

CUENTA CIVICA EN NAVARRA

EN 2010*
LOS CLIENTES
HAN DESTINADO
EN NAVARRA
25.173.216 EUROS
PARA PONER EN
MARCHA **2.083**
PROYECTOS SOCIALES.

* Elecciones realizadas en 2009.

can  **BANCA CIVICA**



Publicación de la
Unión General
de Trabajadores
de Navarra

Número 80 diciembre de 2010

1,50 euros

RECORTES SALARIALES ■ Recursos en empresas públicas y enseñanza concertada

¡Trabajadores!



Negociación Colectiva 2011

Los convenios, un dique frente a la crisis y la reforma laboral

VIVIENDA ARTIBERRI II VPT



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 18:00h. y de 16:00h. a 19:00h.
Viernes mañanas de 08:00h. a 15:00h.

Monasterio de Velate 3 bajo
E-1011 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

Neutralizar la reforma laboral en los convenios

¿Se puede cambiar el desajuste que la reforma laboral ha provocado en el mercado de trabajo? Se puede, es cuestión de voluntad política, y las dos grandes confederaciones sindicales de este país, tras la huelga general del pasado 29 de septiembre, estamos empeñadas en convencer al Gobierno de que es necesaria una rectificación a fondo, de la reforma laboral y de la política económica. Por eso hemos puesto en marcha un segundo ciclo de movilizaciones, para ayudar a nuestros gobernantes a que se convengan.

Pero no es fácil lograr este convencimiento. La presión de los especuladores y los mercados sobre algunos países, entre otros el nuestro, que está poniendo en jaque nuestra democracia y nuestra soberanía, junto a una situación económica que no mejora, ni mejorará, con políticas de ajuste fiscal brutales, que están retirando masivamente recursos públicos necesarios para impulsar el crecimiento y contribuyendo a contraer todavía más el consumo, todo ello unido a la soberbia que suele caracterizar a la clase política, incapaz de reconocer errores y rectificar, menos todavía para complacer a los sectores más débiles y castigados por la crisis, como somos los trabajadores, nos hacen albergar pocas esperanzas de que se produzca el cambio que anhelamos los sindicatos.

¿Y se pueden aminorar o reducir los daños? También se puede, pero en este caso, afortunadamente, no depende tanto de la voluntad de otros, como de nuestra inteligencia y capacidad de desarrollar una acción sindical acertada. Dice el titular de portada de esta revista que los convenios deben ser un dique frente a la crisis y la reforma laboral.

Pero construir ese dique no debe quedar sólo en un deseo.

Paralizar los efectos más perversos de la reforma laboral, reducir al máximo las posibilidades que se abren al despido objetivo; atar bien las modalidades y condiciones de contratación para que no se conviertan en un arma más contra los trabajadores; negociar condiciones de flexibilidad adecuadas para evitar rescisiones de contratos; establecer límites y exigir causas claras para la realización de contratos temporales; restringir al máximo la presencia de empresas de trabajo temporal, etc., son posibilidades todas ellas que nos permite también el nuevo marco legal. Como suele decirse, hecha la ley, hecha la trampa.

En este sentido, la negociación colectiva en puertas es una oportunidad para aquilatar todas estas cuestiones y para detener el golpe de la reforma en el marco sectorial y de las empresas. En esta revista se recogen algunas directrices concretas y propuestas para desactivar en los convenios los aspectos más regresivos y dañinos de la reforma.

Pero lograr unos buenos convenios, unos convenios que sirvan para neutralizar en la medida de lo posible el nuevo marco legal, requiere un alto grado de compromiso y movilización, precisamente en el ámbito de las empresas. Cuanto más nos toreen las organizaciones empresariales en nivel sectorial, mayor presión tenemos que meter a los empresarios en los propios centros de trabajo, que es donde más les duele. Si no nos dejan otra alternativa, nuestra lucha tiene que combinar, más que nunca, inteligencia en los planteamientos y fuerza en defensa de nuestras reivindicaciones.



Negociación colectiva 2011

**Los convenios,
un dique frente
a la crisis y la
reforma laboral**

TRABAJADORES 80 | diciembre 2010 <http://navarra.ugt.org>

EN PORTADA Negociación Colectiva **4**

ACTIVIDAD SINDICAL 10

ENTREVISTAS Jesús Bayón y Javier Igal **12 y 16**

AUTÓNOMOS Nuevo sistema de protección por cese de actividad **20**

NUESTRA GENTE Verónica Suárez **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 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



S la situación de crisis está condicionando los convenios colectivos desde el punto de vista de los aspectos económicos, la reforma laboral ha cambiado las reglas de juego de las relaciones laborales a favor de la patronal. Por eso, para la UGT, el reto de la próxima negociación colectiva es lograr buenos convenios que sirvan para hacer frente a la crisis y para evitar la aplicación de los aspectos más agresivos de la reforma.

Junto al mantenimiento del poder adquisitivo, la defensa y la recuperación del empleo son los objetivos sindicales preferentes

Hace ya tiempo que la UGT viene reorientando la negociación colectiva para ampliar su horizonte más allá de los términos clásicos: salarios y jornada.

Y la crisis económica está presionando en estos dos últimos años en la misma dirección, ya que patronal y sindicatos ni siquiera hemos sido capaces, en muchos casos, de compartir la previsión de inflación como eje de la negociación salarial.

El Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva ha fijado unas bandas para la

Negociación Colectiva 2011 Los . CONVENIOS, un dique frente a la crisis y la reforma laboral

negociación de los incrementos salariales (hasta el 1% para 2010, entre el 1% y el 2% para 2011 y entre el 1,5% y el 2,5% para 2012) que significan la asunción por los trabajadores de una profunda moderación salarial. Por tanto, junto al mantenimiento del poder adquisitivo, en el que va a seguir jugando un papel fundamental la cláusula de revisión salarial, la defensa y la recuperación del empleo se sitúan como el objetivo sindical preferente y la negociación colectiva debe ser el marco en el que alcanzar compromisos concretos en los diferentes sectores y empresas.

Pero la reforma laboral, aprobada pese al rechazo de las organizaciones sindicales, al eliminar derechos de los trabajadores, ha desequilibrado el marco de relaciones laborales a favor de los empresarios, lo cual obliga a los sindicatos a utilizar la negociación colectiva como dique de contención frente a los aspectos más agresivos y regresivos de esa reforma. Se trata de negociar unos buenos convenios colectivos que eviten la aplicación o incluso reviertan esos contenidos más antisociales de la nueva legislación laboral en materias como contratación, despidos, flexibilidad, Empresas de Trabajo Temporal, etc.

"A falta del desarrollo reglamentario de buena parte de las nuevas normas introducidas por la reforma, la negociación colectiva aparece como el instrumento más adecuado, no sólo para establecer las condiciones de trabajo y el desenvolvimiento de las relaciones laborales, sino también para solventar

los aspectos no previstos o ambiguos de la nueva regulación legal", apunta Toni Ferrer, Secretario de Acción Sindical y responsable confederal de negociación colectiva. "De cómo redactemos determinados artículos del convenio, de los contenidos que incluyamos, de los mecanismos de control que establezcamos, puede depender en gran medida que convirtamos la negociación colectiva en el medio más eficaz para desactivar la reforma laboral", añade Jesús Santos, Secretario de Acción Sindical de la UGT de Navarra.

El empleo, objetivo prioritario. Como hemos podido comprobar, la principal víctima de la crisis económica provocada por la corrupción, el desgobierno y la irresponsabilidad de las entidades financieras, ha sido el empleo.

En Navarra, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al tercer trimestre de este año, la tasa de paro se ha disparado hasta el 12,47%, una de las más altas de los últimos años y tres veces superior a la registrada a finales de 2007, pese a seguir siendo de las más bajas del Estado, a considerable distancia de la media española (19,8%).

El paro castiga en nuestra Comunidad especialmente a las mujeres, cuya tasa de paro se eleva al 14,88%, 3,36 puntos más que la media de Navarra y 4,32 puntos por encima de la tasa masculina de desempleo, y a los trabajadores extranjeros que, con una tasa de paro del 25,48%, doblan la tasa

Las movilizaciones continúan tras la huelga general

Alternativa sindical a la política económica y social

EL nuevo proceso de negociación colectiva se plantea no sólo en un contexto de crisis y con una reforma laboral que recorta derechos laborales, sino en plena aplicación de una nueva política económica y social que ha cambiado el objetivo de recuperar el crecimiento de la economía y el empleo por la reducción del déficit público, lo que ha traído consigo políticas de recorte de la inversión pública y del gasto público, en este último caso reduciendo el salario de los empleados públicos y recortando las pensiones.

Frente a esta situación, la UGT considera necesario un cambio en la política económica del Gobierno, que dé prioridad a la solución de los problemas inmediatos, acabando con la destrucción de empleo y recuperando medidas de estímulo de la actividad económica.

El sindicato propone la transformación del modelo productivo, apostando por las inversiones públicas y privadas en educación, formación, I+D+i, TIC, calidad, medio ambiente y ahorro energético, y en una política tecnológica e industrial adecuada a las necesidades económicas actuales, para permitir un modelo de crecimiento sostenible basado en un incremento de la productividad, una mejora de la competitividad y más y mejores empleos.

Esta posición ha quedado plasmada en el documento conjunto de UGT y CCOO *Alternativas sindicales a la política económica y social del Gobierno. Recuperar derechos y defender el Estado Social*, presentado el pasado 27 de octubre.

Dicho documento contiene cuatro propuestas fundamentales:

- **Reorientar la política económica**, retomando el objetivo del crecimiento económico sostenido, equilibrado y duradero, como eje de la recuperación económica, y no la reducción del déficit como único objetivo.

- **Rectificar la reforma laboral**, que no estimula la creación de empleo, ni soluciona los problemas del mercado de trabajo.

- **Renunciar a las reformas socialmente injustas** y económicamente desacertadas que se anuncian en materia de pensiones.

- **Retomar el Diálogo Social y la Negociación** como marco de actuación de la política económica y social del país. Para apoyar esta alternativa, ambos sindicatos han puesto en marcha un nuevo proceso de movilizaciones que culminarán con paros parciales el 15 de diciembre, en el marco de una jornada de movilización europea, y con manifestaciones en todas las capitales de Comunidad Autónoma el 18 de diciembre.

Salud laboral, formación e igualdad.

Más allá de los capítulos dedicados a salarios y jornada, la mejora de la salud laboral, de la formación y de las condiciones de igualdad se convierten en ejes fundamentales de la próxima negociación colectiva. La reforma laboral ha introducido cambios en materias que afectan específicamente a algunas de estas áreas, razón por la cual en la negociación de los convenios habrá que contemplar estos cambios e introducir las medidas necesarias para garantizar convenientemente las condiciones laborales de determinados colectivos, en especial, mujeres y trabajadores migrantes.

En el capítulo de la salud laboral, las directrices de la UGT pasan por

mejorar la capacidad de representación y actuación del sindicato en esta materia, mejorando el crédito horario, impulsando órganos específicos para la promoción de la salud y de la seguridad, impulsando la figura del delegado sectorial o territorial, y potenciando la formación de los delegados de prevención.

También se apunta la necesidad de establecer el complemento de la Incapacidad Temporal (IT) hasta el 100% y de garantizar que sea el Comité de Seguridad y Salud quien decida la elección de la mutua de accidentes de trabajo y el servicio de prevención a los que se asociará la empresa. Igualmente,

Habrá que introducir las medidas necesarias para garantizar las condiciones laborales de determinados colectivos

se insiste en prestar especial atención a los riesgos psicosociales y a las drogodependencias en el ámbito laboral, así como a los aspectos medioambientales de la empresa, utilizando las posibilidades que ofrece el derecho de información y consulta de la representación sindical.

En cuanto a la formación, la mejora de la formación profesional, con especial atención a los niveles de menor cualificación, y la actualización permanente de las competencias profesionales son objetivos centrales. Las directrices de la UGT hacen hincapié en la necesidad de establecer en los convenios cláusulas relativas a permisos para asistencia a exámenes y a la adaptación de la jornada laboral para asistir a cursos, así como el establecimiento de permisos de formación con reserva de puesto de trabajo.

Finalmente, los objetivos del sindicato se refieren a la igualdad de trato y oportunidades, e insisten en la necesidad de prestar atención a la incidencia de la reforma laboral sobre los derechos de la mujer trabajadora, los trabajadores migrantes y otros colectivos de trabajadores con especiales dificultades.

► de paro de Navarra. Pero de la combinación de ambas características, mujer y extranjera, surge el colectivo más castigado por el paro, que ha visto cómo, en un solo trimestre, su tasa específica de desempleo aumentaba en 14,53 puntos, hasta situarse en el 30,94%. Estos datos constatan que el desempleo se ha convertido en un doble factor de desigualdad en nuestro mercado laboral.

Esta realidad plantea la necesidad de impulsar medidas que contribuyan a crear empleo y reducir la tasa de paro, que mejoren la calidad y la estabilidad en el empleo, y que eliminen las diferencias y discriminaciones entre trabajadores, ya sea por razón de género o de origen.

Antídotos contra el recorte de derechos

La reforma laboral ha establecido un nuevo marco normativo que tiene una grave incidencia sobre buen número de instituciones básicas para las relaciones laborales. Por tanto, la acción sindical diaria y el proceso de negociación colectiva deben impulsar iniciativas tendentes a defender y mejorar los derechos de los trabajadores, a la vista de que la nueva regulación fortalece el poder empresarial, que ha visto allanado el camino para imponer unilateralmente decisiones que antes requerían de consenso y acuerdo con la representación de los trabajadores, y de respeto a lo pactado colectivamente.

Aunque son múltiples las materias contenidas en la ley de reforma del mercado de trabajo, a continuación se apuntan aquéllas que tienen una incidencia más directa en la negociación colectiva, señalando de forma breve el cambio en su regulación y los criterios de actuación sindical para evitar o amortiguar los efectos de su aplicación.

CONTRATACIÓN CONTRATOS TEMPORALES

■ Contrato para obra o servicio determinado

Cambios por la reforma:

Se limita su duración a 3 años, ampliables hasta 12 meses más, si así lo establece el convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior. Transcurridos esos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Criterios de actuación sindical:

- Identificar en los convenios sectoriales tanto los trabajos que puedan cubrirse con este contrato como aquéllos en los que no pueda utilizarse. Han de tratarse de actividades objetiva e intrínsecamente temporales, ocasionales o accidentales, diferentes a la actividad ordinaria y permanente de la empresa.
- Seguir manteniendo la necesidad de excluir (como causa posible para su celebración) la existencia de una contrata.
- En ningún caso debería ampliarse el límite temporal legalmente fijado, pero si se ampliara en algún mes ineludiblemente, tendría que ser con fuertes contrapartidas tendentes a limitar la temporalidad.
- Seguir actuando sobre las otras modalidades de contratos temporales que no han sido objeto de modificación: en el contrato eventual, determinar las actividades y el trabajo imprevisto, sin que en ningún caso cubran trabajos de carácter



08 EN PORTADA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

► fijo discontinuo; fijar porcentajes máximos de utilización en función del volumen de la plantilla; y regular restrictivamente la posibilidad de ampliar su duración, siempre a cambio de contraprestaciones.

■ Encadenamiento de contratos

Cambios por la reforma:

El límite al encadenamiento de contratos temporales a un mismo trabajador ha variado: ya no se precisa que el trabajador contratado lo sea para el mismo puesto de trabajo; ahora puede ser también para un puesto diferente y ya no es necesario que le contrate la misma empresa, sino que puede contratar el grupo de empresas. El límite al encadenamiento también se aplica a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Criterios de actuación sindical:

- Seguimiento y control de los contratos temporales para evitar falsas extinciones anticipadas y controlar las novaciones de contratos de obra o servicio que efectúan las contrataciones o subcontratas, como vía para evitar el cumplimiento del requisito de contar con dos o más contratos.
- Para los trabajadores que pasen a fijos, el criterio aplicable debe ser el de la conversión a contrato indefinido ordinario.
- Establecimiento de límites respecto al mismo puesto de trabajo que es ocupado por varios trabajadores.
- Seguimiento y control del cumplimiento de los plazos para la adquisición de la fijeza y de la entrega del documento justificativo de tal circunstancia al trabajador.

■ Indemnización por terminación del contrato temporal

Cambios por la reforma:

Se ha establecido en 12 días de salario por año, en lugar de 8 días, con un período transitorio hasta el año 2015, en el que entrará en vigor. Hasta ese año, se irá aumentando de forma gradual: 9 días en 2012, 10 días en 2013 y 11 días en 2014.

Criterios de actuación sindical:

- Impulsar la conversión de temporales en indefinidos y evitar esa caótica situación de diferencias entre los mismos contratos.
- Establecer cuantías superiores a los 8 días y, si no es posible, al menos acortar el período de transición a los 12 días.
- Ampliar el derecho a la indemnización para todas las modalidades de contratación temporal.

La negociación colectiva debe impulsar la conversión de temporales en indefinidos y evitar las diferencias entre los mismos contratos

- Para incrementar la estabilidad en el empleo, los convenios deben abordar tres aspectos esenciales:
 - El contrato indefinido (ordinario o de fomento) debe ser la regla y el temporal, la excepción.
 - Compromisos para la conversión de contratos temporales en indefinidos.
 - Establecer topes a los contratos temporales y limitar los encadenamientos.

CONTRATOS INDEFINIDOS

■ Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Se diferencia del ordinario por la menor indemnización en caso de despido por causas objetivas (33 días/año con límite de 24 mensualidades, en lugar de 45 días/año con límite de 42 mensualidades).

Cambios por la reforma:

Se han ampliado los supuestos que permiten concertar este tipo de contrato hasta el punto de tratar de convertirlo en el contrato indefinido habitual, dejando al antiguo indefinido ordinario como un contrato que en la práctica va a ser el extraordinario.

Criterios de actuación sindical:

- Reducir la contratación temporal, dotarla de mayor causalidad y controlarla.
- En los casos en que el trabajador pase a fijo por superación de los límites del contrato de obra o servicio y en el encadenamiento de contratos, establecer que el contrato que corresponde es el indefinido ordinario.
- Establecer compromisos para articular la conversión de los contratos temporales en indefinidos de fomento de la contratación indefinida.
- Fijar mecanismos eficaces de información y control sobre las conversiones de temporales en indefinidos de fomento, para evitar supuestos de blanqueo de contrataciones temporales fraudulentas.

- Controlar la contratación indefinida de fomento para evitar que se use para cubrir puestos antes ocupados por trabajadores despedidos de manera improcedente.

CONTRATOS FORMATIVOS

Cambios por la reforma:

Los dos contratos formativos han sufrido modificaciones. En el caso del **contrato en prácticas**, se amplía el tiempo en el que se puede celebrar dicho contrato una vez obtenido el título, que pasa de 4 a 5 años, y en el caso de trabajadores con discapacidad, pasa de 6 a 7 años. En el caso del **contrato para la formación**, las novedades consisten en facilitar a las empresas los costes de la formación, determinar que la formación teórica se imparta fuera del puesto de trabajo, establecer para el segundo año del contrato el sueldo de la retribución en el SMI y en ampliar la protección social incluyendo ahora el desempleo.

Criterios de actuación sindical:

- Toda práctica o formación debe hacerse a través de estos contratos laborales, estableciendo controles para evitar posibles fraudes.
- Establecer una retribución digna y limitar el número máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla y los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- No ampliar la duración del contrato fijada en la ley.
- Establecer el tiempo que debe dedicarse a formación teórica, su distribución y su alternancia o concentración.
- Asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa.
- Fijar criterios y procedimientos para que exista paridad de género.
- Incluir compromisos de conversión en contratos indefinidos.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

DESPIDO COLECTIVO

Cambios por la reforma:

La reforma otorga al empresario amplísimas facilidades para despedir. En el caso de las causas económicas, sólo se exige que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa y, como ejemplo, se cita la existencia

EN PORTADA 09

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos.

En cuanto al resto de las causas -técnicas, organizativas o de producción-, ahora se entiende que concurren cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción, en los sistemas y métodos de trabajo o en la demanda de productos o servicios que ofrezca la empresa. Prevenir una evolución negativa de la empresa, favorecer su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, son razones que bastan para justificar la extinción de contratos.

Además, se limita el período de consulta con la representación sindical a 30

La reforma otorga al empresario amplísimas facilidades para despedir

días o 15 días, si se trata de empresas con menos de 50 trabajadores.

Criterios de actuación sindical:

- Garantizar al máximo la protección del empleo y evitar que se utilice el despido como mecanismo para hacer frente a cualquier vicisitud.
- Presionar para lograr más derechos de información, consulta y participación sindical para gobernar los cambios y buscar soluciones y alternativas a la extinción de los contratos, como por ejemplo, establecer como paso previo medidas de flexibilidad interna.
- Evitar los despidos preventivos, estableciendo en los convenios criterios mínimos para analizar la necesidad de plantear extinciones de contratos.
- Mejorar los instrumentos de flexibilidad interna, sin merma de los derechos laborales y mediante procesos de información y participación sindical.
- Utilizar las posibilidades que ofrece el Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información y consulta y competencias del Comité de Empresa.

DESPIDO OBJETIVO: INDIVIDUAL Y PLURAL

Cambios por la reforma:

La norma se remite a lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin más precisión que el requisito de que la extinción afecte a un número inferior de trabajadores que el establecido en el citado artículo. Además, se ha reducido a la mitad el plazo de preaviso (ahora son 15 días en vez de 30) y, cuando el empresario incumpla los requisitos de procedimiento, en lugar de considerar el despido nulo se calificará de improcedente. El cambio de procedimientos, además, abarata el despido.

Criterios de actuación sindical:

- Establecer procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos.
- Introducir mejoras para que, en caso de despido improcedente, el trabajador tenga derecho a optar entre la readmisión o la indemnización.

CIRCULO DENTAL Tarifas especiales para afiliados a la UGT



	TARIFA NORMAL	AFILIADOS UGT		TARIFA NORMAL	AFILIADOS UGT
Primera visita	21 euros	gratuita	Esquelético sup o inf.	489 euros	391 euros
Revisión y diagnóstico	21 euros	gratuita	Ataches para esqueléticos	247 euros	198 euros
Radiografías intrabucales	4 euros	gratuita	Completa sup. o inf.	493 euros	395 euros
Higiene	40 euros	20 euros	Removible acrílico	493 euros	395 euros
Fluorizaciones	21 euros	gratuita	Coronas (Provisional incluido)		
Frenectomía	200 euros	160 euros	Metal-cerámica	315 euros	252 euros
Extracción normal	32 euros	18 euros	Paladio-cerámica	373 euros	311 euros
Extracción juicio normal	40 euros	34 euros	Muñones	105 euros	84 euros
Extracción quirúrgica	200 euros	160 euros	Mantenedor espacio	210 euros	168 euros
Extracción semi-incluida	121 euros	97 euros	Férula de descarga	210 euros	168 euros
Obturaciones (empastes)	48 euros	38 euros	Ortopantomografía	37 euros	30 euros
Reconstrucciones	80 euros	64 euros	Ortodoncia	previo presupuesto	20% dto.
Curetaje (por cuadrante)	80 euros	64 euros	Implantes	previo presupuesto	20% dto.
Endodoncias (muñón incluido)					
Unirradicular	152 euros	122 euros			
Birradicular	152 euros	122 euros			
Multirradicular	169 euros	135 euros			

Clinicas PAMPLONA Plazaola, 2 - 3º E. Tel. 948 247 540
 TUDELA Gaztambide, 20 - 3º E. Tel. 948 820 049
 LOGROÑO Calvo Sotelo, 17-19 - 2º. Tel. 941 234 518
 SAN SEBASTIÁN Zabaleta, 37 bajo. Tel. 943 323 252
 ZARAGOZA San Ignacio de Loyola, 11 - 1º H. Tel. 976 213 567

10 EN PORTADA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

● Dadas las diferencias de requisitos y procedimientos, evitar que se efectúen despidos individuales cuando realmente estemos ante despidos colectivos.

FLEXIBILIDAD INTERNA

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cambios por la reforma:

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ha sufrido una profunda modificación. Se amplía el listado de las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación sustancial (al horario se añade la distribución del tiempo de trabajo), así como los supuestos en los que el empresario puede decidir la adopción de estas medidas. Se reduce el período de consultas a un máximo de 15 días y se plantea la posibilidad de que los trabajadores, en el plazo de 5 días desde el inicio del período de consultas, atribuyan su representación, cuando carezcan de ella, a una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la empresa o por quienes designen los sindicatos más representativos.

Criterios de actuación sindical:

- La jornada establecida en el convenio colectivo de un sector no puede ser modificada por acuerdo en la empresa. El artículo 34 del Estatuto no ha sido afectado por la reforma y sólo permite incorporar una distribución irregular de la jornada mediante convenio o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Respecto a la causa preventiva, es importante ejercer los derechos de información y asegurar la objetividad en la utilización de la medida.
- La duración del período de consultas se puede superar si así lo acuerdan las partes.
- La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios estatutarios, de sector o empresa, sólo pueden efectuarse por acuerdo. Si no se trata de convenio estatutario, el empresario puede imponer su decisión.
- En el caso de las empresas sin representación sindical, los convenios colectivos podrán regular el procedimiento para nombrar la comisión de tres miembros. Resulta absolutamente desaconsejable establecer en los convenios el compromiso de sometimiento a arbitraje vinculante.

DESCUELGO SALARIAL

Cambios por la reforma:

Ahora ya no son los convenios superiores al ámbito de empresa los que establecen las condiciones y procedimientos de inaplicación del régimen salarial fijado, sino que se deja directamente en manos del empresario y la representación legal o sindical de los trabajadores el incumplimiento del convenio en esta materia, cuando la situación y las perspectivas económicas pudieran verse dañadas. Si hay acuerdo, constarán las retribuciones pactadas y la progresiva convergencia para recuperar las condiciones del convenio, y si hay desacuerdo, se ha de acudir a procedimientos de mediación previstos en convenios o acuerdos interprofesionales.

Criterios de actuación sindical:

- En primer lugar, seguir las orientaciones y criterios del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).
- Contar con la información necesaria que permita valorar la procedencia o no del descuelgo.
- Establecer garantías en los convenios, que deberían abarcar desde la documentación exigible sobre la situación de la empresa y el daño alegado, el protocolo a seguir y los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, descartando el arbitraje.
- En todo caso, la cláusula de descuelgo debe respetar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los convenios deberían establecer un salario mínimo garantizado, para que el descuelgo opere sobre otros conceptos o complementos contemplados en el convenio.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA

Cambios por la reforma:

Se ha modificado el artículo 47 del Estatuto, que ahora contempla los casos en los que el empresario decide la **suspensión del contrato** y también los de reducción de la jornada, por las mismas causas que las previstas para el despido colectivo (artículo 51) y según el procedimiento allí establecido, salvo la duración del período de consultas, que se reduce a la mitad y la aclaración de que no procede indemnización alguna. En los supuestos de **reducción**

de **jornada**, el cambio sustancial radica en que ya no se establece la necesidad de que se reduzca en, al menos, una tercera parte, sino que puede disminuir entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Esta reducción es incompatible con la realización de horas extras, salvo fuerza mayor.

Criterios de actuación sindical:

- Se debe apostar por la reducción del tiempo de trabajo y no por la reducción de las plantillas.
- Con carácter previo a la utilización de expedientes de reducción temporal de jornada, suspensiones de contrato o cualquier otro mecanismo de reducción de plantilla, se ha de articular, a través de los convenios colectivos, mecanismos de organización y distribución de la jornada de trabajo, supresión de horas extras u otro tipo de medidas de flexibilidad interna que contribuyan al mantenimiento del empleo y de la actividad productiva de la empresa.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Cambios por la reforma:

El principal y más preocupante cambio es que de todas las limitaciones o prohibiciones de utilización de ETT en determinadas actividades, especialmente las peligrosas para la seguridad o la salud, la reforma prohíbe celebrar contratos de puesta a disposición sólo en tres de los supuestos que se establecían con anterioridad, aunque se insta a que la negociación colectiva pueda determinar limitaciones en relación con el resto de los trabajos que se recogían en el listado de actividades prohibidas.

Criterios de actuación sindical:

- Antes del 31 de marzo de 2011, han de determinarse, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, las limitaciones en las actividades y trabajos que la propia ley de ETT cita, por razones de seguridad y salud en el trabajo, con justificación e informe razonado.
- Es fundamental tener en cuenta la relación de trabajos y actividades que se recogían con anterioridad y comprobar la necesidad o no de que se sigan excluyendo de la actividad de estas empresas.

ACTIVIDAD SINDICAL 11

A sección sindical de la UGT en la factoría de Dynamobel de Berrioplano ha alcanzado un acuerdo con la Dirección para incrementar las indemnizaciones de los trabajadores afectados por el ERE de extinción de contratos a 33 días por año, con un tope de 18 mensualidades. Al acuerdo, que afectaba a los trabajadores afiliados al sindicato y a quienes libremente quisieran adherirse, se han sumado finalmente la totalidad de los despedidos.

El pasado 2 de noviembre, el Gobierno de Navarra autorizó un Expediente de Regulación de Empleo para la extinción de 36 contratos en Dynamobel, con una indemnización de 20 días por año trabajado y un límite de 12 mensualidades. La aprobación del ERE, que el sindicato mayoritario en el Comité, LAB, se había negado a negociar, pese a la decisión adoptada en asamblea por la mayoría de la plantilla, dejaba a los trabajadores despedidos con la indemnización mínima legal. Estas condiciones se lograron mejorar con este acuerdo alcanzado por la UGT, que cuenta con un delegado en el Comité, por cuatro de LAB y dos independientes.

Además, se ha acordado con la empresa una medida de acompañamiento social para los trabajadores de más de 58 años que sean despedidos, que consiste en duplicar en estos casos la indemnización que perciba el empleado, con el criterio general de 33 días y 18 mensualidades.

Se ha acordado asimismo la aplicación de jubilaciones parciales hasta octubre de 2012 y que los correspondientes contratos de relevo se realicen a trabajadores que se hayan visto afectados por el expediente de rescisión.

Un ajuste "durísimo"

El Secretario General de la MCA-UGT de Navarra, Lorenzo Ríos, que valoró el acuerdo junto al delegado de la UGT en la empresa, Manuel Galafate, considera que Dynamobel, empresa dedicada a la fabricación de tabiques desmontables, suelos y techos para oficinas, se ha visto afectada por el ajuste "durísimo" que ha experimentado el sector de la Construcción, que durante 2009 y 2010 ha sufrido una "auténtica sangría" que ha

supuesto la destrucción de miles de puestos de trabajo mediante ERE.

No obstante, ha destacado que los trabajadores afectados por estos expedientes son sólo la "punta del iceberg", ya que muchos otros, hasta 700.000 en toda España, han perdido su empleo por la vía del "despido exprés" y con el mínimo legal de 20 días por año trabajado.

Según Ríos, la UGT nunca se ha negado a negociar los ERE, "siempre con el objetivo de aminorar su impacto, salvar al mayor número de trabajadores posible y mejorar las condiciones de los que finalmente se vean afectados por los expedientes".

El cinismo de LAB. En ese sentido, se muestra muy crítico con la posición mantenida por el sindicato LAB en Dynamobel, que "no ha querido nego-

ciar las condiciones del expediente, ni escuchar a la plantilla" y, a su juicio, "ha antepuesto sus propios intereses políticos y sindicales" a los de los trabajadores. "LAB ha tomado la postura más fácil, de un cinismo absoluto, al renunciar al derecho a la negociación y dejar a los trabajadores desamparados en la calle sin buscar alternativas para mejorar su situación", señala Lorenzo Ríos.

El Secretario General de MCA-UGT concluye que "LAB se ha quemado a lo bonzo" en Dynamobel, una empresa, que, subraya, ha sufrido una caída de la actividad de más del 50%. Para Lorenzo Ríos, la búsqueda de soluciones por medio de la negociación es "un objetivo en sí mismo" para un sindicato, ya que "ni las empresas ni los trabajadores ni el Gobierno pueden resolver unilateralmente los problemas" en una fábrica.

LAB, sindicato mayoritario en el Comité, dejó a los trabajadores desamparados



La UGT incrementa las indemnizaciones a 33 días por año y 18 mensualidades en el ERE de Dynamobel

12 ACTIVIDAD SINDICAL

ENTREVISTA

HACE tan sólo un año, cuando se celebró el congreso y se marcaron los nuevos objetivos, poco podías imaginar lo que venía: recortes, protestas, huelgas...

R. Nosotros hemos vivido todo esto con estupor. Firmamos un convenio y, al poco tiempo, el Gobierno lo rompió unilateralmente, cuando nosotros entendemos que un convenio, cuando se firma, se cumple. El Gobierno, con el recorte salarial, lo que hizo fue ejemplarizar con los funcionarios. En un principio, el resto de los trabajadores pensaba que eso no iba con ellos, pero al final lo que se aplicó a los funcionarios ha acabado llegando a todos los trabajadores. Después del recorte al sueldo de los funcionarios llegó la reforma laboral, que implica la desregularización de las relaciones laborales, y ahora estamos con las pensiones. Al final viene todo en cadena.

P. La medida del Gobierno fue respondida con movilizaciones y con una huelga.

R. Es que si no haces una huelga cuando te bajan el salario... Es la primera vez en toda la historia de la democracia que se baja los salarios a los empleados públicos; anteriormente sí se habían congelado salarios, pero reducirlos, no. El problema es que el Gobierno no visualizó la crisis, o pensó que iba a durar menos de lo que ha durado y que se podía corregir. Si se hubiera previsto un par de años antes, se podrían haber tomado otras medidas sin necesidad de recurrir a una rebaja salarial.

P. El 14 de julio la Audiencia Nacional admitió a trámite el recurso que interpuso la FSP-UGT contra el recorte salarial.

R. Ahora tenemos que esperar a que eso salga adelante, como salió el anterior con el decretazo de Aznar. Vamos a llegar hasta las últimas consecuencias, y pensamos que saldrá adelante y se ganará; lo que pasa es que son recursos que tardan tiempo en resolverse, no es de hoy para mañana.

P. Uno de los sectores en movilización, dentro de la Administración Foral, es el de la Policía, con una controvertida reforma de la ley.

R. En la Policía se han hecho las cosas mal. Se debería haber admitido la mayoría de las reivindicaciones que estaba

JESÚS BAYÓN MODINO
Secretario General de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de la UGT de Navarra



«El Gobierno ha ejemplarizado con los funcionarios, pero vamos a llegar hasta el final para que se revoquen los recortes salariales»

ACTIVIDAD SINDICAL 13

ENTREVISTA

Jesús Bayón fue reelegido Secretario General de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de la UGT de Navarra en el octavo congreso que se celebró en noviembre del pasado año, con el apoyo de la práctica totalidad de los delegados que en él participaron.

haciendo el colectivo, porque la mayor parte iban dirigidas a mejorar el servicio que se presta a los ciudadanos. No entendemos cómo el Partido Socialista y UPN han truncado, a última hora, con las enmiendas admitidas, todas las expectativas que se le habían presentado a este colectivo. Se debería haber negociado con la representación sindical ya que, aunque las leyes las hace el Parlamento, si hasta ese momento se había estado trabajando conjuntamente, no costaba nada haber hablado con la parte sindical de esas enmiendas. Se ha desaprovechado una oportunidad y ahora los sindicatos seguiremos adelante frente a este despropósito con todos los medios legales que tengamos a nuestro alcance. Ya se están recogiendo firmas y se plantea judicializar cualquier acto que los policías consideren que va en contra de lo que es su cometido. Sobre la polémica que se ha desatado en torno a las multas a los coches oficiales, consideramos que, si un ciudadano comete una sanción, da lo mismo que sea un ciudadano de a pie que un ministro: la ley es para que la cumplamos todos.

P. Otra cuestión sobre la que también se está polemizando mucho es acerca del carácter vitalicio del funcionariado.

R. Precisamente el carácter vitalicio del funcionariado se crea para garantizar que el Estado funcione al margen de quién gobierne, para no estar al vaivén del poder político; eso es básico en una democracia. Tampoco es cierto que el funcionario tenga un puesto vitalicio, porque si un funcionario comete faltas graves, hay mecanismos abiertos para expulsarlo de la función pública. Ha habido una campaña muy fuerte de desprestigio de la figura del funcionario, cuando el principal problema no es el funcionario, sino que en la función pública hay falta de gestores competentes. Si un empleado público no hace bien su trabajo, lógicamente, el gerente lla-

mará a ese funcionario que no cumple y abrirá el expediente disciplinario correspondiente, pero si es el gerente el que no hace lo que tiene que hacer, ahí viene el problema. El que gestiona es el que gobierna. El responsable de gestionar, que ha sido nombrado por el Gobierno, es el que tiene que asegurar que el ciudadano esté bien atendido.

P. ¿Cuáles son las principales líneas de trabajo de la FSP en este momento?

R. Uno de los grandes objetivos que nos hemos fijado son las elecciones sindicales y el aumento de la afiliación. En este ámbito de la Función Pública, una de las dificultades a las que nos enfrentamos es el elevado número de siglas que hay aquí en Navarra. Por ejemplo, en Sanidad hay 14 ó 15 sindicatos. Aquí el panorama sindical es mucho más complicado que

en otras Comunidades. A pesar de eso, la UGT es la primera fuerza sindical en el conjunto de las Administraciones Públicas de Navarra y nuestro objetivo es que siga siéndolo. Ahora empiezan los procesos electorales en los Ayuntamientos y después, el bloque fuerte lo tenemos en torno al mes de mayo con Sanidad, Educación, Administración núcleo, Gobierno de Navarra, Administración General del Estado, Deporte y Juventud, Bienestar Social, organismos autónomos, Policía Foral, Bomberos, ANE... El objetivo principal, con la que ha caído, es mantener lo que tenemos.

P. En cuanto a la Negociación Colectiva, ¿la crisis ha paralizado algunos convenios?

R. Efectivamente, el principal problema que tenemos ahora es que los tres grandes convenios que hay están paralizados: el del Gobierno de Navarra, que al final ha seguido la pauta del Gobierno estatal en cuanto a la reducción salarial, el de la Administración General del Estado y el de Correos; en los tres hay incumplimiento de convenio por el recorte salarial. En los grandes ayuntamientos pasa lo mismo, se ha provocado un efecto dominó: el Gobierno tomó la decisión y a todas las Administraciones les ha venido muy bien para, aprovechando el tema, ahorrarse un dinero.

Sindicalista de vocación

LEONÉS de nacimiento, Jesús Bayón es funcionario de la Administración General del Estado, perteneciente al Grupo

A, tiene un Máster en Dirección y Gestión en la Administración Pública y es Experto Sociolaboral por la UNED. Ha realizado varios cursos de especialización: Curso Superior de Administración Pública, en el Instituto Universitario Ortega y Gasset, dependiente de la Universidad Complutense; Curso de Contabilidad Financiera, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Navarra; Curso de Auditoría Interna en la Cámara de Comercio de Navarra, entre otros. Tras pasar por varios destinos como Madrid, Vigo o Soria, llegó a Pamplona, donde se estableció definitivamente. Jesús Bayón está

afiliado a la UGT desde 1982. Comenzó por encargarse de la formación y comunicación de la FSP para pasar después por diferentes cargos en varias comisiones ejecutivas. En 1994 asumió la Secretaría de Organización y en el Congreso posterior fue elegido Secretario General, cargo que ostenta desde hace 12 años. En el año 2007 recibió el reconocimiento y homenaje por la UGT de Navarra por sus 25 años de militancia. Siempre que puede, saca tiempo libre para dar un buen paseo por el campo, que es su principal afición, acompañado de su perro, y para hablar con los amigos y, de vez en cuando, cenar o comer con ellos en la Sociedad Gastronómica de la que es socio.

14 ACTIVIDAD SINDICAL

RECORTES

La FETE-UGT pide la **derogación del recorte salarial** a los profesores de la **enseñanza concertada**

A UGT denuncia que a los profesores de la enseñanza concertada sólo se les trata como funcionarios para los recortes salariales, pero no se les equipara con los profesores de la red pública para el resto de las condiciones laborales: jornada lectiva, grados, acceso a la formación, etc. Los sindicatos reclaman que si se les va a tratar como funcionarios, que sea para todo y si no, que se derogue la Ley Foral 12/2010, de 11 de junio.

Los sindicatos con representación en la enseñanza concertada en Navarra (UGT, SEPNA, ELA y LAB) interpusieron, en la primera semana de septiem-

bre, una demanda de conflicto colectivo en el Juzgado de lo Social, que actualmente está a la espera de juicio. Los sindicatos interpusieron la demanda ante el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra y ante las patronales del sector, contra el recorte

salarial a los docentes de la enseñanza concertada, aprobado por el Gobierno de Navarra el pasado mes de junio.

La UGT recuerda que la decisión de aplicar el descuento salarial a los docentes de la enseñanza concertada no fue tomada por el Gobierno central, que en el Real Decreto Ley 8/2010 no citaba en ningún momento al profesorado de la enseñanza concertada, sino que fue una decisión unilateral del Gobierno de Navarra, que además no fue consensuada con los representantes de los trabajadores.

Entre las demás Comunidades Autónomas, hay algunas en las que no se ha aplicado ningún recorte salarial a la enseñanza concertada y otras en las que previamente han homologado al 100% los salarios con los de los profesores de la pública para aplicar después el recorte. Navarra es la Comunidad con los recortes más fuertes, que alcanzan el 6,70% en Bachillerato, FP y 2º ciclo de la ESO, y un 4,86% en Infantil, Primaria y primer ciclo de la ESO.

La FES-UGT va a interponer **conflicto colectivo** en las **empresas públicas de Navarra** que apliquen la **rebaja salarial del 5%**

A Federación de Servicios de la UGT ha decidido interponer conflicto colectivo en todas las empresas públicas de Navarra que apliquen a sus trabajadores la rebaja salarial del 5% establecida para los funcionarios en la Ley Foral 12/2010 de 11 de junio, por la que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, solicitando que se presente recurso de inconstitucionalidad contra su artículo 6, que extiende dicha rebaja a los trabajadores de empresas y fundaciones públicas.

El sindicato considera que el auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que ha planteado formalmente una cuestión de constitucionalidad sobre el Real Decreto Ley 8/2010 por el cual se recortan un 5% los salarios de los empleados de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, avala la interpretación de que dicho recorte no se puede aplicar a los trabajadores de empresas públicas cuyas condiciones laborales

La Federación de Servicios ha decidido actuar una vez que varias empresas públicas navarras han aplicado la medida con carácter retroactivo desde junio

están reguladas mediante convenio colectivo, en el caso de las empresas

públicas de Navarra, el Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra.

La UGT ha adoptado la decisión de interponer conflicto colectivo una vez que varias empresas públicas navarras han notificado a sus trabajadores la aplicación de la rebaja salarial del 5%, con carácter retroactivo desde el pasado mes de junio, con el objetivo de ganar en los tribunales lo que el Gobierno de Navarra pretende arrebatar a estos trabajadores de forma ilegal mediante decreto.

ACTIVIDAD SINDICAL 15

EMPRESAS

El pasado 20 de septiembre, la UGT se impuso con mayoría absoluta en las elecciones sindicales de Industrias Plásticas Bacaicoa, logrando 3 de los 5 miembros del nuevo Comité de Empresa, que completan sendos delegados de ELA y LAB.

La plantilla expresaba de esta forma un doble mensaje: una crítica al radicalismo estéril con el que se habían conducido los dos sindicatos nacionalistas, que con anterioridad copaban el Comité, y que habían llegado a un punto de ruptura total de relaciones con la Dirección de la empresa y de distanciamiento con la mayoría de la plantilla, y una apuesta por reconstruir las relaciones laborales de la mano de una nueva mayoría liderada por la UGT.

El cambio en el panorama sindical de esta empresa de Orcaín dedicada a la manipulación de plástico se empezó a gestar hace dos años y medio, con motivo de las negociaciones del convenio de empresa. Según explica Jesús Hernanz, presidente del Comité de Empresa, "los miembros del anterior Comité (3 de LAB y 2 de ELA) adoptaron la postura de no admitir ninguna propuesta por parte de la empresa, llevando la situación a una ruptura total y a una paralización de las negociaciones, que se prolongó por espacio de año y medio".

En esta situación, un grupo de trabajadores que consideraban que la última oferta que había realizado la empresa era aceptable, dada la difícil situación por la que estaba atravesando la planta, se reunieron y recogieron firmas para forzar la celebración de una asamblea en la que la plantilla votase dicha propuesta empresarial. "Se convocó la asamblea, nos reunimos, debatimos la propuesta, que la empresa había mejorado de cara a esa asamblea, y la aprobamos por mayoría absoluta", explica David Burgui, Secretario del Comité.

Sin embargo, ninguno de los miembros de aquel Comité aceptó la asamblea ni el resultado de la votación, por lo que el Pacto de Empresa se ratificó mediante adhesiones individuales. De hecho, la totalidad de la plantilla, con la excepción del anterior presidente del Comité, de LAB, suscribió el Pacto.

Para llevar a cabo toda aquella operación, los trabajadores contactaron con la UGT

para solicitar asesoramiento. Y este contacto es el que propició el acercamiento entre la mayoría de los trabajadores y el sindicato, que acabó cuajando en una candidatura para las elecciones sindicales del pasado mes de septiembre, que recogió el sentimiento mayoritario de la plantilla y logró la mayoría absoluta.

Diálogo y respeto. "El objetivo que nos hemos propuesto es reconstruir las relaciones laborales en el seno de la empresa, recuperar el diálogo y la negociación para resolver los problemas, y recuperar la confianza de la plantilla, que estaba totalmente distanciada del anterior Comité de Empresa, ya que no se sentía ni escuchada, ni bien representada", explica Jesús Hernanz.

Entre los retos que la UGT se ha planteado en la empresa para estos próximos cuatro años está conseguir mejoras tanto en materia de salud laboral, como en cuestiones sociales. "Nos hemos propuesto trabajar más en el campo de la salud laboral y de las condiciones de trabajo, que es una de las mayores preocupaciones de la plantilla. Buscar fórmulas que

resuelvan problemas relacionados con las temperaturas, la manipulación de máquinas, etc.", señala Jesús Sopena, también miembro del Comité y delegado de prevención.

"Hasta ahora, la dinámica del anterior Comité era resolver todo a base de denuncias. Nosotros lo que pretendemos es alcanzar acuerdos que nos permitan avanzar y mejorar las condiciones de trabajo, conseguir mejoras en aspectos como licencias y permisos, conciliación de la vida laboral y personal, etc.", añade Sopena.

Esta nueva mayoría sindical articulada en torno a la UGT cree que "un buen clima laboral y una relación fluida con la Dirección de la empresa nos beneficia a todos, y especialmente a los trabajadores. El enfrentamiento permanente e inútil y el radicalismo no nos llevaban a ninguna parte y, además, no contaban con el apoyo de la plantilla. Nuestra opción es el diálogo y nuestro compromiso es escuchar a la plantilla y respetar sus decisiones", concluye el nuevo Presidente del Comité de Empresa.



Industrias Plásticas Bacaicoa | La UGT se propone reconstruir las relaciones laborales, tras lograr mayoría absoluta

16 ACTIVIDAD SINDICAL

ENTREVISTA

A cercanía con los delegados y con los afiliados ha sido uno de tus objetivos principales desde que accediste a la Secretaría General. ¿Cómo se consigue?

R. La cercanía es más fácil de conseguir cuanto más pequeño es el ámbito de actuación y, en este sentido, el tamaño de la Comarca de Tafalla ayuda a estar físicamente presente en los centros de trabajo donde contamos con delegados. En nuestros planes de trabajo mantenemos estar en cada empresa, con cada delegado, en ciclos cortos de 30-40 días, como mínimo, a los que añadimos visitas puntuales demandadas por delegados y afiliados.

Estoy convencido de que esta cercanía sirve, además de para ofrecer un servicio a las bases, para que los trabajadores tengan una referencia y visualicen el sindicato en su centro de trabajo. Bien es cierto que, en estos momentos, nuestra presencia diaria en la calle y en las empresas no se traduce suficientemente en la movilización e implicación de la gente y debemos analizar las causas.

P. ¿Cuáles son, en tu opinión, esas posibles causas?

R. Mucho tienen que ver las escuelas del acomodamiento social en el que nos hemos instalado; han ido ganando terreno la individualización de nuestras vidas, una supuesta y falsa autosuficiencia, el no permitir que los intereses colectivos perturben nuestra pasiva comodidad... Por otro lado, se habla de resignación ante la crisis, sobre todo por parte de los jóvenes. Considero que, más que resignación, predomina la incertidumbre y el temor, porque la situación actual supone una amenaza desconocida, principalmente, para los jóvenes que han accedido al mercado laboral en las condiciones de bonanza del pasado reciente. Ahora que estamos permanentemente expuestos a la intoxicación mediática que pretende romper la necesaria unión de la clase trabajadora, y que el poder financiero pretende desmantelar el Estado social, la clase trabajadora debe tomar conciencia de su protagonismo.

P. ¿Y cómo lo hacemos?

R. De entrada, el ser humano, es un ser

JAVIER I GAL IGUAZ

Secretario General de la Unión Comarcal de Tafalla

«Para superar las dificultades actuales debemos recuperar nuestra capacidad de regenerar conciencia social»



social por naturaleza y, por tanto, necesita relacionarse con los suyos; la forma de superar estas dificultades pasa por comprometerse en solucionar tanto nuestras propias vidas como, al mismo tiempo, las de nuestros iguales. Tenemos que implicarnos en proyectos e intereses colectivos y olvidar la individualidad a la que nos ha conducido este modelo liberal en el que nos encontramos.

La clase trabajadora debe darse cuenta de quién es, qué papel representa,

dónde está y para qué. Son muchos los años que llevamos en esta situación, así que nos costará muchos años superarla. No será una tarea fácil ni rápida, pero es prioritario regenerar la necesaria conciencia social.

Desde la unidad, hay que conseguir la destrucción del capitalismo financiero, ese monstruo cuyo único interés es la especulación previa al enriquecimiento, y recuperar la relación en igualdad entre el empresario y el trabajador, con unas

17 ACTIVIDAD SINDICAL

ENTREVISTA

Javier Igal repite como Secretario General de la UGT de Navarra en la Comarca de Tafalla, después de ser reelegido en el VII Congreso Comarcal, celebrado el 8 de octubre de 2009, con el apoyo del 96,7% de los delegados.

reglas establecidas, reconocidas y aceptadas por las dos partes.

P. ¿En qué estado se encuentran los proyectos industriales de hace cuatro años?

R. El tejido industrial de la Comarca ha evolucionado poco en estos cuatro años y no se ha adaptado a las necesidades que exige un mercado globalizado. Cuando, recientemente, he leído en prensa que Navarra es la Comunidad que más ha invertido en I+D durante el año 2009, he pensado en el escaso reflejo efectivo que esa inversión ha tenido en nuestra Comarca, en cuanto a implantación de industria y creación de empleo se refiere.

Podemos señalar dos polos, Tafalla y Peralta. En el primero, la única novedad ha sido la implantación de Unitec Europa, entonces una promesa; sin embargo, no ha cumplido las expectativas: de los 200 puestos de trabajo que iban a crear, no se ha llegado a los 50 y en la actualidad, se mantiene con una escasa plantilla. No obstante, parece que se ha llegado a un acuerdo entre la empresa INCEISA, propietaria de Unitec, la multinacional china Foton y el Gobierno de Navarra, para montaje y fabricación del autobús eléctrico en Navarra. Si llegara a buen puerto, otras zonas navarras se beneficiarían también.

En cuanto a Peralta, se han implantado algunas nuevas empresas con una línea de negocio ya existente, pero ninguna con conciencia innovadora. Padece un alto riesgo de destrucción de empleo, que hay que tratar de contener, ya que está en juego el trabajo tanto de la localidad como de las poblaciones circundantes.

P. ¿Y el Canal de Navarra?

R. Ahora sólo genera obra civil, pero debemos convertirlo en una realidad de empleo. El aumento de superficie de riego permitirá cultivos todo el año, que podrán abastecer a empresas dedicadas

a productos de cuarta y quinta gama del sector Agroalimentario. Igualmente, los nuevos regadíos pueden convertirse en proveedores de proyectos energéticos sostenibles.

P. ¿En qué situación se encuentran los tres sectores principales de la Comarca, el Textil, el Agroalimentario y el Metalúrgico?

R. El Textil se ha quedado en algo netamente testimonial, con una única actividad, en Caparros, que emplea a unas 20 mujeres. El Agroalimentario, por su parte, ha conseguido inversiones en la mejora de infraestructuras, aunque no han revertido en aumentar la mano de obra.

Un auténtico CTV

JAVIER Igal se define "como un auténtico CTV, de Carcastillo de Toda la Vida", donde nació hace 46 años y donde reside en la actualidad, aunque durante estos años, tanto la etapa formativa como la laboral le hayan alejado temporalmente de su pueblo.

Fue, primero, la Universidad Pública de Navarra la que le atrajo a Pamplona para estudiar Trabajo Social. Igal, que se define como un "trabajador social atípico, poco corporativo", no insistió en conseguir un empleo de *lo suyo*. Además, las "necesidades económicas, de independencia e iniciar un proyecto de pareja", impelían a trabajar a Igal, casado desde 1991 y con una hija de 18 años.

Así, después de varias experiencias laborales, se incorporó a la empresa Einhell, en la que, además, se inició en el sindicalismo, primero, afiliándose a la UGT en 1989 y, después, como delegado del Comité de Empresa durante tres mandatos. Por ella, tuvo que desplazarse

Por último, el panorama entre las empresas del sector del Metal presenta luces y sombras; algunas empresas importantes sufren una situación de crisis e incertidumbre que costará remontar, frente a otras, que han aumentado tanto las plantillas como la inversión. Respecto de las primeras, es preciso insistir en la denuncia pública de la falta de liquidez, lo que conlleva que empresas que tienen proyecto empresarial, negocio y producto, estén atravesando muchas dificultades. Es una asignatura pendiente y urgente de la Administración.

P. Ya habéis pasado buena parte de las elecciones sindicales.

R. Sí, y nos mantenemos alrededor del 46% de representatividad, porcentaje algo superior al que conseguimos en el pasado período de concentración en 2006. Mantenemos, además, una ventaja de más de 20 puntos sobre la segunda fuerza, con lo que se demuestra que el trabajo constante tiene sus frutos. No obstante, los rivales acosan cada día, por lo que no bajamos la guardia y redoblabamos nuestros esfuerzos en la renovación, así como en obtener representación donde no la tenemos todavía.

a Madrid. "Pero como soy CTV, volví al pueblo a buscarme la vida", bromea Igal.

En el año 2000, a través del Servicio de Empleo de la UGT, fue seleccionado como técnico de un proyecto de temporeros, gracias a su titulación de Trabajo Social, "que al final sirvió para algo". En la UGT, amplió tanto su formación, a la que añadió la de técnico en Prevención de Riesgos Laborales y en Ciencias del Trabajo, como su experiencia sindical: "Me tiré a la piscina del ámbito sindical en 2004, primero en la Comarca de Tudela, y luego en Tafalla", donde ha revalidado su cargo como Secretario General por segunda vez en el VII Congreso de la Comarca.

Saca tiempo, pero "menos del que quisiera, porque este trabajo exige mucho", para dedicarlo a sus aficiones deportivas: frontón, bicicleta, fútbol y monte. Necesita la actividad como terapia "contra el estrés y para sacar la energía negativa que se absorbe al estar permanentemente inmersos en conflictos y problemas".

18 ACTIVIDAD SINDICAL

CONGRESOS

David Medina, nuevo Secretario General de la UGT de la Barranca-Burunda

DAVID Medina Castro fue elegido nuevo Secretario General de la Unión Comarcal de la UGT de la Barranca-Burunda durante el 7º Congreso del sindicato celebrado el pasado 23 de octubre en Alsasua. El Congreso, al que acudieron 25 delegados en representación de los 641 afiliados y afiliadas con que cuenta la UGT en esta Comarca, aprobó una resolución en la que exige la urgente consecución de UN GRAN PACTO entre todas las fuerzas políticas, económicas, sindicales e instituciones, para buscar una salida que garantice el futuro del tejido productivo de la Comarca y del empleo.

La resolución aprobada hace referencia a que, entre enero de 2008 y el pasado mes de septiembre de 2010, el número de parados se ha más que duplicado en esta Comarca, pasando de 583 a 1.309 personas. Pero la Comarca también está batiendo récords en Expedientes de Regulación de Empleo.

Sólo en el año 2009, la Comarca sufrió 77 expedientes, que afectaron a 2.569 trabajadores, una cifra que significa el 10,29% del total de los trabajadores afectados por ERE en Navarra. De estos expedientes, 9 fueron de extinción, que se llevaron por delante 275 puestos de trabajo, y 68 fueron de suspensión temporal de empleo, que afectaron a 2.294 trabajadores.

Reindustrialización. A la vista de este demoledor análisis de la situación de la Comarca, el Congreso considera necesario que ese gran acuerdo económico, social e institucional propuesto arbitre medidas que permitan, en primera instancia, detener la destrucción de empleo y, a partir de ahí, emprender un proceso de reindustrialización de la Comarca.

Para la UGT, todo ello requiere "redoblar esfuerzos en ofrecer formación y reciclaje profesional a las personas desempleadas y a los trabajadores en activo. Así mismo, se trata de incentivar la inversión, favoreciendo tanto la implantación de nuevas actividades con un mayor valor añadido, como la renovación y modernización de un tejido industrial en buena parte obsoleto".

Finalmente, la resolución afirma que, entre todas las medidas, "la más urgente es la creación, de una vez por todas, del polígono industrial de Alsasua, ya que sin una infraestructura moderna y adecuada a la demanda de las empresas, no es posible la captación de nuevas actividades y la recuperación económica de nuestra Comarca y de nuestros pueblos".



NUEVA COMISIÓN EJECUTIVA

Secretario General: David Medina Castro.
Secretario de Organización: Juan José Guerrero Gala.
Secretaria de Igualdad, Empleo y Formación: M^a Jesús Cano Leal.
Vocal: Sergio Hernández Cartagena.

José Luis Manías, reelegido Secretario General de la Sección Sindical de la UGT en Volkswagen

JOSÉ Luis Manías fue reelegido el 13 de noviembre Secretario General de la UGT en Volkswagen Navarra, durante la Asamblea Ordinaria de la Sección Sindical. Tras la reelección, Manías recordó las dificultades en la que se encontraba la planta hace

cuatro años y la buena situación de este momento, y atribuyó el mérito al esfuerzo de los trabajadores.

También resaltó que el reto es consolidar el salario y el empleo, y animó a los afiliados a sentirse orgullosos de los acuerdos que se han alcanzado, ya que han servido para apoyar el empleo.

Señaló, además, que la nueva Ejecutiva se ha marcado como objetivo alcanzar los 2.000 afiliados para que la UGT siga siendo el sindicato más votado en la fábrica en las elecciones de 2011. Actualmente, la UGT es el primer sindicato en Volkswagen Navarra, con 10 de los 27 delegados del Comité de Empresa y otros 19 delegados en talleres, y cuenta con 1.937 afiliados de los más de 5.000 trabajadores de la fábrica.



NUEVA COMISIÓN EJECUTIVA

Secretario General: José Luis Manías Pérez.
Secretario de Organización: Ángel Valencia Martínez.
Secretario de Coordinación: Alfredo Morales Vidarte.
Secretario de Formación: César Boneta García.
Secretario de Comunicación: Jorge Sola Vitas.
Secretaria de Igualdad: Maite Pérez Huarte.
Secretario Ejecutivo: Francisco Javier Fajardo López.
Secretario Ejecutivo: Alberto Izu Abadía.
Secretaria Ejecutiva: Elena Landibar Goñi.
Secretario Ejecutivo: Ángel M^a Zurbano Álvarez.

TRABAJADORES / DICIEMBRE 2010

> can planes de pensiones

Estos Planes son de tu interés

Porque con ellos, tu vida no tiene por qué cambiar.
 Además, estas navidades podrás regalarte el capricho que tú quieras.*

BANCA CÍVICA

can  BANCA CÍVICA

Más información: 948 222 333 / 902 468 000 o en tu oficina CAN

*Operación: Ejemplo de TAE resultaría de aplicar un tipo del 1,10% para un tiempo y aportación extraordinaria realizada con fecha 15/11/2010. En cualquier caso, la bonificación resultará en el pago del 1,10% sobre el importe del tiempo y aportaciones periódicas y extraordinarias realizadas entre el 01/01/2010 y el 31/12/2010. Esta bonificación es residual para transacciones procedentes de otras entidades y/o aportaciones periódicas y extraordinarias o nuevas aportaciones iguales o superiores a 2.000 euros, siendo los planes MyLife de la previsión todos los comercializados por Can, excluirlos planes de empresa. Compromiso de permanencia: 12 meses.
 Planes de pensiones promovidos por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra como Entidad Depositaria y Can Vida y Pensiones, S.A. de Seguros, como Entidad Gestora de los fondos de pensiones en los que se instrumentan los planes de pensiones. Caja Navarra está inscrita en el Registro de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con la clave 00071. Can Vida y Pensiones (guía de venta) en el Registro Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con la clave 00335.

20 **ACTIVIDAD SINDICAL**

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Entra en vigor el sistema de protección por cese de actividad



Autónomos más protegidos

DESDE el pasado 6 de noviembre, los trabajadores autónomos se pueden beneficiar de un sistema específico de protección por cese de actividad, al entrar en vigor la Ley 32/2010 que, en opinión de Ainhoa Unzu, Presidenta de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Navarra (UPTA-UGT), "es un paso importante hacia la equiparación efectiva del trabajo autónomo respecto del trabajo por cuenta ajena".

Para poder acceder a la protección por cese de actividad los trabajadores autónomos tienen que cotizar por las contingencias profesionales, es decir, deben tener cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Actualmente el 20% de los autónomos de Navarra cotizan por contingencias profesionales, aunque Ainhoa Unzu considera que "habrá muchos que se acojan al plazo especial de tres meses, establecido a partir de la entrada en vigor de la ley, para que los autónomos que no cotizan por estas

contingencias puedan hacerlo, con vigencia al primer día del mes siguiente al del alta". Unzu añade que quienes

48 años, edad límite para elegir la base de cotización

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Navarra (UPTA-UGT) muestra su satisfacción por el acuerdo parlamentario de elevar de 45 a 48 años la edad límite para elegir la base de cotización de los autónomos, que recoge la propuesta que había planteado esta organización a la Seguridad Social y a los diferentes grupos parlamentarios. "Con esta fórmula se asegura un nivel de cotización suficiente para que la media de pensiones no se reduzca en el futuro, pero se hace con un sistema razonable y con tiempo para planificar el esfuerzo contributivo individual", asegura Ainhoa Unzu, Secretaria General de la UPTA-UGT de Navarra.

no se apunten en estos tres meses tendrán que esperar hasta septiembre del próximo año para hacerlo.

Con este nuevo sistema de protección, a partir de los doce meses ininterrumpidos de cotización, los autónomos tendrán derecho a una prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad; al abono de la cotización de Seguridad Social del autónomo, por contingencias comunes, al régimen correspondiente; y a medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los beneficiarios.

Las causas. Se considera que existe una situación legal de cese de actividad por causas económicas, técnicas, productivas y organizativas determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional; por fuerza mayor; por pérdida de licencia administrativa; como consecuencia de violencia de género o por divorcio o separación matrimonial siempre que se ejerza la actividad de forma conjunta.

La duración de la protección estará en función de los periodos de cotización. Quien haya cotizado entre 12 y 17 meses recibirá la prestación durante dos meses; entre 18 y 23, tres meses; entre 24 y 29, cuatro meses; entre 30 y 35, cinco meses; entre 36 y 42, seis meses; entre 43 y 47, ocho meses y de 48 en adelante, doce meses. A partir de los 60 años los periodos varían y se tiene derecho a cobrar doce meses cuando se ha cotizado un mínimo de 43.

La base reguladora de la cuantía será el promedio de las bases por las que haya cotizado, según Unzu, quien añade que el sistema tiene un carácter contributivo, por lo que la protección se financiará con las aportaciones de los autónomos, y que son las mutuas las asignadas para gestionar la prestación.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo que pertenezcan al Régimen Especial de Autónomos y coticen por contingencias profesionales tienen también derecho a las prestaciones por cese de actividad.

ACTIVIDAD SINDICAL 21

IGUALDAD

La Secretaría de la Igualdad de la UGT de Navarra, a través del Departamento de la Mujer, ha impulsado, junto con otros agentes sociales y el Servicio Navarro de Empleo, los Convenios para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, firmados entre el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno foral y las empresas Amma, El Corte Inglés, Grupo Eulen, Leclerc, Leroy Merlin y Media Markt.

La violencia de género constituye el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad: se dirige contra las mujeres por el mismo hecho de serlo, porque sus agresores consideran que carecen de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. "Le puede pasar a cualquiera, a nuestras madres, a nuestras hermanas, a nuestras compañeras...", comenta Estíbaliz García, responsable del Departamento de la Mujer.

Las mujeres víctimas de violencia de género sufren, por añadidura, dificultades en el acceso a un empleo, aislamiento del mundo laboral y social, y deterioro de la propia autoestima, además de que deben hacerse cargo en exclusiva de los familiares dependientes. "Una vez que se alejan del maltratador, estas mujeres necesitan trabajar, quieren trabajar, ser independientes económica y personalmente, y recuperar su vida", señala García.

Con este objetivo, el Servicio Navarro de Empleo y las empresas firmantes de los mencionados convenios colaborarán para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. El primero se compromete a facilitar los servicios de orientación, selección y formación de este colectivo, así como a asesorar en todo lo relativo a la contratación; las empresas, por su parte, destinarán un porcentaje de puestos de trabajo para estas mujeres, seguirán los procedimientos que se determinen para incorporar a las candidatas que hayan superado el proceso de se-



Todos contra la violencia

EL 25 de noviembre, celebramos el Día Internacional contra la Violencia de Género con un acto, cuya apertura corrió a cargo de Marisol Vicente, Secretaria para la Igualdad de la UGT de Navarra, y en el que se presentó el vídeo *Arturo y Clementina*, para el que se ha contado con la participación, entre otras personas, de algunas asistentes a los Itinerarios de empleabilidad "Para volver sin miedo al mundo laboral", que desarrolla el

Departamento de la Mujer para mujeres víctimas de la violencia de género. Si quieren hacer algo por esta sociedad, que se sumen a la iniciativa".

Sumar empresas. "Vamos a dar publicidad a los convenios, a través de los Centros de Atención a la Mujer, los centros de salud o los Servicios Sociales, para que se adhieran más empresas; también se los haremos llegar a

La Secretaría de la Igualdad de la UGT de Navarra impulsa un proyecto para favorecer la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género

Departamento de la Mujer para mujeres víctimas de la violencia de género.

A continuación, la psicóloga y educadora Pilar Miqueo, con amplia experiencia en la temática de género, dio pistas para detectar a compañeras que sufren violencia de género y para saber cómo acercarnos a ellas. El acto terminó con la lectura del Manifiesto contra la Violencia de Género, por Estíbaliz García, y con una concentración de repulsa en la Plaza del Vínculo de Pamplona.

otras empresas, mediante la prospección que realizan los técnicos del sindicato. Si quieren hacer algo por esta sociedad, que se sumen a la iniciativa".

La mujer deberá acreditar ser víctima de violencia de género, y estar inscrita en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo, que la derivarán a las unidades de la Rotxapea o Tudela, según su lugar de residencia. Estas agencias conocerán en todo momento la oferta de las empresas adscritas a los convenios, para prever los recursos formativos necesarios para el proceso de inserción laboral; el Centro de Formación Iturrondo, por su parte, tendrá conocimiento de las mujeres que sean susceptibles del proyecto, así como su itinerario de inserción, y detectará los perfiles requeridos por cada empresa, que será quien seleccione a su futura empleada entre las candidatas propuestas por el SNE.

Las empresas firmantes de los convenios, el SNE y el Instituto Navarro para la Igualdad formarán una comisión de seguimiento, con el fin de asegurar un control adecuado y de velar por su cumplimiento y desarrollo.

Acceder al trabajo para cerrar las heridas

22 ACTIVIDAD SINDICAL

COOPERACIÓN

LIBERTAD, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación. Son conceptos que, obviamente, debían sobrentenderse al hablar de trabajo.

Pero la realidad no es así: la realidad nos demuestra que existe trabajo que no cumple alguno o ninguno de esos requisitos y por eso, se habla de trabajo decente, un término que trata de expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Con esta perspectiva, el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) organizó la I Jornada Internacional de Trabajo Decente y Codesarrollo, el pasado 5 de octubre en Tudela, para la que contó con la presencia de las delegaciones internacionales de ISCOD en Ecuador y El Salvador, además de representantes

ISCOD-UGT celebró en Tudela la I Jornada Internacional de Trabajo Decente y Codesarrollo

de departamentos y federaciones de la UGT, o de la ONGD Setem.

Como explicó José Manzanares, director de ISCOD-UGT, las líneas de trabajo de la fundación se dirigen a varios ámbitos. En primer lugar, a fortalecer el movimiento sindical, en un mercado laboral caracterizado por la existencia de un 70% de economía informal en América y África, por el trabajo infantil, por las maquilas... ¿Trabajo decente? No. ¿Y qué hace ISCOD? Entre otras cosas, luchar por refor-

zar el movimiento campesino en la defensa de sus derechos en El Salvador, gracias a un programa financiado por el Gobierno de Navarra, por el que se han investigado, medido, escriturado y registrado 90 haciendas de tierras excedentarias y tierras de vocación agrícola del Estado para garantizar seguridad jurídica a familias campesinas en situaciones de hecho. Para ello, ISCOD colabora con la Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA), la asociación campesina salvadoreña con mayor incidencia y repercusión del país.

La migración constituye otro espacio en el que trabaja ISCOD, que reconoce tanto el derecho a no emigrar y a conseguir un trabajo con futuro en el propio país, como el de emigrar con derechos o el de retornar al país de origen. Como subrayó Ana Corral, Responsable del Departamento de Migraciones de la UGT, "no se pueden permitir las diferencias entre los trabajadores autóctonos y los migrantes, que son los que más están pagando la crisis; no se puede defender que vinieron porque los necesitábamos y como ahora, no, que vuelvan a su país". ¿Es esto trabajo decente? Tampoco. ISCOD promueve y defiende los derechos laborales en los procesos migratorios con un proyecto en Ecuador, cuyo objetivo principal

Cooperación para desarrollar un trabajo decente



TRABAJADORES / DICIEMBRE 2010

ACTIVIDAD SINDICAL 23

COOPERACIÓN

Intercambio de experiencias

Las delegaciones de ISCOD en El Salvador y Ecuador aprovecharon su visita a Navarra para "conocer el trabajo de la fundación y enriquecerse con experiencias ya consolidadas y de buenas prácticas, además de descubrir el día a día de los migrantes", en palabras de Quiloango, y para "mostrar una realidad tan primaria, tan básica, que supone la negación absoluta al mínimo desarrollo humano, y que se puede extrapolar a otros países, incluso España", comentó Alonso.

ISCOD Navarra ha querido, mediante esta iniciativa, fomentar el trabajo en red y vincular ambos proyectos entre sí.

Desde hace 14 años, ISCOD-UGT colabora con la asociación ANTA, cuya labor se basa en tres pilares: se trata de una organización gremial, en un país con un 65-70% de población campesina, pero sin una política agraria que fomente la producción nacional, que hay que reivindicar, mediante propuestas de leyes agrarias, participando en diversas mesas de trabajo, promoviendo marchas, concentraciones...; pretende también generar empleo, promoción y un desarrollo digno, mediante la implantación de todas las fases de los procesos productivos en sectores como el camaronero, el apícola o el ganadero; por último, mediante pequeñas iniciativas que generan un ingreso extra, ANTA persigue la

independencia de la cooperación internacional en el futuro.

El próximo año, ANTA e ISCOD presentarán al Gobierno de Navarra un proyecto plurianual para el sector cafetalero, que ve cómo el mejor café salvadoreño se destina a la exportación. Asimismo, se prepara ya otro proyecto para formar a las bases de la asociación en diferentes ámbitos; crear comités anexos a los comités directivos de base formados por mujeres, con voz y voto, y dar formación, tanto a los hombres, con talleres de masculinidad, como a las mujeres, de empoderamiento, e incluir a los jóvenes de manera más institucionalizada, también mediante comités anexos, con voz y voto.

Por otro lado, el proyecto de asesoramiento legal sobre la migración que ISCOD ha desarrollado en Ecuador durante los tres últimos años ha sufrido un cambio con la crisis, al prescindir de las contrataciones de contingentes, y se ha centrado en la migración sur-sur. Así, se ha realizado un estudio sociolaboral para regularizar la situación laboral y migratoria de los nacionales de Ecuador y del Perú en la denominada Región de Integración Fronteriza Ampliada, mediante un acuerdo bilateral entre los dos países. Para ello, se han previsto diversos encuentros para intercambiar experiencias entre las delegaciones de ISCOD y las organizaciones sindicales con las que trabajan.

consiste en trabajar 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.

El trabajo decente, también en crisis. Ana Corral defendió en su intervención que "la crisis, la nueva ley de extranjería y la reforma laboral empeoran la situación de los migrantes".

Por un lado, "se ha cambiado la igualdad de trato por la diferencia de derechos, en función del tiempo que se reside en España, y se ha añadido el contrato de integración, que implica acreditar esa integración mediante cursos de formación, antes de conseguir una autorización". Por otro, "no se ha pensado" en cómo afectan los cambios de la reforma laboral a los inmigrantes, en casos como los contratos de obra y servicios, con los que "si después de tres años, un trabajador se convierte en fijo, ¿qué pasa con ellos?, ¿les concederán una autorización permanente?", o cuando se produce un expediente de regulación de la jornada, "¿cómo acreditará un migrante que tiene el tiempo laboral suficiente para la autorización?".

En definitiva, la última legislación dirigida a reformar los ámbitos laboral y migratorio en España no ha contribuido a fomentar el trabajo decente, que "debe entenderse como un derecho humano", como señaló Javier Vaquero, técnico de ISCOD-UGT.

El trabajo decente abarca cuatro áreas estratégicas, según la Guía para el trabajo decente con derechos elaborada por ISCOD, afectadas especialmente por la crisis: la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y el diálogo social y el tripartismo.

Empresas transnacionales. En el empeoramiento de las condiciones laborales a nivel mundial, tienen mucho que decir las empresas transnacionales, empresas que, como recaló José Luis Mariñelarena, responsable de Setem-Navarra, "disfrutan de las ventajas de contratar en el sur, con menores salarios, una gestión más simplificada..."

Sin olvidar, que los propios Gobiernos de países como El Salvador crean lugares específicos para atraer a estas empresas, "donde les ofrecen beneficios fiscales y aduaneros; donde no hay control de las conquistas laborales, por lo que se despiden sin justificación, sin indemnización; donde no hay libertad sindical, porque dividen a los trabajadores al subcontratar a otras empresas o cambiar la personalidad jurídica, con lo que evitan que se organicen sindicalmente", añade Alba Alonso, responsable de ISCOD en El Salvador.

Una cara más amable muestra la "nueva política de Estado en Ecuador, donde hace poco el Ministerio de Recursos Naturales asumió el control de los campos cedidos a las petroleras extranjeras y trató de evitar

la evasión de impuestos, y donde hay un proyecto de ley para expropiar a los que no cumplan las condiciones impuestas desde 2007 a las transnacionales, por las que el 80% de su producción pertenece al Gobierno ecuatoriano, que les obliga a tomar compromisos de inversión en salud, educación, infraestructuras y estudios de impacto medioambiental", contó Susana Ximena Quiloango Tipanluisa, responsable de Migración de ISCOD en Ecuador.

En Navarra, Pedro Carvajal, Secretario General de la Federación de Industrias Afines, ha sido testigo de cómo empresas de su sector, "después de recibir ayudas de Ayuntamientos o un suelo a precio irrisorio", se llevan la producción a otros países donde los salarios son mucho menores.

DICIEMBRE 2010 / TRABAJADORES

24 **ACTIVIDAD SINDICAL EN BREVE**



> **Cientos de afiliados participan en la Semana Cultural de la UPJP.** Con un animado concierto, ofrecido por la Rondalla del Salvador en la sede de la UGT en Pamplona, y con una comida de hermandad, en la que se entregó un obsequio a las parejas que han celebrado sus 50 años de matrimonio, se clausuró el pasado 5 de noviembre la XI Semana Cultural Festiva de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP) de la UGT de Navarra. Entre el 2 y el 4 de noviembre cientos de afiliados y simpatizantes de la UPJP participaron en las charlas informativas que tuvieron lugar en las diferentes comarcas.

> **La UGT insta a enmendar los Presupuestos de Navarra.** La UGT ha mostrado su preocupación y malestar por la decisión del Ejecutivo foral de enviar al Parlamento el Proyecto de Presupuestos sin introducir ni una sola modificación tras su paso por el Consejo Económico y Social, y ha instado a los grupos parlamentarios a enmendarlo. El Secretario General de la UGT, Juan Goyen, ha precisado que la UGT apuesta por que haya Presupuestos, por lo que no es partidaria de las enmiendas a la totalidad, pero sí de la presentación de enmiendas parciales que atiendan a la inversión productiva, las políticas activas de empleo, y la protección social y el Estado de Bienestar. Según Goyen, Navarra necesita "unos Presupuestos Generales que contemplen el máximo techo de gasto posible para garantizar el crecimiento económico".



> **Los trabajadores de Portland quieren una planta con futuro**

Cerca de 80 trabajadores de Cementos Portland en Olazagutía se concentraron frente a las instalaciones de la empresa bajo el lema "Cementos Portland: por nuestro futuro; valorización e inversiones", convocados por el Comité de Empresa. Los trabajadores, liderados por la UGT, reclaman al Gobierno de Navarra que agilice los permisos de

valorización de los residuos (su reutilización como combustible) con el fin de que la planta pueda ser viable a partir de enero de 2012, cuando se penalice la emisión de CO2 a la atmósfera. Los trabajadores reclaman además, que la empresa garantice las inversiones que aseguren el futuro de la planta.

EN BREVE **ACTIVIDAD SINDICAL** 25



> **Encuentros con jóvenes sobre la violencia en el noviazgo.** La Secretaría para la Igualdad de la UGT de Navarra, a través del Departamento de la Juventud, ha celebrado en Pamplona el primero de cuatro Encuentros con la Juventud, tres en Pamplona y uno en Tafalla, sobre la violencia en el noviazgo. Esta nueva edición de los Encuentros con la Juventud se centra en las relaciones de pareja que vive la juventud durante el noviazgo, uno de los temas más demandados por parte del profesorado.



> **Dos jornadas de huelga en la Industria de la Madera.** La UGT, ELA y LAB convocaron dos jornadas de huelga, los días 23 y 26 de noviembre, en el sector de la Industria de la Madera en Navarra, para mostrar su rechazo al bloqueo de la negociación del convenio colectivo de 2010, que afecta a más de 1.200 trabajadores en la Comunidad Foral. José Mejías, representante de la UGT en el sector, asegura que la patronal, ACEN y ADEMAN, ha bloqueado desde el minuto uno la negociación.

> **La UGT apuesta por el empleo verde.** Más de un centenar de delegados y afiliados de la UGT participaron en Pamplona en las VII Jornadas sindicales de difusión ambiental, en las que debatieron sobre el presente y futuro del *empleo verde*, relacionado con el medio ambiente, y sobre las buenas prácticas en el sector. En su intervención en las jornadas, el Secretario de Acción Sindical de la UGT de Navarra, Jesús Santos, fue optimista al considerar que el sector ambiental "tiene capacidad para combatir la crisis y generar el empleo verde, un tipo de empleo sostenible y de calidad" en el que Navarra "está bien colocada". Sin embargo, lamentó que desde algunos ámbitos se considera "saturado" el mercado del sector en Navarra, lo que "está penalizando el empleo" y ha obligado a algunas empresas de alta tecnología y contrastada experiencia a salir de la Comunidad Foral para trabajar.



Colaboración literaria



Inaxio Goldaracena (Pamplona, 1975) es licenciado en Derecho, trabaja en banca y ha publicado en varias revistas literarias navarras. En 2009 obtuvo el XIX Premio Elvira Castañón 2009, en Asturias, con el poemario *Laberinto de sueños* (inédito) y el XXV Premio Ciudad de Tudela 2009 (Cat. Integración), con *Idioma universal*.

Idioma universal

Hablas una lengua extranjera
que no conozco
que no ubico su acento
ni le hallo equivalencia
un parloteo incomprensible
que se desprende de tus párpados
como el polvo de los molinos
o los segundos en otoño
mientras me observas por igual
sin ver en mí al compadre
sino sólo a la persona
que traduce tus lágrimas
por dos tímidas exclamaciones

Siempre en silencio
disparando enigmas contra el genio
en alborotado ademán
conmoviendo tu verbo
el pulso sincero de quien te mira
del que te abre la puerta
y funde el gesto en sus huesos
al descifrar tu mensaje

Y escucho esa mudez por tu boca
alcanzar significado fuera de la enciclopedia
en el extremo último del diccionario
donde la fonética no halla lectura
ni el léxico sustancia su esencia
donde la semántica queda
huérfana de relieve

Sin embargo
en tu amargura se identifica mi tacto
sin conjunciones ni adverbios
y por tu piel se infiltra la mía
trasfiriendo su dolor con el roce
y las palabras lloran sílabas
que arrastran tus labios por una caricia
y el síndrome de Ulises se averigua
en tu atlas de anatomía
porque el idioma universal de los gestos
es tan sencillo
como humano.

El retrovisor

Martín Zabalza Arregui



Gran Jefe apache

El compañero Jerónimo Alza, Secretario General de la Federación de Transportes en los años 90, solía hacer honor a su nombre y, siempre que podía, hacía el indio. Tenía la firme convicción de que posicionando varias manos sobre la cabeza de una persona se transmite la suficiente energía como para provocar su ascenso. Patxi Sanjuán, responsable de la UGT en la Ribera del Gran Río Ebro, quiso probar la experiencia escoltado por un joven Joseba Marín, jefe guerrero de la tribu de Hostelería, y dos arapahoes del Metal siempre dispuestos, sobre todo después de almorzar, a sondear nuevas alternativas. Hoy, 19 años más tarde, Patxi pertenece a la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT, en las extensas praderas de España. Celso Arévalo se sigue fumando el puro de la paz, mientras Gran Jefe apache viaja sobre caballo de hierro por vías de Adif, pongamos que en Madrid.

Nuestra gente

VERÓNICA SUÁREZ ESPARZA

Experta en manicura
con uñas de gel



La de Verónica es una historia de superación. Con tan sólo 25 años ha consolidado su carrera profesional, labrada a base de formación, iniciativa, buenas dosis de riesgo y, sobre todo, mucho, mucho trabajo. Verónica llegó hace siete años de Ecuador, para estudiar y trabajar, y a día de hoy tiene dos tiendas de manicura con uñas de gel y está a punto de abrir una academia de formación.

Cuando tenía 18 años, Verónica vino a Pamplona, donde trabajaba su madre desde hacía unos años, y al poco tiempo tuvo a su hija. Compatibilizó estudios y trabajo: por las mañanas se formaba en Gestión Comercial y Marketing y por las tardes trabajaba en un bar. Cuando concluyó sus estudios, hizo prácticas en una empresa de ordenadores y se quedó ahí trabajando durante dos años. Sin embargo, Verónica recuerda que "sentía que necesitaba hacer algo más, y la oportunidad surgió cuando en 2005 viajé a Alemania, con el que ahora es mi marido, y conocí la manicura con uñas de gel". Con los conocimientos previos de manicura y pedicura que adquirió en Ecuador, esta nueva técnica le resultó muy interesante y comenzó a hacer cursos de formación en Alemania. "Se trata de una técnica novedosa, diferente al acrílico y a la porcelana, que es la que se conoce aquí, y mucho más eficaz", señala Verónica. Después de formarse comenzó a practicar y, al ver que gustaba mucho, decidió dedicarse a esto profesionalmente.

«No podría haber cumplido mi sueño sola; he tenido la suerte de contar con el apoyo familiar»

Verónica se lanzó y, cuando fue a pedir asesoramiento sobre los requisitos necesarios para montar un local comercial, le informaron de la convocatoria del Premio al Emprendedor Inmigrante, otorgado por la Cámara de Comercio. Me presenté al premio y lo gané, y esto me permitió comenzar mi negocio, ya que me concedían un importante aval bancario. En ese mo-

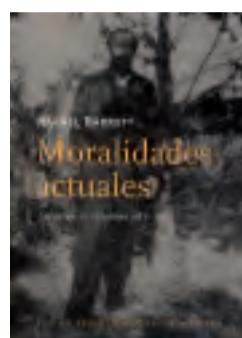
mento su vida dio un giro de 360 grados. De hecho, recuerda Verónica, "por entonces estaba pensando en marcharme a Alemania a buscar trabajo; ya habíamos encontrado incluso un colegio para la niña, pero al surgirme esta oportunidad decidí probar suerte". Y la suerte le sonrió porque, aunque los comienzos fueron duros, hasta que consiguió una clientela, al cabo de un año el negocio se consolidó. Dice que la clave del éxito de su empresa,

Aruñarte, "ha sido la atención personalizada que ofrecemos a cada cliente". Verónica reconoce, además, que "no podría haber llevado a cabo mi sueño sola; he tenido el privilegio de contar con el apoyo total de mi familia y de mi pareja".

En diciembre de 2009, abrió una segunda tienda en el centro comercial La Morea y el próximo 4 de enero va a inaugurar una academia de formación en la calle Esquiroz. "Voy a impartir cursos de formación para que la gente aprenda a hacer las uñas de gel, porque muchas clientas me preguntan si no doy formación o si no vendo los productos. Al detectar esa necesidad, he decidido comenzar este nuevo proyecto". Verónica señala que en Pamplona no hay ese tipo de formación: "Los que quieren aprender tienen que ir a Madrid o a Barcelona y ahora que hay mucha gente en el paro pueden aprender esta nueva técnica. Si cuando estén en el curso, me gusta cómo trabajan, a algunos los podría contratar y, en cualquier caso, ya se habrán formado para trabajar en una peluquería".

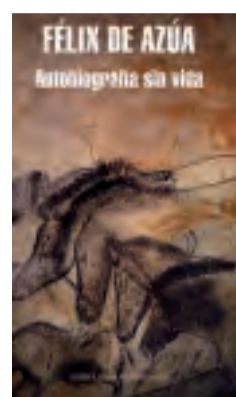
Verónica está afiliada a la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de la UGT de Navarra desde hace dos años: "Me afilié para conocer los derechos que tenemos todos, tanto yo, como autónoma, como los trabajadores que tengo a mi cargo, y lo cierto es que estoy muy contenta, porque me ofrecen un buen asesoramiento siempre que lo necesito".

LIBROS



Moralidades actuales
Rafael Barrett
Pepitas de calabaza ed.
372 páginas.

■ Rafael Barrett (Torrelavega, 1876 – Arcachon, 1910) fue una figura capital de la bohemia y la primera vanguardia española de principios del siglo XX. El legendario incidente en el que abofeteó en público al duque de Anión, aristócrata muy próximo a Alfonso XIII, le llevó al exilio sudamericano primero y a su muerte en Francia, cuando todavía se hallaba en su juventud. Persona socialmente avanzada y literariamente innovadora, Barrett se ganó la admiración entusiasta del mismo Jorge Luis Borges y la publicación de estas *Moralidades actuales* supone la recuperación de un escritor que nunca debió haber sido olvidado. En este volumen se reúnen una serie de textos que, por haber sido en su día elegidos por el propio Barrett como lo más representativo de cuanto había escrito, resulta ser la perfecta antología y la mejor introducción al hacer literario de tan singular autor.



Autobiografía sin vida
Félix de Azúa
Mondadori,
168 páginas.

■ Como el propio título indica, el profesor de Estética Félix de Azúa emprende en este pequeño volumen una autobiografía en la que las vicencias personales quedan excluidas. En lugar de ellas aparece la evolución de las ideas y las imágenes en el ámbito de la literatura, el arte y la historia, principalmente durante los años vividos por el autor, esto es, en la segunda mitad del siglo XX, pero no exclusivamente. De la aparición de la pintura rupestre a la muerte de las vanguardias artísticas, del misterio intemporal de la poesía a la experiencia narrativa de los novelistas contemporáneos, Azúa emprende un recorrido "autobiográfico" en el que recapitula sobre lo vivido y ensaya una interpretación del momento presente.

DVD



Una película hablada. De Manuel de Oliveira. *Cameo Media.*

Una profesora de Historia de la Universidad de Lisboa, que viaja con su hija a un lugar de Oriente, aprovecha el viaje para hacer un crucero por el Mediterráneo en el que ir haciendo escalas en algunos lugares claves a lo largo de los siglos: Pompeya, Atenas, Estambul, Egipto... Todo transcurre, según lo previsto, como un crucero de placer, hasta que, según van llegando al Golfo Pérsico, la realidad actual de la zona se funde con la historia y ésta se proyecta hacia el drama.



Luces al atardecer
De Aki Kaurismäki
Cameo.

■ El humor, por lo general negro y helador del director finlandés Aki Kaurismäki se pone en *Luces al atardecer* al servicio, como es habitual en todas sus películas, de un héroe popular, un trabajador cualquiera, que aquí es un vigilante nocturno al que las fuerzas socia-

Inés G. de Amezúa

En alta voz

MIENTRAS la tozuda realidad se empeña en demostrar que la reforma laboral no está contribuyendo en nada a la salida de la crisis, sino más bien a que todos los que la sufren se estanquen o hundan más en ella, los portavoces habituales de quienes nunca están lo bastante satisfechos con los recortes incesantes a los derechos de los trabajadores ya están, altavoz en mano, lanzando las próximas consignas.

LOS portavoces habituales de los recortes incesantes a los derechos de los trabajadores son voceros declarados o encubiertos de la patronal, como el gobernador del Banco de España; el altavoz no es un altavoz o megáfono, sino el eco de sus declaraciones incesantes en todos los medios de comunicación y las consignas ante esos medios repetidas, le sonarán a cualquiera, precisamente por repetirse tanto: salir de la crisis pasa, según estos portavoces no declarados de la patronal, por el asedio actual y seguramente posterior derribo del sistema de pensiones.

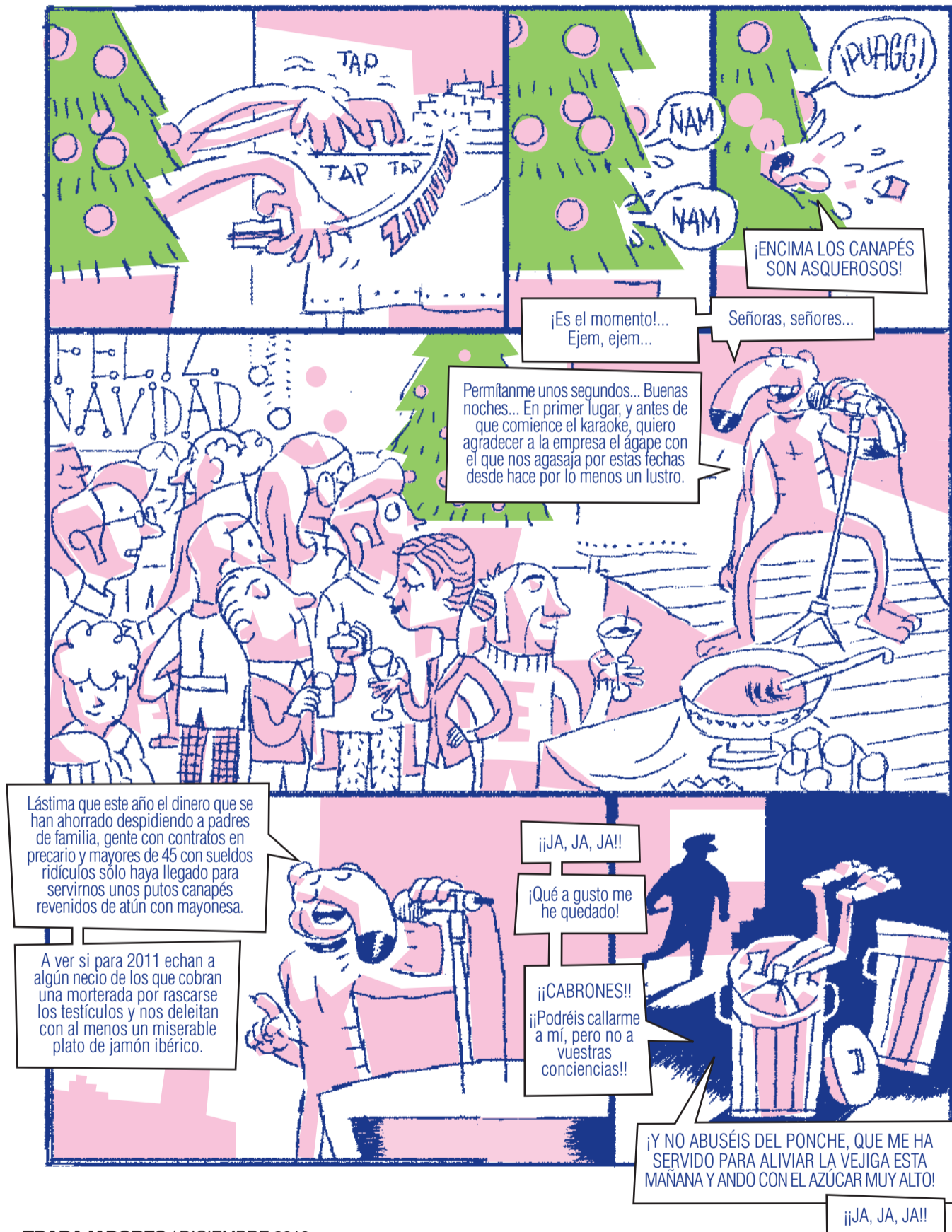
AS vagas e imprecisas consignas que, entre otros, viene lanzando el señor Fernández Ordóñez, ese vago echar la culpa de que no se termine de salir a conquistas históricas del mundo del trabajo tan saludables y saneadas como el sistema de pensiones, se concreta en otros discursos en objetivos bien precisos, como el de elevar la edad de jubilación a los 67 años, o como el de

aumentar el período de cotización de 35 a 40 años para percibir una pensión completa. Frente a esas consignas, no queda otro camino que decir en voz bien alta y en cuantos sitios se nos pueda oír lo evidente, a saber: que el sistema financiero internacional en general, y en particular algún sector de la competencia de Fernández Ordóñez, como el de las cajas de ahorro, fue el que con sus comportamientos depredadores desencadenó la crisis, sin que dichos comportamientos hayan variado mucho una vez que los Estados acudieron en su ayuda con los dineros de todos los contribuyentes; que los portavoces del permanente recorte a los derechos de los trabajadores harían bien en pedir de vez en cuando más control y regulación de los mercados y capitales que, con crisis o sin ella, siguen campando por sus imperios; que los servicios y prestaciones sociales conquistados por los trabajadores y pagados durante largos años con su contribución a la construcción de la Seguridad Social y el bienestar general no se cede porque sí y menos después de padecer una reforma laboral que de momento nada ha arreglado. Habrá que defender lo evidente, una vez más y en cuantos sitios haga falta: que no se puede aceptar la reforma laboral permanente, incesante y sin propósito de enmienda.



30 EL PERRO DE IMENASA

Carlos García



TRABAJADORES / DICIEMBRE 2010



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