

En can, tu **nómina** te da **más** que **palabras**

Domicilia tu nómina con nosotros. Crecerán tus ventajas.

Y ahora solo por domiciliar tu nómina en Caja Navarra te llevas uno de estos dos regalos:

- Este práctico tablet reader*



Características:

- Pantalla de 7 pulgadas
- Resolución de pantalla: 1024 x 600 píxeles
- Sistema Operativo Android 2.1
- Cámara integrada: 1.3MP
- 8GB Memoria interna

- o un 10% de bonificación sobre la domiciliación de nuevos recibos. **

10%
BONIFICACIÓN



UTILIZANDO TU CUENTA A LA VISTA CAN CONTRIBUYES ANUALMENTE A LOS BENEFICIOS DE CAN EN BNE POR CADA 6.000€ DE SALDO MEDIO Y, DE ELLOS, APORTAS 18€ A TUS PROYECTOS SOCIALES*

*Simula la inversión para los 12 primeros meses de vigencia del producto en base a la actual previsión de presupuesto de Fundación CAN para el próximo ejercicio. La aportación definitiva a los proyectos sociales depende de constituir tu 'cuenta cívica', que se calcula una vez sumadas las aportaciones de todos los productos que tienes contratados, restando los correspondientes gastos de explotación y añadiendo la parte proporcional del beneficio neto obtenido por CAN en otras actividades.

can  BANCACIVICA

*Promoción exclusiva para clientes que domicilien su nómina por primera vez, de al menos 600€ al mes, que contruyan una tarjeta de débito, banca electrónica y domiciliación al menos un mes. Gastos fiscales por cuenta de Caja Navarra. Oferta válida hasta el 30/05/2011 o hasta fin de existencias. ** Bonificación aplicable hasta el 31/12/2011. Bonificación máxima de 20 euros mensuales.



Publicación de la
Unión General
de Trabajadores
de Navarra

Número 81 febrero de 2011

1,50 euros

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO ■ Un pacto necesario para salir de la crisis

¡Trabajadores!



La UGT ha impulsado los acuerdos necesarios para garantizar el futuro de Volkswagen Navarra

Un sindicato líder en una fábrica líder



Reinventamos la **VPT**

Vivir sin Pensar en el Tiempo de espera

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



Si estás buscando una Vivienda de Precio Tasado con:

- Más de 90 m² de vivienda.
- Subvenciones de hasta 9.000 euros*
- Plaza de garaje y trastero.
- Con excelentes accesos y comunicaciones.
- Zonas peatonales para uso privado de los vecinos.
- Criterios bioclimáticos para una mayor eficiencia y ahorro.



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

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

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

*Subvenciones otorgadas por el Gobierno de Navarra.

www.plazaola.es

Liderazgo sindical

A finales del pasado año, la Sección Sindical de la UGT en Volkswagen Navarra, la mayor organización de base de nuestro sindicato, con cerca de 2.000 afiliados y afiliadas, renovó sus órganos de dirección en una asamblea presidida por el lema "Un sindicato líder, en una fábrica líder". Una constatación, la del liderazgo, que en el caso de la planta de Landaben tiene una triple dimensión: liderazgo en afiliación, en representación y en la consecución de buenos acuerdos para el futuro de la plantilla y de la propia empresa, que, a su vez, se ha convertido en una empresa líder dentro del sector de automoción español.

Liderazgo significa reconocimiento por parte de un colectivo al esfuerzo, al trabajo, a la habilidad para desenvolverse en situaciones complejas y resolver problemas o a la capacidad para dirigir con eficacia y éxito. Y, generalmente, ese reconocimiento popular, ya sea de los trabajadores, de los ciudadanos o de los consumidores, se traduce en una cierta dosis de autoridad para el ejercicio de la función concreta que desempeña el líder.

Nuestro sindicato ha sido líder en Volkswagen porque ha sabido leer e interpretar correctamente los momentos y las circunstancias en las que se ha tenido que desenvolver la actividad productiva de la fábrica, y ha sido capaz de articular una serie de acuerdos que han permitido dotar a la planta de Landaben de las necesarias herramientas de competitividad para convertir-

se en la fábrica europea de referencia del modelo Polo. Todo ello se ha traducido en inversiones para incrementar la capacidad productiva, que es lo que garantiza el futuro del empleo, y en la mejora de las condiciones laborales de la plantilla.

Por estas razones, por ese liderazgo sindical, que ha posibilitado a su vez el liderazgo empresarial, Volkswagen Navarra ha sido durante estos últimos años una auténtica isla en ese mar de problemas en el que ha navegado el sector de automoción en España como consecuencia de la crisis económica. Un mar de problemas en el que, sin embargo, no ha naufragado ni una sola de las 18 fábricas de automóviles existentes en nuestro país. Y ello, gracias también al liderazgo que la UGT ha ejercido en el conjunto del sector, negociando los acuerdos necesarios para salvar la actividad y el empleo, que está siendo reconocido por los trabajadores en las sucesivas elecciones sindicales, reforzando la mayoría que nuestro sindicato ya tenía con anterioridad.

Por las mismas razones, los trabajadores navarros han vuelto a renovar su apoyo a la UGT, convirtiéndola de nuevo, y ya van más de 30 años consecutivos, en la primera fuerza sindical de nuestra Comunidad, con casi un tercio de las delegadas y delegados elegidos. Un respaldo que, replicando el mensaje de la Sección Sindical de Volkswagen, hace de la UGT un sindicato líder, en una Navarra, que ha sido y aspira a seguir siendo, una región también líder en Europa.



TRABAJADORES 81 | febrero 2011 <http://navarra.ugt.org>

EN PORTADA Volkswagen Navarra y el Sector de Automoción **4**

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO 10

ENTREVISTAS Joaquín Bengoechea y Fernando Pérez Sola **14 y 20**

ACTIVIDAD SINDICAL 16

NUESTRA GENTE Mar García **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 Aza 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

El sector de fabricación de automóviles es un sector motor de la actividad industrial, al ser demandante de un gran número de suministros y servicios industriales y proyectar su influencia sobre gran número de sectores industriales. Nuestra industria fabricante está bien posicionada a nivel europeo y mantiene, desde hace muchos años, el tercer puesto del ranking en el segmento de producción de turismos y el primer puesto en vehículos industriales, además de exportar el 87% de su producción.

“Ser un sindicato líder como MCA-UGT, en un sector también líder, además de un motivo de orgullo, es una muestra real de las preferencias de los trabajadores del sector y un respaldo mayoritario a nuestras tesis y al buen trabajo desarrollado por nuestros cuadros y afiliados, que han venido otorgando a nuestro sindicato la responsabilidad de negociar los retos a los que se enfrenta el sector y los aspectos que más preocupan a las plantillas”, señala Rogelio Mena, responsable federal de automoción de la MCA-UGT.

Los trabajadores han otorgado a la UGT la responsabilidad de negociar los retos a los que se enfrenta el sector y los aspectos que más preocupan a las plantillas

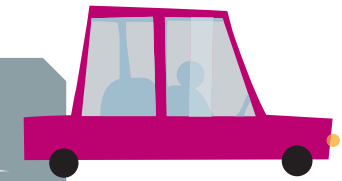
Así, en las elecciones sindicales celebradas hace cuatro años, MCA-UGT obtuvo un total de 216 delegados, el 37,09% de la representación del sector, frente a los 164 de la segunda fuerza sindical y los 78 de la tercera, y fue el sindicato mayoritario en empresas tan significativas como Ford España, Seat, Renault, Mercedes, General Motors, Iveco y Volkswagen (a pesar de reducirse el Comité en dos miembros, UGT obtuvo una vez más la mayoría al conseguir 10 delegados y aumentar en el número de votos), mientras que en empresas como Nissan o Citroën Vigo, el crecimiento de nuestra Federación fue imparable y colocó a nuestros candidatos en una situa-

La crisis ha azotado duramente al sector de automoción, pero se han salvado las 18 fábricas existentes en nuestro país. Y no ha sido cuestión de suerte, sino de un gran trabajo sindical y de mucho empeño y tesón para alcanzar acuerdos que han permitido mantener la actividad y el empleo. La MCA-UGT ha liderado este proceso y los trabajadores han reconocido el esfuerzo con su voto en las elecciones sindicales celebradas hasta la fecha. Volkswagen ha sido una isla en medio de este océano de problemas, pero también aquí, el sindicato ha logrado los acuerdos necesarios para ganar la confianza del Consorcio y garantizar el futuro de la planta de Landaben.

Volkswagen, una isla de estabilidad y crecimiento

La UGT ha apuntalado un sector clave, como es la automoción, con acuerdos en las principales fábricas para afrontar la crisis

Resultados de elecciones sindicales en el sector de la Automoción



	UGT		CCOO		USO		CGT		CIG		ELA		LAB		C. Cuadros		Otros	
	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007
FORD	20	20	7	7	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
SEAT	65	67	34	37	0	0	17	22	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
RENAULT	27	30	26	27	0	0	17	14	0	0	0	0	0	0	14	15	4	4
MERCEDES	8	10	3	3	1	2	1	0	0	0	7	4	4	3	0	0	4	3
GENERAL MOTORS	16	11	9	8	0	3	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
CITRÖEN	7	8	4	4	0	0	0	0	5	6	0	0	0	0	0	0	22	23
TOTAL	143	146	83	86	1	5	43	49	5	6	7	4	4	3	14	15	41	41
VOLKSWAGEN	SR	10	SR	8	SR	0	SR	3	SR	0	SR	0	SR	5	SR	1	SR	0
SANTANA	SR	6	SR	8	SR	0	SR	2	SR	0	SR	0	SR	0	SR	0	SR	1
IVECO	SR	26	SR	25	SR	0	SR	10	SR	0	SR	0	SR	0	SR	0	SR	0
NISSAN	SR	23	SR	31	SR	30	SR	4	SR	0	SR	0	SR	0	SR	0	SR	2
PEUGEOT	SR	5	SR	6	SR	5	SR	6	SR	0	SR	0	SR	0	SR	5	SR	0

SR: Sin renovar

ción determinante para negociar el devenir de sus empresas.

Esta tónica de apoyo mayoritario se está consolidando en la campaña actual de elecciones. En algunas empresa del sector, la distancia de la UGT frente al resto de fuerzas sindicales se ha ampliado, como en el caso de General Motors,

Sin el ejercicio de responsabilidad sindical llevado a cabo por la UGT en las plantas, el futuro del sector en nuestro país sería muy distinto

con 5 delegados más que hace cuatro años, o el más reciente de SEAT, que pese a elegir a menos delegados, se han conseguido 31 delegados de diferencia con relación al segundo sindicato, además de la mayoría absoluta en cuatro

José Luis Manías

Secretario General de la Sección Sindical de la UGT en Volkswagen Navarra



«No existe una empresa líder que no tenga de contraparte a un sindicato líder»

► centros (Martorell, Zona Franca, Centro Técnico y Recambios) y en el Comité Intercentros. Todo ello es fruto del trabajo responsable desarrollado por nuestras Secciones Sindicales en unos momentos especialmente difíciles para el sector.

Un contexto de dificultades. "En este contexto de dificultades, que son patentes a nivel nacional y mundial, es de resaltar que los Gobiernos centrales y autonómicos, los empresarios y algunos sindicatos hemos sido capaces de ponernos de acuerdo y de elaborar respuestas conjuntas, que han servido, entre otras cosas, y aún con el hándicap de no contar con ninguna matriz de capital español en nuestro país, para mantener en activo todas las plantas de fabricación de automóviles que están instaladas en España", afirma Rogelio Mena. Este hecho es de una importancia crucial, ya que todos sabemos que, en momentos difíciles, las multinacionales "barren para casa" y tienden a dejar en el aire

los proyectos en otros países para conservar las fábricas en el propio. Por eso, es todavía más destacable que, aun careciendo de una matriz de capital nacional, hayamos sido capaces de mantener las 18 plantas de fabricación de vehículos que existen en nuestro país. Se da, además, el caso de que nuestro país es el único en Europa en el que están presentes once multinacionales distintas del automóvil, lo que creemos constituye un respaldo importante a nuestros trabajadores y a su nivel de competitividad y profesionalidad.

El papel de MCA-UGT en el proceso de lucha por mantener todas las plantas en nuestro país ha sido crucial y eso se refleja en los resultados electorales cosechados hasta el momento. Los trabajadores saben que sin el ejercicio de responsabilidad sindical llevado a cabo por UGT y nuestros compañeros de las Secciones Sindicales en las plantas, el futuro del sector en nuestro país sería muy distinto.

HACE cuatro años, la UGT concurrió a las elecciones con el mensaje "Una apuesta de futuro, un voto de confianza". ¿En qué se ha materializado ese voto de confianza?

R. Ese lema resumía una realidad que queríamos cambiar. Pedíamos la confianza en la UGT para conseguir un futuro para todos. Cuatro años después, ese futuro es una realidad en todos los sentidos. Hoy Volkswagen Navarra es una gran fábrica líder, con un sindicato líder a la cabeza, que es la UGT. Lo que pretendemos en estas próximas elecciones sindicales es que se reafirme ese liderazgo con el apoyo de todos los trabajadores.

P. En aquel momento, el reto inmediato era la negociación de un convenio colectivo.

R. Efectivamente, acordar un nuevo convenio colectivo era el reto más inmediato, y fuimos capaces de hacerlo. El VI Convenio puso un punto y final a una situación crítica en el modelo de relaciones laborales y en las expectativas productivas de la fábrica, pues las inversiones

consignadas en dicho Convenio fueron determinantes para la ampliación de la capacidad productiva, el mantenimiento de la ocupación de la plantilla y la preparación del lanzamiento del Polo A05.

P. Otro desafío era el lanzamiento del nuevo modelo Polo.

R. Sí, pero previamente debíamos reconstruir y normalizar las relaciones con la Dirección de la Empresa. Acababa de llegar un nuevo equipo directivo, y en este aspecto dimos un giro importante, apostando por la confianza, la colaboración y el respeto entre las partes como pilares de la relación. Se adoptaron los acuerdos necesarios a nivel organizativo, sentando las bases productivas para que el lanzamiento del A05 fuese un éxito. Sin el trabajo y la entrega de toda la plantilla eso no hubiera sido posible.

P. En 2010 se ha negociado el VII Convenio Colectivo. ¿Ha sido más complicado el acuerdo?

R. La negociación de este convenio durante el pasado año 2010 presentó más dificultades,

« Este último convenio es el que ha confirmado a Volkswagen Navarra como el gran centro productor del Polo

al estar inmersos en una situación de profunda crisis económica, que en nuestra planta se tradujo, curiosamente, en fuertes fluctuaciones de producción al alza. Este último convenio es el que ha confirmado a Volkswagen Navarra como el gran centro productor del Polo. Sin el apoyo de la plantilla a este convenio, estamos seguros que las inversiones en capacidad productiva para el nuevo modelo, hubieran sido mucho menores. De esta forma el Consorcio reconoció que podía hacer en Volkswagen Navarra todas las

unidades del Polo previstas para Europa, sin tener que pensar en otros centros de trabajo.

P. El resultado del referéndum de ratificación del convenio fue bastante ajustado. ¿Crees que los trabajadores lo han entendido bien?

R. Yo creo que sí y cada día que pasa lo entienden más y mejor. Es verdad que el anterior convenio, en líneas generales, fue más simple. En este Convenio hicimos un esfuerzo explicativo muy importante, en medio de una campaña interna de desprestigio hacia nuestra Sección Sindical y a los contenidos del propio convenio, y en una coyuntura productiva muy complicada y un tanto agobiante para los trabajadores, que han dado todo y más para que Pamplona no perdiera ni un solo coche, en un año récord de producción. Cada día que pasa las mentiras se desmienten y los logros del Convenio se materializan, dejando en evidencia a quienes intentaron hacer una lectura malintencionada, tratando de engañar a la plantilla con otros objetivos.

P. ¿Qué ha supuesto este VII Convenio para los trabajadores?

R. El gran valor de este convenio es haber sido capaces de negociar, en un marco de crisis generalizada, y en especial en el sector del automóvil, inversiones millonarias para el mantenimiento de la capacidad productiva, que permitirán la reindustrialización global del centro, el mantenimiento de la ocupación de la plantilla, el mantenimiento de las prejubilaciones en las mismas condiciones que en el anterior convenio, salarios incrementados por encima del IPC para todos los años de convenio, negociando una nueva paga de rendimiento individual que se añade a la que ya teníamos de objetivos, mantenimiento de la flexibilidad, una pausa adicional de 10 minutos si hay desplazamientos de pausas e importantes avances sociales. Todo ello, sin ningún tipo de recortes en otras materias, sino todo lo contrario. Mención aparte merece el empleo. Antes hablábamos del mantenimiento de la ocupación de la plantilla, en una situación que ya íntuamos de crisis (menos de 4.000

El plan industrial de Renault



En Renault España se alcanzó un acuerdo sobre el convenio colectivo 2010-2013. Tras un trabajo previo, liderado por MCA-

UGT, de coordinación entre los gobiernos central y autonómico, la multinacional francesa y los sindicatos, fue posible poner en marcha un plan industrial que ha garantizado el futuro de las plantas con nuevos modelos y carga de trabajo. A este respecto, Renault anunció hace pocas fechas que va a realizar en nuestro país una fuerte inversión para concentrar productos de valor añadido, como modelos de gama medio-alta, vehículos comerciales, coches y motores eléctricos o baterías. Además, se han incorporado 200 trabajadores eventuales a la planta de Palencia.

Acuerdos para salvar las plantas

En España, a excepción de la planta de Volkswagen, que constituye una especie de isla de estabilidad y crecimiento en el conjunto del país, el resto de fábricas vienen sufriendo las consecuencias negativas de la crisis y han adoptado acuerdos y medidas de reestructuración que, gracias al liderazgo de MCA-UGT y a la coordinación interadministrativa y la colaboración con los grupos parlamentarios, han sido, en la práctica totalidad de los casos, socialmente responsables y han posibilitado la continuidad de las plantas, de los proyectos industriales y del empleo en nuestro país.

El Audi Q-3, para Seat



En Seat, MCA-UGT lideró también todos los esfuerzos de coordinación para lograr la adjudicación del modelo Audi Q-3 con la Dirección de Volkswagen, el Gobierno, la Generalitat y los sindicatos. La UGT defendió en solitario una propuesta que obtuvo el apoyo mayoritario de los trabajadores en referéndum y cuyo objetivo era, precisamente, facilitar la decisión de fabricar el nuevo modelo en la planta de Martorell. La propuesta de UGT se concretó en mantener los salarios durante 2009 y la mitad del IPC previsto en 2010, a excepción de los trabajadores con salarios más bajos, que mantuvieron el incremento del 100% del IPC. El sacrificio de los trabajadores se compensó con una paga de 200 euros no consolidable, como mínimo, para 2011, en función de los resultados.

trabajadores en 2009); en este momento, nuestro reto ya no sólo es mantener dicha ocupación, sino aumentarla, comprometiendo a la empresa en la conversión de contratos eventuales en fijos. El convenio recoge una fórmula para ello y compromisos concretos.

P. ¿De qué plantilla podemos estar hablando en un futuro inmediato?

R. En este momento, en Volkswagen Navarra estamos en torno a los 5.000 trabajadores, incluyendo fijos y eventuales, por aplicación de medidas de flexibilidad, como es el corredor de descanso de los sábados. La puesta en marcha en mayo de la segunda línea de montaje (MLD) y las derivaciones organizativas en el resto de la fábrica, pueden suponer entre 700 y 800 nuevos contratos. Pienso que podemos rebasar ampliamente la cifra de los 5.700 empleos en junio de este año.

P. ¿Qué horizonte tienen los trabajadores eventuales dentro de la empresa?

R. En mi opinión, están en el mejor momento de los últimos

tiempos. Hoy estamos hablando de pasar como mínimo a 400 compañeros de temporales a fijos. Ese es el compromiso básico del Convenio. La UGT ha exigido y exigirá a la Dirección de la Empresa que se aumente en lo posible dicha cifra, entendiendo que la fórmula que recoge el Convenio para ello y las producciones actuales y previstas lo permiten.

P. Pero el número de trabajadores eventuales sigue siendo elevado.

R. Sí, y por ello hemos hecho del empleo uno de los pilares del convenio y de los acuerdos. La garantía de altos volúmenes productivos nos permitirá, además de la conversión de un número importante de eventuales a fijos, estabilizar la plantilla para reducir progresivamente esa cifra de eventualidad lo más posible.

P. ¿Qué otros avances recoge el convenio?

R. El Convenio recoge otros avances importantes en materia social, entre los que destacan y que será preciso desarrollar: el acercamiento de la categoría de



« La garantía de altos volúmenes productivos nos permitirá la conversión de un número importante de eventuales a fijos »

Especialista de Ingreso a Oficial de 3ª, una categoría que tenía un recorrido largo y ahora lo hemos acortado; también tenemos un acuerdo por el cual los trabajadores mayores de 55 años pueden elegir no trabajar en el turno de noche, un plan de reincorporación progresiva al trabajo para los compañeros que se reincorporan tras bajas de larga duración, un programa de reconocimiento de los ciclos de estancia en Volkswagen Navarra, un Plan de Carrera

Profesional para el Colegio Técnico, ampliación del comedor, mejora de dotaciones sociales, construcción de un nuevo Centro de Formación, etc.

P. En esta negociación, ¿qué quería lograr la Dirección y no ha conseguido?

R. Reconocemos legítimos los intereses de la Dirección, pero no podíamos pasar por acordar algunas de sus reivindicaciones. No se han ampliado el número de

sábados obligatorios a los turnos de tarde y domingos noche, no se ha modificado la movilidad interna a la carta como pretendía, los contratados para los desplazamientos de pausas seguirán siendo a 8 horas y no a 6 como exigía la Dirección. Pero sí nos hemos puesto de acuerdo en temas organizativos muy importantes, como la extensión de los desplazamientos de pausas a toda la estructura productiva de la empresa.

P. Uno de los objetivos con los que cogisteis las riendas de la Sección Sindical y del Comité de Empresa era recuperar el clima de relaciones laborales, que estaban muy deterioradas. ¿Hasta qué punto lo habéis conseguido?

R. Efectivamente, hace cuatro años uno de los primeros objetivos fue la normalización de las relaciones laborales, consolidándose en este periodo. Desde luego, las relaciones se tienen que dar en clima de confianza, de colaboración y respeto, entendiendo que cada uno responde a los intereses de su parte. Nosotros no somos la

Dirección, ni la Dirección son los sindicatos, pero, si se trabaja compartiendo objetivos, los éxitos hemos trabajado con los demás sindicatos, sin entrar a valorar muchas veces las críticas que hacen a nuestra acción sindical. Nosotros actuamos siempre desde el respeto, convencidos de que esa es la senda correcta.

P. ¿Se puede hablar de cogestión en Volkswagen Navarra?

R. En el marco del Comité Europeo y Mundial se ha entendido que ése es el único camino, no sólo para los sindicatos que practican la cogestión de facto y en los países en los que existen leyes que la amparan, como es el caso de Alemania, sino que es un modelo que se debe de extender al resto de países en los que Volkswagen tiene sus fábricas. De hecho, en el Comité Mundial de Zwickau, firmamos la Carta de Relaciones Laborales del Grupo Volkswagen, que supone un paso muy importante para la cogestión en todos los centros del grupo. Y en este Convenio Colectivo se recoge dicha implementación,

adaptándola a la realidad nacional, reconociéndonos, a los trabajadores de Volkswagen Navarra, el derecho de información, de consulta y de participación.

P. El mensaje con el que la UGT concurre a estas próximas elecciones sindicales en Volkswagen es "Un sindicato líder, en una fábrica líder". ¿Cómo definirías este liderazgo?

R. La UGT ofrece la garantía de ser un sindicato líder en todos los sentidos: líder, porque goza de la confianza de la mayoría de los trabajadores de Volkswagen Navarra; líder, porque ha sabido interpretar los momentos y los tiempos; líder, porque ha sabido hacer los acuerdos necesarios en el momento preciso; líder, porque ha sabido adaptarse a circunstancias muy difíciles para que esta fábrica también líder, que es Volkswagen Navarra, tenga un futuro a largo plazo tan brillante como tiene ahora; y líder también, porque no existe o no conocemos ninguna empresa líder que no tenga de contraparte igualmente a un sindicato líder. Queremos el apoyo de los

compañeros para ser ese sindicato que pilote este futuro que hoy día supone Volkswagen Navarra, y pensamos que es una frase que resume también el trabajo de estos cuatro años. Cuatro años muy intensos, en los que hemos hecho multitud de acuerdos, en los que hemos sabido trasladar a la Dirección del Consorcio las oportunidades de esta empresa para ganarnos su confianza. Somos un sindicato serio, de propuestas, con iniciativa, y con la misma humildad con la que pedíamos hace cuatro años el apoyo para convertir esa confianza en esa apuesta de futuro, hoy volvemos a pedir el apoyo para convertir a la UGT en ese sindicato líder que todos queremos.

Nuestro objetivo es seguir trabajando por el empleo, por la consolidación de las inversiones y por un futuro mejor para todos los trabajadores de Volkswagen Navarra. Ejerceremos ese liderazgo con responsabilidad, estando seguros de que los trabajadores reconocerán el esfuerzo que hemos hecho y nos premiarán, de nuevo, con su confianza.

La salvación de General Motors



En General Motors, el futuro se presentaba también muy negro, hasta el punto de que la matriz norteamericana estuvo a punto de vender la marca Opel (que incluye a la planta de Figueruelas) a la empresa Magna (que aseguraba la continuidad de la planta aragonesa reduciendo su capacidad), aunque tras un largo proceso, la venta se frustró y GM pudo recuperar Opel. Una vez salvada la quiebra de GM, se inició un largo proceso de movilizaciones y negociaciones con la multinacional americana y se llegó a un acuerdo en el que recogía la fórmula

a aplicar en los expedientes de regulación de empleo, que afectaron a 1.500 trabajadores, y un incremento salarial del 1% en 2009 y 2010 (como aportación de los trabajadores al plan de ahorro), y del 2% para 2011 y 2012. El acuerdo, pilotado por MCA-UGT, fue ratificado por la Dirección de Empresa, Gobierno central, Gobierno de Aragón y Comité de Empresa, y permitió garantizar el futuro de la planta y de los empleos.

El Acuerdo Marco de Iveco



En el Grupo Iveco, los problemas comenzaron en 2008, cuando la producción se desplomó en un 77,8%, y se negoció un primer ERE, que no fue suficiente, ya que en julio de 2009 se presentó un ERE de extinción de contratos para 1.024 trabajadores de Madrid. Tras un proceso de negociación, liderado por MCA-UGT, se consiguió que Iveco rebajara el número de despidos a 300. De todos los compañeros que tuvieron que salir en julio de 2009, han regresado cerca de 200. En Valladolid, Iveco afronta 2011 con el séptimo ERE desde 2008, que está en vigor hasta el 31 de marzo. Pese a ello, la empresa no

ha dejado de invertir para adaptar la cadena de producción a la nueva versión de la furgoneta que fabrica Iveco en Valladolid, del modelo Daily, al que ha destinado cerca de un millón y medio de euros. No obstante, en mayo de 2010, sindicatos y Dirección de Iveco firmaron un Acuerdo Marco para garantizar la continuidad de los tres centros de trabajo que la multinacional italiana tiene en nuestro país. La firma fue posible tras las negociaciones mantenidas por las partes, tanto a nivel de centros de trabajo como a nivel federal, para generar los instrumentos que han permitido al Grupo Iveco en España afrontar la crisis y limitar al máximo posible el impacto social de las medidas.

Los acuerdos de Nissan



Los trabajadores del Grupo Nissan también han padecido problemas. En Ávila, tras un largo periodo de negociaciones, se firmó el Convenio Colectivo con una vigencia de 5 años y el objetivo de tratar de mantener en los años de vigencia el poder adquisitivo de los trabajadores, mejoras en la competitividad, basadas en mejorar el absentismo, la flexibilidad y la movilidad, sobre todo la geográfica, así como determinados avances sociales y la creación de una mutua de seguros. Junto al convenio, se firmó un Plan de Acompañamiento, fruto del acuerdo pilotado por MCA-UGT, con el Gobierno, la Junta de Castilla y León, la Empresa y los sindicatos, para minimizar los efectos de la crisis, mediante medidas no traumáticas.

En Nissan Barcelona, las dificultades han venido sucediéndose también desde el inicio de la crisis. En febrero de 2009, se firmó un plan industrial para asegurar la viabilidad de las plantas, pero la persistencia de la crisis nos llevó a un nuevo proceso negociador. A principios de este año pasado, MCA-UGT alcanzó un acuerdo, con la mediación del Ministerio de Industria y respaldado por más del 70% de la plantilla, que ha posibilitado la reciente adjudicación de la nueva furgoneta pick up, un proyecto que supone una inversión de 80 millones de euros, la garantía de carga de trabajo para los 3.234 trabajadores directos de Nissan y para los 15.000 indirectos de las empresas auxiliares hasta finales de 2024 y la apuesta por la continuidad de las plantas de Barcelona y Montcada. De no haberse alcanzado el acuerdo, las plantas catalanas de Nissan estarían abocadas al cierre.

EN este contexto, el Acuerdo Social y Económico suscrito por el Gobierno, la patronal y las organizaciones sindicales UGT y Comisiones Obreras significa una corrección de las actuaciones que se han seguido hasta este momento, y va a tener una influencia positiva en la sociedad, en la medida que infundirá confianza entre los ciudadanos y los actores económicos y sociales. El acuerdo da además un mensaje de responsabilidad compartida para las instituciones de la Unión Europea frente a los intereses especulativos de los mercados financieros, acreditando, al mismo tiempo, que son posibles otras políticas para hacer frente a la crisis económica.

Responsabilidad y coherencia. Mientras otras organizaciones sindicales de corte nacionalista mantienen sus posiciones inmovilistas en torno a un NO sin alternativas, se empeñan en dividir y por tanto en debilitar a la clase trabajadora, priorizando cuestiones identitarias frente a derechos laborales y sociales, y hacen uso de un discurso demagógico y de desgaste con escasa visión general más allá de sus "fronteras", la UGT ha actuado con responsabilidad, coherencia y compromiso, haciendo frente a un reto tan importante como el que este Acuerdo inicia: la negociación de acuerdos que consoliden el Estado de Bienestar y que ayuden a crear un empleo de calidad, sostenible y con derechos.

Nuevas perspectivas. Los contenidos del acuerdo abren un abanico de nuevas oportunidades y perspectivas de mejora de la situación del país, mediante el desarrollo de los compromisos adquiridos, para dar respuestas eficaces contra la crisis económica, fortaleciendo el sistema público de pensiones, ampliando la protección social a los desempleados e impulsando la reactivación económica y la creación de empleo.

La firma de este acuerdo no cierra los conflictos abiertos con el Gobierno por su política de ajuste económico o por la imposición de una ineficaz e injusta Reforma Laboral. La UGT continuará la lucha para que se reoriente la política económica del Gobierno y para conseguir la revisión de la Reforma Laboral con la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular.

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO

Un pacto para impulsar el crecimiento y luchar contra el paro y la crisis

El acuerdo firmado por el Gobierno, la patronal y las organizaciones sindicales UGT y CCOO hace frente a la gravedad de la situación económica actual, caracterizada por un crecimiento muy débil, una inflación alta y una tasa de paro también elevada (20,3% en España y 11,64% en Navarra). La recuperación está aún lejos de producirse y la política de imposición de reformas laborales está teniendo un impacto negativo sobre la actividad económica y el empleo.

PENSIONES

Para la UGT, el objetivo de la negociación era evitar otra reforma impuesta, insolidaria y mal enfocada. El resultado obtenido ha sido la redefinición y reorientación de los objetivos del Gobierno en materia de pensiones. Así mismo, las modificaciones que se recogen en el acuerdo cuentan con un periodo de implantación de 15 años.

Edad de jubilación

Se incorpora al sistema de pensiones el concepto de "carrera laboral", que permitirá la jubilación con diferentes edades, entre los 63 y los 67 años de edad, atendiendo a las carreras de cotización de los trabajadores (de 33 años a 38 años y seis meses, cuando se implante finalmente el nuevo sistema). Lo importante es el número de años de cotización y no el mero cumplimiento de una edad fija y general de jubilación.

Condiciones para la jubilación

Las organizaciones sindicales hemos conseguido que el sistema de pensiones ten-

REFORMA DE LAS PENSIONES

Elevación de la edad de jubilación		Elevación del periodo de cómputo	
	Edad de Jubilación con menos de 38 años y 6 meses cotizados	Referencia Temporal	Tiempo computado
Durante 2013	65 años y 1 mes	Durante 2013	192 meses (16 años)
2014	65 años y 2 meses	2014	204 meses (17 años)
2015	65 años y 3 meses	2015	216 meses (18 años)
2016	65 años y 4 meses	2016	228 meses (19 años)
2017	65 años y 5 meses	2017	240 meses (20 años)
2018	65 años y 6 meses	2018	252 meses (21 años)
2019	65 años y 8 meses	2019	264 meses (22 años)
2020	65 años y 10 meses	2020	276 meses (23 años)
2021	66 años	2021	288 meses (24 años)
2022	66 años y 2 meses	A partir de 2022	300 meses (25 años)
2023	66 años y 4 meses		
2024	66 años y 6 meses		
2025	66 años y 8 meses		
2026	66 años y 10 meses		
A partir de 2027	67 años		

► ga, a partir de ahora, un tratamiento específico para determinados supuestos, atendiendo a las características personales y profesionales de determinados sectores de trabajadores:

- Quienes hayan interrumpido su vida laboral para el cuidado de hijos.
- Trabajadores en condiciones de especial penosidad o peligrosidad. Jóvenes que participen en programas de formación o investigación en las empresas.

También se establecen incentivos para prolongar voluntariamente la vida laboral después de la edad en la que el trabajador pueda jubilarse, que van del 2% al 4%.

Jubilación anticipada en casos de crisis

En caso de situaciones de crisis en la empresa, se mantienen las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, previas al Acuerdo, de las personas con relación laboral suspendida o extinguida, derivada de compromisos anteriores adoptados en ERE o mediante convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos antes de la firma del mencionado Acuerdo. En estos casos, la jubilación podrá producirse a los 61 años.

Jubilación parcial

El Acuerdo mantiene la jubilación parcial a los 61 años y establece un proceso de adaptación progresiva para la aplicación efectiva de las nuevas exigencias sobre cotización en el contrato de relevo.

EMPLEO

Plan de Choque

El acuerdo recoge un Plan de Choque dirigido a dos colectivos especialmente azotados por el desempleo: los jóvenes y los trabajadores en paro de larga duración. Dicho Plan se marca tres áreas de actuación: protección para aquéllos que hayan agotado sus prestaciones, potenciación de medidas tendentes a lograr la inserción y actuaciones que mejoren la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sin empleo.

En concreto, el Plan incluye diversas medidas como:

- Itinerarios individualizados y personali-

zados de inserción laboral y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento (en torno a 400 euros) para los trabajadores que hubieran agotado su protección por desempleo.

- Un plan de estímulo a la contratación de jóvenes y parados de larga duración, con importantes reducciones de las cuotas de cotización a la Seguridad Social, que ha sido aprobado ya por el Consejo de Ministros mediante el Decreto Ley 1/2011 del 12 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
- La reordenación de las políticas activas de empleo y de medidas de mejora de la empleabilidad, que combinen actuaciones de orientación y formación para el empleo de colectivos con baja cualificación.

Medidas estructurales

Así mismo, se articulan medidas estructurales, a través de los Servicios Públicos de Empleo:

- Un modelo de atención personalizada a las personas desempleadas.
- Reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo.
- Establecimiento de un catálogo de servicios básicos a la ciudadanía.
- Elaboración de una Estrategia Española de Empleo.
- La transformación de los actuales programas de políticas activas de empleo.

Formación

En el plano formativo, se va a incrementar la oferta de plazas de formación profesional en el sistema educativo, y antes del 30 de septiembre de 2011, se elaborará una Estrategia Global de Empleo para los trabajadores de más edad, que incluya medidas de empleo, formación y condiciones de trabajo.

REFORMA LABORAL

Las organizaciones sindicales seguimos rechazando la Reforma Laboral impuesta y vamos a poner en marcha una recogida de firmas con el objetivo de impulsar una Iniciativa Legislativa Popular que sirva para modificar los aspectos más lesivos que la

Ley aprobada contiene, en relación a los derechos de los trabajadores.

No obstante, se abre la posibilidad de clarificar algunos aspectos pendientes de desarrollo, a través de un proceso de consulta. Concretamente, en la tramitación de los ERE, el marco normativo que permita acreditar la concurrencia de causas económicas, organizativas, técnicas o de producción justificativas de la reducción de jornada, suspensión o extinción de los contratos, y en la concreción del "Fondo de capitalización".

POLÍTICA INDUSTRIAL

En esta materia, el objetivo es la transformación del modelo productivo, tanto incrementando el número de las actuaciones como acelerando su implantación, dotando al sector industrial de un papel central como motor de la recuperación económica y de la creación de riqueza y de empleo de calidad.

Para ello, los objetivos concretos plasmados en este Acuerdo serán trasladados al Plan Integral de Política Industrial 2020: criterios base de la competitividad industrial, desarrollo de los instrumentos de concertación, mapa industrial, a través de los observatorios industriales, implantación de instrumentos de apoyo a las empresas, reducción de cargas administrativas, cumplimiento de objetivos medioambientales, acceso seguro a las materias primas, análisis de la normativa aplicable, etc.

POLÍTICA ENERGÉTICA

En esta materia, el objetivo es garantizar un sistema de abastecimiento basado en la seguridad del suministro, la reducción de la dependencia energética, la competitividad económica y la sostenibilidad medioambiental.

Para la consolidación de un modelo energético sostenible, estable y eficiente se precisan actuaciones encaminadas al respeto del calendario previsto para la corrección del déficit tarifario del sector

eléctrico, dotar de previsibilidad y estabilidad al marco regulatorio y tarifario, el avance en la liberalización de los mercados minoristas de electricidad, gas y gases licuados del petróleo, reforzar el liderazgo de España en el ámbito de las energías renovables, impulsar medidas de ahorro y eficiencia energética, el fomento de la eficiencia y sostenibilidad en el Sector del Transporte y actuaciones sobre tecnologías de captura y almacenamiento de CO2.

EMPLEADOS PÚBLICOS

El Acuerdo incorpora una previsión sobre las negociaciones que se van a desarrollar en la Mesa General de la Función Pública, sobre la evaluación de los acuerdos vigentes en ese ámbito, y los temas relacionados con el Régimen de Clases Pasivas y el Estatuto Básico del Empleado Público.

En Política Industrial, el objetivo es transformar el modelo productivo, dotando al sector de un papel central como motor de la recuperación y de la creación de empleo de calidad

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En esta materia, se ha firmado un "Acuerdo de criterios generales para la reforma de la negociación colectiva", suscrito exclusivamente entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO el 26 de enero de 2011, y derivado del compromiso adquirido por las mismas organizaciones en la firma del AENC 2010/2012.

Este acuerdo contiene básicamente dos cuestiones:

- La reafirmación de patronal y sindicatos en su autonomía para la gestión de la negociación colectiva, y su compromiso de suscribir un acuerdo.
- Los asuntos que se van a tratar en la negociación durante las próximas semanas, es decir: la estructura y vertebración sectorial de la negociación colectiva, posibles medidas de flexibilidad interna, vinculadas a una mayor participación de los representantes de los trabajadores, la innovación y adaptación de contenidos y la gestión de los acuerdos y adecuación de los mismos a las dificultades.

La UGT valora el cambio positivo de la CEOE tras la designación de sus nuevos órganos de dirección, que de mantenerse en esta línea de colaboración, facilitará la creación de un clima de confianza, que es imprescindible para la adopción de acuerdos en la negociación colectiva y para el cumplimiento de lo pactado.

CIRCULO DENTAL

Tarifas especiales para afiliados a la UGT



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

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

Clínicas

PAMPLONA Plazaola, 2 - 3º E. Tel. 948 247 540
TUDELA Gaztambide, 20 - 3º E. Tel. 948 820 049
LARRAGA Carretera Berbinzana, 22. Tel. 948 711 0 36
SANGÜESA Avda. Príncipe de Viana, 17. Tel. 948 870 606

LOGROÑO Calvo Sotelo, 17-19 - 2º. Tel. 941 234
SAN SEBASTIÁN Zabaleta, 37 bajo. Tel. 943 323 252
ZARAGOZA San Ignacio de Loyola, 11 - 1º H. Tel. 976 213 567

ARCELOR Mittal, la empresa en la que iniciaste tu andadura sindical, es el buque insignia en el ámbito laboral de la Comarca de la que eres responsable.

R. Así es. En 2009, se realizaron las inversiones previstas en el Plan Bidasoa del grupo siderúrgico, para instaurar una línea combinada que integre la línea de pintado de la planta de Legasa al final de la línea de galvanizado de Lesaka. Aunque se preveía que no estaría lista hasta 2012, parece que se va a adelantar su funcionamiento. Las pruebas de finales del año pasado, que se completarán próximamente, han conllevado un alto grado de satisfacción.

Arcelor Mittal va a significar la continuidad en el ámbito laboral para esta Comarca; de alguna manera, nos salvará de esta situación difícil y crispada.

P. ¿Cómo se encuentra el resto del tejido industrial de la Comarca?

R. El panorama ha cambiado bastante en los últimos años. Empresas que funcionaban bien, se hallan con problemas en este momento; todos conocemos los casos de Savera o de Funvera. Eso sí, podemos afirmar que los problemas se han generalizado en las empresas en las que la UGT no tiene representación. Nos enorgullecemos, además, de que, con nuestro trabajo, hemos conseguido que Condesa, que atravesaba un período delicado, le haya dado la vuelta a la situación.

Por otra parte, la Comarca se caracteriza por contar con empresas muy pequeñas, que crecieron al albor de la Construcción, y es ahora cuando empiezan a sufrir las consecuencias de la crisis de sectores como éste, justo en el instante en que se anuncia una mejoría para ellos. Estamos palpando que 2011 será un año difícil, porque la crisis está reflejándose ahora en este entorno.



JOAQUÍN BENGOCHEA LANDA
Secretario General de la Unión Comarcal de Bazaín-Bidasoa

«Tenemos un sitio en esta Comarca y debemos hacernos con él como una hormiguita, poco a poco»

Joaquín Bengoechea fue elegido Secretario General de la UGT de Bazaín-Bidasoa, con el apoyo del 93,3% de los delegados, en el III Congreso Comarcal, celebrado en Elgorriaga.

P. ¿Y el proyecto de polígono industrial en el entorno de Legasa?

R. Una vez que la línea combinada implantada en la planta de Arcelor Mittal en Lesaka empiece a funcionar y los trabajadores de la planta de Legasa se trasladen a aquélla, se verá si Arcelor Mittal está dispuesta a vender ese espacio, que constituye un entorno inmejorable para que se establezcan otras empresas.

Que se consolide un proyecto industrial en la zona evitaría que los jóvenes, ante la falta de trabajo, abandonen la Comarca. Hasta ahora, Santesteban, Elizondo y Bera han acogido a los que se han desplazado de los pueblos vecinos; en este momento, se han asentado, en Pamplona, otros que comenzaron haciendo viajes de ida y vuelta. El riesgo es que nuestros pueblos se conviertan en lugares residenciales, de fin de semana.

P. Se ha comentado también la posibilidad de utilizar el espacio del

Lankideak

ELIZONDON jaioa, Bengoecheak maisutza industrialeko ikasketak egin zituen hor bertan. Eta bertan ere bai, Baztan ambulantiak, orain Baztan Bidasoa ambulantiak, sortu zituen orduan laguna eta gero koinatua zenarekin: "Nire arreba kendu zidan", txantxetan erraten du. Bera, aldiz, Lesakako neska batekin ezkondu eta Lesaka bizilekutat hartu zuen; hor bizi dira haien bi semeekin.

Bere historia laboral eta sindikala Patxi Altxurenaren parekoa da. Biek lan egiten zuten Arcelor Mittal enpresan orain dela 20 urte inguru; biek ELA sindikatu eman zituzten haien lehenengo pauso sindikalak orain dela hamarren bat urte; biek sindikatu hori utzi zuten lau urte geroago eta biek UGT-en aurkitu zuten haien konpromiso sindikala garatzeko oportunitatea. "2002-an utzi genuen ELA, ematen zizkiguten ildoak laboralak ez zirela uste genuelako. Egin behar genuena eta egiten segitzen duguna lanpostuak defendatzea da", gogoratzen du.

Bengoechearendako, "sindikalismoa lehendabizikoa da eta politika beste gauza bat da, pertsonala". UGT-en aurkitu zuten laguntza: "Pertsonak berak gara gu eta berdin pentsatzen dugu; lanaren alde lan egiten dugu".

Arcelor Mittal enpresan sail sindikalaren arduraduna eta Europako Komiteko kidea izan zen Bengoechea 2009ko abenduan egindako Kongresura arte: "Orduan, Altxuk eta biok egiten ari ginen lanak aldatu genituen, eta geroztik Baztan-Bidasoa Eskualdeko Idazkari Nagusia naiz".

colegio de Lekaroz, ya derribado.

R. Sí, existe un proyecto del Gobierno de Navarra para crear un vivero de empresas, para dar apoyo a los empresarios.

P. En cuanto al sector Primario, ¿sigue perdiendo importancia en la zona?

R. Es un sector prácticamente desaparecido. Carece de rentabilidad, si se explota exclusivamente; sólo tiene salida para quien cuenta con el respaldo de trabajar en una empresa, como un complemento.

« Debemos seguir dándonos a conocer, ofreciendo y aportando en el mundo laboral lo que representamos »

P. ¿Cuáles son tus retos al frente del sindicato en la Comarca?

R. He recogido los resultados de la labor muy intensa y sería que ha realizado Patxi Altxu, y debemos continuar con ese trabajo. Debemos seguir dándonos a conocer, ganar más terreno, ofreciendo y aportando en el mundo laboral lo que representamos como UGT.

En la Comarca, facilitamos la conexión con todos los servicios que ofrece el sindicato en Pamplona, y desarrollamos una gran tarea, sobre todo, en el ámbito de la formación, gracias a la cual muchos trabajadores se han cualificado al obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción, o el carné profesional de máquinas, por ejemplo. La formación es, además, una herramienta muy importante para contactar con las personas.

P. ¿Cómo se está desarrollando el período de elecciones sindicales?

R. Aunque nos encontramos en pleno proceso, podemos decir que mantenemos nuestros delegados y representantes en las empresas. Por otra parte, nuestra afiliación está aumentando de una manera modesta, pero continua. Creemos que tenemos un sitio en esta Comarca y debemos hacernos con él, como una hormiguita, poco a poco.

Siempre se ha dicho que las elecciones sindicales son el mejor termómetro para medir el trabajo realizado durante los cuatro últimos años y la credibilidad obtenida por cada sindicato en función de su compromiso. Pues bien, los resultados electorales logrados por la UGT en tres empresas emblemáticas del sector industrial, Cementos Portland, Magnesitas Navarras y Sunsundegui, han avalado ambas cosas. Los trabajadores han votado en clave de futuro y han apostado por la UGT a la hora de liderar los retos pendientes.

Los trabajadores respaldan la apuesta industrial de la UGT en Cementos Portland, Magnesitas Navarras y Sunsundegui

En clave de futuro



Hacer de Cementos Portland una planta competitiva

Los trabajadores de la planta de Olazagutía encararon estas elecciones sindicales con un dilema claramente definido: mirar al pasado o mirar al futuro.

El pasado lo representaban ELA y, en menor medida, LAB y la oposición oficial de ambos sindicatos a la utilización de

combustibles valorizados, una práctica recogida en el Protocolo de Kioto, que, de no implantarse, conlleva penalizaciones económicas para la empresa.

El futuro lo encarnaba la UGT, que ha mantenido durante estos años una postura coherente, que ha dicho las cosas

claras y que ha apostado abiertamente por hacer de Olazagutía una planta competitiva, a través de la valorización de los residuos.

Los trabajadores han resuelto el dilema confiando mayoritariamente en la UGT que, por primera, ha ganado las elecciones sindicales (4 delegados de UGT, 3 de ELA y 2 de CCOO), arrebatando la mayoría a ELA, que hace una década era el único sindicato presente en la empresa, y dejando fuera del Comité a LAB.

Javier Lecumberri, responsable de la UGT en Cementos Portland, subraya que durante estos cuatro años "hemos estado resolviendo problemas y no creándonos, que es lo que han hecho otros. Hemos dado mucha vida a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, hemos actuado con mucha transparencia (80 hojas informativas y 7 asambleas generales informativas), y hemos liderado el proyecto de futuro en la fábrica. Yo creo que es la primera vez que se ha votado con sensatez en esta fábrica, porque la gente ha empezado a pensar por sí misma y sabe lo que está en juego". De hecho, el 90% de la plantilla ha apoyado con su firma la valorización de residuos.

Para el futuro, el objetivo prioritario de la UGT es asegurar la viabilidad de la planta. "Estamos al 50% de producción y sin autorización para la utilización de combustibles valorizados, tal y como exige Kioto. Sin esta premisa, señala Lecumberri, no es posible ser competitivos; vamos a una muerte dulce, ya que somos la única fábrica del grupo y una de las seis cementeras de España que no valoriza".

Pero la competitividad de la planta requiere también que la empresa materialice las inversiones previstas (5 millones de euros). "Y en esto, la UGT va a ser muy exigente", concluye Lecumberri.



El nuevo yacimiento de Cilveti da vida a Magnesitas

También en Magnesitas Navarras la UGT se ha comprometido con el futuro, que en este caso pasa por la explotación del nuevo yacimiento de Cilveti, y también en esta empresa los trabajadores han avalado esta apuesta, otorgándole la mayoría absoluta (5 delegados para la UGT y 4 para ELA). Un apoyo decidido al proyecto de nuevo

yacimiento, frente a la ambigüedad o el respaldo tibio del otro sindicato y a los feroces ataques de grupos vinculados al entorno abertzale, junto a un intenso trabajo sindical, han llevado a la UGT a crecer en votos, tanto entre los técnicos como entre los operarios.

Raúl Pérez, presidente del Comité de Empresa, ve el futuro con optimismo,



Recuperar el ferrocarril para Sunsundegui

La planta de Sunsundegui y la UGT de Alsasua han seguido desde los años 80 trayectorias paralelas e, incluso, entrelazadas. Siempre que Sunsundegui ha tenido problemas ha encontrado en la UGT un interlocutor permanente y con alternativas. Y ello se ha traducido en que la UGT haya sido, y siga siendo tras las últimas elecciones, una fuerza mayoritaria en el Comité de Empresa (5 de UGT, 5 de ELA y 3 de LAB). También la crisis actual ha azotado a la

empresa, que cuenta con una plantilla de 350 trabajadores y que está especializada en la fabricación, modernización y reconstrucción de unidades para el transporte ferroviario y en la fabricación de autobuses.

Precisamente, las dificultades crecientes de Sunsundegui, en una Comarca especialmente castigada por la crisis, que se está llevando por delante a numerosas empresas y cientos de empleos, han llevado, una vez más, a la UGT a coger el toro por los cuernos

"ya que la Declaración de Impacto Ambiental del proyecto de cantera de Zilbete por parte del Gobierno de Navarra ha sido favorable, y era uno de los principales escollos". La mina actual de Eugui tenía vida para cuatro años y ahora el horizonte de explotación se sitúa entre 20 y 30 años, pudiendo incluso llegar a los 40 años. La planta de Zubiri da empleo actualmente a 166 trabajadores directos y a otros 80 indirectos, a los que se sumarán 12 nuevos puestos de trabajo directos con la nueva explotación. "Como sindicato, hemos apostado clara y abiertamente por el proyecto, y la gente ha visto este compromiso y lo ha avalado en las urnas", asegura Raúl Pérez.

Sindicalmente, el compromiso de la UGT apunta a la incorporación a la plantilla de algunos de los empleos indirectos que están subcontratados. Junto a ello, el sindicato quiere desarrollar una acción sindical y un trabajo muy cercano a los trabajadores, fortalecer la afiliación y, para las elecciones de dentro de cuatro años, crecer en el colectivo de especialistas, para ampliar la mayoría en el Comité.

y a buscar alternativas que garanticen el futuro de la planta.

Así, el pasado mes de noviembre, una delegación de la MCA-UGT de Navarra, encabezada por el Secretario General, Lorenzo Ríos, junto a una representación del sindicato integrada por Patxi Sanjuán, Secretario Confederal de Innovación e Industria, y José Muñoz, Secretario Federal de MCA y responsable del sector ferroviario, mantuvo una reunión al más alto nivel con el Director General de Fabricación y Mantenimiento de Renfe, Avelino Castro, al que solicitaron el apoyo de la compañía ferroviaria pública para buscar una salida a la difícil situación por la que atraviesa la empresa de Alsasua. Las gestiones contaron con el apoyo del responsable de economía del PSN, Anai Astiz, y con la presencia de representantes de Sunsundegui, entre los que se encontraba José Ignacio Murillo, Director General.

El objetivo de la UGT es conseguir que Sunsundegui vuelva a convertirse en una planta de referencia para Renfe, como lo fue en el pasado, de forma que pueda consolidarse el proceso de diversificación que está llevando a cabo y que se garantice el futuro industrial de una empresa clave para la Comarca.

NINGÚN comienzo es fácil, y a la UGT le tocó hace cuatro años empezar a poner orden en las condiciones de trabajo de AN Avícola de Mérida, la antigua fábrica Pollos Iriarte que se había trasladado meses antes de Pamplona a la localidad ribera, así como establecer un marco de relaciones laborales en una empresa prácticamente de nueva creación.

En las elecciones de 2007, la plantilla confió estos retos a la UGT y reafirmó esta confianza el pasado 22 de diciembre, eligiendo un nuevo Comité de empresa integrado por 7 delegados de la UGT y 2 de CCOO, la misma composición que tenía el anterior.

Entre una y otra cita electoral han cambiado las circunstancias. En-

tonces se votó una esperanza: que cambiaran y mejoraran las cosas; ahora se ha votado una realidad: la mejora sensible de las condiciones de trabajo, gracias al esfuerzo de las compañeras y compañeros de la UGT que han estado en el Comité. Precisamente, el reconocimiento ha sido para ellos, que van a seguir representando a la plantilla otros cuatro años.

AN Avícola era, en lo referente a condiciones laborales, una empresa de nueva creación. Estaba todo por hacer en una planta con la casi totalidad de los trabajadores eventuales y con jornadas interminables "sabías cuándo entrabas, pero nunca cuándo salías", coinciden en señalar los representantes de la UGT. Hoy cuenta con una plantilla de 180 personas, de las que 110 son fijas. Cabe resaltar que en los dos últimos años se han hecho 30 contratos indefinidos, "lo cual es muy significativo en medio de una crisis tan dura", destaca Pepe Trujillo, Secretario General de la Sección Sindical de la UGT en la empresa.

Estabilidad y flexibilidad.

Durante este tiempo, también se han ido regulando las condiciones de trabajo, se ha dado estabilidad a la plantilla, se han pactado fórmulas de flexibilidad, se ha ordenado la jornada diaria de ocho horas, se ha conseguido mantener el anticipo

Reconocimiento al trabajo **bien hecho**



de antigüedad, un plus que la empresa quería quitar, y se ha conseguido, en definitiva, encontrar un marco de equilibrio entre las necesidades de la empresa y las reivindicaciones de la plantilla.

También ha habido problemas, ya que la empresa subcontrata parte del trabajo, y esto origina a veces situaciones complicadas; pero siempre se han encontrado soluciones negociando. La única excepción se produjo en vísperas de las elecciones, cuando determinado sindicato sin presencia en la empresa -Pepe Trujillo prefiere no mencionar las siglas-, trató de capitalizar el descontento de los 29 trabajadores de una subcontrata, en su mayoría inmigrantes norteafricanos, y promovió un conflicto con fines electorales que acabó en la ruptura del acuerdo con la subcontrata. "En otras ocasiones, la UGT había resuelto problemas parecidos, pero en esta ocasión, ese otro sindicato apro-

La UGT vuelve a arrasar en las elecciones sindicales de AN Avícola de Mérida

vechó el conflicto para atacar a la UGT -nos llegó a llamar racistas, una acusación absurda en una empresa con un 80% de la plantilla de origen extranjero- e intentar hacerse un hueco en el Comité. El resultado ha sido que no han entrado en el Comité y, además, han dejado tirados a los 29 trabajadores de la subcontrata", denuncia Pepe Trujillo.

En todo caso, la plantilla ha valorado el trabajo realizado por la UGT que, como reconoce Trujillo, ha sido posible gracias a la coordinación entre la Sección Sindical y la Federación Agroalimentaria que dirige Daniel Pérez, y ha otorgado mayoritariamente la confianza al sindicato para que siga trabajando en la misma línea.

Por eso, las prioridades sindicales siguen siendo mantener los puestos de trabajo, dar estabilidad al empleo, aumentar la plantilla fija y continuar mejorando las condiciones de trabajo.

La UGT también quiere potenciar la Sección Sindical y aumentar la afiliación, especialmente entre los jóvenes, para lo cual ha elaborado un programa de trabajo, en colaboración con los ayuntamientos de la zona y con el Departamento de Juventud del sindicato, que se irá desarrollando en los próximos meses.

Sólo CAN te dice cuánto gana contigo

[transparencia]

y tú decides a qué proyectos destinar

30 de cada 100 euros de ese beneficio

[participación]

No dejes que otros decidan por ti
VEN A NUESTRAS OFICINAS O ENTRA EN CAN.ES



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

E L recién firmado Acuerdo Social y Económico contiene un apartado importante dedicado a las pensiones ¿cuál es vuestra valoración?

R. Los pensionistas, jubilados y prejubilados de la UGT nos mostramos relativamente satisfechos con el acuerdo global que se ha alcanzado, ya que llevábamos dos años reclamando un acuerdo que nos ayudara a salir de la crisis. En lo que respecta al apartado relativo a las pensiones, el acuerdo garantiza el mantenimiento de las pensiones a largo plazo; en ese sentido es positivo, pero lo cierto es que de los tres grandes temas que trata el acuerdo, las pensiones son las que salen peor paradas.

P. ¿Qué opinión os merecen los cambios en la edad de jubilación?

R. En ese aspecto concreto, se ha mejorado algo respecto de lo que planteaba el Gobierno en un principio, ya que se ha establecido a los 67, pero con condicionantes, y no desde ya, sino de forma progresiva hasta 2027. Además, los trabajadores pueden jubilarse, de forma voluntaria, a partir de los 63, eso sí, con un coeficiente reductor de un 7,5% por año de anticipo sobre la edad de jubilación.

P. ¿Y el incremento del periodo de cómputo?

R. Es cierto que, al pasar el período de cálculo de la base reguladora de la pensión de 15 a 25 años, se perderá, por lo general, algo de pensión, aunque al implantarse también de forma progresiva, eso lo notarán más los que se vayan a jubilar dentro de unos años. Esta medida beneficia, sin embargo, a algunos trabajadores, como a los prejubilados que salen de un ERE, ya que, al hacer el cálculo con más años, compensarán la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

P. Otro asunto polémico es el proyecto de Real Decreto sobre la revalorización de las pensiones para el año 2011.

FERNANDO PÉREZ SOLA
Secretario General de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP)



«El acuerdo garantiza el mantenimiento de las pensiones a largo plazo»

Fernando Pérez Sola asumió hace poco más de un año la Secretaría General de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (UPJP) de la UGT de Navarra, cargo en el que relevó a Basilio Montero, que lo ostentó durante 15 años. Su primer año de mandato ha estado marcado por el debate en torno a la reforma del sistema público de pensiones.

P. Así es, porque establece la congelación de la revalorización de las pensiones establecida en el RD 8/2010, de 20 de mayo, con excepción de las mínimas que, de manera claramente insuficiente, sólo crecen un 1%. Lo establecido en el proyecto de Real Decreto sobre Revalorización de las Pensiones ocasiona, en la práctica, la pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas, ya que los precios han subido por encima de ese porcentaje. Por otra parte, la UGT denuncia que este proyecto de Real Decreto lesiona el principio de justicia social e incumple el objeto principal de todo sistema público de pensiones, que no es otro que el de erradicar la pobreza en la vejez.

P. ¿Cómo es la situación de los pensionistas y jubilados navarros?

R. En Navarra hay entre 7.000 y 8.000 pensionistas que están por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Este es un tema serio, hay personas que lo están pasando muy mal, y más en este contexto en el que los pensionistas estamos ayudando a nuestros hijos. Muchos pensionistas, algunos con rentas muy bajas, constituyen la única fuente de ingresos en sus hogares, con todos sus miembros en paro.

P. La UPJP solicitó al Gobierno de Navarra que se aplique a todo tipo de pensiones el complemento sobre las pensiones de viudedad hasta el Salario Mínimo Interprofesional.

R. Nosotros lo pedimos, pero, por lo que vemos, esta petición no va a ser tenida en cuenta. Echamos de menos una buena política sobre pensiones en el Gobierno de Navarra, porque presuimos de autonomía, pero a la hora de la verdad no notamos esa diferencia.

P. La Ley de Dependencia, ¿pensáis que está bien planteada, que es suficiente?

R. Con la Ley de Dependencia hemos dado un paso atrás, en el aspecto de no aplicar la retroactividad. Antes, desde el momento en el que solicitabas la prestación por dependencia, tenías de-

recho a cobrar, pero a partir de ahora no cobras hasta que no se apruebe la prestación. Sólo si el tiempo de resolución de la prestación supera los seis meses se aplicará la retroactividad, pero desde ese momento. Esto puede generar problemas económicos importantes en muchas familias. La UPJP pide, además, que se habiliten más estructuras para que las familias puedan cuidar a sus dependientes.

P. ¿Qué otras demandas plantea la UPJP?

R. En la Unión pedimos que, así como hay un defensor del menor, también habría que defender al mayor, pero sin necesidad de crear una figura más, con las estructuras que ya existen. Consideramos igualmente importante que se potencien los consejos de mayores. Por otra parte, solicitamos la construcción de viviendas tuteladas para mayores, en lugar de residencias, ya que permiten mantener un grado mayor de independencia, y que se den más ayudas económicas para la adaptación de viviendas para mayores. Somos partidarios, además, reducir las prejubilaciones tempranas, ya que ahí se está yendo mucho dinero, y la caja tiene que ser para lo que es, para las pensiones.

P. Además de ofrecer asesoramiento a sus afiliados, la Unión organiza actividades.

R. Con mucho éxito de participación, por cierto. Todos los años hacemos hasta 18 cursos de informática y los completamos, y ofrecemos además charlas y talleres formativos que tienen muy buena acogida. Este año hemos apreciado un incremento importante en los participantes en las charlas formativas, quizá porque eran temas que interesaban: las pensiones y la dependencia. Nos ha sorprendido, porque en lugares como Alsasua o Estella, donde normalmente había 30 personas, han participado alrededor de 100.

P. Vuestros afiliados se jubilan del trabajo pero no del sindicato...

R. Efectivamente, la Unión está muy comprometida con la UGT, siempre que nos han pedido ayuda hemos colaborado. Estamos jubilados pero seguimos en activo en el sindicato, tanto en Pamplona como en las comarcas.

Refundador de la UGT de Navarra

A vida de Fernando Pérez Sola ha estado estrechamente ligada a la historia de la UGT. De hecho, fue uno de los refundadores del sindicato en la Ribera de Navarra al final de la Dictadura, allá por 1971. Natural de Cabanillas, Fernando comenzó a trabajar con 16 años en un taller mecánico, donde estuvo cerca de 14 años. La mayor parte de su vida laboral la pasó en la planta de SKF en Tudela, un total de 31 años, durante los cuales recorrió varios puestos, desde mantenimiento hasta jefe del Departamento de Medio Ambiente y Salud Laboral. Fue presidente del comité de empresa de SKF durante 15 años, en un periodo de negociaciones duras. En la UGT, Pérez Sola ha pasado por diferentes cargos de responsabilidad. Formó parte de la Comisión Ejecutiva del sindicato en los ochenta, cuando la sede estaba en la calle Isaac Albéniz, fue Secretario General de la Unión Comarcal de Tudela y formó parte de la gestora. Tiene tres hijas y dos nietos, está jubilado desde hace 8 años y lidera la UPJP de la UGT de Navarra.



Un juego muy serio

La partida comienza cuando se intenta acceder al mercado laboral, con los dados de la formación adquirida y la frescura de la juventud. Con cada tirada, una dificultad desconocida y muchas preguntas en el aire: ¿en qué se diferencia el salario bruto del neto?; con un contrato para la formación y en prácticas, ¿se permite realizar horas extras?; ¿qué es el convenio colectivo? o ¿qué hace un delegado de prevención en una oficina?

Dar respuestas a cuestiones como éstas fue el objetivo de las jornadas informativas sobre derechos laborales, sindicales y de prevención de riesgos laborales que el Departamento de la Juventud de la UGT de Navarra ofreció a un total de 109 alumnos, repartidos entre los días 14, 16 y 17 de diciembre de 2010, en el Hotel San Fermín de Burlada.

Con el lema 'En el trabajo, juego limpio. Entérate de las reglas del juego', el Departamento de la Juventud ha querido familiarizar a los jóvenes con algunos conceptos básicos y situaciones que se pueden encontrar en el mundo laboral. Para ello, las jornadas combinaron la parte teórica con la práctica, en dos sesiones: una, sobre derechos laborales

y sindicales, impartida por Vanesa Jiménez, responsable del Departamento de la Juventud, y José Mejías, Secretario Regional de MCA-UGT de Navarra, y otra, sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, a cargo de Marcial Vallejo, técnico del Gabinete de Salud Laboral del sindicato.

Los asistentes se convirtieron en fichas humanas en la parte práctica que siguió a la exposición de contenidos teóricos sobre los derechos laborales y sindicales, y que consistió en una dinámica de juego denominada 'Misión: ¿empleo imposible?', inspirada en el clásico juego de la oca. Un dado gigante lanzado al aire les colocaba en dificultades para acceder al mundo laboral, para mantenerse en él

La Secretaría de la Igualdad de la UGT de Navarra, a través de su Departamento de Juventud, ha celebrado tres jornadas de difusión de derechos laborales, sindicales y de prevención de riesgos laborales

o para defender sus derechos laborales. Una respuesta correcta a una pregunta sobre el contenido teórico de la sesión les acercaba un poco más a la meta, un empleo. ¿Misión imposible?

Seguridad en el ámbito laboral.

Cada jornada incluyó una sesión de conceptos básicos sobre la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, con ejemplos cotidianos para comprender la importancia de valorar y de exigir, si es preciso, políticas óptimas en este ámbito en la actividad diaria de cualquier empresa. Algunos ejercicios prácticos sirvieron, asimismo, para aprender a detectar dichos riesgos y a analizar situaciones cotidianas que pueden entrañarlos.

Por último, los participantes de las jornadas, interpretando papeles de empresario y empleado, en un conflicto por horas extras no retribuidas, o de compañeros de trabajo, que intentan cambiar un turno, conocieron perfiles y comportamientos conflictivos con los que se pueden encontrar en el ámbito laboral y que suelen provocar enfrentamientos y estrés. Mediante este taller de teatro, dirigido por Natalia Ayesa, fundadora de la Asociación Navarra de Teatro Educativo y Actoral-Antea, se facilitaron las herramientas necesarias para abordarlos.

Éxito de participación.

Vanesa Jiménez, responsable del Departamento de la Juventud, valora las jornadas de forma "muy positiva", tanto por el interés de los centros educativos en acudir a ellas, como por la participación de los alumnos, cuyas reacciones sorprendieron incluso a sus propios profesores.

Los 37 alumnos que participaron en la primera jornada procedían de los Institutos de Educación Secundaria San Juan-Donibane (PCPI-Electricidad) y Agroforestal (PCPI-Operario de viveros y jardines), y los Talleres Profesionales de Berriozar (PCPI-Ayudante de carpintería y de fabricación de muebles) y de la Milagrosa (PCPI-Fontanería y Electricidad); los 38 de la segunda jornada, de los IES Centro de Formación Politécnica (Grado Medio de Atención Sanitaria) y Agroforestal (Grado Medio de Explotaciones Agrarias Extensivas), y los 34 de la última jornada, de M^a Inmaculada (PCPI-Ayudante de Servicios Sociales) e IES María Ana Sanz (Grado Superior de Secretariado).

> Los vigilantes de los juzgados denuncian a la empresa ESABE ante el Gobierno de Navarra y la Inspección de Trabajo.

La Federación de Servicios de la UGT, en representación de los vigilantes de seguridad que prestan sus servicios en las Sedes Judiciales de Navarra y en las Oficinas del Registro Civil, ha denunciado a la empresa ESABE VIGILANCIA ante la Dirección General de Interior del Gobierno de Navarra y la Inspección de Trabajo, por las condiciones laborales a las que están sometidos estos trabajadores. Según se señala en las denuncias, en enero de 2010 estos trabajadores pasaron subrogados de la empresa Prosegur a ESABE VIGILANCIA, incumpliendo esta última empresa lo dispuesto en el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad Privada.

> La Fundación ISCOD organiza un nuevo curso de Educación para el Desarrollo.

La Fundación ISCOD de la UGT de Navarra ha organizado un curso de Educación para el Desarrollo, esta vez centrado en Género, Desarrollo y Globalización, que tendrá lugar el próximo mes de marzo. El curso, que se dirige a jóvenes de entre 18 y 35 años, residentes en la Comunidad Foral y con el título de monitor en tiempo libre o formación similar, se desarrollará de forma semipresencial, es decir, el 80% se impartirá a través de una plataforma virtual, y el resto, en 3 sesiones presenciales de 3 horas de duración

cada una, en Pamplona. El curso se divide en tres bloques temáticos: educación para el desarrollo, género y educación para el desarrollo, y la mujer en la globalización.



> La UGT rechaza la modificación del complemento de riesgo en SNS-O. La UGT rechaza la nueva regulación del complemento especial de riesgos, amparada en una disposición adicional de la Ley de Presupuestos Generales para 2011, ya que reduce de forma significativa las cuantías que reciben actualmente los trabajadores del Servicio Navarro de Salud expuestos a riesgos físicos, químicos y biológicos. La UGT considera que con esta regulación, la Administración da una nueva vuelta de tuerca, al reducir los derechos laborales de los trabajadores y limitar la capacidad negociadora de los sindicatos. La nueva normativa cuantifica los riesgos en función de unidades de trabajo, que poco tienen que ver con la realidad diaria de la sanidad, y mucho menos con la realidad de la exposición a dichos riesgos. Asimismo, establece un sistema de pago en función de categorías profesionales y no en función de la intensidad de la exposición al riesgo.





> La UGT rechaza la liberalización de los horarios comerciales. La Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT de Navarra está totalmente en contra de la liberalización de los horarios comerciales que propone el Gobierno de España, una nueva medida tomada para contentar a la patronal, pero que va a precarizar, aún más, a este sector, y que atenta gravemente contra el comercio de proximidad, contra el pequeño comercio y su volumen de empleo, y contra un modelo de ciudad sostenible.

Con esta nueva medida los trabajadores y las trabajadoras del comercio, y los pequeños comerciantes se convierten en las nuevas víctimas de la crisis económica. Hace ya tiempo que el sector del Comercio ha tocado fondo. La implantación, hace un año, de la jornada irregular en las grandes superficies ha permitido a los empresarios, con la ayuda de los sindicatos amarillos FASGA Y FETICO, alargar a la carta la jornada de las plantillas y ahorrarse la contratación de más trabajadores. De hecho, en las campañas de Navidad y de rebajas no se ha contratado personal de refuerzo. Esto supone más carga y más horas de trabajo para unos trabajadores y trabajadoras que tienen un salario de subsistencia.



> El comité de Asientos Esteban exige un plan de futuro ante el ERE de extinción presentado por la empresa.

El Comité de Empresa de Asientos Esteban (3 de UGT, 2 de Auzotegi, 1 de LAB, 1 de ELA, 1 de USO y 1 de CCOO) ha exigido a la Dirección de la empresa un plan de futuro para la planta, una vez conocida la decisión de presentar un ERE de extinción de 28 contratos de un total de 187 trabajadores que integran la plantilla. Junto al ERE de extinción de contratos, la dirección de la empresa ha planteado también un ERE de suspensión temporal de 20 días para toda la plantilla, alegando, en ambos casos, causas económicas, organizativas y de producción, debido a una caída de pedidos. Ante esta situación, el Comité de Empresa de Asientos Esteban ha exigido a la Dirección de la planta que presente un plan de futuro y recuerda que existe un acuerdo en vigor para los años 2010 y 2011, con medidas para hacer frente a la bajada puntual de pedidos, que recoge, entre otras medidas, un ERE de suspensión temporal de contratos para 100 días.

> La UGT forma en jardinería a 15 desempleados.

Un total de 15 trabajadores desempleados participaron en Tafalla en un curso de formación para el empleo sobre Jardinería, dentro del itinerario de empleabilidad denominado "Siembra tu futuro". El curso contó con 80 horas de formación teórica y 20 horas de prácticas no laborales que se realizaron en los espacios verdes de Tafalla. Todos los alumnos coinciden en valorar positivamente la formación y el asesoramiento recibido, y demandan una continuación del curso con una formación superior.

LIBÉRATE DE GAFAS Y LENTILLAS



Promoción especial en corrección visual por láser* de febrero a abril para afiliados y familiares directos de



925€/ojo

*excepto tratamientos Lasik/Lasek personalizados Z-100.

Tarifa privada 1.095€/ojo.

Consulta y pruebas previas 35€.

20% de descuento en el resto de consultas y tratamientos (excepto en prótesis).

Imprescindible acreditación en su primera visita a la clínica.

CB Pamplona. Avda. Sancho el Fuerte (esquina M^o de Vascoarango, 4)
Tf. 948 19 96 15, Dra. Rosa María Rodríguez Conda y Dr. Juan Carlos Fito Borja



CLINICA BAVIERA
INSTITUTO OFTALMOLOGICO EUROPEO

902 130 100
www.clinicabaviera.com

Colaboración literaria

Autorradiografía

Te juro que en la entraña soy magnánima,
 soy volcán con la lava hecha frutero
 hecha dátil a fogones de la llama que me imparte.
 Te juro que por dentro soy preciosa, que me he visto,
 y tengo muy adentro ojos concisos y gordos,
 nariz recta y pecho hecho albaricoque.
 Si me vieras, si entera me voltearas,
 si del reverso y del revés me tocaras la espesura...
 Te juro y te predico cada una de mis tripas,
 una a una las venas de mis clamores,
 mis piernas de piel descalza y grandiosa tan adentro...
 Te juro, ten fe del fervor de mis pulmones,
 del palpito y ese oxígeno que me ventila la otra parte,
 la más interna y cuidada, la ciudad de mis frutales componentes.
 Y te digo que me he visto, que he notado mi cintura más
 precisa,
 que en un hueso sólo en uno tengo miles de osamentas,
 miles de caprichos locos, miles de luceros encarnados en la
 dicha...
 Me contradigo por afuera, te lo digo, me contradigo si me
 miras esta cara,

pero tengo con volumen de ciruela otro rostro,
 un tapiz calaverón de mis molduras.
 Si te metieras, ay si te metieras,
 encontrarías la provincia de la fruta en consonancia,
 alabaría cada uno de mis panales de sangre,
 cada una de mis fuentes de melón henchido.
 Te juro que por dentro soy preciosa,
 que tengo músculos de diosa madre,
 que mis manos son delgadas las de adentro y hechas hielo...
 Y te digo que me he visto, diástole ensanchando la barbarie,
 abriendo paso entre tejidos y girones toda manchada de mí,
 toda sucia mirando mi compostura.
 Te juro que a ratos me indago la belleza del estómago,
 los encharcamientos de saliva, la boca boca boca de mi repetir
 el postre.
 Ay de ti si te metieras, si me llegaras al núcleo.

Leyre Ochoa Catalán nació en 1993 en Corella, pero hasta el pasado año ha vivido en Picanya (Valencia). Desde los trece hasta los dieciséis años fue discípula del poeta cubano Víctor Puertodán. Durante este período ganó dos premios de poesía del concurso que se celebra todos los años en Picanya, en el misma localidad donde participó, junto a Joaquín Sabina, Almudena Grandes, Luis García Montero y Felipe Benítez Reyes, en el recital poético en memoria de Ángel González. Actualmente reside en Pamplona, donde ha ganado el premio de poesía del IES Navarro Villoslada y frecuenta el Ateneo Navarro.

El retrovisor

Martín Zabalza Arregui



Llovió a cántaros

Bajo la cómplice mirada de Pablo Iglesias, ese Juan Sebastián Bach de los de abajo, el Bueno de Sixto abre la puerta de la izquierda. Si socialismo es igualdad, sindicalismo es la organización de los que se saben desiguales. La vida es una elección continua; aciertas o te equivocas, en la mayoría de las ocasiones dudas, relativizas. Pero el que no opta, no vive; a lo sumo, sobrevive o muere lentamente.
 En estos tiempos de zozobra, donde los de arriba cierran puertas en fábricas y puestos de trabajo, a los nuestros les toca abrirlas, subir las persianas y procurar el acceso a hombres y mujeres para trabajar, producir riqueza y realizarse.
 En Alsasua, llovía a cantaros, y Sixto transitó entre la vida y su ausencia. Precisamente, en esa Sakana de sus amores, donde el empleo ahora es un bien escaso. Sólo nos queda el vago consuelo de su memoria y la izquierda. Llovió a cantaros y nació un ejemplo.

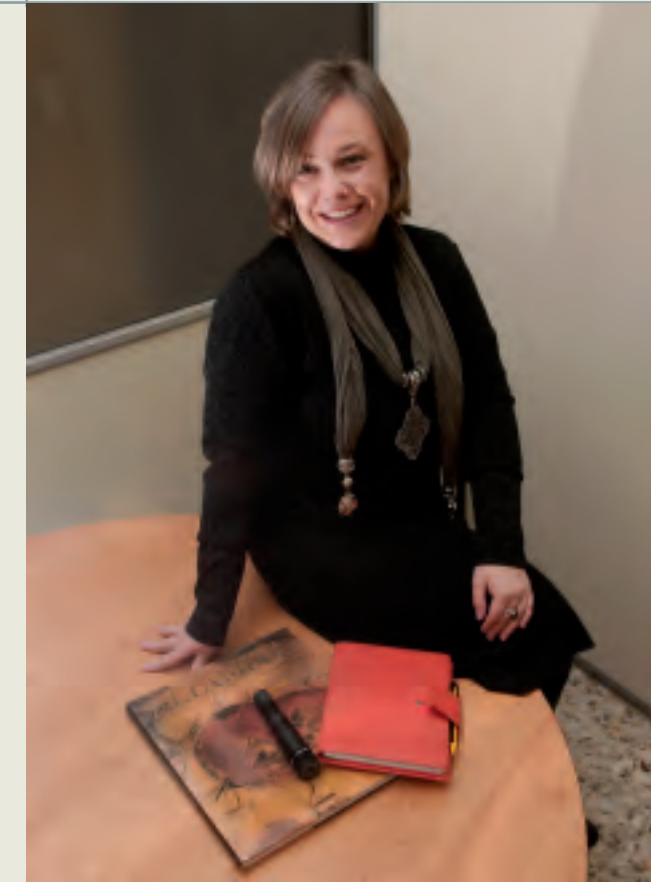
Nuestra gente

MAR GARCÍA

Consultora de comunicación

MAR García no ha parado desde los 14 años. Con su espíritu inquieto y su carácter decidido se ha labrado un currículum extenso y variopinto: debutó como cantante de orquesta, puso su voz en numerosas campañas publicitarias e impartió clases de arte en Rumanía, entre otros trabajos. De todas sus experiencias ha aprendido algo valioso, que ahora aplica, cada día, en su propia empresa de comunicación *Sapiens Comunicación*. "En cuanto comencé con mi nuevo proyecto, me afilié a la UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos), señala Mar, porque me lo recomendó un amigo, y porque siempre he considerado que los trabajadores podemos hacer mucho más en conjunto que solos".

"A mí, de pequeña, me gustaba la farándula", reconoce Mar. "Estuve en grupos pequeños y en una rondalla, y a los 14 años empecé cantar en una orquesta, en la que estuve dos o tres años, mientras estudiaba". Cuando terminó el instituto, una amiga le dijo que estaban buscando a alguien en Popular FM, ahora Cadena 100. "Me presenté, me hicieron una prueba y dije-



estancia en Rumanía, durante tres años, en los que fue profesora de arte español en el Instituto Cervantes y en el Liceo de enseñanza secundaria Miguel de Cervantes.

Cuando regresó de Rumanía, Mar terminó sus estudios y se puso a vender seguros puerta por puerta, "una experiencia de la que aprendí mucho, sobre todo de técnicas de venta", señala.

Dejó los seguros y comenzó a trabajar para la Universidad Pública de Navarra, haciendo los programas culturales para estudiantes americanos de la universidad de Ohio. Este trabajo lo compatibilizó, durante años, con la crianza de sus hijos

y con el doctorado en Arte prehistórico y Contemporáneo. Su última experiencia como trabajadora por cuenta ajena, la tuvo como coordinadora de educación, preparando programas didácticos, en una fundación que organizaba exposiciones.

Actualmente, Mar García trabaja en su propia empresa de comunicación. "Hace un par de años me lancé y decidí dedicarme a lo que realmente me gusta que es la comunicación, para lo que creé *Sapiens Comunicación*, que se dedica a ayudar a otras empresas en este ámbito". "Ninguna, de las muchas cosas a las que me he dedicado -reconoce Mar-, me ha dado mucho dinero, pero he disfrutado mucho y, sobre todo, con todas he aprendido algo".

«De todas mis experiencias profesionales he disfrutado y he aprendido mucho»

estudios de Historia a través de la UNED, hasta que en 1994 dio un giro a su vida. "El Ministerio de Asuntos Exteriores envió al entonces mi novio, ahora mi marido, como lector a la Universidad de Craiova, en Rumanía, y decidí irme con él". Recuerda que los comienzos fueron duros, "porque la situación era difícil, hacía pocos años de la revolución que había derrocado a Ceaucescu, y todavía se arrastraban cosas del régimen anterior". Sin embargo, tiene muy buen recuerdo de su

Durante años, Mar compatibilizó la radio con el trabajo en una tienda y sus



El burka como excusa
Wassyla Tamzali
Saga editorial., 144 páginas.

Las páginas de *El burka como excusa* constituyen un rechazo, rotundo y razonado, de cualquier tipo de velo femenino y, a la par, representa una firme crítica, desde un planteamiento feminista, al posicionamiento de la izquierda europea en la reciente polémica sobre el burka. La autora, Wassyla Tamzali, abogada feminista nacida en Argelia, analiza la situación actual, en la que la regulación del uso del burka en los países europeos se ha convertido en un elemento clave de la vida política, explica cómo se ha llegado a este punto, valora las posiciones de unos y otros y ofrece su punto de vista como mujer que, a pesar de no haber estado nunca velada, comparte la historia del velo con todas aquellas compañeras que no pueden salir a la calle con la cara descubierta.

Además del texto principal, el libro incluye un detallado informe sobre el eco alcanzado por el debate sobre la prohibición del burka en España y la actividad política que ha suscitado. Los principales partidos se han posicionado en el bando de la prohibición, la permisividad o la abstención en función del lugar donde se encontraban, más pendientes de los resultados electorales que de las implicaciones del problema.



Ensayos políticos
Jürgen Habermas
Ediciones de bolsillo,
400 páginas.

Ediciones de Bolsillo ha impulsado la reedición de los *Ensayos políticos* de Jürgen Habermas, quien con tanto acierto diseccionara durante los años 70 del pasado siglo los problemas que iban a definir los inicios del actual: el conservadurismo dominante en las últimas décadas –Habermas habla del espíritu abiertamente reaccionario que impera en el espíritu de nuestra época–, la difícil supervivencia de las utopías e incluso los serios apuros por los que pasan en la actualidad ideas como las de progreso, modernidad y razón ilustrada. Las observaciones de Habermas en materia política no están menos vivas hoy que cuando vieron la luz por primera vez.

CINE



Juana de Arco. De Víctor Fleming, con Ingrid Bergman. *Art House Media.*

La historia es en este suntuoso y colorido melodrama un mero pretexto para que el director de *Lo que el viento se llevó*, un grupo de excelentes actores secundarios y una inacabable lista de profesionales de todos los oficios del cine se pongan al servicio de la estrella del estudio, en este caso Ingrid Bergman, y ensanchen su leyenda. Aunque el resultado no fue el éxito esperado por los productores, *Juana de Arco* es otro testimonio incontestable de que Hollywood, en su edad dorada, fue una factoría de sueños.

DISCOS



You are not alone
Mavis Staples.
Epitaph Europe.

A sus 71 años, Mavis Staples, esta solista siempre solidaria ante la que se han inclinado desde Prince a Bob Dylan, es algo mejor que una leyenda viva de la música: es una leyenda activa, capaz de rayar al más alto nivel en una amplia variedad de registros, a nada que se le dé la ocasión. Y si bien el soul, el gospel y el rhythm & blues son los registros en los que Mavis Staples brilla con luz propia desde los lejanos tiempos de la irrupción reivindicativa de la música negra, basta con

que alguien, como ha hecho en *You Are Not Alone* el líder de Wilco, Jeff Tweedy, le prepare un ramillete de buenas composiciones y de bien escogidas versiones –en este caso de autores como Randy Newman, John Fogerty, Allen Toussaint o la propia familia Staples– para que todo el mundo, incluidas las leyendas vivas de la música, se incline de nuevo ante una de las voces cantantes de los Staple Singers.

Inés G. de Amezúa

Los insaciables

SUENA a telenovela venezolana, *Los insaciables*, pero tal es el culebrón protagonizado por el muy europeísta empresariado español. Europeísta si se trata de seguir, pongamos por caso, la propuesta alemana de vincular el incremento de los salarios a la productividad; nada europeísta, sino más bien latinoamericano, si hablamos de niveles de precariedad, desempleo y adelgazamiento de los derechos laborales.

Insaciables, sí, porque no hay reforma laboral, por muy ineficaz que esta se muestre, que les satisfaga. Insaciables, porque no conciben otro Estado que el que paga los platos rotos de las crisis que no cesan y cíclicamente regresan. Insaciables, porque aunque las cifras del paro en España dupliquen las de la Unión Europea, en cuyo centro se encuentra Alemania, al empresariado español le ha faltado tiempo para hacer suya la propuesta de la canciller alemana Angela Merkel, en el sentido de que el incremento de los salarios ha de ir unido a la productividad. Puede que así tenga que ser en Alemania. Incluso puede que así tuviera que ser en España cuando nuestros indicadores laborales se equiparasen con los del país de la señora Merkel, pero empleo y desempleo son en España muy distintos a Alemania. Pues pese a ser nuestras cifras tan distintas a las del país de Merkel, la nueva acometida empresarial, la unión de la revisión de los salarios al aumento de la productividad, tiene que ser tomada como lo que realmente es: un episodio más, otro dentro de una larga serie, del continuo acoso y derribo que los derechos laborales vienen padeciendo, más por España que por otros destacados parajes europeos como Alemania.



Carlos García



Gestión Social e Inversiones, s.l.

**UNA REALIDAD CON
GARANTÍA DE FUTURO**

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

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