

> can **planes de ahorro**
Un compromiso para tu tranquilidad

“Un día, de repente, te quedas sin trabajo”

Le puede pasar a cualquiera pero le pasó a mi hermana. Así que le vamos a ayudar con el plan de ahorro que desde hace tiempo teníamos en CAN, para disfrutar de nuestra jubilación. El esfuerzo ha merecido la pena y el dinero tiene ahora mucho más valor.

En CAN nos comprometemos contigo dándote facilidades para el ahorro y acompañándote en cada paso, para que tú y los tuyos tengáis en cada momento lo que necesitáis. Por eso, al abrir un plan de ahorro con él disfrutas de un **seguro de vida***.

can  PIONEROS EN BANCA CÍVICA



* Cobertura en caso de fallecimiento con el valor del plan más un 5% de ese valor, o bien con un capital mínimo de 6.000 euros (personas mayores de 60 años; capital 600 euros). Póliza de seguro individual contratada con la compañía CAN Vida y Pensiones, Sociedad Anónima de Seguros, con domicilio en Pamplona, Calle Arrieta, número 10, y provista de C.I.F. número A 31216948, registrada en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con la clave C0853.



Publicación de la
Unión General
de Trabajadores
de Navarra

Número 75 diciembre de 2009
1,50 euros

ENTREVISTA ■ Octavio Granado, Secretario de Estado de la Seguridad Social

¡Trabajadores!

Negociación Colectiva 2010

La defensa del empleo y del poder adquisitivo de los salarios, objetivos prioritarios



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 m² 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
31011 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

La apuesta de la UGT

El año 2009 ha sido doblemente nocivo para los trabajadores. A las brutales consecuencias que la crisis ha tenido en forma de destrucción masiva de empleo, se ha unido la actitud insolidaria y ventajista de la patronal, que ha tratado de aprovecharse de la situación para bloquear la negociación colectiva, en beneficio propio, castigando la economía de los trabajadores que han logrado mantener el empleo.

Los trabajadores hemos pagado una primera parte de la factura de la crisis con una pérdida de puestos de trabajo que, sólo en Navarra, en el último año ha supuesto 13.900 empleos menos. En paralelo, la tasa de paro se ha elevado al 10,39%, tres puntos más que hace un año. Los perfiles más dramáticos de este panorama los pintan los trabajadores inmigrantes, cuya tasa de desempleo se ha disparado hasta el 20,29%, casi el doble que la media de Navarra.

La segunda parte de la factura nos la está intentando cobrar la patronal en forma de congelación salarial. Contra toda lógica económica y contra todas las recomendaciones de los expertos, que apuntan a la recuperación del consumo interno como una condición imprescindible para reactivar el crecimiento económico, la patronal pretende incumplir los acuerdos salariales de los convenios firmados, con la excusa de la evolución bajista del IPC, provocando la pérdida generalizada del poder adquisitivo de los trabajadores.

No será la UGT la que retire el hombro en un momento de graves dificultades, que requiere de un especial esfuerzo

colectivo. Pero cualquier punto de encuentro para afrontar la salida de la crisis requiere, previamente, cumplir lo acordado. De lo contrario, será imposible recuperar la confianza necesaria para alcanzar nuevos acuerdos.

Así pues, el desbloqueo de la negociación colectiva, tanto haciendo efectivos los pactos salariales firmados para 2009 como acordando, dentro de unos parámetros equilibrados, la larga lista de convenios sectoriales y de empresa que deberían haberse firmado este año, es un primer paso imprescindible para reconstruir el diálogo social.

En todo caso, no hay una sola fórmula para salir de la crisis, pero la UGT no aceptará ninguna que suponga cualquier tipo de devaluación laboral. Ni aceptaremos el incumplimiento de los compromisos pactados, que son vinculantes en las épocas buenas y en las malas, ni aceptaremos una reforma laboral que implique cualquier deterioro en las condiciones salariales, laborales o en las indemnizaciones por despido.

Tenemos que concentrarnos en acordar reformas que nos lleven a un nuevo modelo económico más productivo, sobre la base de la formación y capacitación de los trabajadores y de la innovación de los sistemas de producción, no sobre la rebaja permanente de los costes laborales. Ésta es la apuesta que la UGT va a seguir defendiendo en las empresas, en las mesas de negociación y en el diálogo social, intensificando las movilizaciones hasta donde sea necesario para lograr salir de la crisis de forma solidaria y con mayor cohesión social.

TRABAJADORES 75 | diciembre 2009

<http://navarra.ugt.org>



EN PORTADA Negociación Colectiva 2010 **4**

ENTREVISTA Octavio Granado, Secretario de Estado de la Seguridad Social **10**

ACTIVIDAD SINDICAL Procesos Congresuales de la UGT **14**

REPORTAJE Taller Experimental de Empleo **20**

COOPERACIÓN El proyecto navarro de ISCOD en Ecuador **22**

NUESTRA GENTE Jesús Hernández **27**

OCIO Y CONTRAPUNTO 28 / 29

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



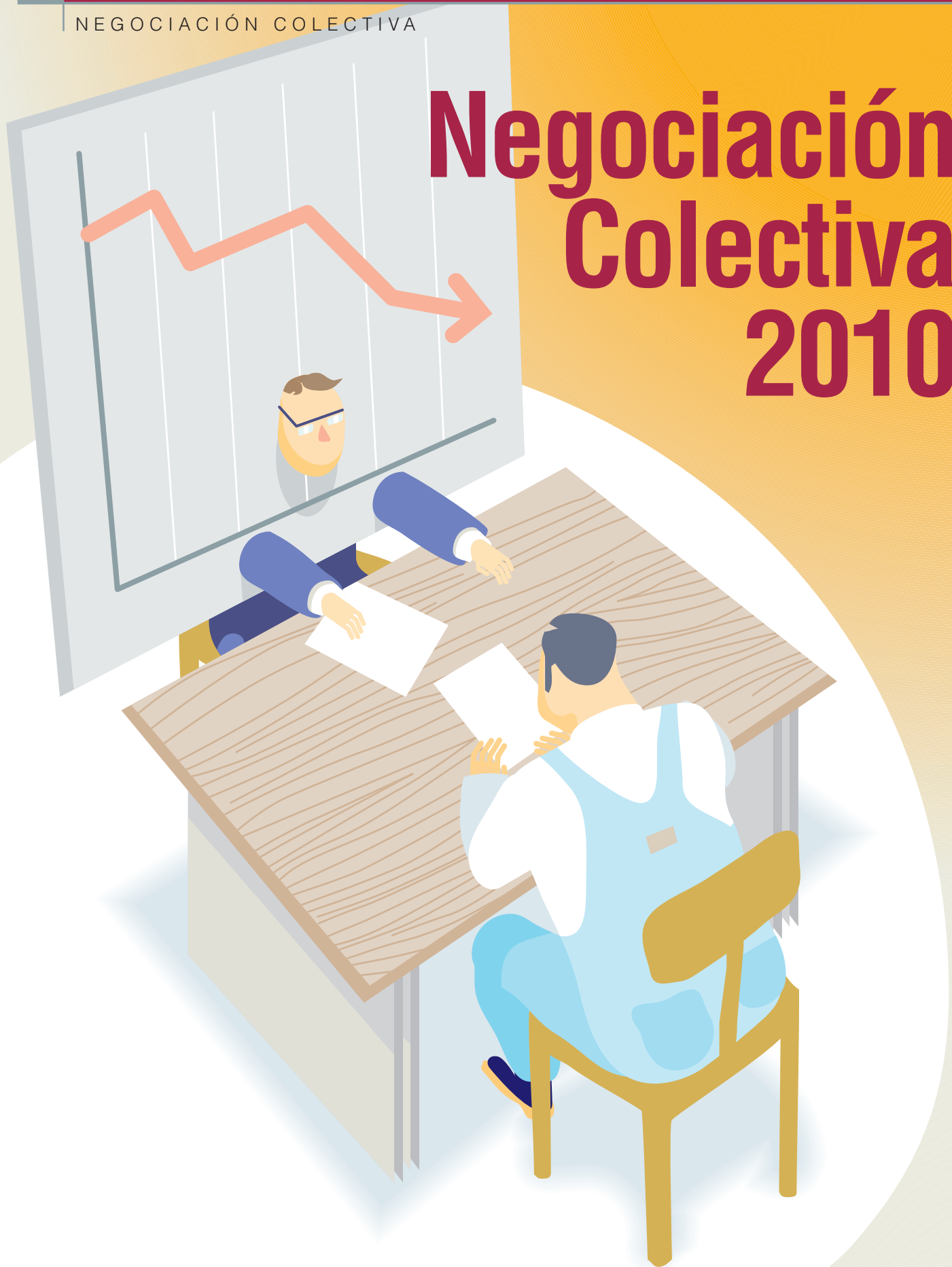
Publicación de la
**UNION GENERAL
DE TRABAJADORES
DE NAVARRA**

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

Edición, diseño y maquetación:
Imagen y Comunicación.
Redacción:
Francisco Zamora, Pilar Martínez, Belén Auza,
Martín Zabalza 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

Negociación Colectiva 2010



La defensa del empleo y del poder adquisitivo de los salarios, objetivos prioritarios

El proceso de negociación colectiva se plantea en un contexto de gran dificultad. En primer lugar, la grave crisis económica y su incidencia en las empresas ha provocado un posicionamiento reactivo de las organizaciones empresariales, que se están mostrando nada proclives al diálogo y a la negociación. De hecho, el primer obstáculo que los sindicatos estamos encontrando es el incumplimiento durante el año 2009 de los convenios firmados y todavía vigentes.

La patronal, con la excusa del comportamiento bajista de los precios, está ignorando los incrementos salariales pactados, incluso después de existir sentencias judiciales favorables a las demandas interpuestas por las organizaciones sindicales.

Por tanto, en opinión de la UGT, lo primero que hace falta para abordar el nuevo proceso de negociación colectiva es desbloquear la ratificación de las tablas salariales de 2009 y aplicar el incremento salarial pactado para este año en todos los convenios. "Sólo así, se restaurará la confianza entre las partes, un paso imprescindible para explorar las posibles iniciativas que ayuden a sortear las dificultades por las que están atravesando las empresas y el conjunto de los trabajadores, en especial, quienes han perdido el puesto de trabajo o lo tienen en riesgo", afirma Jesús Santos, Secretario de Acción Sindical de la UGT de Navarra. ▶

Un modelo salarial para tiempos de crisis

El cambio en el panorama económico ha llevado a las organizaciones empresariales a cuestionar el modelo salarial que veníamos utilizando desde el año 2002. Este modelo, que contribuyó al crecimiento económico y del empleo, asumiendo los trabajadores una gran responsabilidad de contención salarial en momentos de expansión económica, debiera servir también en este período de crisis. "El modelo salarial que defiende la UGT tiene por objetivo mantener y mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, y reducir la brecha salarial, para contribuir a la salida de la crisis, reforzando las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores", explica Jesús Santos. Para contribuir a la estabilidad de precios, y como la define el Banco Central Europeo, no es sólo necesario combatir las tasas de inflación que supera el objetivo marcado por esta entidad (2%), sino también que la economía no entre en una espiral inflacionista. Por ello, la UGT considera que contribuir a la estabilidad de los precios a medio plazo exige plantear incrementos salariales que no sólo cubran el mantenimiento del poder adquisitivo sino, además, que sean capaces de recuperar y reactivar el consumo y la demanda interna, permitiendo, a su vez, eludir la

deflación y evitar oscilaciones bruscas (en este caso, por debajo del objetivo marcado del 2%) de la evolución de los precios.

Cláusulas de revisión

Para determinar el incremento salarial, la UGT propone una subida inicial en 2010 entre el 1% que marcan los Presupuestos Generales del Estado como previsión de inflación y el 2% que marca el Banco Central Europeo como objetivo de estabilidad de precio. El mantenimiento o mejora del poder adquisitivo se logrará de forma gradual a lo largo del período de vigencia plurianual del acuerdo, fijando como elemento central una cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo, para recuperar la desviación al alza del IPC real de cada año con respecto al tomado como referencia. Adicionalmente, con el fin de corregir las desigualdades y discriminaciones entre los trabajadores, es imprescindible continuar con la mejora de los salarios más bajos, así como avanzar en la igualdad salarial para romper la brecha de género y, en conjunto, reducir la dispersión salarial en las negociaciones colectivas. Para ello, es necesario impulsar los salarios mínimos sectoriales, situándolos como porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional.

► En segundo lugar, y como consecuencia de esta situación, por primera vez en muchos años nos encontramos sin un acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva, que sirva de marco referencial para abordar los convenios.

En todo caso, ante el escenario de una crisis galopante del empleo, sin que se perciban signos de recuperación a corto o medio plazo, y con unos incipientes, pero frágiles indicios de estabilización económica, la UGT se ha propuesto, en el proceso pendiente de diálogo social, redoblar sus demandas en torno a los siguientes ejes:

- Reforzar la protección de las personas de mayor vulnerabilidad ante la crisis.
- Movilizar todos los recursos disponibles, públicos y privados, en aras de la recuperación del empleo, potenciando las políticas activas de empleo y formación.
- Reforzar el sistema público de pensiones y seguridad social.
- Reclamar una política fiscal más progresiva que permita cubrir las necesidades de protección social y el impulso de la actividad económica.

- Impulsar el patrón de crecimiento, apostando por un modelo de economía sostenible.

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva, los objetivos esenciales de la UGT en el contexto de crisis son:

- Erradicar la temporalidad injustificada, fomentando el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Lograr una ganancia moderada o el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la mejora de los salarios más bajos.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilizado, formación, I+D, innovación...).

Situación del mercado laboral. Uno de los principales elementos que van a condicionar la negociación colectiva es la situación del mercado laboral. Hasta el año 2007 y durante más de una década, los resultados del mercado laboral en España y en Navarra han sido un ejemplo para otros países europeos. Sin embargo, el fin de la fase expansiva a partir del segundo semestre de dicho año ha te-

nido consecuencias negativas sobre nuestro mercado de trabajo. Los últimos datos disponibles indican que, entre el tercer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2009 perdieron su empleo 1,5 millones de ocupados en España, de ellos, 13.900 en Navarra. Paralelamente, la tasa de paro se ha disparado hasta el 17,9% en España y el 10,39% en Navarra, 3,3 puntos más que hace un año en nuestra Comunidad.

Este deterioro en el mercado laboral ha tenido un doble efecto pernicioso, ya que ha disparado las desigualdades. Concretamente, en Navarra la tasa de paro entre las mujeres alcanza el 11,37% frente al 9,63% de los hombres; la de los menores de 25 años se dispara hasta el 28,81%, y la de los trabajadores inmigrantes se eleva al 20,29%, casi el doble que la media de Navarra.

Por tanto, la creación de empleo y la reducción del paro; la mejora de la calidad, seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, y la eliminación de las diferencias y discriminaciones entre trabajadores, son los tres ejes prioritarios de la UGT en la negociación colectiva.

Áreas de negociación

Fortalecer la negociación colectiva



La defensa de un mercado laboral cohesionado, con empleo de calidad y desarrollo de los valores de la igualdad, tiene su marco más adecuado en el modelo de negociación vertebrado y articulado que la UGT ha venido defendiendo.

En este sentido, apostamos por la negociación y construcción de amplios convenios sectoriales de ámbito estatal y por la coordinación sectorial de los ámbitos funcionales y territoriales. Allí

donde la acción sindical se desarrolla mediante convenios de empresa se precisa su vinculación con los convenios de ámbito sectorial.

Otro objetivo estratégico ha de ser la extensión de la cobertura de los convenios a los trabajadores que todavía carecen de ella. Así mismo, debemos mejorar la eficacia personal de los convenios, lo que implica luchar contra la individualización de las relaciones laborales, atender las peculiaridades de técnicos y cuadros y corregir las discriminaciones que afectan especialmente a los jóvenes trabajadores. También hay que aprovechar la gestión del convenio para reforzar la capacidad de influencia del sindicato y prever la adhesión a los mecanismos de solución de conflictos a través de mediación y arbitraje.

La defensa de un mercado laboral cohesionado, con empleo de calidad y desarrollo de los valores de la igualdad, tiene su marco más adecuado en el modelo de negociación vertebrado y articulado que la UGT ha venido defendiendo

Defensa y mejora del empleo y de las condiciones de trabajo



Para la UGT, las soluciones a los problemas que experimenta el empleo como consecuencia de la crisis pasan por un enfoque global, que ha de partir de la necesidad de impulsar una competencia basada en la formación y en la inversión productiva y no en la precariedad del empleo, que permita el desarrollo de ventajas competitivas, el reforzamiento de la cohesión social y la reducción de las desigualdades.

Para mejorar la calidad y la estabilidad del empleo los convenios deben abordar:

- El contrato indefinido como regla y la contratación temporal como excepción.
- Compromisos de empleo, incluyendo la conversión de los contratos temporales en indefinidos.
- Reducción de los contratos temporales, por varias vías: reforzando la causalidad, limitando

su uso, impidiendo su utilización indebida y el encadenamiento de contratos de duración determinada, especialmente referido al mismo puesto de trabajo.

- Incremento de la calidad en contratos de formación, a tiempo parcial, fijo discontinuo o contrato de relevo.
- Ampliar el control de los procesos de subcontratación.
- Crear comisiones de control y evaluación de las distintas modalidades de contratación.
- Control y seguimiento de los despidos individuales, para evitar su utilización con el fin de eludir las normas y procedimientos en caso de despidos colectivos.
- Dotar de mayor nivel de protección al trabajador despedido.

En cuanto a la flexibilidad, es preferible la negociación colectiva de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, frente al riesgo de ajustes internos o a la individualización de las condiciones de trabajo. En este sentido, debe condicionarse cualquier medida de flexibilidad interna a compromisos recogidos en el convenio para la promoción de empleo estable y establecerse procedimientos de seguimiento, vigilancia, control y revisión de la flexibilidad y de los compromisos de estabilidad del empleo de pactos.

Las soluciones a los problemas que está experimentando el empleo como consecuencia de la crisis pasan por un enfoque global, que ha de partir de la necesidad de impulsar una competencia basada en la formación y en la inversión productiva y no en la precariedad del empleo

CIRCULO DENTAL

Tarifas especiales para afiliados a la UGT



	TARIFA NORMAL	AFILIADOS UGT
Primera visita	21 euros	gratuita
Revisión y diagnóstico	21 euros	gratuita
Radiografías intrabucales	4 euros	gratuita
Higiene	40 euros	20 euros
Fluorizaciones	21 euros	gratuita
Frenectomía	200 euros	160 euros
Extracción normal	32 euros	18 euros
Extracción juicio normal	40 euros	34 euros
Extracción quirúrgica	200 euros	160 euros
Extracción semi-incluida	121 euros	97 euros
Obturaciones (empastes)	48 euros	38 euros
Reconstrucciones	80 euros	64 euros
Curetaje (por cuadrante)	80 euros	64 euros
Endodoncias (muñón incluido)		
Unirradicular	152 euros	122 euros
Birradicular	152 euros	122 euros
Multiradicular	169 euros	135 euros

	TARIFA NORMAL	AFILIADOS UGT
Esquelético sup o inf.	489 euros	391 euros
Ataches para esqueléticos	247 euros	198 euros
Completa sup. o inf.	493 euros	395 euros
Removible acrílico	493 euros	395 euros
Coronas (Provisional incluido)		
Metal-cerámica	315 euros	252 euros
Paladio-cerámica	373 euros	311 euros
Muñones	105 euros	84 euros
Mantenedor espacio	210 euros	168 euros
Férula de descarga	210 euros	168 euros
Ortopantomografía	37 euros	30 euros
Ortodoncia	previo presupuesto	20% dto.
Implantes	previo presupuesto	20% dto.

Protección de la salud laboral y del medio ambiente

3

El diálogo social ha propiciado importantes avances en materia de salud y seguridad en el trabajo, entre los que se encuentra la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. La estrategia española contempla en su desarrollo una diversidad de intervenciones tanto en el nivel de la gestión empresarial como en el de los diferentes sujetos públicos y privados, incluyendo el orden legislativo, reglamentario y, por supuesto, la negociación colectiva. Por tanto, un objetivo importante de la UGT es trasladar esta estrategia al ámbito de los convenios colectivos.

Entre los objetivos que se plantea el sindicato en esta materia están la mejora de la capacidad de representación y actuación, que exige desarrollar y concretar en los convenios las facultades de los Delegados de Prevención, asegurar la efectividad de los derechos de información sobre evaluación y planificación preventiva, mejorar el crédito horario de los Delegados de Prevención, crear órganos específicos sectoriales de

carácter paritario para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, impulsar la figura del Delegado Sectorial-Territorial, y ampliar la capacidad de participación, seguimiento y control en las empresas, garantizando a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas las mismas condiciones de trabajo que a los de la empresa principal.

Así mismo, se debe negociar una estructura mínima de contenidos del Plan de Prevención y favorecer la identificación de los riesgos de cada ocupación vinculándolos a su vigilancia. Los protocolos de vigilancia de la salud del Ministerio de Sanidad deben aparecer referenciados como guía de actuación en el sector.

En cuanto a los objetivos prioritarios en materia medioambiental, el convenio debe recoger un compromiso de mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa, establecer derechos de participación, información y representación de los trabajadores, promover la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente, reforzar la cooperación sindical para establecer medidas preventivas de contaminación y constituir comisiones paritarias en convenios de sector y de empresa para la implantación y seguimiento de la normativa de prevención y control integrado de la contaminación (IPPC) en aquellas industrias afectadas.

Se debe negociar una estructura mínima de contenidos del Plan de Prevención y favorecer la identificación precisa de los riesgos de cada ocupación vinculándolos a su efectiva vigilancia

4

Igualdad de trato y de oportunidades

Pese a los progresos que se han experimentado en materia de igualdad en el ámbito laboral, la negociación colectiva debe prestar especial atención a los criterios utilizados para el acceso al empleo, la promoción profesional o la formación. Es necesario asegurarnos de que todo el convenio está actualizado conforme a los cambios legislativos (por ejemplo, la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres) y que no mantenemos en él previsiones y condiciones por debajo de lo ya contemplado en las normas.

Uno de los objetivos de la negociación colectiva debe ser mejorar los derechos establecidos por ley, extendiendo instrumentos como los planes de igualdad a las empresas que no tienen obligación legal de hacerlos, o previendo la adaptación de derechos ya existentes a situaciones que no se habían tenido en cuenta a la hora de legislar.

Hay que avanzar en la igualdad a través de acciones positivas para mejorar el acceso al empleo, la cualificación profesional, la formación y el acceso a puestos y categorías mejor retribuidas

Así mismo, existen nuevos campos y elementos para la negociación colectiva, como la creación de comisiones de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación; introducir la corresponsabilidad en los convenios con medidas específicas destinadas a los padres trabajadores; desarrollar derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, o reconocer derechos específicos a los trabajadores con VIH/SIDA.

Hay que avanzar en la igualdad a través de acciones positivas para mejorar el acceso al empleo, la cualificación profesional, la formación y el acceso a puestos y categorías mejor retribuidas; negociar los planes de igualdad; tener en cuenta la normativa de extranjería; establecer mecanismos de integración transversales y equiparar los derechos entre matrimonios y parejas de hecho. Finalmente, la lucha contra la discriminación exige eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, utilizar sistemas objetivos y transparentes de valoración de los puestos de trabajo, garantizar el principio de igualdad en el acceso a la formación y garantizar la protección de los trabajadores frente a los atentados contra la libertad sexual.

10 EUROS

Proyecto
'Protege al búho nival'

LUIS

Cliente de CAN.
Aporta 80 EUROS a los
proyectos que ha elegido.

40 EUROS

Proyecto
'Comedor social
del barrio'

30 EUROS

Proyecto
'Mi primer empleo'

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

No dejes que otros decidan por ti

ÚNETE A LA BANCA CÍVICA. VEN A NUESTRAS OFICINAS O ENTRA EN CAN.ES

**OCTAVIO GRANADO**

SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

«Es pintoresco que se dude de la sostenibilidad de la Seguridad Social, la única Institución con superávit»

Octavio Granado participó el pasado 30 de octubre en Pamplona en una conferencia organizada por la Fundación Juan José Gorriacho de la UGT, bajo el título “La protección social, garantía del Estado de Bienestar”. Granados comenzó su intervención agradeciendo la invitación ya que, como confesó: “Soy Secretario de Estado, pero sobre todo soy afiliado a la UGT desde que tenía 18 años”

CON la crisis como fondo son muchas las voces que se dedican a alarmar sobre la “difícil sostenibilidad” del sistema de pensiones.

R. Es pintoresco que en un país en el que debe dinero el Estado, las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos, las empresas, en el que hay un problema de liquidez, un aumento de la morosidad y problemas con las hipotecas, todo el mundo se ponga a hablar de la difícil sostenibilidad de la única institución de este país que tiene superávit, que es la Seguridad Social. En el año 2009 vamos a tener un superávit de 7.000 millones de euros, cuando otros países de la OCDE, como Francia, han terminado el año con déficit. Detrás de esas afirmaciones están los intereses de las entidades que venden planes de pensiones privados.

P. ¿Se puede afirmar entonces que el sistema de Seguridad Social español está en una buena situación?

R. En estos momentos, desde el punto de vista financiero, tenemos una posición envidiada, con una de las mayores reservas de Europa, y contamos con un sistema muy igualitario: en España la pensión más alta va a ser en 2010 equivalente a tres veces y media la pensión mínima con un cónyuge a cargo, cuando en la mayoría de los países los umbrales son mucho mayores. A esto hay que añadir que en nuestro país la esperanza de vida del niño más pobre que nace se separa en dos años del más rico, cuando en países como EE.UU. la diferencia son doce años. Tenemos, pues, un sistema muy igualitario, pero insuficiente en algunas materias. Así, tenemos muchas prestaciones por desempleo, pero muy pocos servicios sociales y esto hace que en el sistema de desempleo tengamos lagunas de protección, que no están suficientemente cubiertas por las políticas sociales de las Comunidades Autónomas, de los Ayuntamientos o del propio Estado y seguimos teniendo un gran déficit en gasto educativo. Por eso en el nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas hemos dado una gran prioridad a la financiación de la sanidad, educación y servicios sociales.

P. ¿ El origen de nuestra Seguridad Social marca el sistema actual?

R. Así es, venimos de un sistema de Seguridad Social basado exclusivamente en las cotizaciones. En la época de Franco toda la protección social que se hacía en España la hacía la Seguridad Social y la hacía con cuotas. Esto llevaba a que el sistema español fuera débil financieramente

► porque las cotizaciones sociales estaban vinculadas al empleo, y no había aportaciones del presupuesto del Estado al gasto social. Esto se tradujo finalmente en un sistema formalmente muy preciso, pero con prestaciones muy reducidas: la asistencia sanitaria se consiguió generalizar, pero a costa de que las pensiones fueran muy insuficientes, que no se revalorizaran y que el sistema de servicios sociales nunca se creara en la práctica. Cuando llegamos los socialistas al Gobierno en 1982, pusimos en marcha una política de separación de fuentes de financiación: hicimos una política partiendo de la base de que hay unos derechos que corresponden a los españoles en función de su condición de ciudadanos, como la asistencia sanitaria o los servicios sociales, con independencia de que contribuyan o no, por lo que estos derechos no debían estar financiados por cuotas sino por impuestos. Esto permitió que las cotizaciones sociales se dedicaran en exclusiva a financiar las pensiones y el resto de las prestaciones del sistema, y esto llevó a que, por un lado, tuviéramos una financiación presupuestaria de la Sanidad con menos déficit y, por otro, que el sistema español de pensiones no tuviera que soportar los déficits sanitarios y sociales.

P. Ante la crisis muchos reclaman soluciones a la Seguridad Social.

R. La solución de todos los problemas no está en la Seguridad Social; por eso no entiendo que la única solución que se les

ocurra para solucionar las crisis de las empresas sea la de trasladar la crisis a la Seguridad Social. En la situación actual el gran objetivo de las políticas públicas es buscar fórmulas de concertación que permitan combinar políticas activas y pasivas. Nos tenemos que acostumbrar a hacer políticas financiadas con el presupuesto del Estado. Debemos invertir más en políticas activas de empleo que en pasivas,

porque las pasivas son un paliativo; nos gustaría conseguir políticas activas que hicieran que la gente no se quedara sin trabajo. Hay que realizar políticas que vayan más a las causas del problema y no simplemente a paliar sus consecuencias. El problema es que esas políticas activas no pueden estar en el presupuesto de la Seguridad Social, sino en el presupuesto de



« La mejor forma de trabajar contra el absentismo es modificar las condiciones de trabajo »

las administraciones territoriales. Para salir de una situación complicada como la actual son necesarias políticas concertadas entre las diferentes administraciones públicas. El sistema español de Seguridad Social ayudará a la salida de la crisis, pero no puede ser que el sistema deteriore su situación financiera para ayudar a empresas que tienen que hacer su trabajo en otras direcciones y que tienen que reciclarse.

P. ¿Cuáles son en este momento los principales retos del Sistema?

R. Tenemos que seguir trabajando para conseguir mayores equilibrios entre cotizaciones y prestaciones, que todo el mundo cotice y que las carreras de cotización sean cada vez más permanentes. Para esto hay que acabar con la economía sumergida, facilitar con bonificaciones que la gente tenga relaciones laborales más estables y evitar que existan ámbitos de desprotección. Tenemos que ser proactivos de la economía. Hay que lograr que los equilibrios financieros del sistema también se consigan con mejoras en la gestión. Hemos llegado a un punto en el que somos uno de los sistemas de Seguridad Social de Europa que menos gastos de gestión tiene, nos hemos informatizado mucho, gestionamos las prestaciones con tiempos de respuesta muy reducidos, y lo hacemos sin costes muy exagerados.

P. ¿El cálculo actual de las pensiones es el más idóneo?

R. Yo creo que tenemos que reflexionar sobre cómo

estamos calculando la pensión de jubilación para evitar situaciones como que alguien, que lleva toda la vida cotizando con una base muy alta, tenga la desgracia de que a los 55 años le despidan y acabe jubilándose con una pensión más baja. Al contemplar sólo los últimos 15 años a esas personas, les estamos haciendo un flaco favor. Y por el contrario, hay prácticas en algunos regímenes de cotizar por bases

«Se consigue más dinero controlando bien a veinte mutuas que a millones de trabajadores»

HAY una sensación generalizada entre los trabajadores de que las mutuas actúan más por el bien de las empresas que por el suyo...

R. Tenemos pendiente un cambio de filosofía de las mutuas porque siguen siendo asociaciones empresariales y les cuesta entender que son entidades de la Seguridad Social; no pueden gestionar las prestaciones de la Seguridad Social como si el dinero fuera suyo. Para conseguir un equilibrio de mejor calidad en el sistema hay que controlar mejor cómo se gasta el dinero, la gestión de fondos públicos. Sacamos más dinero de controlar bien a 20 mutuas que de controlar a millones de trabajadores. Ante esa desconfianza, muchas veces justificada, de los trabajadores hay una opción de la que tienen que hacer más uso: la determinación de contingencias. Seguimos en un porcentaje de recursos muy bajo. Nosotros, en un 60% ó 65% de los casos de determinación de contingencia, les damos la razón a los trabajadores. Hemos puesto en marcha un grupo de trabajo con las mutuas para tratar de resolver los posibles conflictos que surjan. No vamos a consentir que a una mutua se le tenga que corregir cien veces la misma determinación de contingencia, ya vamos a empezar a sancionar. Por ejemplo una mutua calificó de enfermedad común un problema que habían tenido 10 azafatas del AVE en sus rodillas y le sancionamos, ya que era un problema ergonómico de los asientos.

P. ¿Y cómo hay que actuar?

R. Sobre este tema, a mediados del año pasado pusimos en marcha una red de alertas para que cuando en una empresa se detecten varios problemas de enfermedad profesional se comunique a la Inspección de Trabajo y que ésta determine si el problema es general. La red de alertas todavía tiene datos insuficientes, por lo que si los trabajadores detectan en un proceso productivo, una mala praxis que genera problemas de enfermedad profesional, tienen que denunciarlo. Animo a hacer uso del recurso de la determinación de contingencias, a hacer uso de la Inspección de Trabajo cuando se detecte que en un proceso productivo hay peligro de enfermedad, y obligar a que la mutua notifique esos casos, porque la mutua que no los notifique será sancionada.

P. Los empresarios insisten en que hay que controlar el absentismo.

R. Todos sabemos que hay un problema de absentismo en muchas personas y eso hay que controlarlo. Pero lo cierto es que actualmente hay un 99,5% de los trabajadores que hacen un uso muy razonable de la incapacidad temporal y sólo un 0,4% que han estado cobrando bajas más tiempo de lo que han estado trabajando en los últimos 10 años y al ir a los tribunales de valoración de la incapacidad de la Seguridad Social no tienen

trastornos que justifiquen las bajas. A veces, nos encontramos con problemas de naturaleza compleja. Por ejemplo, en los trastornos psicosociales, hay casos como los de mujeres de 40 a 50 años que soportan hasta una triple jornada laboral: trabajan y cuidan a sus hijos y a sus padres y acaban con estrés y depresiones. ¿Y qué es lo que les causa el estrés? Pues todo. Estamos abocados a buscar fórmulas de conciliación más efectivas, porque el desarrollo económico español no lo podemos financiar con la doble jornada de las madres trabajadoras. Tenemos un régimen de Seguridad Social en el que es posible encontrar trabajo teniendo una parálisis cerebral o un síndrome de Down y, sin embargo, para un trastorno muscular esquelético tenemos que buscar como solución la pensión de incapacidad. Pues no. Vamos a tener que pensar en que tendrá que haber prestaciones a media jornada con trabajos a media jornada, en que la mejor manera de evitar una enfermedad profesional es cambiar a alguien de puesto de trabajo, cambiar las condiciones de trabajo, en definitiva, que la mejor forma de trabajar sobre el absentismo es saber qué tipos de trabajos podemos hacer y con qué ritmos.

P. Con la nueva Ley de Dependencia se abre un nuevo reto para la Seguridad Social.

R. En este país hemos hecho un esfuerzo importante por empezar a financiar desde el Estado un sistema tan complejo como es la atención a la dependencia. Cuando hablamos de impuestos tenemos que tener muy claro que un impuesto es una forma de pagar un servicio o una prestación. Lo que hemos decidido los españoles es que lo que estábamos pagando hasta ahora con nuestro dinero, en parte nos lo pague el Estado. Esto es posible hacerlo, pero en esta situación de crisis, con una mayor dificultad económica. La crisis está retrasando la puesta en marcha de la ley. Hasta el momento, lo que está sucediendo es que es más fácil pagar un dinero a un familiar que montar los servicios. Tenemos una red de servicios muy desequilibrada: una gran red de residencias para válidos, pero falta de plazas para inválidos, escasez de centros de día y una atención domiciliaria insuficiente. El copago que existe es desigual. En la ley hemos abierto la puerta a una situación perversa: como hay copagos para unas cosas y para otras no, al familiar se le dice: si le doy dinero para que le cuide un familiar, no hay copago, y si lo llevas a un centro de día, hay copago; con lo cual, hay veces que tenemos en casa a personas que mejor estarían en un centro de día, como en casos de enfermedad mental. Estamos reflexionando sobre eso y alguna modificación habrá que hacer. Hay que repartir mejor el dinero para que las decisiones de las familias estén orientadas a tomar la mejor decisión para el bienestar del afectado y no por un tema de gasto.

mínimas hasta los 50 y entonces empezar a cotizar a la máxima para irse con una prestación mejor. Con lo cual al final te encuentras que gente que ha pagado menos tiene más pensión que gente que ha pagado más.

P. ¿Y cuál es su opinión sobre la edad de jubilación?

R. Ese es otro tema que hay que resolver. En España, la edad efectiva de jubilación no guarda demasiada relación con la penosidad o peligrosidad del trabajo que se realiza; más bien suele suceder al contrario: seguimos viendo cómo gente que hace trabajos más sedentarios se puede jubilar antes que gente que hace trabajos más complicados, como pueden ser algunas actividades de la Construcción. Existe, además, un problema demográfico; ahora se están jubilando los españoles que nacieron entre los años 1945 y 1950, que en términos demográficos son muy escasos, por lo que nos estamos beneficiando de que el número de personas que se jubilan ahora es menor que el que va a ser cuando empiecen a jubilarse los nacidos a partir del 50, que son muchos más. Tendremos que conseguir que la pirámide de población española sea más normal, que aumente la tasa de natalidad. Actualmente hay familias que tienen menos hijos de los que les gustaría, porque en este país no ha habido nunca una política seria de ayudas a la familia.

P. El Pacto de Toledo, ¿sigue siendo una hoja de ruta válida?

R. Efectivamente, este pacto nos ha ido marcando por dónde tenemos que caminar en materia de Seguridad Social. En esta hoja se reconoció que el sistema de Seguridad Social es un sistema de agregación, como son todos los de los países europeos. Nosotros somos fruto de la incorporación del antiguo mutualismo laboral al ámbito de los regímenes del Instituto Nacional de Previsión. Las entidades gestoras que ahora tenemos en la Seguridad Social son, a su vez, fruto de una segunda agregación, de una separación de lo que era el ILP, entre el Insalud, el Insserso, la Tesorería, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina. Todas esas agregaciones hay que seguir las desarrollando. De hecho, nosotros mismos, en el ámbito interno de la organización de la Seguridad Social, nos estamos planteando que carece de sentido que tengamos un Instituto Nacional y una Tesorería General, estamos trabajando en un proyecto, que remitiremos a las Cortes en los primeros meses del año que viene, para crear una Agencia Española de Seguridad Social.

LOS pasados meses de octubre y noviembre, Pamplona se convirtió en eje del sindicalismo al albergar el 25º Congreso Federal de la Federación de Metal, Construcción y Afines (MCA) y el 11º Congreso Estatal de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP) de la UGT.

El Congreso de MCA - UGT, celebrado entre los días 11 y 14 de noviembre, reunió a 652 delegados, 400 invitados, entre los que figuraban delegaciones de 30 países, 650 jóvenes sindicalistas que participaron en Ayegui (Estella) en el 4º Encuentro Sindical de Jóvenes de MCA-UGT, y más de 500 cuadros sindicales de Navarra que se sumaron al acto de clausura como invitados. En los actos de apertura y de clausura se contó, ade-

La capital navarra acogió el 25º Congreso Federal de MCA-UGT y el 11º Congreso Estatal de UPJP

más, con la presencia de tres ministros y del Presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero.

La antesala del Congreso fue el 4º Encuentro Sindical de Jóvenes de MCA-UGT, en cuya presentación intervino el

Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, quien destacó "la importante apuesta del 4º Encuentro por los jóvenes, un colectivo especialmente afectado por la crisis en nuestro país por el carácter temporal de los contratos". Tras reclamar un Pacto por el Empleo para los Jóvenes, insistió en que éste "debe hacerse desde el Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Administraciones Locales". "La crisis no la han generado los jóvenes ni los trabajadores, sino un sistema, un modelo y una ideología", indicó.

El 25º Congreso dio comienzo el día 11 de noviembre, bajo el lema "Más Sindicato", con un acto de apertura en el que intervinieron trece representantes institucionales y sindicales. Entre ellos estuvo el Ministro de Fomento, José Blanco, que afirmó que ésta es "una crisis sin precedentes", que "vino de fuera, pero ha puesto en evidencia muchas debilidades de dentro, entre ellas la de la especulación inmobiliaria". El Ministro aseveró que "España va a salir de la crisis para no volver" y subrayó que "ante una solución rápida y una solución duradera, el Gobierno ha elegido la segunda".

Por su parte, el Ministro de Industria, Turismo y Comercio, Miguel Sebastián, destacó en su intervención que es "paradójico" que el diálogo social "funcione con empresas del extranjero y no con nuestros propios empresarios". Así, con-

sideró "necesario" que se "vuelva a la senda del diálogo y de la colaboración" porque "de esta crisis no podemos salir ni sin los sindicatos ni sin los empresarios".

La jornada concluyó con un Concierto Solidario que tuvo lugar en el polideportivo Anaitasuna de Pamplona y en el que actuaron Melendi, Celtas Cortos y el grupo local El Portal de Jade.

En el transcurso del Congreso, los 652 delegados debatieron los documentos que orientarán las directrices de la organización durante los próximos cuatro años. El debate se desarrolló en cinco Comisiones de Trabajo, cuyos dictámenes fueron aprobados por los delegados por abrumadora mayoría. El 25º Congreso de MCA-UGT denunció "la irresponsabilidad" de la CEOE "al impedir la renovación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2009, que ha supuesto la ruptura del Diálogo Social, y ha llevado a la parálisis y al conflicto en la negociación colectiva". También exigió un cambio de actitud en las patronales y apostó por una salida negociada a través del diálogo social y la negociación colectiva.

"Lito", reelegido con el 95,98% de los votos. Los delegados del 25º Congreso Federal de MCA-UGT reeligieron a Manuel Fernández López "Lito" como Secretario General de la Federación, con el 95,98% de los votos.

La nueva Comisión Ejecutiva Federal está formada por 15 miembros, de los cuales 6 son nuevas incorporaciones, las de Bernabé Alonso, Félix González, Silvia Ramos, Juan Carlos Barrero, Manuel García Salgado y José Ruiz Muñoz.

Durante su intervención en el acto de clausura del Congreso, "Lito" recordó el acierto del lema del Congreso y felicitó a los delegados por su trabajo: "Empezamos este 25º Congreso con Más Sindicato y creo que salimos de él con Mucho más sindicato". El Secretario General de MCA-UGT valoró que "el 25º Congreso Federal ha sido, más que nunca, un espacio abierto a la sociedad en donde se han debatido y reivindicado las respuestas que, como sindicato, ofrecemos a la sociedad para hacer de nuestro país un lugar más justo, más solidario y más fuerte económica y socialmente".

En el mismo acto el Secretario General de la UGT, Cándido Méndez, afirmó que es preciso ser "muy prudentes" y no generar "grandes expectativas" en relación con el diálogo social. En este sentido, señaló que "para recuperar la confianza, las clases trabajadoras necesitan percibir que no se pretende aprovechar la crisis económica para recortar aún más los derechos individuales y colectivos de los trabajadores". Defendió que en la negociación colectiva se combine la protección del empleo y la protección de los salarios.

En el acto de clausura participó Zapatero, quien mostró su «profunda gratitud» a los trabajadores españoles por mantener un clima de paz social

En el acto de clausura participó el Presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, quien mostró su "profunda gratitud a los trabajadores españoles, que han tenido el temple, la cordura y la responsabilidad de mantener un clima de paz social durante la crisis económica". "Ahora que España se encuentra en puertas de salir de la grave crisis económica y ha pasado lo peor", afirmó el presidente, "el gran objetivo es volver a crear empleo, sobre todo entre los jóvenes". Añadió que "España puede salir un trimestre antes o después de la crisis, pero lo más importante es que, cuando eso ocurra, podamos decir dos cosas: que salimos todos juntos y que los derechos sociales y de los trabajadores no han sido recordados, sino reforzados".

Pamplona, epicentro del sindicalismo



En su intervención en el acto de clausura del 11º Congreso Estatal de la UPJP, Cándido Méndez manifestó que “en España, el sendero por el que hay que caminar, en relación con el sistema público de pensiones es el de mejorarlo, no el de recortarlo”

SANTIAGO Alejo González fue elegido Secretario General de la Unión de Prejubilados, Jubilados y Pensionistas (UPJP) de la UGT en el 11º Congreso Estatal, celebrado en Pamplona del 14 al 16 de octubre.

El Congreso, al que asistieron 144 delegados, contó con las intervenciones de los Presidentes del Gobierno y del Parlamento foral, Miguel Sanz y Elena Torres, respectivamente; la Alcaldesa de Pamplona, Yolanda Barcina; la Delegada del Gobierno en Navarra, Elma Saiz; y el Secretario General de la UGT, Juan Goyen, quien resaltó el compromiso del sindicato en la lucha por mejorar las pensiones y por desarrollar un sistema de bienestar social.

La pobreza y la dependencia centraron el congreso, en el que Pablo Navarro, Secretario General de la Ejecutiva saliente, incidió en que el “nivel de pobreza que hay entre los mayores es altamente significativo” y que “el problema mayor (de las personas dependientes) es el de la soledad, ya que se trata de personas que no pueden

salir de casa porque no tienen recursos y se ven abandonados en sus domicilios”.

El Secretario General de la UGT, Cándido Méndez, clausuró el congreso manifestando que “con mensajes alarmistas no se consigue crear un clima de confianza para luchar contra la crisis económica”, y que “en España, el sendero por el que hay que caminar en relación con el sistema público de pensiones es el de mejorarlo, no el de recortarlo”. Al respecto, recalzó que “la cuantía de las pensiones en España está por debajo o muy por debajo de la mayoría de los países de la Unión Europea”.



Luis Hernández, reelegido Secretario General de la Federación de Servicios de la UGT de Navarra

LUIS Hernández fue reelegido Secretario General de la Federación de Servicios (FES) de la UGT de Navarra durante el 4º Congreso celebrado el 23 de octubre en Pamplona. El Congreso estableció como objetivo prioritario la defensa del empleo en los diferentes sectores frente a la crisis y la mejora de su calidad, a través de la negociación colectiva. Precisamente, combatir la temporalidad en el empleo va a ser uno de los primeros objetivos en la negociación de los convenios. En este sentido, el sindicato se propone acabar con los contratos en fraude de ley, la excesiva rotación, los despidos o suspensiones de contratos en periodo vacacional, la economía sumergida o el falso autónomo y la cesión ilegal de trabajadores.

Para este nuevo mandato, la FES se propone combatir la precariedad laboral en su sentido más amplio y promover la defensa de un empleo estable y digno, dando respuesta sindical específica a las nuevas realidades de las empresas como son las privatizaciones, las subcontrataciones, la internalización y externalización de servicios, las deslocalizaciones y cualquier otra que se plantee.



La nueva Comisión Ejecutiva de la Federación, elegida por los 40 delegados asistentes al Congreso en representación de más de 3.000 afiliados, es la siguiente:

Secretario General: Luis Hernández Inac.

Secretaría de Organización y Administración:

Ana Fernández Miranda.

Secretaría Sectorial de Limpiezas y Servicios a la sociedad:

Mª José Martínez Mejías.

Secretaría Sectorial de Seguridad: Sera Alonso Hernández.

Secretaría Sectorial de Seguros y Oficinas:

Mª Jesús Perfecto Busto.

Secretario de Salud Laboral: Antonio Carrascal Blanco.

Secretaría de Igualdad y Protección Social:

Espe Gastea Hernández.

Secretario del Área Financiera: Josu Pardo Gurpegui.

Secretario del Área de Artes Gráficas y Comunicación:

Fernando Mateo Cervera.

Imanol Abarzuza, nuevo Secretario General de la Federación de Transportes y Comunicaciones

MANOL Abarzuza fue elegido nuevo Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT de Navarra durante el 8º Congreso de la Federación celebrado el 30 de octubre en Pamplona. Imanol Abarzuza, trabajador en excedencia de la empresa Dornier, sustituye en el cargo a Manuel Gómez, que fue elegido Secretario de Organización de la UGT de Navarra en el Congreso celebrado el pasado mes de mayo.

En su intervención ante los delegados, Abarzuza se refirió a los efectos que la crisis económica ha tenido en los diferentes sectores de actividad, que ha afectado especialmente al Transporte de Mercancías y a los Operadores Logísticos, con una brutal destrucción de empleo como consecuencia de los despidos individuales y la no renovación de contratos eventuales. El nuevo Secretario General destacó el importante esfuerzo que el sindicato ha realizado en formación, prevención de riesgos laborales y negociación colectiva, denunciando la situación de bloqueo en que se encuentra el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores Logísticos por la actitud intransigente de la patronal.



A este Congreso asistieron 50 delegados, en representación de los 1.253 afiliados, que eligieron una nueva Comisión Ejecutiva, con la siguiente composición:

Secretario General: Imanol Abarzuza Apezarena.

Secretaría de Organización: Livia Carrillo Lacunza.

Secretario de Administración: Luis Cantero Indurain.

Secretario de Acción Sindical: Alberto Iribarren Narváez.

Secretario de Formación: Óscar Luis Pérez Sola.

Secretario de Acción Social, Salud Laboral y Medio Ambiente:

Javier Cabañas García.

Secretario del Sector de Carreteras y Urbanos:

Javier Pérez Monente.

Secretario del Sector de Comunicaciones:

Manolo Belando Martínez.

Secretario del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos:

Pedro Corcuera Martínez.

Amaia Villanueva, elegida nueva Secretaria General de la Federación de Comercio y Hostelería de la UGT

AMAIA Villanueva fue elegida nueva Secretaria General de la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT en el 4º Congreso de la Federación, celebrado en Pamplona el pasado 4 de noviembre. Amaia Villanueva, Presidenta del Comité de Empresa y Secretaria del Comité Intercentros de Sabeco, sustituye en el cargo a Alicia Sanz, que ha estado al frente de la Federación desde el año 2000.

La UGT es la primera fuerza sindical con el 42% los delegados/as elegidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Juego y Residencias de la Tercera Edad, en los que desarrollan su actividad en Navarra más de 35.000 trabajadores/as. La situación de crisis está afectando a la Negociación Colectiva en estos sectores: actualmente hay siete convenios pendientes de negociar en 2009, en tres de ellos ni siquiera se han constituido las mesas y en los cuatro restantes no hay ni el más mínimo avance. Villanueva señaló en sus intervenciones que "la Federación seguirá exigiendo con la máxima firmeza la mejora de las condiciones salariales y sociales de los trabajadores/as y lo hará, como hasta ahora, negociando, presionando y movilizándose si es preciso".



El Congreso, en el que participaron 54 delegados/as en representación de los 3.040 afiliados/as de la Federación, eligió una nueva Comisión Ejecutiva, cuya composición es la siguiente:

Secretaria General: Amaia Villanueva González.
Secretaria de Organización: M^a José Soria Zapata.
Secretario de Acción Sindical: Mikel Lizarraga Nagore.
Secretaria de Administración e Igualdad: Carmen Iglesias Araujo.
Secretario de Formación: José Luis Albéniz Martínez de la Hidalga.
Secretario Regional: Ángel Sanz Montero.
Secretaria Regional: Pilar Tejada Sánchez.
Secretaria Regional: Pilar Sánchez Ongay.

Jesús Bayón, reeligido Secretario General de la Federación de Servicios Públicos de la UGT

JESÚS Bayón Modino fue reeligido Secretario General de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de la UGT en el 8º Congreso, celebrado los días 6 y 7 de noviembre en Pamplona. La Federación realizó una propuesta para la negociación de las condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2010 y 2011 que trata los siguientes aspectos:

- Retribuciones: mantenimiento del poder adquisitivo.
- Medidas a favor del empleo público y mejora de su calidad.
- Fomento del empleo para jóvenes, provisión de puestos de trabajo y promoción interna.
- Mayores facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- Extensión de los desarrollos reglamentarios del estatuto del personal a los empleados de las entidades locales.
- Jubilación anticipada y parcial.
- Medidas para la protección del empleado público ante los conflictos derivados de su actuación profesional.
- Implantación de un sistema extrajudicial de solución de conflictos, garantizándose el cumplimiento de los acuerdos.



El Congreso, en el que participaron 60 delegados que representaban a los 1.699 afiliados de la Federación, eligió una nueva Comisión Ejecutiva:

Secretario General: Jesús Bayón Modino.
Secretario de Organización y Admón: Fernando Escobar López.
Secretaria de Formación: Belén Romero Gordillo.
Secretario de Autonómica: Javier Elizalde Esteban.
Secretaria de Salud y S. Sociosanitarios: Carmen Casajús Pérez.
Secretario de Admón General del Estado: Pablo Buena Hontiyuelo.
Secretaria del Sector Postal: Amparo Berasain Baladrón.
Secretario de Administración Local: Jaime Ayeararán Uriz.
Secretaria de Mujer e Igualdad: Genma Gómez Fuertes.
Secretario Regional: Patxi Rudi Burgaleta.
Secretaria para la Dependencia: Pilar Ferrero Peso.
Secretario Regional: Pedro Rázquin Laso.
Secretaria Regional: Nieves Ciriza Echarri.
Secretario Regional Tudela: José Ángel Vicente Malo.

Eusebio Sáez, reeligido Secretario General de la UGT de Tudela

EUSEBIO Sáez García fue reeligido Secretario General de la UGT de Tudela en el 5º Congreso Comarcal, que tuvo lugar el pasado 20 de noviembre. El Congreso aprobó una resolución de urgencia que mostraba su "profunda inquietud" por el deterioro del tejido productivo y la pérdida de empleo en la Comarca y exigía a la Administración que se tomen medidas urgentes, como el impulso de la actividad económica y el control exhaustivo de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), para evitar que algunas empresas se amparen en la situación general de crisis para hacer una reducción no justificada de sus plantillas.

Por otra parte, el Congreso manifestó la necesidad de "abordar los procesos de negociación colectiva" para garantizar un empleo estable y de calidad, lo que requiere "intensificar el esfuerzo de las diferentes Administraciones Públicas y, en concreto, del Gobierno de Navarra y de los Ayuntamientos".



Al Congreso asistieron 51 delegados, en representación de sus 4.400 afiliados, que eligieron a la nueva Comisión Ejecutiva:

Secretario General: Eusebio Sáez García.
Secretario de Organización y Política Electoral: Javier Monreal Cervera.
Secretaria de Empleo y Formación: Sandra Frías Melero.
Secretaria de Igualdad: Olga Díez Cruz.

Daniel Pérez, reeligido Secretario General de la Federación Agroalimentaria de la UGT de Navarra

DANIEL Pérez de Gálvez fue reeligido Secretario General de la Federación Agroalimentaria de la UGT de Navarra en el 3er Congreso de la Federación, celebrado el 19 de noviembre bajo el lema: "Trabajamos unidos, crecemos contigo". En su intervención, Daniel Pérez calificó esta última legislatura como "muy intensa", ya que comenzó en pleno proceso de concentración de elecciones sindicales, en las que la UGT revalidó su condición de primera fuerza del sector, con un 37,24% de los delegados. Señaló además que la UGT ha sido el sindicato de referencia en la Negociación Colectiva en el sector Agroalimentario en este periodo, en el que se han negociado 18 convenios.

Entre los proyectos de la Federación se encuentran: seguir creciendo en representación y en afiliación, lograr la equiparación del Régimen Agrario al Régimen General, desarrollar políticas de igualdad, apostar por que la Ciudad de la Carne y la Agroalimentaria sean una realidad, seguir formando a los trabajadores del sector, trabajar en el desarrollo de políticas medioambientales, desarrollar la negociación colectiva, promover que las empresas inviertan en I+D+i, y trabajar para seguir siendo el sindicato de referencia de los trabajadores del sector.



En el Congreso participaron 41 delegados, en representación de los 1.521 afiliados de la Federación, que eligieron a la siguiente comisión ejecutiva:

Secretario General: Daniel Pérez de Gálvez.
Secretaria de Organización, Administración y Formación: Soraya Protomártir Lizondo.
Secretaria de Acción Sindical: M^a Victoria Pastor Cuesta.
Secretario de Política Industrial: Javier Velasco Ochoa.
Secretaria de Igualdad: Cristina Ros Ruiz.
Secretario de Prevención y Medio Ambiente: Juan José Bortiri Tabar.
Secretario Regional: José Antonio Cirauqui Goicoechea.



El taller "Apúntate al Empleo" facilita el acceso al trabajo a desempleados de difícil inserción

Al mal tiempo, buena cara

EN estos días que corren, mientras proliferan los debates sobre si salimos o no de la crisis, si hay o no brotes verdes, sigue habiendo, muchos, demasiados, trabajadores que se encuentran con grandes dificultades para encontrar empleo. La tarea de tocar a la puerta de las empresas currículum en mano se complica todavía más para ciertos grupos de desempleados, como las

mujeres mayores de 40 años, las inmigrantes con hijos menores a cargo y los hombres mayores de 50 años. Para estos trabajadores, señalados como prioritarios por el Plan Nacional de Acción para el Empleo, ha organizado la UGT de Navarra un taller experimental de empleo que, bajo el nombre de "Apúntate al Empleo", les ofrece las herramientas necesarias para favorecer su inserción en el mercado laboral.

Desde junio de este año y hasta junio de 2010, un total de 60 personas se beneficiarán de este taller, 10 de ellas en la Comarca de Estella, 10 en Tudela y 40 en Pamplona. El taller trabaja con el compromiso de lograr la inserción del 35% de los participantes, mediante contratos de un mínimo de seis meses con un máximo de dos contratos para cubrir ese período. A esto se suma el reto de ofrecer, como mínimo, tres ofer-

tas de empleo a cada uno de los participantes en el programa experimental, siempre que los desempleados asistan con regularidad a los talleres y a las sesiones de orientación.

Entre los participantes en el programa hay 23 hombres mayores de 50 años, 22 mujeres mayores de 40 y 15 mujeres inmigrantes con hijos menores a cargo. En la actualidad 28 de los 60 usuarios del taller se encuentran trabajando, lo que supone un 46,6% del total.

Orientación y formación.

En las diferentes sesiones del taller se ofrece orientación laboral específica para cada uno de los usuarios, se define su objetivo profesional, se diseña un itinerario de inserción y se les refuerza, combinando el trabajo individual con el grupal.

Otro de los grandes pilares del programa es la formación que se estructura a través de distintos talleres que se realizan en horario de mañana y de tarde, de forma que los usuarios puedan acceder al que se adapte mejor a su situación personal. En los talleres se tratan los siguientes temas: búsqueda de empleo, currículum y carta de presentación, correo electrónico, mercado laboral, taller de ofertas (adaptación de los perfiles de los usuarios), la entrevista de trabajo, aptitudes para el empleo, legislación laboral, los test psicotécnicos, la dinámica de grupo, el autoempleo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la prevención de riesgos laborales.

Junto a esto se imparte una formación específica en ocupaciones relacionadas con la dependencia, ya que el previsible aumento del porcentaje de personas mayores conlleva un incremento de la demanda de servicios relacionados con la ayuda a domicilio y la geriatría. También se oferta formación en otros campos como el de cuidadores de comedores escolares o acompañantes de transporte escolar.

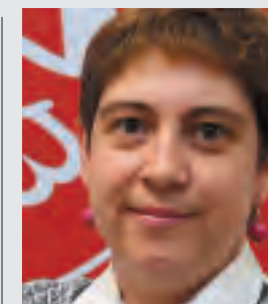
El tercer área de trabajo del taller es la intermediación con las empresas y con el colectivo participante con el fin de buscar las ofertas de trabajo adaptadas al perfil de cada usuario para su inserción laboral.

LOS PROTAGONISTAS

Ana Rosa Ranz, 42 años

«Para algunos trabajos influye mucho la edad»

ANA Rosa lleva ya mucho tiempo pasando de un trabajo temporal a otro. Ha trabajado haciendo sustituciones en empresas de limpieza y en alguna gasolinera y tiene ganas de poder asentarse con un empleo más estable. Reconoce que "aunque no se puede generalizar, para algunos trabajos influye mucho la edad, sobre todo en algunos sectores como comercio, en los que prefieren



a chicas jóvenes". Ana Rosa considera que eso no es del todo justo "porque las perso-

nas con más edad podemos aportar nuestra experiencia". Supo de la existencia del taller a través del Servicio de Empleo y le pareció muy interesante: "El taller me está ayudando mucho al darme ideas sobre cómo buscar trabajo y además te anima porque, aunque tengas mucha ilusión por buscar empleo, a veces te desanimas al no encontrar nada y compartir las experiencias en grupo ayuda".

Nancy Alicia Perugachi, inmigrante con hijos menores

«En el taller nos enseñan cómo encontrar trabajo»

NANCY vino a España desde Perú hace nueve años, empezó trabajando en el servicio doméstico, pasó a limpiezas, a operadora en una fábrica y de ahí a trabajar en hoteles. En todo ese tiempo no le faltó el trabajo "pero desde hace un año está muy difícil, no hago más que echar currículum y te dicen que te van a llamar pero no me llaman de ninguna parte".



Nancy se inscribió en el Servicio de Empleo de la UGT

y ahí le informaron de la existencia de este taller que se adapta perfectamente a su perfil. "En el taller nos animan a buscar empleo y nos enseñan cómo encontrarlo", señala Nancy, quien añade que "nunca he sentido que no contaran conmigo para un trabajo por el hecho de ser inmigrante, pero sí por tener niños, porque piensan que no vas a poder cumplir con los horarios".

Vicente Bermejo Santamaría, 52 años

«Me tuve que plantear otro tipo de empleo»

VICENTE llegó de Burgos hace cinco meses por motivos familiares y con sus 50 años se ha enfrentado a muchas dificultades para encontrar trabajo en su sector, la Construcción, uno de los más azotados por la crisis. "He tenido problema para encontrar empleo" señala Vicente, "por mi edad y porque mi experiencia es sólo de la Construcción, por lo que me tuve que plantear otro tipo de empleo, no me puedo permitir el lujo de seguir esperando, a lo que salga y a tirar para adelante".



Esta actitud positiva probablemente haya ayudado a Vicente ya que, de hecho, es uno de los usuarios que ha conseguido un trabajo en el transcurso del taller.

"Actualmente trabajo en una empresa de pirotecnia y hay posibilidades de que pasadas las Navidades me llamen otra vez". Vicente se muestra muy contento con su participación en el taller "cada vez que hacemos un taller nuevo me gusta más, los orientadores son gente estupenda, muy profesionales, están pendientes de nosotros y nos preparan de la mejor forma posible para afrontar las entrevistas de trabajo". Su próximo proyecto es participar en un curso de carretilero "para mejorar mi currículum".



SE ha convertido en un modelo en Ecuador, tanto para las instituciones privadas como públicas. Eburne Ibero, responsable de Cooperación Internacional de ISCOD Navarra, y Maeva Tellechea, técnica del Departamento de Inmigración de la UGT de Navarra, han comprobado in situ la importancia de la delegación ecuatoriana de la Fundación ISCOD de la UGT.

Entre los proyectos de Cooperación al Desarrollo que ISCOD gestiona en Navarra, se encuentra el de "Promoción y defensa de los derechos laborales en los procesos migratorios en Ecuador", que trabaja el fenómeno migratorio, sur-norte y sur-sur, desde un enfoque de protección y defensa de los derechos humanos, en general, y económicos y laborales, en particular, de los trabajadores migrantes. Que ISCOD trabaje en Ecuador, y de la manera en que lo hace, supone un reto para la propia Fundación porque se convierte en parte fundamental de cualquier decisión estatal en materia migratoria, a la vez que refuerza el cariz sindical que sus siglas contienen, debido a la complejidad sociolaboral de su situación geográfica.

ISCOD Ecuador, referente en materia migratoria

Una delegación navarra visita el país andino para darse a conocer y hablar de la inmigración en nuestra Comunidad

Una de las actividades del proyecto, del que el Gobierno de Navarra es el principal financiador, consistía en que una delegación de ISCOD Navarra viajara a Ecuador para darse a conocer y reforzar el trabajo de la delegación ecuatoriana, encabezada por Ángel González, representante

legal de ISCOD Ecuador. Así, Eburne Ibero, responsable de Cooperación Internacional de ISCOD Navarra, les ha mostrado la trastienda de un proyecto: cómo nace a raíz de una necesidad detectada, en qué consiste su gestión, cómo se vende para conseguir fondos y cómo se coordina; por su parte, Maeva Tellechea, técnica del Departamento de Inmigración de la UGT de Navarra, les ha informado de la realidad de la inmigración en España y, especialmente, en Navarra, donde la población ecuatoriana es la primera nacionalidad inmigrante.

"En un contexto de desconfianza hacia las instituciones ecuatorianas, la población

acude a ISCOD, un organismo práctico y consultor a la vez, que participa en todas las mesas de diálogo social, y que se considera todo un referente en los asuntos relacionados con la migración", subraya Ibero. "ISCOD accede a la población a través de sus centros guías, donde obtienen un servicio muy eficaz y concreto sobre temas migratorios, con lo cual se han ganado la confianza poco a poco", añade Tellechea.

ISCOD Ecuador se implica políticamente, además, con centrales sindicales como la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), organización que, frente al alto desempleo, la economía informal que desarrolla el 90% de la población y el control del Gobierno de todos los poderes, ha realizado dos propuestas: por un lado, trabajar para convertirse en un partido político que represente a la sociedad civil y, por otro, promover un referéndum para cambiar artículos de la última Constitución, aprobada en 2008.

Visitas a los centros guía.

Ibero y Tellechea han conocido tres de los cinco centros guía con los que cuenta ISCOD en Ecuador: los de Loja (en el sur), Cuenca (parte meridional de la cordillera andina ecuatoriana) y Quito (la capital), cuya función principal es informar y asesorar sobre derechos laborales, extranjería y migración a personas que emigran o a sus familiares, así como a personas provenientes, sobre todo, de Perú y Colombia que quieren asentarse en el país.

En las tres sedes, mantuvieron reuniones con diferentes representantes de organismos públicos y privados, como los responsables locales de Senami (Secretaría Nacional del Migrante), institución perteneciente al Gobierno ecuatoriano; con Marlon Chamba, presidente de la Fenacle Loja (Federación Nacional de trabajadores agroindustriales Campesinos e indígenas Libres del Ecuador), con quien ISCOD colabora en ámbitos como la Escuela Sindical Permanente; con el embajador Carlos López, subsecretario de Asuntos Consulares del Ministerio de Relaciones Exteriores; con Jaime Ar-

ciniega, presidente de la CEOSL, quien demostró el alcance y la proyección de futuro del trabajo de ISCOD en Ecuador; o con Francisca Sánchez, Consejera de Trabajo y Asuntos Sociales de la Embajada de España en Ecuador, que resaltó que muchas de las iniciativas en materia migratoria en Ecuador se han realizado gracias a ISCOD.

Actividades a corto plazo.

Ibero y Tellechea han vuelto de Ecuador con un objetivo claro: dar mayor relevancia al trabajo de ISCOD en el país andino y ejercer verdaderas actividades de codesarrollo, con alcance tanto en Ecuador como en Navarra. En primer

lugar, se ha planteado promover una videoconferencia con Senami, en la que el propio Gobierno ecuatoriano explique los programas dirigidos al Retorno Voluntario de sus nacionales asentados en la Comunidad Foral de Navarra. Por otra parte, la realización de jornadas de "Medios de Comunicación y Migraciones" o "Construyendo buenas prácticas de diálogo social en el ámbito migratorio" dará una visión más amplia del fenómeno migratorio sur-norte. En definitiva, se busca fomentar el trabajo conjunto de los centros guías de los dos países, en el ámbito de un proyecto que finaliza ahora el primero de los tres años que abarca.



Sl celebráramos su nacimiento, es a partir del IX Congreso de la UGT de Navarra cuando la idea de crear un Departamento de Servicios Sociales ve la luz: "Estamos en los primeros pasos, empezando", manifiesta M^a José Blasco, técnico de este organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva del sindicato, a través de la Secretaría para la Igualdad.

El hecho de que ya existiera a nivel confederal un departamento de estas características, por un lado, y que la crisis económica haya aumentado la demanda de ayuda de los colectivos más desfavorecidos, por otro, han apadrinado su creación: "Las dificultades actuales se han sumado a las que conllevan sus propias condiciones", señala Blasco.

El Departamento se está dando a conocer por medio del contacto con asociaciones que trabajan con estos colectivos, como la Red de Pobreza o el Secretariado General Gitano, si bien en este momento es por medio de otros servicios de la UGT, como Empleo o Inmigración, como lo descubren.

Personas con discapacidad. Para la UGT, es un objetivo prioritario conseguir la igualdad de derechos y la dignificación de las condiciones laborales y sociales de todos los trabajadores y, en especial, de aquellos ciudadanos con mayores dificultades.

Así, el Departamento de Servicios Sociales reivindicará la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario; el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, en las empresas privadas de más de 50 trabajadores y del 6%, en las públicas; o la identificación de las actividades y los puestos de trabajo con menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

Asimismo, se ofrece información y ayuda a las personas discapacitadas para tramitar certificados de minusvalías, pensiones no contributivas y ayudas de emergencia social; asesoramiento sobre

Al servicio de los más desfavorecidos



La UGT pone en marcha un Departamento de Servicios Sociales

recursos formativos o ayudas a la vivienda, etc.

Personas mayores. La población de nuestra Comunidad está viviendo un continuo proceso de envejecimiento. En la actualidad, las personas mayores de 65 años que residen en Navarra representan más del 14% del total de la población y una gran parte viven solas.

Este colectivo es, además, uno de los más afectados por la quiebra del Estado de Bienestar, por lo que la UGT se compromete a atender sus nuevas necesidades sociales y a mejorar sus niveles de protección. Por ello, el nuevo depar-

tamento seguirá solicitando que se garantice el derecho a unos servicios sociales de calidad a toda persona que necesite cuidados y que este derecho sea general y exigible dentro del ámbito de la Seguridad Social; que se incrementen las plazas públicas en Residencias Geriátricas; que se aumenten y mejoren los Servicios de Atención a Domicilio y los Centros de Día, o que se elabore una Carta de los derechos de las personas mayores.

En este contexto, M^a José Aranguren, a través del Servicio para la Dependencia, informa y asesora sobre las prestaciones y recursos sociales, ayudas individuales, pensiones no contributivas, residencias y centros de día, así como de los programas de termalismo social o las vacaciones para mayores y pensionistas.

Personas con una problemática determinada.

Alcoholismo, drogas, sida o la carencia de un hogar conforman el perfil de la mayoría de las personas en riesgo de exclusión social, a quienes el departamento de Servicios Sociales informa de los recursos a los que pueden acceder.

La UGT de Navarra colaborará en la lucha por combatir el aislamiento, la incomunicación y la soledad en la que se encuentran estas personas, mediante proyectos de formación, por un lado, y actuaciones dirigidas a sensibilizar a la sociedad, por otro.

El reconocimiento de que los servicios sociales son un derecho de la ciudadanía, y no una mera asistencia que presta la Administración se refleja en la Cartera de Servicios Sociales, en la que participa el departamento: esta Cartera constituye el documento que recoge todos los servicios, recursos y ayudas públicas que, en el ámbito social, el Gobierno de Navarra pone a disposición de la ciudadanía navarra y, en especial, de los colectivos más desfavorecidos.

> La negociación de varios convenios del sector del Comercio está paralizada.

A finales de 2009, miles de trabajadores del sector del Comercio de la Comunidad Foral no han tenido subida salarial por el boicoteo de la patronal a la negociación colectiva o se les adeuda la revisión salarial por el incumplimiento de lo pactado en los convenios todavía vigentes. Hay firmado un convenio, el de Ópticas; siete pendientes de negociación, dos de ellos con vigencia a diciembre de 2007, y cuatro más, en los que no se ha firmado la revisión de tablas.



Las diferentes patronales del sector quieren convenios de vigencia larga, con congelación salarial, sin reducción de jornada y recortando derechos adquiridos en negociaciones anteriores. Quieren aprovecharse de la situación económica para ganar, si cabe, más terreno en la negociación colectiva.

> Apertura "cero" de los comercios en días festivos.

Por otra parte, la Federación de Comercio de la UGT de Navarra mantiene su planteamiento de avanzar en la eliminación progresiva de la apertura de los comercios en días festivos, frente al nuevo acuerdo empresarial que ha fijado el calendario de festivos para 2010 en los días 1 de abril y 3 y 8 de diciembre, además de la fiesta patronal de cada localidad.

El acuerdo, que vincula al pequeño y mediano comercio y a las grandes superficies, grava aún más el calendario de los trabajadores de comercio, sin un fin de semana completo al año y, en muchos casos, con un día de descanso semanal que incumple flagrantemente (como ya han reconocido varias sentencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo) el descanso semanal de día y medio previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

> La Unión de Jubilados de la UGT celebra la X Semana Cultural Festiva.

La Unión de Jubilados de la UGT ha celebrado la X Semana Cultural Festiva entre el 2 y el 6 de noviembre, semana durante la que tuvieron lugar diversas charlas informativas en las diferentes sedes de la UGT en Navarra.

Así, entre otros ponentes, Carmen Aguirre, del Departamento de Bienestar Social del Gobierno de Navarra, habló en Tudela sobre la "Cartera de Servicios y la Ley de Dependencia en Navarra"; Francisco Calvo, Subdirector del INSS en Navarra, trató en Andosilla las "Pensiones y temas relacionados con las mismas"; y en Estella, David Cabrero, Director de la Residencia San Jerónimo de Estella, ofreció unas pautas acerca de cómo "Envejecer con salud". Pablo Navarro, Presidente Honorífico de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP) de la UGT,



participó en la última de las siete charlas, "Las pensiones en época de crisis".

Un concierto de la rondalla El Salvador, en el Salón de Actos de la UGT de Navarra, clausuró esta X Semana Cultural Festiva, el viernes 6 de noviembre, que terminó con una comida amenizada por una orquesta.



> La UGT, contra la violencia de género.

El 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la UGT reiteró su denuncia de que la violencia que se ejerce contra las mujeres sigue siendo un problema de gran magnitud en todo el mundo, que tiene sus raíces en la estructura de los sistemas sociales, en las costumbres, pautas y valores culturales que asignan a las mujeres una posición inferior y subordinada en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

> La UGT considera que el proyecto de Presupuestos no permite afrontar la crisis.

La UGT defiende que, en la actual situación económica, es más necesario que nunca que Navarra cuente con unos Presupuestos que reflejen una política económica que sirva para transformar y desarrollar la sociedad bajo los valores de progreso, equidad y justicia social.

Los Presupuestos son importantes para la UGT porque estamos asistiendo a una destrucción masiva de empleo y éste es el primer elemento de cohesión social. Al ampliarse progresivamente la brecha social, aumentan cada vez más las desigualdades sociales. Las cuentas para 2010 deben ser capaces de ayudar a salir cuanto antes de la crisis y que nos hagan salir a todos juntos, para lo que deben centrarse en tres líneas: inversión productiva, políticas activas de empleo y protección social.

> En Navarra se declara una enfermedad profesional por cada 222 trabajadores.

Entre enero y septiembre de 2009 se han declarado en Navarra 1.026 enfermedades profesionales, lo que supone una declaración por cada 222 ocupados y la convierte en la Comunidad con mayor número de declaraciones por trabajador, según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo en su Observatorio de las Enfermedades Profesionales.

La responsable de Salud Laboral de la UGT de Navarra, M^a José Latasa, considera que uno de los factores que diferencian a nuestra Comunidad es la "existencia de médicos centinelas, que detectan una posible enfermedad profesional y la derivan a la Inspección Médica del Instituto Navarro de Salud Laboral".



> La UGT, contra la desregulación de jornadas en «El Corte Inglés».

La Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT de Navarra se concentró, al finalizar su 4º Congreso Regional, en la puerta de "El Corte Inglés" situada en el cruce de las calles García Ximénez y Tudela, para protestar por la firma del Convenio de Grandes Almacenes por la empresa y los sindicatos amarillos Fasga y Fetico, que permite la desregulación de jornadas y que ya se ha puesto en práctica.

Colaboración literaria



Carmen Puerta ha publicado varios poemarios desde que "¡Sin libertad no hay amor!" se editara en 1981, además de libros como "De amores, que no de amor", o un cuento dedicado a la vida de Gustavo de Maeztu. Miembro honorífico de la revista literaria "Clarín y Gema", participa en el grupo de poesía Ángel Urrutia del Ateneo Navarro, en recitales y en ciclos de poesía y música junto al cantautor Jorge Sánchez, y colabora en la revista literaria "Luces y sombras" y en radio Max F:M.

Autorretrato fingido

(a Gustavo de Maeztu)

Descompongo los lugares
que hayan sido absorbidos
entre los surculosos recuerdos
de un día pasado ya.
Pasas deshilvanando jirones
Cambiándolos por pespuntos
de momentos, dejando el amor
enfermo de ti, tras la puerta.

La ignorancia sucumbe
como niebla arrollando
piel y mente.
(solamente, mente y piel)

Asiento el alma en el suelo
para que tus ojos asciendan
a una realidad fingida.

Logro descomponer el tiempo.

Hipotéticamente hablo de mí,
frente a estos autorretratos
hablo de mí, hipotéticamente.
Cambio de bandera y corazón
con la muerte teñida de violeta,
encuentro en esta Estella que tienta
al pintor y respeta al hombre.
Sombras que describen bellas formas
femeninas
deseos in contenidos de una anatomía
frente a mi espejo.
Soy el toro que espera el
último momento del día,
dulce muerte aquella que llega
arrojando al indomable
ser que usa pinceles, hiel de buey
en los pigmentos de una vida
dolorida y olvidada.
Es Estella quien hizo de mí
al hombre que detrás del hombre

Existía

Nuestro agente

JESÚS HERNÁNDEZ

Presidente de la Coral de Cámara de Pamplona y profesor de la UPNA

SOCIÓLOGO, profesor de Trabajo Social en la Universidad Pública de Navarra, Presidente de la Sociedad Hispano-Alemana del Norte de España, promotor de una Asociación del Camino de Santiago y Presidente de la Coral de Cámara de Pamplona. Todos estos cargos, que no cargas, mantienen ocupado a Jesús Hernández quien, sin embargo, afirma que esto no le agobia: "Lo llevo bien, porque creo que una de las labores importantes que tenemos los universitarios es insertarnos en la sociedad".

A este currículum une también Jesús Hernández su condición de afiliado a la UGT: "A mí siempre me ha gustado pertenecer a agrupaciones fuertes, con incidencia social. Considero que la UGT representa muy bien los intereses de los trabajadores en general y también de los funcionarios en una sociedad modernizada en la que no es la lucha de clases lo que predomina sino el acuerdo y la negociación y esos valores los representa muy bien la UGT".

Jesús Hernández se confiesa amante de todo lo que tenga que ver con la cultura: "Siempre me han gustado los aspectos culturales, creo que los pueblos necesitan conocerse, de forma más profunda de lo que permite el turismo, sino los prejuicios, y los pequeños o grandes conflictos históricos son los que determinan las relaciones. Entiendo que estamos en un proyecto europeo que va más allá de lo económico y se dirige a la búsqueda de una base común. Me interesa que las personas se encuentren en puntos y proyectos comunes".

Desde el mes de julio, Jesús Hernández es Presidente de la Coral de Cámara de Pamplona. Afirma que la presidencia le llegó "un poco de rebote; estaba en la junta en los últimos años en el cargo de Vicepresidente y el Presidente ante-



«Siempre me ha gustado pertenecer a agrupaciones fuertes y con incidencia social, por eso estoy en la UGT»

rior, que llevaba 30 años en el puesto, quería ya retirarse y la junta me eligió a mí como candidato a sustituirle para continuar la obra y darle un nuevo impulso". Asumió el cargo en momentos de crisis para la institución: "Se echó al anterior director y con él se fue una parte importante de la coral; esas cosas suelen pasar en este tipo de agrupaciones. Pero hemos superado ya la crisis y estamos con proyectos nuevos. Estoy muy ilusionado, porque hay grandes posibilidades". "Hemos conectado con los políticos de Navarra y de Pamplona para dar a conocer nuestros planes y buscar su apoyo porque pensamos que

este proyecto cultural es importante", añade Hernández. Fue cofundador en 1993 de la Sociedad Hispano-Alemana del norte de España. "La fundamos personas que vivimos en Alemania con dos objetivos principales: crear un espacio donde pudiéramos cultivar el amor a la cultura alemana, posibilitando a los que

viven aquí una plataforma de encuentro y de integración, y apoyar al Ayuntamiento de Pamplona en el hermanamiento con la ciudad de Paderborn". El Presidente de la Coral de Cámara de Pamplona estuvo casi veinte años viviendo en Alemania donde trabajó en temas de inmigración y donde fue profesor durante cinco años. "Cuando volví a España", señala Hernández, "entré en la escuela de Magisterio y después en la de Trabajo Social. Estoy en el ámbito universitario desde el año 1985, trabajando en la gestora de la creación de la propia universidad, hemos andado el camino juntos".



Paraísos perdidos

Juan Pedro Bator
Saga editorial,
206 páginas.

■ *Paraísos perdidos*, del periodista navarro Juan Pedro Bator, es una obra que a través de una amplísima colección de fotografías permite conocer con detalle el cambio drástico que ha experimentado la costa española en el último medio siglo. Las más de 300 fotografías antiguas y modernas, reunidas en este volumen de gran formato, facilitan un revelador recorrido visual por el urbanismo intensivo, cuando no desahogado, que ha redibujado el paisaje costero español, con el desarrollo de la industria turística como motor principal. Editada primorosamente, la obra no es sólo un regalo visual, sino un recorrido del mayor interés histórico y sociológico por la España de la segunda mitad del siglo XX.



Economía cotidiana

Jordi Carbonell
Biblioteca Buridán,
336 páginas.

■ No hay telediario o conversación de café en la que no aparezcan media docena de términos económicos, por no hablar de la presencia de la jerga económica en casi todos los ámbitos. Además de eso, nos vemos obligados a estar familiarizados con palabras como hipoteca, pensión, TAE o Euríbor. Y la pregunta inmediata es si es posible sobrevivir en esa jungla de conceptos sin ser devorados por ellos cuando nos afectan personalmente. Para moverse en la jungla con más seguridad, Jordi Carbonell ha querido con su *Economía cotidiana* explicarnos de forma clara e inteligible todo lo que afecta a nuestro trato con el dinero, los bancos, las compras, etc. En suma, Carbonell ha escrito una guía útil que abarca desde cómo usar mejor una tarjeta de crédito a cómo plantearse un plan de pensiones, pasando por un esbozo general de fenómenos como la globalización o la crisis actual.

DVD



Los tres padrinos. De John Ford. Con John Wayne y Pedro Armendáriz. Warner Vídeo.

Sabido es que Orson Welles confesó a Peter Bogdanovich: "Entre los viejos maestros, prefiero a John Ford, John Ford y John Ford". Los tres padrinos también es toda una concentración de John Ford o una triple dosis de las habilidades del gran maestro preferido por los maestros como Welles. Los tres padrinos de la película son también tres hombres malos, tres malhechores que, en su huida por el desierto se convertirán en tres reyes magos con una misión: salvar a un niño huérfano y tal vez, tras la difícil travesía del desierto, llegar al mejor lado de ellos mismos.

CD



The fall
Norah Jones
Blue Note.

■ Con cerca de 40 millones de discos vendidos en muy poco y todavía en los inicios de la que puede ser una larga carrera, Norah Jones podía haberse dejado mecer por el éxito y entregado a la facilidad, a la repetición, a lo seguro. No es eso lo que ha hecho en *The fall*, un disco con algunos grandes temas, y con otros no tan grandes, en el que la artista explora

en la música de raíces y en diversos géneros para hacer algunos hallazgos afortunados. Podría haber hecho algo más fácil y estar sonando hasta en la sopa navideña. Ha elegido no sonar tanto, pero sí mejor y en diversos campos. El riesgo se le agradece.

Inés G. de Amezúa

Cierre por reforma

PERO, ¿por qué le llamarán reforma, reforma laboral, al más de lo mismo? Y sobre todo, ¿quién va a creer a estas alturas que del estrepitoso hundimiento del sistema financiero internacional, acompañado en España por el agotamiento de un modelo productivo que ya no podía dar más de sí, se sale, como venía siendo costumbre en cada crisis de cada nuevo ciclo económico, exprimiendo un poco más los muy mermados derechos de los trabajadores?

De tan vista como la tenemos, nos sabemos de memoria la receta de la patronal para salir de las crisis: es ese más de lo mismo al que llaman reforma y que consiste en abaratar despidos una vez tras otra, en depauperar todavía más los derechos laborales y en precarizar las condiciones del trabajo y las perspectivas de vida de los trabajadores. Los repetidos y continuos sacrificios del mundo del trabajo hicieron posible en ocasiones anteriores que la economía fuese tirando, pese a las debilidades endémicas de un modelo productivo basado en fenómenos tan hispánicos como la inflación de la burbuja inmobiliaria y las inercias del turismo. Pero al hundimiento de un sistema financiero internacional que vino propiciado por la desregulación del mercado y por el imperio de sus prácticas depredadoras, en España le ha acompañado el fin de un modelo productivo que, según predicaban los Gobiernos y las políticas del PP, duraría mil años con simplemente dar más autonomía a los mercados y dejar que se regulen solos.

CON toda la autonomía que pedían, en medio de una desregulación tras otra y habiendo contado con los sacrificios mayores de los trabajadores, los mercados no ofrecen muchas perspectivas de salir de la catastrófica crisis internacional que produjeron y, en España, por sus particulares peculiaridades, ofrecen ahora mismo un saldo de parados escandalosamente superior al de los países de nuestro entorno.

Ya sólo el saldo de parados que arroja el fin de fiesta de un modelo productivo que no hubiera estado de más ir renovando hace una década sería para decirle al mundo empresarial que su vieja, conocida y pertinaz receta de más de lo mismo, de más despidos a precio más barato, de más precariedad todavía, no sólo es inaceptable por su conocida ineficacia para sacar adelante la economía, sino que a estas alturas del agotamiento del modelo productivo es simplemente impresentable. No va a bastar esta vez con más cierres por reforma, reforma laboral, y con más despidos a precio de saldo para salir de la crisis y volver a exprimir otro ciclo más de nuestro agotado sistema productivo: ese sistema, que durante casi un cuarto de siglo se ha renovado poco, ha invertido menos en formación e investigación y no tiene otro camino que cambiar en profundidad si quiere seguir adelante. Para salir adelante, cosa que en España está menos fácil que en otros países europeos, se requerirá a buen seguro, una vez más, el esfuerzo de los trabajadores. Y a buen seguro que los trabajadores, una vez más, no escatimarán esfuerzos, sin por ello dejar de recordar que, además de ser hora de renovar el sistema productivo, hay que hacerlo contando con las garantías del estado de bienestar y con la protección de los derechos laborales, vistos los abismos en los que nos han hundido las políticas liberales contrarias a ellos.

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