que les afectase a ellos lo menos posible, cargando la mayor parte de los costes sobre los trabajadores y, especialmente, sobre los desempleados. Siempre ha sido así; lo que ocurre es que nunca nos habíamos encontrado con una situación de crisis tan profunda como la actual. Esa situación ha llevado a que en el seno de la CEOE hayan ganado los sectores empresariales que mantienen las tesis más retrógradas e inmovilistas y por eso sus actuales posturas de total dureza. Pero es que, además, comparto la tesis de quienes ven en esta actitud una especie de connivencia con el PP, en un intento conjunto de erosionar y desestabilizar al Gobierno socialista.

**P.** Uno de los elementos clave en el choque que se ha producido en el diálogo social ha sido la propuesta de los empresarios de abordar una reforma laboral. ¿Hace falta una reforma laboral? Y si hace falta, ¿qué tipo de reforma?

**R.** Si hubiera que hablar de reforma laboral, nuestras perspectivas son radicalmente diferentes de las que tienen la patronal y ciertos sectores políticos. Crear nuevas modalidades de contratación, aumentar la temporalidad, pagar menos por el despido..., no es el camino para salir de la crisis, ni para poner a nuestro país a la altura de los países de nuestro entorno.

**P.** ¿Y cuál es el camino?

**R.** Uno de los factores clave para salir de la crisis sería potenciar nuevos nichos productivos. Cuando hablamos de la burbuja inmobiliaria, no estamos denostando la Construcción, que tiene que seguir existiendo en su justa dimensión, sino la especulación como modo de enriquecimiento rápido que se ha dado en nuestro país. La Construcción sigue siendo un sector importante, que se debe potenciar reorientando su actividad hacia la vivienda social y las obras de infraestructuras públicas. Y lo mismo puede decirse de la Industria, que cuenta con sectores ya maduros, como la Automoción, en los que hay que incorporar tecnología puntera para poder mantener las actuales cuotas de mercado. Además, y esto es lo más importante, hay que apostar por la innovación, la investigación y el desarrollo, es decir, hay que empezar a pensar en que hay que sacar productos ▶

► con más valor añadido, basándonos en nuevas tecnologías. Este sería el mejor camino para salir de la crisis. Navarra está dando ejemplo en el campo de las energías renovables, la energía eólica, solar y biomasa. En este momento, el Ministerio de Industria está impulsando el Plan Avanza 2, que trabaja sobre la formación, la informática, la tecnología de la información, la telefonía móvil y todo el desarrollo de la llamada nueva producción. El Gobierno está apuntando en el buen camino para salir cuanto antes de la crisis y en las mejores condiciones y, a mi entender, la propuesta sobre la nueva ley de economía sostenible es un paso más en ese sentido. Ahora sólo falta el ir materializándola en líneas claras de actuación y con unos Presupuestos Generales del Estado alineados con estas nuevas estrategias.

« Hay que apostar por la innovación, la investigación y el desarrollo, sacar productos con más valor añadido. Este sería el mejor camino para salir de la crisis »

**P. ¿Hasta qué punto ha dañado la crisis nuestro tejido industrial?**

**R.** Es evidente que ha producido daños, aunque sea difícil cuantificarlos en este momento, y ahí están los cierres de empresas y los numerosos ERE. Por cierto, algunos de estos expedientes han sido aprovechados por empresarios sin escrúpulos para redimensionar plantillas y maximizar beneficios. Pero al margen de eso, ciertamente los sectores productivos más importantes han quedado dañados.

**P. ¿Te preocupa algún subsector en concreto?**

**R.** Me preocupa el sector de Automoción, pero no porque vaya a haber problemas a corto plazo, sino porque necesita inversiones en investigación y desarrollo tecnológico, y debemos estar muy atentos y ser muy exigentes para que se cumplan los compromisos adquiridos. Una de las salidas es el coche eléctrico, si somos capaces de desarrollar ese producto. El sector de la energía es también fundamental para reducir el costo de los productos que se fabrican y tenemos una excesiva dependencia exterior, ya que más del 70% de la energía que consumimos la importamos de otros países.

«La unidad de acción es clave para afrontar la crisis, pero hay que llevarla a las empresas»

**U**n tudelano en el máximo órgano de dirección del sindicato en Madrid. ¿Cómo se lleva eso?

**R.** En el plano personal se lleva bastante peor que cuando estás en tu pueblo y con tu familia. Pero en el plano sindical, es la culminación de una trayectoria en defensa de los intereses de los trabajadores. La verdad es que, cuando inicié la actividad sindical en Tudela, primero en mi empresa Sanyo y luego como Secretario General de la Comarca, no pensaba que podría llegar hasta la Comisión Ejecutiva Confederal. Creo que han coincidido una serie de circunstancias y una serie de peticiones de compañeros para que me incorporase a sus equipos de trabajo. Primero a la Secretaría General de la Federación del Metal de Navarra, después a la Ejecutiva de la Federación Estatal de MCA y, finalmente, a la Comisión Ejecutiva Confederal.

**P. Todo un reto...**

**R.** Bueno, este último cargo es consecuencia de una petición de Cándido Méndez a "Lito" para reforzar el área de innovación e industria, y me ha tocado. Quizá, para estar en Madrid me ha pillado un poco tarde, porque no es lo mismo ir allá con 30 años que con la edad que yo tengo, pero el trabajo me parece muy ilusionante y muy interesante.

**P. ¿Cómo se ve el sindicato desde la cúspide?**

**R.** Yo lo veo bien. Ha habido un cambio sustancial desde los tiempos en que yo me incorporé a la lucha sindical, en los que prácticamente toda la actividad del sindicato se basaba en el voluntarismo y

en la aportación militante y desinteresada y, aunque todo esto no ha cambiado, también nos hemos ido profesionalizando, porque teníamos que homologarnos con el resto de los sindicatos europeos. Hoy tenemos una organización totalmente consolidada, con muy buenos profesionales y técnicos que nos permiten dar unos buenos servicios a los afiliados y tener un buen nivel de interlocución con empresas e instituciones. La estructura es cada vez más fuerte y está mejor organizada. Hemos ido aprendiendo del movimiento sindical europeo y hemos avanzado mucho en aspectos como la formación, la búsqueda de empleo, la defensa de los intereses de los trabajadores con economistas, abogados, etc., nos hemos abierto a la inmigración, en fin, que nuestra actividad se ha ampliado, se ha diversificado y se ha profesionalizado muchísimo. Y esto es bueno para nuestros afiliados y para los trabajadores.

**P. ¿Qué opinión te merece el panorama sindical actual?**

**R.** Yo creo que, cada vez más, los dos sindicatos mayoritarios tenemos que ir trabajando en una mayor unidad de acción. En estos momentos es clave que la UGT y CCOO tengamos una relación fluida y coincidamos en las propuestas y alternativas, ya que la situación por la que estamos atravesando es muy dura. Pero no solamente por eso, sino porque cada vez es más importante que las dos organizaciones tengamos mayor capacidad de incidir en el marco de las empresas. Hemos hecho grandes avances en la participación institucional, pero tenemos que dar pasos más firmes en el seno de las empresas. Tenemos que llevar la democracia y la participación a las propias empresas. Este es nuestro reto más

importante ahora.

**P. En tu intervención en el último congreso de la UGT de Navarra hablaste de una mayor sindicalización de las relaciones laborales. ¿A qué te refieres?**

**R.** Yo siempre he apostado más por los sindicatos de clase que por los organismos unitarios. Creo que el sindicato tiene su fuerza en sus afiliados, y cuantos más afiliados tenga, mayor será su capacidad de interlocución y de presión en todos los ámbitos. Mientras exista esa dualidad, es decir, que convivan organizaciones sindicales y organismos de representación unitarios, tenemos que seguir potenciando nuestra representatividad en los Comités de Empresa y debemos continuar aumentando nuestro número de delegados sindicales. Pero a la vez, también tenemos que utilizar nuestra fuerza organizativa y afiliativa para plantear nuestras propias alternativas e ir adquiriendo una capacidad de negociación e interlocución mayor. La legislación actual no ayuda a esto, pero una organización sindical como la nuestra debe tener claros ambos objetivos.

**P. ¿Cómo ves a la UGT de Navarra en este momento?**

**R.** Bueno, pasamos un momento realmente complicado, pero lo superamos de una manera notable. Hubo que hacer una renovación en profundidad de la dirección y tengo la impresión de que el sindicato ha salido muy reforzado, está en un buen momento y cuenta con una estructura fuerte. Creo que el hecho de haber sido capaces de ganar holgadamente las elecciones sindicales en medio de una profunda crisis organizativa, lo dice todo de nuestro sindicato.



Si siempre decides decidir...  
¿por qué todavía no lo has hecho?  
**Ven a CAN y elige proyecto.**

Si eres cliente de Caja Navarra, tú decides a qué destinar 30 de cada 100 euros que CAN gana contigo.

can  FORMERON EN MANCA VIVIO



# Nuevo curso, viejas reivindicaciones

**T**RAS un atípico mes de septiembre, sembrado de informaciones y debates sobre Bolonia, la gripe A y el comienzo escalonado, el curso escolar está en marcha, y todos los alumnos y profesores de los diferentes niveles educativos se han incorporado a las aulas y ya están hincando los codos. La Federación de Enseñanza de la UGT de Navarra (FETE-UGT) comienza este nuevo curso retomando sus reivindicaciones, entre las que destacan el cumplimiento del Pacto Educativo para la mejora de la Calidad de la Enseñanza Pública y la lucha por unas condiciones más dignas para el personal de la Enseñanza Privada.

**Un pacto educativo pendiente.** En el año 2007 se firmó el Pacto Educativo con un ámbito de aplicación de cuatro años y en 2008 se rubricó un acuerdo para la aplicación de las medidas establecidas en dicho pacto. Sin embargo, la FETE-UGT sigue trabajando por el cumplimiento de las medidas establecidas en el pacto, especialmente de una serie de mejoras que consideran prioritarias.

Entre ellas está la implantación de la jornada continua y flexible. Son muchos los centros que desean acogerse a esta jornada escolar y que no pueden hacerlo, tanto por el elevado porcentaje de votos positivos que se les pide desde la Administración, como por los problemas para financiar las actividades extraescolares de las tardes. A este respecto, el Departamento de Educación se comprometió a incrementar la dotación presupuestaria destinada a la financiación de actividades extraescolares de los centros públicos y a establecer convenios de colaboración con entidades locales y privadas, para garantizar la cobertura de estos servicios en los centros que se acojan a esta fórmula. FETE-UGT considera ade-

más que la Administración no debería limitar el número de centros que quieran optar por la jornada escolar continua y flexible, sino que fueran los propios centros los que decidieran si se acogen o no a esta fórmula.

Otro aspecto importante del citado pacto es el tema de la normativa de gestión de listas de contratación. El pacto dice que "de común acuerdo con los sindicatos firmantes", entre los que se encuentra FETE-UGT, "se elaborará una propuesta

## La FETE-UGT exige el cumplimiento del Pacto Educativo y la homologación del personal de Concertada



base para modificar la normativa de gestión de listas de contratación". Ninguno de los sindicatos firmantes del pacto estaba de acuerdo con la propuesta de la Administración de establecer unas listas de contratación preferente para aquellos opositores que superaran la prueba. En el mismo pacto se establece además que se iba a reconocer "en mayor medida la trayectoria de prestación de servicios del personal contratado y su implicación en las tareas educativas".

A esto hay que añadir que este colectivo no ha logrado todavía ver cumplidos algunos compromisos adquiridos por la Administración, como son el cobro del verano a partir de los cinco meses y medio trabajados, y la antigüedad y la ayuda familiar, beneficios que se disfrutaban en otras Comunidades Autónomas.

Buscando siempre la mejora de la calidad de la enseñanza, FETE-UGT exige

además el cumplimiento de lo firmado en temas como la implantación de la Diversidad Curricular de 3º y 4º de ESO en todos los IES (Institutos de Enseñanza Secundaria) y en todos los IESO (Institutos de Enseñanza Secundaria Obligatoria) con dos líneas o, al menos, 124 alumnos matriculados; el servicio de acompañamiento en el transporte escolar de la ESO; unos criterios consensuados para catalogar las plazas de especial dificultad; la conversión de los IESOS en IES; la dotación para las bibliotecas escolares; los centros piloto de atención preferente, y la dotación de suficiente personal administrativo.

Desde el sindicato se valora positivamente el compromiso de la Administración de reducir al 8% la contratación temporal, promoviendo para ello una amplia oferta de empleo público durante los dos cursos pasados. FETE-UGT velará por que así siga siendo y por el cumplimiento de lo pactado hasta el 2011: 450 plazas para los Cuerpos de Enseñanza Secundaria en el año 2010 y 400 plazas para el Cuerpo de Maestros en el 2011.

### Enseñanza Concertada.

En relación con la Enseñanza Concertada, la Federación de Enseñanza de la UGT de Navarra no firmó el Acuerdo de 2008, ya que sus reivindicaciones principales no se veían reflejadas en él. Este acuerdo, de hecho, cierra todo posible avance y mejora hasta 2011.

Durante este curso y los siguientes la FETE-UGT reivindicará un objetivo fundamental: mejorar las condiciones laborales del personal no docente y del profesorado, en concreto en la reducción de las horas de docencia directa (que en la actualidad son 23, equivalentes a 26 ó 27 sesiones en Infantil y Primaria) y en la consideración de conceptos retributivos que homologuen los salarios.

Similar reivindicación se defenderá este curso para los profesores universitarios, que en veinte años han tenido una pérdida de poder adquisitivo del 20%. Para ello FETE-UGT va a proponer al equipo rectoral de la Universidad Pública de Navarra la creación de una mesa de negociación con la Junta de Personal de PDI (Personal Docente Investigador), en las que expondrán sus reivindicaciones.

## Declarado improcedente el despido de dos trabajadores en Blindados del Norte



**E**L Juzgado de lo Social nº 4 de Pamplona ha determinado la improcedencia del despido de los dos trabajadores del sector de Seguridad Privada

afiliados a la UGT a los que el pasado 1 de abril no se les aplicó la cláusula de subrogación incluida en su convenio. La sentencia, hecha pública el 20 de julio, condena a la empresa Blindados del Norte a la readmisión de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo o a la indemnización de 45 días por año trabajado, "entendiéndose que de no hacerlo en el plazo indicado opta por lo primero y, en todo caso, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia".

La Federación de Servicios de la UGT de Navarra valora positivamente los términos de esta sentencia, que resarce a los dos trabajadores, que han estado todos estos meses sin poder

trabajar en ningún sitio y sin cobrar desempleo, y que, además, supone el reconocimiento de la cláusula de subrogación del Convenio de Seguridad Privada, que es lo que da estabilidad al empleo en este sector.

El pasado mes de abril Prosegur perdió el servicio de BBVA que pasó a adquirir Blindados del Norte. A raíz de esta pérdida, Prosegur determinó que estos trabajadores pasaran a formar parte de la plantilla de Blindados, aplicando la cláusula de subrogación que establece el Convenio de Seguridad Privada, en virtud de la cual cuando una empresa pierde un servicio, los trabajadores asignados a éste tienen que pasar a la nueva empresa adjudicataria. Sin embargo, Blindados del Norte rechazó subrogar a estos trabajadores, que se vieron en una situación de "limbo laboral" y envueltos en la guerra abierta que mantienen estas dos empresas por el mercado de transportes de fondos.

El 25% de esos trabajadores menores de 35 años con contrato temporal desconocen, además, la duración de su contrato, puesto que la modalidad de contratación temporal a la que más recurren las empresas para contratar a jóvenes es el contrato por obra o servicio.

Sólo un 30% del total de los hombres asalariados con contrato indefinido (58%) son jóvenes, frente al 36% del total de las mujeres (42%), aunque destaca el aumento en el número de mujeres asalariadas jóvenes con contrato indefinido que poseen estudios superiores (66,88% del total de jóvenes con igual tipo de contrato y formación).

Poseer estudios superiores no garantiza al 100%, sin embargo, el empleo en puestos que requieren dicha titulación, porque el mercado de trabajo no siempre es capaz de adecuar las demandas profesionales a la mejora sustancial de la formación y cualificación de los jóvenes, lo que provoca la denominada sobrecualificación.

Esta situación se acentúa en momentos de crisis como los actuales, con altas tasas de desempleo, que llevan a los jóvenes a aceptar empleos de cualificación inferior para acceder al mercado laboral.

**El reto de la sostenibilidad.** Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Juventud el pasado 12 de agosto, con el lema "La sostenibilidad: nuestro reto y nuestro futuro", la UGT señaló la importancia de la participación de los jóvenes en la consecución de un cambio de modelo productivo basado en la sostenibilidad.

Asimismo, el sindicato mostró su rechazo a propuestas que tratan de convertirlos en trabajadores de segunda a través de reformas laborales o propuestas como el contrato único que, con la excusa de reducir los actuales niveles de temporalidad, supone establecer una segmentación radical del mercado de trabajo que convertiría a los trabajadores jóvenes, de forma permanente, en trabajadores más baratos, con menos derechos, menor protección y, por tanto, más precarios.

Los trabajadores menores de 35 años sufren una eventualidad 18,5 puntos superior a la del resto, según un estudio de la UGT

#### Tasa de temporalidad

Total	21,34%
Hombre	17,25%
Mujer	26,46%
Jóvenes (menores de 35 años)	32,9%
Mayores (35 o más años)	14,3%

Fuente: elaboración por el Gabinete de Estudios de la UGT a partir de datos de la Encuesta de Población Activa de Navarra en el 2º trimestre de 2009.



## Temporalidad, azote de jóvenes

### Las medidas que propone la UGT

PARA combatir la precariedad y la temporalidad entre los trabajadores más jóvenes, la UGT propone la adopción de las siguientes medidas:

- Mejorar el sistema educativo y vincularlo al sistema productivo.
- Adecuar el puesto de trabajo a la titulación, categoría profesional y salario para evitar la sobrecualificación.
- Incentivar la contratación indefinida que sustituya los sucesivos contratos temporales entre la gente joven y regular el Estatuto del Becario con el objetivo de actualizar la normativa existente y evitar su uso indiscriminado por parte de algunas empresas, cuyo único interés es la obtención de mano de obra barata.
- Fortalecer la Negociación Colectiva a través del diálogo social e integrar a los jóvenes trabajadores en el proceso.
- Terminar con las diferencias salariales, que pueden alcanzar hasta un 40%, entre la juventud trabajadora y el resto de trabajadores.
- Priorizar acciones efectivas en materia de formación e información en prevención de riesgos laborales que rompan la relación existente entre empleo de los jóvenes y siniestralidad, con especial incidencia sobre los riesgos psicosociales derivados de la situación de inestabilidad.
- Un mayor gasto en políticas de I+D+i para que la economía navarra sea cada vez más productiva y cree empleos más estables y de calidad, frente a un modelo productivo basado en la reducción de costes laborales y salariales.

## Javier Igal, reelegido Secretario General de la UGT de Tafalla en el 7º Congreso Comarcal



JAVIER Igal ha sido reelegido Secretario General de la UGT de Tafalla con el apoyo del 96,77% de los delegados, durante el 7º Congreso Comarcal. Al Congreso han acudido 50 delegados en representación de los más de 2.100 afiliados con que cuenta la UGT en la Comarca, que han aprobado el informe de gestión de la Comisión Ejecutiva saliente, así como el Plan de Trabajo para los próximos cuatro años.

En su intervención ante el Congreso, Javier Igal ha subrayado el importante esfuerzo realizado por el sindicato en la Comarca de Tafalla, que le ha permitido revalidar su condición de primera fuerza sindical y aumentar la afiliación.

En estos cuatro últimos años, la UGT ha pasado de contar con 172 delegados (el 43,11% del total) a sumar 184 (44,34%), un crecimiento que Igal ha valorado especialmente en el actual contexto de crisis, dado que los cierres de empresas y reducciones de plantillas han provocado la pérdida de numerosos delegados. También en el terreno afiliativo la UGT ha experimentado un crecimiento en la Comarca, superando los 2.100 afiliados.

El Secretario General se ha referido a la incidencia de la crisis en la Comarca, señalando que entre 2008 y 2009 se han presentado 60 Expedientes de Regulación de Empleo, que han afectado a cerca de 2.000 trabajadores.

En este sentido, el Congreso ha aprobado una resolución expresando su preocupación por la situación que atraviesa la planta de Victorio Luzuriaga - Fagor, exigiendo a la empresa inversiones que garanticen el futuro de la planta y del empleo, y haciendo un llamamiento a todas las partes: empresa, trabajadores cooperativistas y no cooperativistas, y Administración para buscar la mejor solución para salvaguardar los puestos de trabajo y el tejido industrial de la Comarca.

Comisión Ejecutiva  
El Congreso ha elegido a la nueva Comisión Ejecutiva, cuya composición es la siguiente:

- **Secretario General:** Javier Igal Igúz.
- **Secretaria de Organización:** Pilar Rodríguez Calvo.
- **Secretario de Acción Sindical:** Juan Carlos Castillo Ezpeleta.
- **Secretaria de Formación y Empleo:** María Ciérvide Liberal.

FIA-UGT

## Pedro Carvajal, nuevo Secretario General de la FIA-UGT de Navarra

**P**EDRO Carvajal Reyes ha sido elegido nuevo Secretario General de la Federación de Industrias Afines (FIA) de la UGT de Navarra durante el 5º Congreso Regional celebrado el pasado 11 de septiembre en Pamplona y al que acudieron 60 delegados en representación de los 2.050 afiliados con que cuenta esta Federación, que agrupa a los sectores Químico, Energético, Minero y Textil.

Carvajal releva en el cargo a José Carlos Ruiz Palacios, que después de once años al frente de la Federación navarra se ha incorporado a la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal.

composición de la nueva Comisión Ejecutiva es la siguiente:

- Pedro Carvajal Reyes (Secretario General).
- José Antonio Albisu Peinado (Secretario de Organización).
- Marcos Guemberena Inestrillas (Secretario de Acción Sindical).
- Asun Imaz Quintana (Secretaria

de Administración y Formación).

- Raúl Pérez Pérez (Secretario de Salud Laboral, Medio Ambiente y Sector Minero).

- Santiago Martínez Martínez (Secretario del Sector Energético).

- Silvia Ereño Echeverría (Secretaria de Igualdad).

- José García Ramos (Secretario del Sector Químico).
- M<sup>ra</sup> José Vilches García (Secretaria del Sector Textil-Piel).

En su intervención ante los delegados, Pedro Carvajal destacó como principales retos de la Federación reforzar la condición de primera fuerza sindical en el sector, incrementando la representación actual del 32% de los delegados; seguir creciendo en afiliación para poder defender los intereses de los trabajadores con más fuerza; y abordar la negociación colectiva con el objetivo prioritario de mantener el empleo y mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores.



MCA-UGT

## MCA-UGT celebrará su 25º Congreso Federal en Pamplona

**M**ÁS de 1.500 personas, entre ellas 650 jóvenes sindicalistas, participarán en el 25º Congreso Federal de la MCA-UGT, que se celebra entre los días 11 y 14 de noviembre en Pamplona. Un día antes, el 10 de noviembre, tendrá lugar en Estella el IV Encuentro Nacional de Jóvenes Sindicalistas. En la presentación del Congreso, el Secretario General de la MCA-UGT, Manuel Fernández "Lito", destacó que la decisión de

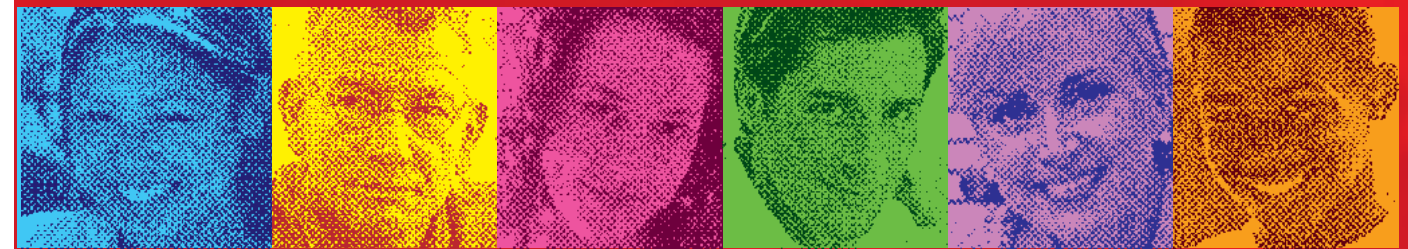
celebrar en Pamplona este congreso "no es fruto de la casualidad, sino un gesto para poner en valor el trabajo y las dificultades superadas por esta organización".

El congreso, que se celebrará bajo el lema "m+s sindicato", contará con la presencia del Presidente Zapatero. También está confirmada la asistencia de algún ministro, así como la del Presidente del Gobierno de Navarra, Miguel Sanz, y la Alcaldesa de Pamplona, Yolanda Barcina. Además, asis-

tirán unos 400 invitados de distintas instituciones del país y empresas de varios sectores, así como 40 representantes sindicales de Europa.

La primera jornada del congreso terminará con un concierto benéfico con Celtas Cortos, Melendi y el grupo local El Portal de Jade, en el pabellón Anaitasuna. Al recital podrán asistir unas 5.000 personas, ya que, según explicó Fernández, "el objetivo es abrir la cita de MCA-UGT a la ciudad en estos momentos de crisis profunda" para recabar fondos para tres proyectos financiados por la obra social de Caja Navarra. Los proyectos son un programa de apoyo a la producción y comercialización de tejidos andinos en Bolivia, otro a un centro de educación en Perú y otro de abastecimiento de aguas en África.

Un servicio integral de empleo en cualquier fase o momento de tu vida laboral



UGT

- Si acabas de perder tu empleo o lo perdiste hace tiempo y te está costando encontrar un nuevo puesto de trabajo...
- Si has terminado los estudios y necesitas orientación, ayuda y asesoramiento para encontrar tu primer empleo...
- Si tienes trabajo, pero no está relacionado con tus estudios o no responde a tus expectativas profesionales...
- Si eres trabajador o profesional autónomo y necesitas colaboración para poner en marcha y desarrollar tu propia empresa...

La **UGT** te ayuda...

- Para que puedas afrontar con garantías un proceso de inserción laboral.
- Para que cuentes con la garantía de un seguimiento individualizado por parte de este Servicio, durante el proceso de tu integración laboral, antes de encontrar trabajo y después de incorporarte a él.
- Para que cuentes con la información y la formación necesarias para la búsqueda de empleo, pudiendo utilizar las habilidades y técnicas más modernas y eficaces.
- Para que tengas información puntual y periódica sobre los cursos formativos que ofrece nuestro Servicio, y orientación para elegir el que más te conviene.
- Para que tengas acceso, en cualquier momento, a la más completa oferta de puestos de trabajo.
- Para que en ningún momento te falte asesoramiento laboral a la hora de afrontar los problemas que te puedan surgir.

Ponte en contacto con el Servicio de Integración Laboral de la UGT de Navarra

**¡Te interesa!**

### PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 - bajo 31003 Pamplona  
Tel. 948 290 688  
Fax 948 242 828

Avda. Marcelo Celayeta, 75  
Edificio IWER, nave 2 31014 Pamplona  
Tel. 948 383 851

E-mail: sil@navarra.ugt.org

### BARRANCA BURUNDA

Erkuden, 6 31800 Alsasua  
Tel. 948 467 120  
Fax 948 468 382  
E-mail: alsasua.sil@navarra.ugt.org

### BAZTAN BIDASOA

San Esteban, 13 31780 Bera  
Tel. 948 631 080  
Fax 948 631 080  
E-mail: ucbera@navarra.ugt.org

### ESTELLA

Dr. Huarte de San Juan s/n 31200 Estella  
Tel. 948 550 640  
Fax 948 550 229  
E-mail: estella.sil@navarra.ugt.org

### SANGÜESA

Las Torres, 18 31400 Sangüesa  
Tel. 948 430 532  
Fax 948 430 532  
E-mail: ucaoiz@navarra.ugt.org

### TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13 31300 Tafalla  
Tel. 948 700 890  
Fax 948 703 395  
E-mail: tafalla.sil@navarra.ugt.org

### TUDELA

Cuesta de la Estación, 3 31500 Tudela  
Tel. 948 821 801  
Fax 948 827 408  
E-mail: tudela.sil@navarra.ugt.org

# Menos actividad, menos accidentes

**E**l descenso de la siniestralidad laboral registrada en el primer semestre de este año en la Construcción se debe más a la caída de la actividad que a la mejora de la prevención, según se desprende de un estudio realizado por el Departamento de Salud Laboral de la UGT.

Los accidentes laborales han experimentado entre enero y junio de este año una significativa reducción en el sector con respecto al mismo periodo del año anterior, al pasar de 53,3 a 41,8 accidentes por cada mil trabajadores. Concretamente, en los seis primeros meses de este año se han producido 788 accidentes leves, 9 graves y un accidente mortal (durante el mes de agosto se produjo un segundo accidente mortal).

Sin embargo, el estudio realizado por la UGT señala la caída de la actividad constructiva como la principal causa de esta aparente mejoría, al haberse reducido la actividad 11 puntos en un año, pasando de un crecimiento del 5,6% en el primer trimestre de 2008 a una disminución del 5,4% en el mismo periodo de este año. Esta menor actividad ha llevado consigo una reducción del número de trabajadores y la permanencia en las plantillas de los trabajadores con mayor antigüedad, experiencia y formación en materia preventiva.

**Puntos negros.** Por lo que se refiere a la actividad preventiva, el informe señala como puntos negros que sólo el 35% de las empresas constructoras realiza una planificación de la actividad preventiva; que un insignificante 5% lleva a cabo simulacros previstos en los planes de emergencia; que en poco más de la mitad de las empresas los trabajadores participan en la gestión de la prevención y que sólo en un 55% de las empresas analizadas los delegados de prevención participan en la investigación de los accidentes laborales. Todas estas carencias se producen mayoritariamente en empresas pequeñas y de carácter familiar.

## La reducción de la siniestralidad no se debe a la mejora de la prevención, según un estudio de la UGT

Del estudio realizado por el sindicato se desprende que en el sector existe una gran desinformación y un desconocimiento de los nuevos aspectos legales, así como de su implantación y desarrollo; que el 65% de las empresas no dispone de planes y/o estudios de seguridad en obra, y que en muchos de los casos en los que sí disponen de dicho documento técnico, éste es deficiente, no está actualizado o incluso no se corresponde con la obra que se está ejecutando. Igualmente, se ha constatado que la mayoría de las empresas han optado por la contratación de un Servicio de Prevención externo, decisión que en muchos casos supone la desvinculación



## Entrega de diplomas en Bera

Una veintena de trabajadores de la Comarca de Baztan-Bidasoa recibieron el pasado 30 de septiembre el diploma acreditativo del Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales, necesario para tramitar la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). El curso ha sido impartido por la UGT y es el primero de estas características que se realiza en dicha comarca.

de la empresa de la realización de las actuaciones preventivas, delegando muchas de las funciones en los servicios de prevención contratados.

## Riesgos más frecuentes

El estudio señala como riesgos más frecuentes en el sector las caídas desde altura, causa de la mayor parte de los accidentes mortales; los golpes, los cortes y pinchazos; las caídas de objetos, materiales o herramientas, y los sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas. Y llama la atención sobre el hecho de que ninguna empresa ha realizado una evaluación de riesgos para el embarazo, a pesar de la importante presencia femenina en tareas administrativas y, sobre todo, técnicas (arquitectas, aparejadoras, etc.).

Finalmente, el informe de la UGT subraya el efecto positivo que ha tenido la entrada en vigor de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación, así como su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 1109/2007, que ha supuesto un mayor control del sector, propiciando las condiciones para una mejora en la calidad del empleo y en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, regulando la temporalidad del sector y la excesiva subcontratación. No obstante, advierte que las empresas del sector muestran incertidumbre y desorientación a la hora de aplicar las nuevas exigencias legales.

**C**UANDO la crisis lo protagoniza todo, se hace difícil hablar en los ámbitos laborales de otros temas, no menos importantes, como es el cuidado del medio ambiente. Sin embargo, la UGT ha querido dar la vuelta a esta realidad planteando que, precisamente en momentos de crisis, es cuando hay que apostar por la innovación, de la mano del desarrollo sostenible, y, de esta forma, convertir las amenazas en oportunidades. Esta es la principal conclusión obtenida en las VI Jornadas Sindicales de Difusión Ambiental que, bajo el título "Ecodiseño: innovación ambiental de producto, ¿amenaza u oportunidad?", organizó el Servicio de Medio Ambiente de la UGT de Navarra el pasado 17 de junio.

Las jornadas se centraron en el concepto del ecodiseño, que busca incorporar aspectos medioambientales en el diseño del producto, para reducir su impacto negativo sobre el medio ambiente a lo largo de su ciclo de vida, desde la adquisición de las materias primas hasta su desecho. En definitiva, el ecodiseño busca mejorar los sistemas productivos en beneficio del desarrollo sostenible.

## La lucha contra el cambio climático

Isabel María Navarro, Secretaria de Cambio Climático y Medio Ambiente de la UGT, puso de manifiesto la apuesta firme de la UGT por el desarrollo sostenible. En su intervención, Navarro señaló que el actual modelo productivo "es insostenible desde el punto de vista medioambiental" y añadió que en la lucha contra el cambio climático debe estar implicada toda la sociedad y, especialmente, los trabajadores, como pieza clave del proceso productivo: "Es fundamental que los trabajadores estén sensibilizados, formados e informados sobre cómo trabajar en la lucha contra el cambio climático y que dentro de su propia empresa puedan aportar ideas y hacer de garantes de que se cumpla la normativa sobre Medio Ambiente". En este sentido, la responsable confederal insistió en que "la negociación colectiva y el diálogo social son fundamentales para desarrollar políticas de innovación asociadas al desarrollo sostenible".



## Hacia una sociedad más "eco"

## VI Jornadas de Difusión Ambiental, organizadas por la UGT

Navarro reconoce que ante la situación de crisis económica hay más reticencias en las empresas a entrar en asuntos como el medio ambiente, pero incide en que "se trata de hacer que las empresas vean que estos temas no van contra ellas ni contra su productividad sino todo lo contrario, que les va a permitir, aparte de ser social y medioambientalmente más sostenibles, tener una producción más rentable y ahorrar muchos costes, como los derivados de la compra de las emisiones de CO2". La Secretaria de Cambio Climático y Medio Ambiente recuerda además que "la crisis económica es cíclica y antes o después saldremos de ella, pero de la crisis medioambiental o ponemos medidas urgentes o no vamos a salir".

Acerca del tema central de las jornadas de difusión ambiental, el ecodiseño, Navarro señala que "se trata de un cam-

bio de perspectiva: ahora mismo se está trabajando en el reciclaje, en medidas para paliar los efectos que tienen los productos que consumimos. El ecodiseño lo que plantea es que se vea el impacto medioambiental que puede tener el producto desde que nace y durante su trayectoria para gestionarlos y evitarlos: desde elegir materias primas que no sean escasas ni contaminantes, hasta cuidar la forma de transportar el producto y el embalaje".

La responsable de Medio Ambiente señala que sectores como Automoción o Alimentación están dando los primeros pasos en el ecodiseño: "Especialmente en Alimentación, cuidando desde la producción ecológica del producto, sin usar fertilizantes o pesticidas, hasta un sistema de regadío y una cadena de distribución lo más sostenibles posible". Sobre la distribución, Navarro pide más responsabilidad y más conciencia ciudadana: "Que, por ejemplo, no consumamos una fruta que se ha producido en China porque, aunque el precio sea más económico, estamos llenando la atmósfera de CO2 para transportar esa fruta".

### > El pacto de empresa de Papeles El Carmen garantiza incrementos salariales al 80% del taller

La Dirección de Papeles El Carmen y la mayoría del Comité de Empresa han firmado un Pacto para tres años (2009-2011), que va a suponer para el 80% de los trabajadores del taller incrementos salariales de entre el 6% y el 10%. El pacto contempla una subida salarial del IPC+0,25 en cada uno de los años de vigencia. Así mismo, recoge la mejora al nivel salarial 17 para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, así como la adopción del nuevo sistema de niveles del Convenio Nacional, sin ningún tipo de absorción de la mejora salarial resultante.



### > Concurso de fotografía sobre los Objetivos del Milenio.

La fotografía titulada "Unda", de Beatriz Criado, ha recibido el Primer Premio del I Concurso "Una mirada hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio", organizado por la Fundación ISCOD de la UGT de Navarra. Las fotografías "Arrozal color esperanza", de Amaia Gómez, y "Transporte ecológico tico", de Ángel Andueza, han obtenido el segundo y tercer premio, respectivamente.

La exposición de todas las fotografías presentadas al concurso, que ha contado con la colaboración

del Gobierno de Navarra, se inaugurará con una degustación de productos de Comercio Justo el 2 de noviembre, a las 17 horas, en el salón de actos de la UGT en Pamplona (avda. Zaragoza, 12, bajo). La muestra, que se mantendrá hasta el 6 de noviembre y podrá visitarse de 16 a 19.30 horas, se llevará después a San Adrián, Peralta y Alsasua.

### > La UGT denuncia que la prevención de riesgos en los Ayuntamientos es deficiente.

La implantación de la gestión preventiva en los Ayuntamientos de Navarra es muy deficiente, según un estudio realizado en 2008 por el Departamento de Salud Laboral de la UGT en 18 Ayuntamientos. Si bien el 67% de las entidades locales visitadas ha realizado una evaluación de riesgos, sólo un 40% ha desarrollado la planificación preventiva y la ha ejecutado de forma eficaz. A partir de los resultados del estudio, el Departamento de Salud Laboral de la UGT de Navarra ha elaborado una Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Entidades Locales.



### > Dependencia y pobreza, temas centrales del XI Congreso de Jubilados y Pensionistas de la UGT.

La Unión de Prejubilados, Jubilados y Pensionistas (UPJP) de la UGT ha celebrado en Pamplona su XI Congreso Federal, en el que han demandado un "rápido" desarrollo de la ley de dependencia y han planteado propuestas ante el "nivel de pobreza" existente entre los mayores.

### > Dos talleres de la UGT en Peralta trabajan sobre igualdad y conciliación

El Departamento de la Mujer de la UGT de Navarra realizó en Peralta, un "Taller de sensibilización sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar" y un "Taller informativo sobre la ley de igualdad", actividades incluidas en el Plan de Trabajo 2009-2010 del Pacto Local por la Conciliación Laboral y Familiar en Peralta 2005-2010. Un total de 20 personas participaron en los dos talleres.

### > La UGT ha organizado en Peralta y Tudela una jornada sobre Responsabilidad Social Empresarial

La UGT organizó el pasado 30 de septiembre en Peralta una jornada sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). En la jornada, que se enmarca dentro de los proyectos del Observatorio Navarro de Empleo y que realiza el Gabinete de Estudios del sindicato, intervinieron Javier Larequi, ex Secretario de Comunicación y Estudios de la UGT y Miguel Ángel Gil, responsable del Departamento de Medio Ambiente de la UGT. En junio, el sindicato había celebrado una jornada similar en Tudela.

### > La UGT denuncia que las mutuas derivan las enfermedades profesionales al sistema público de salud

Entre enero y junio de 2009 ha descendido en casi un 20% el registro del total de enfermedades profesionales y en un 30% el de los partes con baja, respecto al mismo periodo de 2008. La UGT de Navarra considera negativo este importante descenso. La UGT sostiene que este descenso se debe a que las mutuas están derivando las enfermedades profesionales al Sistema Público de Salud.

### > La MCA-UGT denuncia ilegalidades y persecución sindical en Electrónica Guinaz.

La Federación de Metal, Construcción y Afines de la UGT de Navarra denuncia la persecución sindical que la Dirección de Electrónica Guinaz de Peralta ha emprendido contra el sindicato, que se ha traducido en el despido de dos trabajadoras que integraron la candidatura de la UGT a las elecciones sindicales y de un tercer trabajador, por mostrar su oposición a las actuaciones ilegales de la empresa. Esta actitud de acoso se ha producido por la denuncia del sindicato ante el ERE aplicado por la empresa, que obliga a trabajar 9,5 horas los días no afectados por el ERE, compensando las horas que se pierden por aplicación del expediente.

### > La UTO-UGT defiende el Convenio de la ONCE

La Unión de Trabajadores de la ONCE (UTO-UGT), sindicato mayoritario en el Comité de Empresa de la ONCE en Navarra (8 de UGT y 1 de CCOO), no comparte las movilizaciones impulsadas en solitario por CCOO contra el Convenio Colectivo, ya que considera que rechazarlo es oponerse a la consolidación de los actuales puestos de trabajo y a la creación de nuevo empleo, una actitud especialmente irresponsable en medio de una grave crisis caracterizada por la destrucción masiva de empleo.

La UTO-UGT, sindicato firmante del convenio, valora como positivo el acuerdo alcanzado para cuatro años (2009-2012), ya que conlleva el compromiso de mantener la totalidad de los puestos de trabajo actuales; la creación de 1.200 empleos más durante su vigencia; la mejora del poder adquisitivo de los salarios, con incrementos de medio punto por encima del IPC real; y mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar sobre las contempladas en la legislación vigente.

Por tanto, la UTO-UGT seguirá defendiendo un Convenio Colectivo que ha apostado prioritariamente por el empleo.



### > IV Escuela de Mujeres Dirigentes de la UGT

La Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT, en colaboración con la UGT de Galicia y FETE-UGT, además del Ministerio de Igualdad y la Xunta de Galicia, organizó la IV Escuela de Mujeres Dirigentes de la UGT en Orense, del 8 al 10 de octubre. En las jornadas participaron tres miembros de la Comisión Ejecutiva de la UGT de Navarra: Marta González Iribas, Secretaria de Política Económica; Marisol Vicente Yoldi, Secretaria para la Igualdad; e Idoia Remírez Alcalde, Secretaria de Empleo y Formación.



## IN MEMORIAM

## PATXI IZURA

Tras varios años de lucha, en este caso contra la enfermedad, el pasado mes de junio se nos fue Patxi Izura. Metalúrgico y sindicalista de fábrica, la reconversión industrial de la línea blanca llevó a Patxi, junto a otros compañeros de la antigua Super Ser, a abrazar el sindicalismo de clase. Necesitaban una organización con capacidad de presión e interlocución dentro y fuera de la planta, un sindicato negociador y de alternativa, y optaron por la UGT, sin saber que, a la vez que afrontaban y encauzaban el futuro de las empresas del sector, contribuían activamente a definir y consolidar un modelo sindical y de relaciones laborales en Navarra, que se acabaría ganando el apoyo y la confianza mayoritaria de los trabajadores de esta Comunidad.

Patxi Izura dejó la fábrica, pero se llevó consigo la experiencia sindical del proceso de reconversión y enriqueció con esa experiencia los sucesivos equipos dirigentes de la UGT, primero al frente de la Secretaría de Acción Institucional y después como Secretario de Organización.

Patxi contribuyó a impulsar los primeros pasos de la concertación social con el entonces Gobierno socialista de Navarra para afrontar la crisis de los años 80. Las primeras ayudas a la inversión; las políticas fiscales progresistas; las medidas de lucha contra el paro y de fomento del empleo para jóvenes, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, discapacitados, etc.; la ley de empresas en crisis o la creación del Consejo Económico y Social son decisiones que se adoptaron en aquel momento y en las que Patxi Izura, desde la UGT, tuvo un protagonismo relevante.

Y en el área de Organización, tras sustituir a Juan José Gorriño, consolidó las estructuras organizativas del sindicato, posibilitando el crecimiento ininterrumpido en afiliación y representación que se ha producido desde entonces.

Hombre campechano, afable, comprometido hasta el final, observador e intuitivo, amigo y crítico leal. La UGT ha perdido a Patxi Izura, un gran compañero que contribuyó a hacerla grande.

## JULIÁN REZOLA

A principios de octubre, también falleció Julián Rezola, el que fuera primer Secretario General de la UGT de Navarra en el actual periodo democrático (1976-1977). Entusiasta de los celtas cortos, la copa de sol y sombra y el debate revolucionario, Rezola participó de forma todavía clandestina en la refundación de la UGT de Navarra.

Era un hombre moderno, quizás adelantado a su tiempo, bohemio, anticlerical y marxista, un cóctel de componentes que le llevaron a combinar la lucha sindical con la labor de educador social en los sectores más desfavorecidos y marginales. Una experiencia que inició en su Logroño natal y que cristalizó en el llamado movimiento juvenil Pioneros.

Fueron tiempos en los que con Rezola al frente, se impulsó la organización interna, el conocimiento del sindicato, el proselitismo, la captación de militantes y la pelea por abrir hueco a unas siglas históricas en el atomizado panorama sindical surgido de la lucha contra el franquismo. Un esfuerzo que tuvo como recompensa la transformación en un año de una pequeña organización con un centenar escaso de militantes en un sindicato con dos millares de afiliados. Un sindicato que en aquel momento todavía exigía la libertad sindical, la legalización de todos los partidos, la igualdad de oportunidades o el derecho a la huelga, reivindicaciones que se arrancaron con lucha y sacrificio y que hoy conforman el capítulo de derechos fundamentales de la Constitución española.

Colaboración  
literaria

**Inaxio Golderacena** nació en Pamplona en 1975. Es licenciado en Derecho y trabaja en Banca desde hace diez años. Hace dos viajó a Nicaragua y comenzó su colaboración con la Fundación Fabretto.

Escribe poesía con regularidad desde entonces. Después de asistir a un Taller de Poesía a finales de 2008, con la maestría de José Luis Allo Falces, se incorpora al grupo Ángel Urrutia del Ateneo Navarro en febrero de 2009. Ha obtenido el Primer Premio del V Certamen Día de la Mujer, Tudela 2009, y la Mención Especial del Jurado del IX Concurso de Poesía "Palabras para descubrir el universo", Ayuntamiento de Pamplona 2009.

*Sobre despedidas*

Cómo recuerdo tu cara  
en mi espejo  
a través de la noche  
velada

los mismos años  
idénticos inviernos

alegoría de luz  
hecha tiniebla

Cómo se sonroja  
su cristal sedoso  
con la leve  
flexión de tus párpados

victoriosos  
en la batalla de los silencios

y cómo la luz cromada  
de tu cerrar de ojos  
escribe  
en su reverso  
la última misiva.

## Nuestro agente

## ALEJANDRO GASTAMINZA

Responsable de Enseñanza Privada de la UGT de Navarra y entrenador del Lagunak

Alejandro Gastaminza empezó a jugar al fútbol con nueve años y desde entonces este deporte ha estado presente, de una forma u otra, en su historia. Jugó en diferentes equipos hasta los 22 años, cuando comenzó a ser entrenador. Obtuvo los títulos de entrenador de los tres niveles y ha pasado por todas las categorías hasta llegar a tercera división con equipos como el Burladés. Este año le han ofrecido entrenar al Lagunak, un equipo de fútbol femenino que compite en la máxima categoría, una oportunidad que Gastaminza considera como "el reconocimiento al trabajo de muchos años".

Profesor de Educación Física, Alejandro Gastaminza se dedica actualmente al trabajo sindical, como responsable de Enseñanza Concertada en la Federación de Enseñanza de la UGT de Navarra.

"Compatibilizar mi trabajo con los entrenamientos es duro, porque entrenar a un equipo de estas características requiere mucho esfuerzo y muchas horas. Tiempo tengo más bien poco; el viernes termino la semana de trabajo y los entrenamientos, pero el fin de semana competimos. Mentalmente no descansas y físicamente, poco. Quien más lo padece es la familia, pero ellos entienden que es mi pasión, que llevo muchos años con esto y que es una oportunidad buena para mí. Seguiré mientras pueda", afirma Gastaminza. Reconoce que las dos facetas de su trabajo diario se complementan y que se puede establecer cierto paralelismo entre ellas: "Cualquier deportista tiene unos objetivos y cualquier sindicalista debe tenerlos también. En el trabajo sindical, como en el fútbol, si con tu labor diaria obtienes resultados es señal de que lo estás haciendo bien".

Sobre su experiencia como entrenador del Lagunak, Alejandro Gastaminza admite que "tenía ciertos miedos, porque venía del fútbol masculino y no conocía nada del femenino; pero la verdad es que estoy muy contento". "Las jugadoras son muy disciplinadas, tienen muy claro que para competir en su categoría tienen que

Union General de Trabajadores



*"Tanto en el fútbol como en el sindicalismo, tener un objetivo claro ayuda a hacer bien el trabajo"*

entrenar mucho y tomárselo en serio", añade. Los entrenamientos los adapta a las características físicas del deporte femenino: "Los hombres son más fuertes y veloces, pero táctica y técnicamente ellas no tienen nada que envidiarles; además, por lo general, son mucho más trabajadoras".

Lagunak compite actualmente en la Superliga, que es la máxima categoría de fútbol femenino a nivel nacional. El año pasado quedó clasificado en el puesto 12 de 16 equipos y este año compiten 24 equipos en tres grupos de ocho. "Tenemos que ser lo más ambiciosos posible -dice-, pero siempre con los pies en el suelo, porque competimos con equipos profesionalizados". Precisamente, ésta es una de las dificultades del fútbol femenino: "Competimos en la máxima categoría pero ninguna de las jugadoras es profesional, todas trabajan o estudian, con lo cual nuestros entrenamientos tienen

que ser a partir de las ocho de la tarde, cuando estamos compitiendo con equipos profesionales que han estado entrenando hasta tres veces al día y viven de eso". "El tema es económico -añade-, los recursos del fútbol masculino vienen por televisión, por entradas y todo eso en el fútbol femenino no existe, no hay ninguna cadena interesada en retransmitir los partidos de fútbol femenino y los patrocinadores tampoco tienen gran interés. Aquí afortunadamente tenemos el patrocinio del Gobierno de Navarra y eso te permite subsistir, pagar los viajes". Gastaminza señala que los equipos que son profesionales, como el Atlético de Bilbao, tienen el respaldo de un equipo masculino fuerte profesional que mantiene la estructura. "Aquí ha habido conversaciones años atrás con Osasuna para intentar, como parece lógico, que el fútbol femenino tuviera su representante con Osasuna, pero no se llegó a acuerdos. En un futuro ése debería ser el camino".

El entrenador del Lagunak anima a los aficionados al fútbol a que vayan a los partidos de su equipo, "los aficionados a este deporte se sorprenderán, ya que técnica y tácticamente el fútbol femenino está muy avanzado".



### ¿Qué es el cine moderno?

Adrian Martin  
Uqbar Editores,  
278 páginas.

■ Sólo un cinéfilo tan temerario como el australiano Adrian Martin, devorador insaciable de películas y colaborador habitual de *Cahiers du cinéma*, podía plantearse una pregunta tan difícil de contestar como la que da título a este libro: ¿qué es el cine moderno? Cualquier cosa que sea el cine moderno se esconde en los misterios encerrados en las películas de directores como Víctor Erice, Abbas Kiarostami, Raúl Ruiz, Pedro Costa, Naomi Kawase, Aki Kaurismäki, Hou Hsiao-hsien o Apichatpong Weerasethakul, y el crítico Adrian Martin, cuyo trabajo ha sido reconocido con diversos premios internacionales en diversos continentes, se propone en las páginas de su libro desentrañar esos misterios, cosa que hace siempre con lucidez, a menudo, con humor y siempre, con amenidad.



**En The New Yorker**  
Georges Steiner  
Editorial Siruela,  
392 páginas.

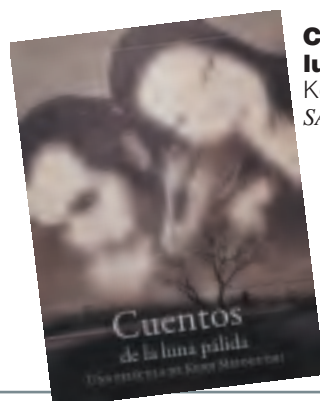
■ Entre 1967 y 1997, George Steiner escribió para la revista *The New Yorker* más de 150 artículos y reseñas sobre gran variedad de asuntos, haciendo que ideas difíciles y temas poco familiares resultaran atrayentes no sólo para los intelectuales, sino también para un público amplio y no especializado. A Steiner le interesan tanto la Inglaterra de la Segunda Guerra Mundial, el búnker de Hitler y el mundo caballeresco, como Céline, Bernhard, Cioran, Beckett, Borges, Chomsky, Brecht o el historiador del arte, a la vez que consejero de Isabel II y espía soviético, Anthony Blunt. En estos artículos, sorprendentes por su claridad y sencillez, así como por lo que tienen de instructivos en su incursión por diferentes ámbitos del saber, Steiner nos ofrece una enorme panorámica de la cultura del siglo XX.

## EXPOSICIONES

**Un perro andaluz. 80 años después.** Tabakalera de San Sebastián.

Hasta el 8 de noviembre, la Tabakalera donostiarra, que aspira a convertirse en el futuro en un centro de referencia de las artes visuales, presenta la exposición *Un perro andaluz. 80 años después*. La exposición es una gran ocasión para ver una película a la que el tiempo ha convertido en una obra clave de la cultura de la imagen, máxime cuando dicha obra se presenta en su versión restaurada por la Filmoteca Española. Además, la exposición ofrece a los visitantes infinidad de materiales que permiten considerar el impacto de la obra de Buñuel y Dalí en su momento y al paso de los años.

## DVD



**Cuentos de la luna pálida**  
Kenji Mizoguchi  
SAV Distribuciones.

■ En 1953, el director japonés Kenji Mizoguchi realizaría una de las obras más bellas y fantasmales de la historia del cine: *Cuentos de la luna pálida de agosto*, también conocido como *Cuentos de la luna pálida*. La película, considerada de inmediato como indiscutible obra maestra del cine, ganaría el León de Plata del Festival

de Venecia. Hoy como entonces, la búsqueda imposible de la felicidad que llevan a cabo sus protagonistas conmueve tanto por su intensidad como por su sensibilidad.

Inés G. de Amezúa

## Dios te asista, mileurista

**C**ÓMO se puede pedir moderación salarial o una reforma laboral cuando la media de los salarios españoles rondan los mil euros. Por poderse, se puede, pero si la media salarial de los españoles está en el umbral de los mil euros, va a ser que los problemas económicos no se derivan del peso de los salarios de los trabajadores sino de las rentas del capital. No fueron los salarios los que crecieron inmoderadamente en años pasados, visto que la media salarial es mileurista en nuestro país: fueron los beneficios empresariales los que se dispararon en la época de vacas gordas. En consecuencia, debieran ser los empresarios quienes ahora se aplicasen a sí mismos criterios de moderación, contención y reforma.

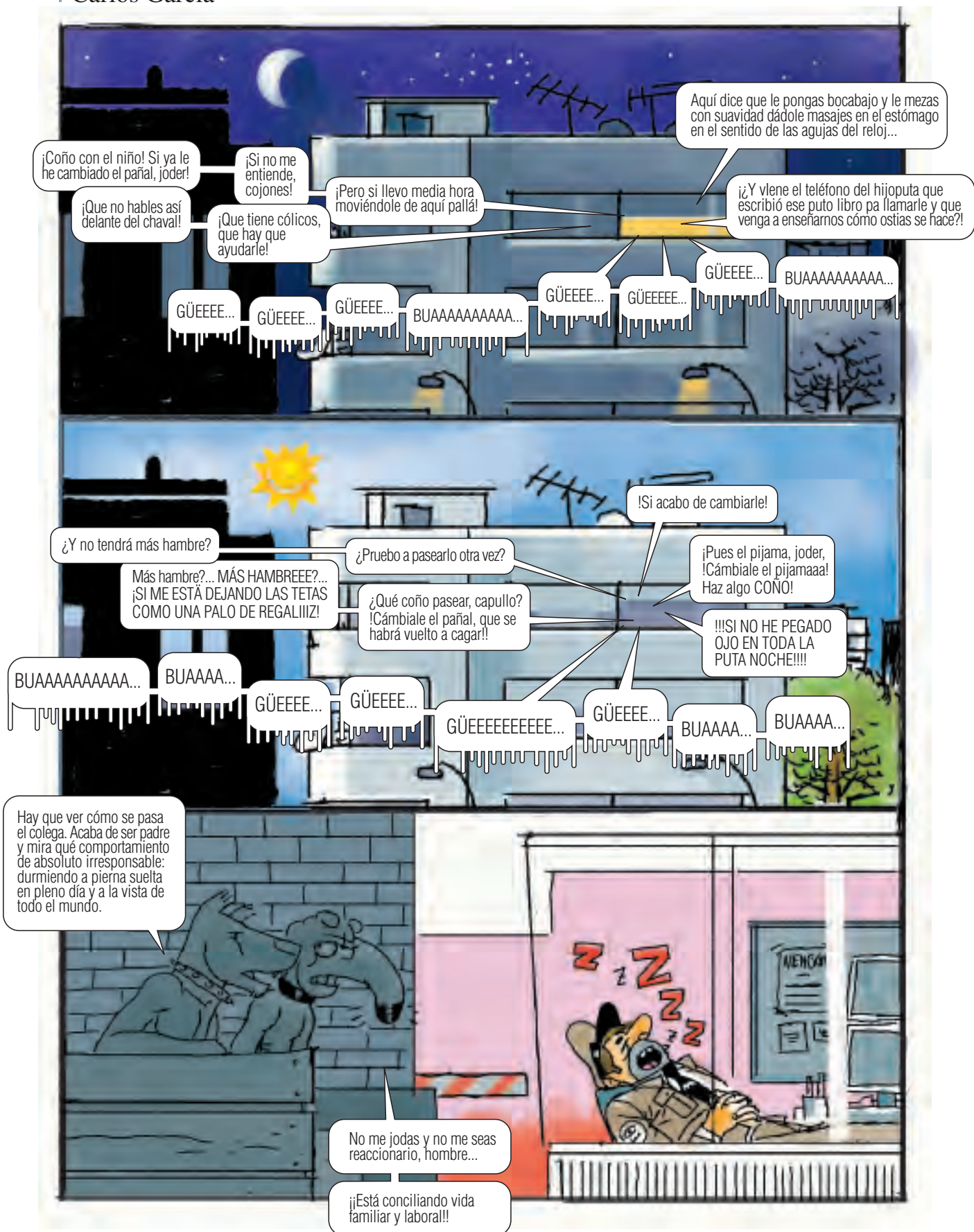
Será anecdótico, pero la publicación en fechas recientes de que el número dos de un gran banco español, dadas sus desavenencias con el número uno, se prejubila a los 55 años con una pensión vitalicia de 3 millones de euros anuales, es algo que nos sitúa en la estratosfera de los beneficios empresariales amasados por las grandes empresas, a años luz del mileurismo que predomina en la base trabajadora. Que quienes manejan tales beneficios y disfrutan de semejantes pensiones clamen por la contención salarial de los trabajadores, raya en el sarcasmo.

**S**ERÁ igualmente anecdótico, pero también en recientes fechas supimos que la compañía aérea que dirige el Presidente de la patronal española viene incurriendo desde hace años en el impago de las cuotas a la Seguridad Social, y más recientemente de los salarios de los trabajadores. En lo que a las cuotas se refiere, el impago de éstas a la Seguridad Social no ha impedido a la empresa su retención en la nómina de los trabajadores. Es decir, que la empresa del Presidente de la patronal, cayendo en artimañas financieras del estilo de las que nos han llevado a la crisis que padecemos, se ha apropiado temporalmente de las cuotas debidas a la Seguridad Social o, lo que es lo mismo, del dinero del que dependen las pensiones de los trabajadores comunes o corrientes, los que rondan los mil euros de salario como media. Y quien así actúa es precisamente quien ejerce de portavoz de los que ven el remedio de todos nuestros males económicos en la contención de los salarios mileuristas o en nuevas reformas laborales.

Si es por pedir, se puede pedir moderación en el salario de los trabajadores; pero hace falta mucha desfachatez para hacerlo si se pertenece a una patronal que ejerce prácticas más que dudosas o si se tiene asegurada una pensión de jubilación estratosférica.



Carlos García



Gestión Social e Inversiones, s.l.

UNA REALIDAD CON GARANTÍA DE FUTURO

Parque Tomás Caballero nº 2  
3ª planta , oficina 6  
31006 Pamplona

Tel. 948 15 40 04 - Fax 948 15 07 27