

EDITORIALA

2008 urtean, negoziazio kolektiboak diren metale, garbiketa eta garraio sektoreetan begirada jartzen diegu. Nahiz eta egoera sindikalak baikorrek ez izatera bultzatzen gaitu, ilusio falta eta sindikatuen arteko alderdikeria dela eta.

Ala eta guztiz ere, beharrezkoa dugu tresnak jartzea gure baldintza ekonomikoa eta laborala hobetu daitezen.

KOXKA eta KAYABA-n izandako borroka sindikalak bidea azaltzen digute. Bi kasuetan empresa aurrean jarrera sendoa azaldu da, beharrezko laguntza sindikala gertatu da eta plantillak parte hartu dute.

Empresek egindako presioa askatasun sindikalaren aurka, adibide gisa Guardian Nafarroa Tuteran gertatutakoarekin, ordezkari sindikala kaleratu dutela, edo Atarrabian ONENA-ko Empresa komite osoa kaleratu dute. Egoera honen aurrean aukera bakarra mobilizazioa daukagu.

Gai sozialen artean, Pobretasun aurkako paktua daukagu, zein erakunde sozial ezberdinek eta parlamentuak sinatu dute. Honek laguntza suposatzen du pobrezian bizi diren herrialdeentzat eta gure gizarteko alde desfavoratuentzat. Ala eta guztiz ere, beharrezkoa izanen da jarraipen bat egitea.

Hauteskunde orokorrak berehala datozela, kontextua desazelerazio ekonomikoa eta zalantzan datza, beti bezala egoera prekariorian dauden pertsonak alde okerrean daramate. ESK-n eskatuko dugu lana prekarietatearen aurka eta babes sozial baten alde, bizi garen arrisku gizarte hontan dela eta.

EDITORIAL

Afrontamos el 2008 con la mirada puesta en el inicio de negociaciones colectivas en sectores significativos como el del Metal, Limpiezas, Transportes etc. Aunque la situación sindical no invita a ser optimistas por la atonía, falta de ilusión y sectarismo intersindical reinante, es necesario poner los medios para que la actividad de la que depende en gran medida la mejora de nuestras condiciones económicas, y laborales, se de en las mejores circunstancias y sobre todo sea eficaz.

Las luchas sindicales de KOXKA y KAYABA nos marcan el camino a seguir. En ambos casos se ha primado la actitud firme ante la Empresa, se ha dado una importante e imprescindible colaboración sindical y se ha hecho participe a la plantilla, como la mejor herramienta para oponerse a los planes empresariales.

También tenemos presente la presión de las empresas a la libertad sindical, teniendo como es el caso de Guardian Navarra en Tudela y que ha despedido a un delegado sindical, o el despido de todo el Comité de Empresa de ONENA de Villava. Ante esta situación solo cabe la movilización para parar los pies a empresarios sin escrúpulos.

Entre los temas sociales, tenemos el Pacto contra la Pobreza, firmado por diversas organizaciones sociales con todo el arco parlamentario y que supone importantes mejoras para los Países empobrecidos y los sectores desfavorecidos de nuestra sociedad, aunque será necesario un seguimiento permanente para que lo firmado no se quede en papel mojado.

En la cercanía de las elecciones generales, el contexto es de desaceleración económica e incertidumbre, como siempre las personas en una situación precaria serán las peor paradas. Desde ESK seguiremos exigiendo un trabajo permanente contra la precariedad laboral y por una protección social efectiva ante la sociedad del riesgo en la que vivimos.

SOBRE EL ACUERDO DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

El nuevo acuerdo de Concertación Social en Navarra nos trajo algunas curiosidades. Además de la gran concentración mayor de términos políticamente correctos, sorprendió la ausencia de quien tiene que poner los fondos, el Gobierno. Lo que no causó sorpresa fue ver quien juega el principal papel dinamizador, el jefe de los empresarios, siendo también el encargado de realizar las tareas más incómodas, como la crítica inmisericorde con quien no comulgue con su pensamiento.

Nafarroran esan dezakegu Konzertazio sozialaren ondorioak oso ahulak dira. Honen helburu nagusi bat, laneko kalitatea, ez da bete. Nahiz eta langabezia jeitsi, urte asko dira temporalitate maila altuak ditugu, ehuneko hogeitamar (30%) gerturatzten da, ehuneko hogeia baino (20%).

Helburuak sinatzen dira baina traturik ez. Adibidez, Nafar Gobernuak tratua izan beharko luke temporalitatea jeisteko sektore publikoan. Honek 6 sektore pribatuak baino 6 puntu gehiago ditu, ehuneko hogeitamahiru eta zazpi punturekin (33.7%).

Igoera ekonomikoa izan da, erpresentzat onuragarri izan dena, baina langileentzak ez da neurri berdinean gertatu.

Se les olvidó algo importante, decir cuanto costará este acuerdo a las arcas públicas. Así como en otras ocasiones se cumplía el mínimo de informar del presupuesto que gestionan estas tres entidades, en esta ocasión no se adelanta cuanto costarán las 9 áreas de trabajo más el nuevo Plan de Empleo. No estarían demás esos datos ya que los últimos acuerdos han supuesto unos grandes desembolsos: Sin contar los presupuestos de varios compromisos que emanaron del Pacto Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales del 95, solamente en los Planes de Empleo se han desembolsado las siguientes cantidades: I Plan, 1999-2.001: 47.000 millones de pesetas. II Plan, 2.002-04: 417,1 millones de euros (69.407,85 millones de pesetas). III Plan, 2.004-07: 431.6 millones de € (71.646 millones de pesetas). Prórroga para el 2.008, firmada días antes de elecciones forales: 143.9 millones de € (23.887,4 millones de pesetas). En menos de 10 años estamos hablando, solo en Planes de Empleo, de 211.941,25 millones de pesetas, unos 1.300 millones de €

Toda esta Concertación Social se basa en dos fundamentos, en nuestra opinión erróneos. El primer fundamento es la lógica de UGT, CC.OO. de apropiarse de todos los datos positivos de la macroeconomía, que dicen, se dan como consecuencia de sus acuerdos. Si seguimos esa lógica, lo equilibrado sería decir que si todo lo positivo es gracias a su influencia, también lo negativo es responsabilidad suya. Bajo esta lógica todos los empleos creados desde el 90, el crecimiento económico, el aumento del PIB, el descenso del paro...etcétera, es gracias a su responsabilidad. Entonces lo adecuado sería reconocer también que es de su responsabilidad la incertidumbre económica y desaceleración creciente, y los más de 13.000 accidentes laborales del último año, y los 20-30 muertos por accidente laboral que se dan en los últimos años, y las altas tasas de temporalidad, y la pérdida de peso de los salarios en contraste con el aumento espectacular de los beneficios de las empresas, y la discriminación de la mujer en el empleo, y el incumplimiento del Protocolo de Kyoto, y la explotación de muchas personas inmigrantes y un largo etcétera de penalidades que se dan en el mundo laboral y social.

Como es normal en ESK pensamos que todos estos puntos negativos no son culpa directa de UGT y CC.OO. (aunque puedan tener una parte de responsabilidad en alguno de ellos). Con el mismo razonamiento creemos que los datos positivos de la macroeconomía no son responsabilidad directa de UGT, CC.OO. (ya que su incidencia real es muy limitada), y tienen mucho más que ver con ciclos económicos alcistas a nivel internacional entre otras causas complejas.

El segundo fundamento erróneo es la lógica de la Cogestión Igualitaria entre sindicatos y patronales. En nuestra opinión los firmantes parecen vivir en una realidad distinta, se intenta hacer ver que estamos en un momento en el que se cumplen acuerdos entre dos fuerzas equilibradas (sindicatos ante poderes económicos y poderes políticos). Cuando la realidad nos dice que las actuales políticas económicas neo-liberales buscan el beneficio máximo de las empresas, intentando suprimir todo tipo de reglas y normas, teniendo menos en cuenta el reparto de los beneficios también para las planillas de las empresas.

Ahora mismo se da una Concertación Social débil en un ambiente de paz social. Modelo muy diferente al de Concertación Social fuerte basado en la capacidad de movilización de los sindicatos sin negociar contrapartidas negativas para la población trabajadora como vimos como máximo exponente en la Huelga General del 88.

Entonces, si los resultados de la Concertación son tan limitados, ¿Por qué se da? Quizás entren en juego otros motivos, como los intereses de las propias estructuras de los sindicatos mayoritarios.

Mirando a Navarra podemos decir que los resultados de la Concertación Social son muy débiles. Uno de los principales objetivos, el de la calidad del empleo, no se cumple; aunque ha descendido el desempleo tenemos desde hace muchos años unos niveles de temporalidad que se acercan más al 30% que al 20%, con unos datos de siniestralidad que no terminan de descender notablemente.

Se firman objetivos pero no se firman compro-

misos. Por ejemplo el compromiso que debería tener el Gobierno de Navarra en reducir algo de su entera competencia como es la temporalidad en el sector publico, que está en un 33,7%, 6 puntos por encima de la del sector privado. Muy lejos del 12% prometido en el 99 en la firma del I Plan de Empleo..

Ciertamente se ha dado un enorme crecimiento económico, que sin duda ha redundado en beneficio de las empresas, pero que a la gente trabajadora no ha repercutido, ni de lejos, en el mismo nivel.

En Navarra se han pasado todas las líneas rojas en materia de subvención a estos acuerdos. El Gobierno deja de ser el principal dinamizador y se otorgan a otras entidades privadas unas cifras astronómicas, para que al final se den unas tasas parecidas, o peores, de temporalidad y desempleo en comparación con otras CC.AA. vecinas. CAPV 28,4% y 5,73%; Rioja 26% y 5,63%; Aragón 27,4% y 5,09%. A nivel estatal la temporalidad está en el 30,9% y el paro en el 8,6%. Datos INE, EPA IV 2.007.

Como venimos repitiendo desde ESK, se generan además efectos perversos como la imposibilidad de tener un debate sosegado y sereno sobre la eficacia de estos acuerdos; a la crispación política Navarra se le suma lo imposible que es discutir entre sindicatos estas materias, ya que del objeto en discusión depende una parte importante de financiación de algunos sindicatos. Lo peor de todo es ver quien sale más beneficiado de todo esto, que ni es la población trabajadora Navarra, ni la imagen del sindicalismo; al contrario ganan los poderes económicos forales, que van a seguir forrándose y encima se les quiere otorgar la imagen de ciudadanos ejemplares.

NAVARRA	2003-IV	2004-IV	2005-IV	2006-II	2006-IV	2007-IV
Población Activa.	272.200	280.700	299.300	297.000	301.300	303.500
Población Asalariada.	187.400	195.000	227.700	220.200	231.200	237.800
Indefinidos/as	144.300	148.400	160.300	151.400	164.100	172.600
Temporales	43.100	46.600	67.400	68.900	67.100	65.200
Tasa de temporalidad	23%	23,9%	29,6%	31,3%	29%	27,4%
Parados/as.	16.600	14.400	17.800	16.500	13.800	13.000
Tasa de paro	6,11%	5,14%	5,95%	5,55%	4,58%	4,27%
Total Paro más temporales.	59.700	61.000	85.200	85.400	80.900	78.200
% Precariedad Laboral*	29.11%	29,04%	35,55%	36,85%	33,58%	31,67%

**Suma de Tasa de paro y Tasa de Temporalidad. "La tasa de temporalidad se calcula sobre la Población Asalariada y la de paro sobre la población activa". Aunque ambas no son homogéneas, técnicamente su suma nos da una imagen del porcentaje de precariedad.*

fuentes: INE-EPA.

EL MERCADO LABORAL CRECE, PERO NO SU CALIDAD.

LAN MERKATUA IGOTZEN DA, BAINA BERE KALITATEA EZ

Azken urte hauetan, sozialisten mandatuan eta igoera ekonomikoan, ez da jeitsi temporalitate tasa. Horrela, bere osotasunean, lan egonkortasuna ez da hobetzen, menpekotasuna, segurtasunik ez eta lan merkatuaren zatikatzea mantentzen da. Botere empresarial mantentzen da, sindikal ordezkapena ahultzen den bitartean.



Al acabar esta legislatura es un buen momento para realizar un análisis sobre la calidad en el empleo. La propaganda institucional nos repite continuamente que ha mejorado; desde ESK pensamos que, visto los datos, no es cierto.

A nivel estatal el dato más positivo ha sido la creación de empleo, con casi tres millones de nuevos empleos, desde los 17,6 millones de ocupados en 2004 hasta los 20,4 millones actuales. Ese incremento de empleo asalariado se ha repartido proporcionalmente entre el indefinido -1,83 millones- y el temporal -0,67 millones-, es decir, reproduciendo la misma segmentación del mercado de trabajo anterior entre estables y temporales.

La herramienta oficial para mejorar el empleo fue la **Reforma Laboral "Acuerdo por el crecimiento económico y el empleo"**, firmado por Gobierno, CC.OO, UGT y Patronal, puesto en marcha en julio de 2006 con un "plan de choque" contra la temporalidad. Después de un año y medio de aplicación, **no ha permitido avanzar mucho en su objetivo oficial de aumentar la estabilidad del empleo**. Si se comparan los datos de la EPA 2006/2º trimestre con los de EPA 2007/4º trimestre tenemos un pequeño descenso del volumen de temporalidad (5,54 millones frente a 5,21 millones) y un aumento del desempleo (1,83 millones frente a 1,92 millones). La tasa de temporalidad ha disminuido ligeramente (34,38% frente al 30,9%) y la tasa de desempleo ha subido ligeramente (8,53% frente a 8,6%).

Sin embargo, **si evaluamos los datos de toda esta legislatura desde marzo de 2004**, comparando los datos de la EPA 2004/1º trimestre con los de EPA 2007/4º, tenemos las siguientes conclusiones. La tasa de temporalidad solo se ha reducido en 0,7 puntos y aumenta su cantidad pasando de 4,55 millones a 5,22 millones de temporales (0,67 millones más).

Por otra parte la temporalidad juvenil (16 a 29 años) sigue siendo altísima con un 50,53 % y la temporalidad de las mujeres 32,7% sigue siendo superior a la de los hombres 29,6%.

Los cambios más significativos durante la legislatura han sido:

1. Aumento de la Tasa de Temporalidad desde su comienzo, en casi tres puntos, el máximo fue el 34,59% en el 3º trimestre de 2006-, y por otro lado, su disminución reflejada en el primer trimestre del año 2007 -fruto del plan de choque de subvenciones- en casi dos puntos. Posteriormente, durante el año 2007 (31,95%, 31,85%, 31,94% y 30,90%), ha permanecido invariable, igual de como estaba al principio de la legislatura. Se ve

claramente como los empresarios ante el proceso de negociación de la reforma laboral, ralentizaron la contratación indefinida y ampliaron algo más la contratación temporal para, tras su aprobación, recoger las subvenciones derivadas de la conversión de temporales a indefinidos nuevos. Con ello se volvía a un porcentaje similar de temporalidad al del punto de partida, en el año 2004.

Estaríamos lejos de su reducción al 26% anunciado, a pesar de que era un objetivo poco ambicioso. Claramente supone un fracaso de la Reforma aprobada en lo que respecta a su objetivo central.

2. **La Tasa de desempleo**, ha descendido 3 puntos desde el primer trimestre de 2.004, desde el 11,5%, hasta el 8,6% actual. El **paro juvenil** se encuentra en el 17,6%. **La tasa de paro femenina 11%**, sigue estando muy por encima de la masculina 6,83%. **Los 3,3 millones de población activa extranjera tienen un 12,37% de paro y una temporalidad en torno al 70%**, lo que, en una situación de ralentización económica les hace muy vulnerables.

Contando sólo los indicadores de paro y temporalidad, vemos que, **la Precariedad Laboral desciende muy ligeramente en porcentaje pero se mantiene y aumenta el grueso de la misma en cantidad, con 7,14 millones de personas paradas o temporales; 312.000 personas más en paro o temporalidad que hace cuatro años.** En el caso de **jóvenes afecta a cerca del 70% y en el de inmigrantes a más del 80%**. A estos datos habría que sumar un porcentaje alto de los 3,6 millo-

nes de autónomos que, como se sabe, son en realidad "falsos autónomos".

En definitiva, estos años de mandato socialista y crecimiento económico no se han aprovechado para reducir el alto volumen y las altas tasas de temporalidad. Por tanto, en su conjunto, no mejora significativamente la estabilidad del empleo, se mantiene la subordinación, inseguridad y fragmentación del mercado de trabajo, y se consolida el fuerte poder empresarial y la debilidad de la representación sindical. La estrategia gubernamental, con ese acuerdo y el tipo de medidas adoptadas, no está sirviendo para superar la precariedad laboral. Aunque sí vale para otros objetivos asociados con la misma: incentivos a las empresas, rotación en la contratación, garantía de flexibilidad laboral, generación de expectativas falsas en la acción institucional y consolidación de la paz social.

En Navarra el balance es similar, no se mejora la calidad del mercado de trabajo. El desempleo se ha reducido estos cuatro años del 6,11% al 4,27%; afectando a 3.600 personas menos. La tasa de temporalidad por el contrario ha subido del 23% al 27,4%, afectando a 22.100 personas más que hace cuatro años. Aumenta de la población Activa, Ocupada y Asalariada, pero también aumenta a la par la población Precaria, manteniéndose la segmentación del mercado anterior entre estables y temporales; creciendo el porcentaje de personas en situación precaria y su número, con 18.500 personas paradas o temporales más, sin contar con el gran porcentaje de los 52.800 autónomos que en realidad son "falsos autónomos".

ESPAÑA. En miles	2003-IV trimestre	2004-I trimestre	2004-IV trimestre	2005-II trimestre	2005-IV trimestre	2006-II trimestre	2006-IV trimestre	2007-II trimestre	2007-IV trimestre
Población Activa	19.811,7	19.887,5	20.447,5	20.839,6	21.155,5	21.530,1	21.812,4	22.127,3	22.404,5
Población Asalariada.	14.374,6	14.375,4	15.022,4	15.440,1	15.841,6	16.111,5	16.466,2	16.779,4	16.876,5
Indefinidos/as.	9.765,8	9.828,0	10.073,7	10.305,3	10.491,3	10.570,7	10.897,4	11.435,5	11.658,2
Temporales	4.608,8	4.547,4	4.948,7	5.134,8	5.350,4	5.540,8	5.568,7	5.343,9	5.218,4
Tasa temporalidad	32,06%	31,60%	32,90%	33,3%	32,00%	34,40%	33,80%	31,8%	30,90%
Población Parada	2.226,0	2.287,2	2.159,4	1.944,7	1.841,3	1.837,0	1.810,6	1.760,0	1.927,6
Tasa de paro	11,37%	11,50%	10,56%	9,33%	8,70%	8,53%	8,30%	7,95%	8,60%
Total Precariedad: Desempleo+Tempor.	6.834,8	6.834,6	7.108,1	7.079,5	7.191,7	7.377,8	7.379,3	7.103,9	7.146,0
% Precariedad Laboral*	43,43%	43,10%	43,46%	42,63%	40,70%	42,93%	42,10%	39,75%	39,50%

fuelle: INE-EPA.

**Suma de Tasa de paro y Tasa de Temporalidad. "La tasa de temporalidad se calcula sobre la Población Asalariada y la de paro sobre la población activa". Aunque ambas no son homogéneas, técnicamente su suma nos da una imagen del porcentaje de precariedad.*

Nuestra acción sindical

● ● FRENO A LA EXTERNALIZACION EN KOXKA

De éxito sindical se puede denominar el resultado de la huelga realizada el 21 de enero en KOXKA. El motivo fue pelear contra la externalización de una sección de la empresa que afectaba a 15 personas. Tras el anuncio de la empresa, la mayoría del comité (CC.OO., LAB, ESK y ELA, solo UGT se opuso), presentó la propuesta de movilizaciones ante la asamblea de la plantilla, aceptando la mayoría dichas movilizaciones.

La huelga fue respaldada por la gran mayoría de la plantilla, lo que hizo que la empresa retirara su propuesta el mismo día de comienzo de los paros, comprometiéndose a presentar un plan industrial para marzo.

La respuesta sindical sin duda ha tenido mucho que ver con los planes de la multinacional en los últimos tiempos, con cierres de las factorías de Huesca y Alcalá de Henares, y una situación de incertidumbre sobre el futuro de la planta de Landaben. Esta pelea supone un ejemplo de oposición a una práctica empresarial muy extendida, que precariza las condiciones de empleo y fractura a las plantillas con el objetivo oficial de la reducción de costos.



● ● 850 X 1.

ÉXITO EN KYB - ORORBIA

En vísperas de la visita de los responsables de la multinacional japonesa a la planta de Ororbía, para aprobar, o no, inversiones futuras, y con la previsible exigencia de pérdida de derechos laborales como contrapartida de las posibles inversiones, coincidiendo con el inicio de la negociación del Convenio Colectivo, la dirección despidió a un trabajador con la excusa de haber acumulado muchas bajas por su estado de salud laboral. Hay que recordar el dato de que el absentismo por este motivo en la planta es del 17%, lo que da el nivel de salud laboral y prevención existente.

En ese contexto el Comité (UGT, LAB, independientes, CC.OO. y ESK), propuso una respuesta contundente a la agresión empresarial. La huelga Indefinida. Tras un día y medio de huelga respaldada la mayoría de 850 personas, se consiguió la readmisión del despedido, además de compromisos por ambas partes de un estudio que valore los altos índices de absentismo así como las causas que lo puedan provocar.

La respuesta deja buen sabor al saber que vienen meses complicados. Es necesario resaltar además el clima de colaboración sindical logrado, que hizo posible la readmisión del trabajador y el afrontar en una mejor condición la negociación del convenio.



HITZARMEN GAZI-GOZOA

BSH ESKIROTZEN

2007ko urtarrilean hitzarmenaren negoziazioa hasi zelarik, gehien-
go sindikalak motibazio eskasa zuen. Lehenagoko hitzarmen bat-
zuk gehiengo sindikalak (CCOO, UGT, ATISS) zehaztu zituen,
negoziatio-mahaia alde batera utzita, baina oraingoan sindikatu
guztiek konpromisoa hartu zuten batzordearen mahaiaren ezkutuan
ezer ez negoziatzeko. Zailtasunak zailtasun, plataforma bateratua
erdietsi genuen 2007ko martxoan, honako ardatz hauen inguruan:
hobekuntza ekonomikoak, behin-behinekotasuna eta azpikontrata-
zioa murriztea lanpostu finko gehiago sortzeko, astelehenetik ostira-
lerako lan asteari eustea eta giro (beroa) nahiz lan aldetik kondi-
zioak hobetzeko.

Uda joan zen eta ez genuen aurrera egiten. Zuzendaritzarengan
ez genuen antzematen sindikatuen planteamenduak aintzat hart-
zeko jarrerarik. Enpresak etekin handiak baditu ere, KPI baino
altuagoko soldata igoera jarduera areagotzearekin lotuta nahi
zuen, lanpostu finko gehiago lanaldiaren malgutasun handiagoari
lotua, eta aurreko hitzarmenari murrizketa handi samarrak egin
nahi zizkion (larunbatetan aritzea lanean, norberaren egunak kent-
zea, jarduera areagotzea...)

Urriari ikusi zen presio neurriak hartu behar zirela (ESKtik uda
aurretik planteatu ziren), elkarretaratzeak, egunen batean kamioiei
sarrera eragozteak, lanuzte partzialak eta batzarrak azaroan.
Ekintza hauek bozketara eraman ziren eta ia langile guztiek onetsi
zituzten. Ondorioz, bai elkarretaratzeak bai lanuzteak eredu-
garriak izan ziren, parte-hartze handiz eginak, bai langile finkoen aldetik
bai aldi baterako aldetik.

Baina lanuzteak amaitu orduko, enpresak
UGT-CCOO eta ATISS deitu zituen bilt-
zera eta horiek, batzordean gehien-
goa izanik, batasuna eta Batzorde osoak har-
tutako akordioak hautsi eta
Hitzarmenaren puntu nagusien inguruan
aurre-akordioa lotu zuten (soldata handit-
zea, enplegua, lanaldia, erretiroak-errele-
bo kontratuak)..

Aurreakordio honek soldata gehitzea
ezartzen du KPI + %0,75; lantalde finkoari
37 langile gehitzea 754era iritsi arte, nahiz
ez den bermatzen abiapuntu gisa hitzar-
menean zehar, urrun geratzen delarik

Batzordeak eskatzen zituen gutxiene-
ko 800etatik; ez da mugarik jartzen
azpikontratazioari, errelebo-egileak
finko geratzen dira eta errelebo kontra-
tuak dituzten aurre-jubilatuak kondi-
zioak okertzen dira; lanaldia astelehe-
netik ostiralera mantentzen dea; 5
minutu gehiago lan egitea

Aurreakordioa berehala eraman zuten
bozketara, ESKk eta LABek ezezko
botoa proposatu genuen, eta baiezkoa
atera zen alde txiki batez, batez ere
plantan. Ezezko botorako arrazoiak,
edukiak ez ezik, azkenean CCOO,
UGTk eta ATISSek batasuna haustea
ere izan zen.

Alderdi onak: plataforma egiterakoan
lortutako lankidetzak, langileen erant-
zun eredu-erria mobilizazioetan eta
euren parte-hartzea. Esperientzia bai-
korra, erantzunak ematea batera erra-
za ez den garai honetan.

Hura onartu eta bi hilabete igaro dire-
larik, erredakzioa egin gabe dago.
ESKkook ari gara eskatzen negoziatio
mahaia biltzeko eta adostutako edu-



EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SKF-TUDELA

La Dirección presentó el pasado Octubre el inicio de tramitación de un Expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, afectando a una parte importante de la plantilla, dándose la circunstancia que esa parte de plantilla es la que más está sufriendo las condiciones precarias de exceso de manipulación y carga física.

En un principio la Dirección no mostró ningún interés por llegar a ningún acuerdo con el Comité (CCOO, UGT, ESK y ELA), obligando a este a la presentación de una demanda de Conflicto Colectivo en los tribunales. Además se adoptaron medidas de presión encaminadas a la no colaboración con la Dirección. A raíz de estos movimientos, la Dirección parece mostrar cierto interés por llegar a alcanzar un acuerdo con el Comité de Empresa.

La situación es la de forzar la negociación antes de final de febrero, fecha fijada para la celebración del Conflicto Colectivo, con la propuesta de asambleas de las y los trabajadores para la puesta en marcha de medidas de presión hasta que se llegue a un acuerdo digno.



SIN LIBERTAD SINDICAL HAY PRECARIEDAD LABORAL.

GUARDIAN - TUDELA.

Queremos denunciar un nuevo atropello a la libertad sindical en la empresa Guardian Navarra. Dicha multinacional despidió el pasado enero a un trabajador al que la sección sindical de ESK nombró delegado sindical en el mes de diciembre. El despido se produjo el mismo día que se notificó la elección del representante a la empresa, la empresa alegó "disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo" como motivo de despido, sin embargo en la misma carta de despido reconoce la improcedencia del mismo, poniendo a su disposición el importe de la indemnización.

Aunque hay motivos suficientes para declarar el despido nulo, entendemos la postura de este compañero de no querer volver a una empresa que se parece más a un cuartel que a un centro de trabajo normal.

Desde ESK consideramos este despido un ataque a la libertad sindical, como se recordará los tribunales ya confirmaron las presiones de esta empresa a trabajadores para desistir de ir en la listas electorales de ESK en el año 2.006.

Desde ESK denunciaremos enérgicamente esta nueva vulneración de derechos laborales y sindicales básicos. Guardian Navarra vuelve a aparecer como la empresa con peores relaciones laborales de toda Navarra.

También denunciaremos el comportamiento de la Candidatura Independiente por su enorme insolidaridad con este despido (del que se ha despreocupado totalmente en el Comité de Empresa) y su colaboración de facto con la empresa en la persecución tanto de trabajadores que se muestran críticos con la empresa como del único sindicato presente en la planta.



DENUNCIAS CONTRA ANUNCIOS QUE DISCRIMINAN A LA MUJER EN EL ACCESO AL TRABAJO

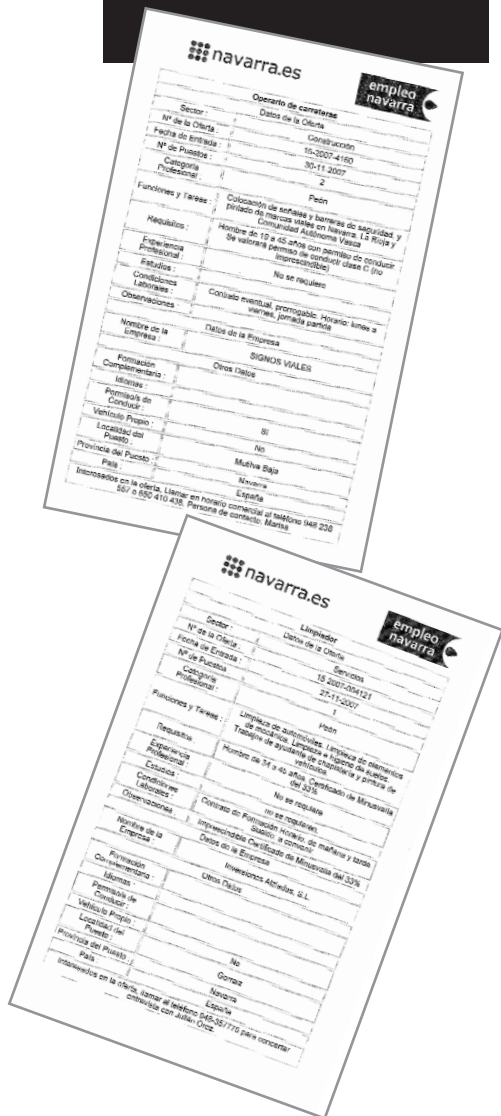
ESK denunció al Gobierno de Navarra y a la Asociación de Empresarios de La Ribera al comprobar que en sus páginas Web, en las secciones dedicadas a bolsa de empleo varias ofertas discriminaban a las mujeres en materia de acceso al empleo, exigiendo como requisito para ser contratada el ser hombre.

Este requisito es ilegal, incumpliendo la Constitución, las normas internacionales de la OIT, las normas de derecho comunitario, el Estatuto de los Trabajadores y la reciente Ley Orgánica de Igualdad.

Por todo ello ESK presentó denuncia ante el Gobierno Navarro y varias empresas en diciembre ante Inspección de Trabajo, ya que el 8% de las ofertas de empleo eran discriminatorias. Al día siguiente el Gobierno retiró esas ofertas de la Web. En enero también se denunció a la Asociación de Empresarios de la Ribera por el mismo motivo, al contener su Web un 22% de ofertas discriminatorias.

Desde ESK volvemos a incidir en la necesidad de concienciación en favor de la Igualdad de Género, tanto en las Administraciones Públicas como en el mundo empresarial. No solo valen las campañas de imagen de las administraciones ni tampoco la responsabilidad social de las empresas, hace falta acciones positivas claras.

Nuestra acción social



POBREZIA ZERO NAFARROAKO HITZARMENAREN SINAKETA

Milurtekoaren Garapenerako Helburuak 2000 urtean onartu zituzten Nazio Batuek eta 189 herrialdek sinatu zituzten, Planetan pobrezia murrizteko helburuaz. 2002ko lehenbiziko balantzeek konpromiso horiek ez zirela betetzen adierazi zuten. 2005ean, ez-betetze maila oso altua izaten segitzen zuela ikusirik, "Pobrezia Zero Kanpaina" abiatu zen mundu osoan, helburu horiek betearazteko indarra egiteko.

Testuinguru honetan sortu zen Nafarroan Pobrezia Plataforma, gizarteko 6 sarek parte hartzen dutela bertan. Sare horien lana garatu egin da urte hauetan, eta Abenduaren 11n helburu handi bat bete zen, Pobrezia Zero Nafarroako Hitzarmena sinatu baitzuten Parlamentuko talde guztiek.

POBREZIA ZERO NAFARROAKO HITZARMENA

Pobrezia Zero Plataformak Nafarroako pobrezia zero hitzarmenerako proposamen bat landu zuen, konpromiso zehatzak hartuz, plataformarekin batera, Foru Parlamentuko alderdi guztiek parte hartzeko moduan eta akordio guztiak kontsentsuz lortzeko, 2015erainoko iraupenaz eta adostutakoa jarraipen-batzorde batek begira dezan.

Urte bateko lanaren ondorioz, abenduaren 11an sinatu zen Parlamentuan agiria, funtsezko edukia hiru ardatzen inguruan duena:

Garapenerako Laguntza Ofiziala:

Nafarroako Gobernuak Gobernu Zentralarekin hitzartuko du 2008rako eta 2012rako estatu mailan planteatu diren helburuetan izanen duen parte-hartzea (BPGren %0,50 eta %0,7), eta horretarako Nafarroako Gobernuak GLOrako bideratu beharko luke 2008an 22 milioi euro, eta 2012an 31aren bat milioi euro (2006an bideratutako 16 milioietatik haratago, Nafarroak GLOari ematen dion guztiaren % 25).

KANPO ZORRA: Kanpo Zorra kitzatzen nola parte hartu zehazteko formula, urtebeteko epean bilatzeko konpromisoa hartu zuten, eta aldiberean Nafarroako heritarrek Kanpo Zorraren berri izan dezaten sentsibilizazio eta heziketa lana sustatzekoa.

MERKATARITZA: Elkartasunezko ekonomia darabilten enpresen ekimenak sustatzea eta, lankidetzaz hitzarmenen bidez, finantziario tresna alternatiboak edota banku etikoak indartzea.

Erkidegoko hitzarmenak sinatu dira Errioxan, Kantabria eta Balearretan. Probintzia mailakoak Cuencan eta Guadalajaran. Udal mailakoak Tuteran, Toledo, Cuenca, Talavera, Ciudad Real, Puertollano, Zaragoza, Logroño eta Tolosan.

Eta oihartzun handiagoz sinatu da Estatu mailako Hitzarmena, konpromiso garrantzitsuak jasotzen dituela, besteak beste 2012a baino lehen bermatzea Barne Produktu Gordinaren %0,7 Garapenerako Laguntza Ofizialera bideratzea, eta Garapen Eskaseneko Herrien Zor bialdetakoaren %100 kitzatzea.

Plataformatik balorazio ona egin dugu, lortutakoa konpromiso zehatzetan eta alderdi kuantitatiboan nahiz kualitatiboan jasotzen baita, eta hitzarmenaren aplikazioan lan egiteko. Tresnarik onena jarraipen batzordea modu formalean eratzea delako

Alderdi txarrik ere izan da, adibidez Nafarroak kanpo zorraren kitapenean izanen duen parte-hartzeko formula zehatzik. ez lortzea.

Orain lan egiteko unea da, hitzarmena maila eta norainoko guztietan bete dadin. Hitzarmen hau sinatzeak ikuspegi polita eskaintzen digu.



EL DEVENIR DEL SINDICALISMO Y LA CUESTIÓN JUVENIL

*Antonio Antón.
Editorial Talasa*

Este texto explica las dinámicas del sindicalismo en España y las dificultades de su relación con los jóvenes trabajadores, con sus condiciones laborales y mentalidades.

El libro, primero, expone el enfoque teórico para interpretar la acción sindical y las transformaciones del trabajo y de las identidades laborales. Segundo, analiza la influencia y los cambios estratégicos de los sindicatos desde la transición democrática y se explican sus principales políticas en los últimos años. Y tercero, señala la fragilidad de los vínculos entre gente joven y sindicatos, sus causas externas -la precariedad laboral- e internas -la segmentación de la acción sindical y la débil identificación juvenil-. Se trata de cómo abordar su acercamiento y la renovación de los sindicatos.

libro



RESISTENCIA

De Lucinda Torre. 2006. Asturias, año 1993.

Asturias, año 1993. Son despedidas 232 personas que trabajan en la metalurgia Duro Felguera. Lejos de aceptar un futuro de precariedad social y paro, su épica respuesta sorprendió a la sociedad. Es la historia de unos hombres y mujeres que no se rindieron nunca, rebeldes ante su destino, que lucharon más de 10 años para recuperar sus trabajos y evitaron que su empresa abandonara la región. Un relato de supervivencia y dignidad sobre la cultura obrera, que recoge el conflicto laboral más largo de la historia europea y reflexiona sobre las condiciones del capitalismo global en nuestras democracias y las razones para decir NO.

Premio del Público en el Festival de Cine de Créteil (Paris) 2007.

Premio del Público en el Festival Documenta de Madrid 2007.

película

NON AURKITZEN AHAL GAITUZU?

¿DONDE NOS PUEDES ENCONTRAR?

Pamplona. C/ Estafeta 61, 2º Dcha.
tlf.948220051.

Tudela, C/ Príncipe de Viana 3, 1º B.
tlf.948825857.

tudela@esk-sindikaturia.org
nafarroa@esk-sindikaturia.org

www.esk-sindikaturia.org

Iruñea, Estafeta 61, 2.a esk.
Tel. 948220051 tel.

Tutera, Principe de Viana 3, 1.a B
tel. 948825857

tudela@esk-sindikaturia.org
nafarroa@esk-sindikaturia.org

www.esk-sindikaturia.org