

# LOS EFECTOS DE LA CRISIS

- EDITORIAL.....	2
- INFORME: RASTRO DE LA CRISIS.....	4
- NUESTRAS ACCIÓN SINDICAL:	
BALANCE SITUACIÓN EMPRESAS	
PIHER NACESA.....	8
STOROPACK.....	8
KYBSE.....	10
INASA.....	11
TRELLEBORG.....	12
KOXKA.....	14
SAPA.....	16
UCAR.....	16
LIMPIEZAS UNIVERSIDAD.....	17
IV PLAN DE EMPLEO.....	18
- NUESTRA ACCIÓN SOCIAL.....	19
- DEBATE SOBRE ESK EN NAVARRA.....	20
- LECTURA.....	21
- CINE: VALS CON BASIR.....	22



# ENTRE LA RABIA Y LA PERPLEJIDAD

## EDITORIALA

Así nos encontramos, en este momento, muchas personas que estamos sufriendo las consecuencias de este escándalo social, llamado crisis, que está repitiendo desde la a a la z ese nefasto guión en el que de nuevo son las clases populares quienes tenemos que cargar sobre nuestras espaldas las consecuencias de una situación que para nada hemos provocado.

Sentimos rabia al contemplar cómo las empresas se acogen a todo tipo de tretas para que una sumisa Administración apruebe los llamados EREs a través de los cuales pretenden endosar a las arcas públicas y a las economías obreras las bajadas de producción o la falta de pedidos que anuncian tener. Aunque es una verdad de las llamadas de "Perogrullo" no es menos necesario recordar con amargura que quienes han ganado en estos últimos tiempos tanto dinero, quienes han negado el papel del más mínimo control público sobre sus negocios, quienes se han pavoneado hasta la saciedad de la superioridad de su mercado y de sus reglas, vengan ahora a suplicar el favor de los poderes públicos, pidiendo a gritos apoyos para salvar sus balances. Y no solamente se les concede todo lo que piden sino que además hacen de su capa un sayo a la hora de gestionar esos llamados EREs, incumpliendo en muchas ocasiones la legalidad en claras actuaciones de fraude de Ley. Mientras la Administración no existe o está desaparecida....

Sentimos rabia al comprobar cómo muchos y muchas trabajadoras de pequeñas empresas están siendo despedidas sin el más mínimo amparo o protección, al alimón de

una situación en la que si algo está meridianamente claro es que este sistema rezuma injusticia e insolidaridad por todas partes y es muy larga la lista de damnificados, incluidos sectores del mundo empresarial. Las consecuencias de esa terrible fractura del tejido productivo en el que junto a las empresas han proliferado toda clase de contrata y subcontratas están siendo demoledoras para las y los trabajadores que antes se vieron obligadas a sufrir peores condiciones laborales y hoy se ven expulsados del mercado de trabajo sin las mínimas coberturas. Ni que decir tiene que los sectores más vulnerables, léase mujeres, jóvenes e inmigrantes, se llevan la peor parte de este descalabro social que en el caso de las personas inmigrantes puede llegar en unos meses a cotas alarmantes.

Las cifras del desempleo crecen hasta cifras impensables hace unos meses y los pronósticos no pueden ser peores en un horizonte que, en palabras del Nobel de economía Krugman, se presenta cargado de incertidumbre y pesimismo para la economía española. En el plano

# EN CRISIS

Más de 310.000  
eventuales a la calle

Más de 217.000 despidos  
improcedentes

Pérdida de derechos,  
flexibilidad...

...y además E.R.E.s

**Necesitamos  
solidaridad,  
unidad y  
movilización  
general**



internacional asistimos a una incapacidad de los diferentes gobiernos para poner orden en ese caos especulativo en el que está sumido el mundo de las finanzas: Hay miedo en sacar a la luz todos los desaguisados, hay miedo de ir a la raíz del problema y depurar las responsabilidades, hay verdadero pánico a la hora de poner en marcha medidas de control de unos bancos a los que se está dando dinero a espaldas pero pretenden seguir como si aquí no hubiera pasado nada. Esta es una de las razones que más perplejidad está generando entre la ciudadanía de a pié: El fracaso estrepitoso de este sistema no está encontrando golpes de timón suficientes para enderezar este barco en una dirección diferente.

No es el único sentimiento en el que se alimenta la perplejidad de mucha gente. No se entiende cómo ante la gravedad de la situación se

esté visualizando una clamorosa orfandad en cuanto a alternativas y respuestas globales se refiere por más que no sea evidente la dificultad y complejidad de un reto semejante. Preguntado hace unos días un dirigente sindical estatal en su visita a Pamplona sobre la conveniencia de organizar una movilización general respondía que no estaba claro contra quién habría que dirigirla. El problema no radica en elegir el blanco contra quien dirigir una movida social sino a favor de qué objetivos y de qué gente: Hay tantos damnificados para quienes exigir ayudas, tenemos tantas injusticias que denunciar, hay tantas solidaridades que pregonar, hay tantos valores alternativos que reivindicar, hay tanta rabia contenida....

Las respuestas que estamos viendo en muchas empresas tienen el mérito de demostrar que siguen existiendo energías para defender nuestros derechos pero tienen evidentes limitaciones respecto a su alcance y contenido. Y este es otro motivo que causa una gran perplejidad: La envergadura de este chandrío es tan enorme que se requiere mucha energía y movilización social para hacerle frente y, por si fuera poco, somos mucha gente la que pensamos que es la hora de cambiar de rumbo y poner en cuestión un modelo de desarrollo generador de tanta desigualdad, injusticia y destrucción del Planeta. Las alternativas de pisar el acelerador de la producción y el consumo no pueden seguir siendo el mejor camino por más que sea la solución que hoy pregona la mayoría. Es indispensable impulsar cambios profundos en la producción, en la cultura económica, en los valores...

En diferentes ámbitos de la vida social hoy hay mucha gente con estas mismas preocupaciones. Hay que tratar de sumar esfuerzos, los más unitarios posibles, en esta ingente tarea y en esa dirección vamos a trabajar apoyando cualquier idea de movilización social en el campo sindical, y en cualquier otro espacio que se nos brinde, y esta es la invitación que hacemos a todas y todos vosotros.

# INFORME RASTRO DE LA CRISIS

## LOS EFECTOS DE LA CRISIS



Concentración realizada por ESK y STEE-EILAS  
delante de la sede del Gobierno  
el pasado 16 de enero

Los datos oficiales nos muestran un mundo laboral en crisis. Estos datos corroboran lo que venimos observando y sufriendo en estos últimos meses: un rápido deterioro del mercado laboral en este pasado otoño-invierno.

En Navarra, en un solo año, se ha duplicado la tasa de Paro y ha disminuido por primera vez desde 1993 la Población Ocupada (en cifras totales). Si continua la tendencia actual fácilmente se podrán alcanzar las 40.000 personas desempleadas.

La mayor parte del empleo destruido afectó a la gran bolsa de temporalidad, bajando en un año 4 puntos, aunque sigue situándose en unas cifras escandalosas.

A nivel estatal, la tasa de desempleo subió en un solo año 5 puntos, superando ampliamente los 3 millones de personas, cifra que puede superar fácilmente los 4 millones al final de 2009.

La temporalidad baja tres puntos en un año, siguiendo en cifras insultantes (27.9%).

Con estos datos España es el campeón europeo, tanto en aumento del paro en un solo año, como en tasa de paro (seguido de Letonia con un 10,4%), como en tasa de temporalidad.

**BANKETXE BAT  
BABESTU**  
hipotekak zurekin betiko

**Nola lagundu:**

- Lansariak izozten
- Erregulazio espedienteak onartzen
- Behin-behinekotasuna eta malgutasuna bultzatzen
- Gastu soziala murrizten
- Etorकिनak, zeln emakume ala gazteen diskriminazioa areagotzen

**Jadanik elkarrekin lanegin eta lagundu dute**

- EEBko Erreserba Federala
- Nazarteko Moneta Fondoa
- Europako Banku Zentralea
- Mota guztietako gobernuak
- G-8, G-20, G...
- Santander Banketxea, BBVA, City Group...
- City Group...

Etorkizuna esku izateko, zator gurera

**MUGARIK GABEKO BANKEROAK**

esk STEE-EILAS

¡ E.E.E.a GOBERNU-  
HONENTZAT ! esk

DATOS ESTATALES	Poblac. Activa. en miles	Tasa Actividad %	Poblac. Ocupada. en miles	Tasa Ocupación %	Tasa de Paro %	Total parad@s. en miles	Paro Femenino %	Temporalidad %
2008	23.064,70	60,13%	19.856,80	51,77	13,91	3.207,90	15,14	27,90
2007	22.404,50	59,12	20.476,90	54,03	8,60	1.927,60	11,00	30,90
2006	21.812,40	58,58	20.001,80	53,72	7,95	1.810,60	11,36	33,80
2005	21.155,50	57,72	19.314,30	52,70	8,70	1.841,30	11,61	33,80
2004	20.447,50	56,74	18.288,10	50,75	10,56	2.159,40	14,55	30,60
2003	19.811,70	55,91	17.559,70	49,56	11,30	2.252,10	15,60	30,60
2002	19.037,20	54,63	16.825,40	48,29	11,62	2.211,80	16,22	31,70
2001	18.292,00	53,41	16.348,20	47,74	10,63	1.943,80	15,25	32,24
2000	18.227,80	53,98	15.782,30	46,74	13,42	2.445,00	19,68	32,05
1999	17.639,10	52,95	14.959,80	49,90	15,19	2.679,30	22,31	32,71
1998	17.219,80	52,21	14.122,00	42,81	17,99	3.097,80	26,56	32,61

Población activa = población en edad y condiciones de estar empleada.

Población ocupada = la parte de la población activa que esta empleada

DATOS NAVARRA	Poblac. Activa	Tasa Actividad	Poblac. Ocupada	Tasa Ocupación	Tasa de Paro	Total parad@s	Paro Femenino	Temporalidad
2008	309,00	60,65	283,90	55,73	8,12	25,1	9,53	23,40
2007	303,50	60,31	290,60	57,74	4,27	13	4,78	27,40
2006	301,30	60,77	287,50	57,98	4,58	13,8	7,69	29,00
2005	299,30	61,05	281,50	57,42	5,95	17,8	7,43	29,60
2004	280,70	57,94	266,30	54,96	5,14	14,4	6,81	28,80
2003	272,20	56,88	255,60	53,40	6,11	16,6	8,25	22,50
2002	263,20	55,72	249,00	52,71	5,71	14,2	8,38	26,90
2001	258,10	55,32	246,20	52,76	4,66	12	7,05	26,20
2000	260,40	56,24	245,70	53,07	5,64	14,7	9,96	26,80
1999	246,20	53,69	229,00	49,95	6,96	17,1	12,47	25,10
1998	242,70	53,44	216,70	47,71	10,72	26	19,43	

Datos: INE, Encuesta de Población Activa. Datos final de cada año.

# INFORME RASTRO DE LA CRISIS

## EL ABUSO DE LOS ERES

*Fuentes: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Boletín de Estadísticas Laborales. Datos de Regulación de Empleo sobre Expedientes terminados y trabajadores afectados cada año.*

Aunque no es la principal fuente de destrucción de empleo, vemos de interés analizar qué está pasando con el uso abusivo e interesado de los Expedientes de Regulación de Empleo (de extinción de contratos, suspensión y reducción de jornada).

El detallado análisis de los datos oficiales nos lleva a confirmar la hipótesis de que se da un uso abusivo por parte de muchas empresas. Uso abusivo acompañado por una actitud pro-empresa, tanto del Gobierno Navarro (UPN y CDN) como del Gobierno Estatal (PSOE), que supone de facto una de las principales armas empresariales a la hora de presionar a la parte social en los conflictos. La parte social estamos afrontando todo un chaparrón de EREs, teniendo que negociar con la certeza de que el Gobierno Navarro (y el central) aceptan prácticamente el 100% de los presentados, lo cual supone tener que negociar a la baja y tener que lograr un acuerdo que mejore los mínimos legales casi a cualquier precio. Este hecho está animando a este empresariado, ya de por sí poco comprometido a largo plazo con sus plantillas, a utilizar la coyuntura general para recortar más su personal, aumentar la carga de trabajo futura a las

ESPAÑA	EREs presentados	EREs autorizados	Contratos Extinguidos	Contratos suspendidos	Contratos Jorn. Reducidas	Personas afectas por EREs autorizados.
1998-2008	51.298	47.462	371.224	499.833	14.793	885.850
2008	6.796	6.227	40.436	104.365	2.675	147.476
2007	4.020	3.794	25.742	32.433	226	58.401
2006	3.755	3.481	27.169	24.626	157	51.952
2005	4.354	3.977	34.911	36.802	850	72.563
2004	4.801	4.405	31.169	28.582	525	60.276
2003	4.698	4.329	42.960	38.513	2.008	83.481
2002	4.819	4.474	39.975	30.400	1.268	71.643
2001	4.884	4.581	37.778	83.795	771	122.344
2000	4.380	4.089	29.717	29.326	1.282	60.325
1999	4.412	4.086	25.651	49.464	2.552	77.667
1998	4.379	4.019	35.716	41.527	2.479	79.722

plantillas que pervivan, y flexibilizar más si cabe las condiciones laborales.

Los datos nos indican el abuso que están sufriendo miles de personas trabajadoras a las que se les recortan derechos vía EREs:

A nivel estatal, en los últimos 10 años se han presentado más de 51.000 EREs, siendo autorizados el 92.5%, no autorizados el 3,6% y desistidos el 3,9%. Los EREs autorizados han afectado a 900.000 personas: 371.000 extinciones de empleo; 500.000 suspensiones de contratos y 15.000 reducciones de jornada.

En el último año los EREs presentados aumentaron un 80%, afectando a 100.000 personas más, sobre todo vía EREs de suspensión de contrato.

A nivel foral, en diez años se han autorizado 1.107 EREs, afectando a 40.000 personas: 8.363 extinciones de empleo y

31.096 suspensiones de contratos. La vía de reducción de jornada no se ha utilizado en Navarra según los datos del Ministerio. En 2.008 se han duplicado los EREs autorizados, triplicando a las personas afectadas (en un 88% vía EREs de suspensión de jornada)

Desde ESK creemos que no se está mirando con lupa todo el procedimiento que marca la ley (Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 43/1996 del 19 de enero). Se autorizan EREs a empresas con beneficios, empresas que obligan a realizar horas extras en el mismo año que presentan la solicitud de EREs, EREs de despidos sin Planes de Acompañamiento Social serios, sin causas organizativas, técnicas y económicas fiables...etc. En definitiva una herramienta legal que aprovechan al máximo las empresas para endurecer más las condiciones laborales, afrontar despidos más baratos y afrontar periodos de incertidumbre a costa de las prestaciones de desempleo de sus plantillas y las arcas públicas.

Así mismo vemos con preocupación las declaraciones de la UGT Navarra que aseguraba el pasado día 9 de enero que le constaba que el Gobierno Navarro estaba llevando a cabo su labor de control con "celo y eficacia". Unas declaraciones muy alejadas del sentir de la mayoría de las personas afectadas por los EREs en todos estos años.

NAFARROA	EREs autorizados	Contratos extinguidos	Contratos suspendidos	Personas afectadas
1998-2008	1.107	8.363	31.096	39.652
2008	204	1.073	7.963	9.036
2007	102	909	2.396	3.305
2006	92	689	1.573	2.262
2005	109	605	2.595	3.200
2004	138	996	4.102	5.098
2003	108	838	3.098	3.936
2002	77	508	716	1.224
2001	79	879	1.670	2.549
2000	66	905	1.238	2.143
1999	56	552	3.969	4.521
1998	76	602	1.776	2.378

# Nuestra acción sindical

Balance situación de empresas

## ¿QUÉ ESTA PASANDO EN PIHER NACESA DE TUDELA?

Nuestra empresa centra su actividad en la electrónica. Fabrica productos dirigidos a dos sectores: 1/3 parte al mercado del automóvil y las 2/3 partes restantes a la electrónica de consumo. Actualmente estamos trabajando 393 personas, (326 con regulación de empleo) y 67 prejubiladas con contratos de relevo excluidos del expediente.

Los dos sectores para los que trabajamos están dentro de la gran recesión en la que ha entrado el sistema capitalista (automóvil e inmobiliario). Pertenece a la multinacional Meggitt, con un claro proceso de expansión y crecimiento en todos los años anteriores, y que en la actualidad cotiza en bolsa y pertenece a fondos de inversiones de seguros.

Como consecuencia de la gran caída de pedidos sin pérdida por el momento de cuota de mercado, y de la introducción de nuevos modelos, que necesitan menos mano de obra, nos encontramos objetivamente en una situación que hace que tengamos una plantilla de mano de obra sobredimensionada, siendo necesario adecuarla a las necesidades de fabricación.

En Marzo del 2008 se ofreció por parte de la dirección: 33 bajas incentivadas y voluntarias con indemnizaciones pactadas, mediante la fórmula de despidos por causas objetivas. Después de todo esto, en Octubre de este mismo año, la dirección nos comunica que quieren poner en marcha un expediente de regulación de 28 días, para 326 personas durante los meses de noviembre a abril del 2009 (16 días en 2008 y 12 días en 2009).

Desde E.S.K. nos opusimos a este expediente, obteniendo un resultado digno a nuestro favor: de un censo de 326, votaron 264: A favor del expe-

## UHARTEKO SOTOROPACKen KRISIAK AURRERA DARRAI

Urte amaieran enpresak aurkeztutako EREaren ondorioz, 23 eguneko greba eta hamaika mobilizazio egin ondoren, 74 langiletatik 21 lagun kaleratu zituzten, eta Lan Kontseilariak ontzat eman zuen enpresak eskatzen zuen moduan, legeak ezartzen duen gisa, gehienez urtebetez 20 eguneko kalte-ordaina emanda.

Hala ere, enpresa batzordetik argudio gisa erabilitako arazoak ez dira oraindik konpondu; ia kaleratze guztiak zuzeneko lan-eskua izan ziren, eta enpresak berdin pairatzen ditu deskapitalizazioa eta kudeaketa txarra.

Gauzak horrela direla, aldi baterako EREa aurkeztu du enpresak 66 egunerako, urte amaiera bitartean, barnean sartzen dituela plantilla osoa eta soldataren eta oporren %80. Langile gehienek onartu egin dute neurri hau.



Aurreikus zitekeen moduan, zuzeneko lan-eskuko langileen lana handitu egin da nabarmen, egoneza areagotuz, lehendik ere egoneza eragiten baizuen etorkizuna beltz eta kolokan ikusteak, nazioz gaindiko enpresak ez baitu besterik eskaintzen. Hau guzti hau gutxi baltiz, aurrerantzean ere kaleratze gehiago izateko mehatxua hor dugu. Azken buruan, hona hemen beste enpresa bat, krisiak eragindako giroaren babesean, bere kudeaketa ezin okerragoa ezkutatu eta, inongo lotsarik gabe, bere asmoak ezartzen ari dena.

**STOROPACKeko ESK**

diente 198, en contra 57, y 9 blancos.... Nuestra alternativa consistió en pedir lo siguiente: para paliar la situación en la que nos encontramos ahora, que hagan un Plan de Jubilaciones, y de bajas voluntarias incentivadas y que a él se puedan apuntar las personas que lo deseen. Es decir, en vez de pedirnos el dinero a nosotros con la aportación de nuestro paro, que lo ponga Meggitt. Dada la edad media de la plantilla, no cabía duda de que es algo que sería aceptado por muchas personas.

El pasado febrero la Empresa nos vuelve a proponer otro expediente de regulación, de 42 días para el año 2009 y además llevar a cabo un pacto colectivo extraordinario, mediante el que se reduciría el 20% el tiempo de trabajo y salario para toda la plantilla en este año (36 días), además despidos objetivos de 30 personas, y continuar con la política de jubilaciones parciales y contratos de relevo por el tiempo de jubilación.

Después de numerosas reuniones con la dirección por parte del Comité (5 delegados de E.S.K., 5 de U.G.T. y 3 independientes) y de varias asambleas se llegó a un preacuerdo con la Empresa, con el siguiente contenido:

- Realizar hasta 60 bajas voluntarias con unas indemnizaciones de 30 días de salario por año de antigüedad con un máximo de tres anualidades ó 75.000 €.
- Proceder a una congelación salarial para toda la plantilla de NACESA, desde el 1 de Enero de 2009 a 31 de Diciembre de 2010.
- Solicitar un Expediente de Regulación Temporal por un periodo inicial de 65 días, que se ajustará en función de las bajas efectivas y de los niveles finales de facturación, que se aplicaría de la siguiente manera: los 18 primeros días sin complementar, para el resto de los días complementar la prestación por desempleo hasta alcanzar el 80% (retribución del convenio, pagas extras y vacaciones); además de mantener íntegra la antigüedad.

Una vez explicado el preacuerdo, y efectuada la votación en asamblea, se aprobó con 184 votos a favor, 84 en contra y 13 entre nulos y blancos.

En el caso de que la situación de mercado se recuperara, se ajustarían en primer lugar los días de ERE no compensables. Así mismo la empresa no acometerá despidos forzosos en el caso de que las necesidades de fabricación y facturación se mantengan en los niveles para los que ha sido diseñado este Plan.

Desde E.S.K. hemos explicado y argumentado nuestra postura en Asambleas, y aún a riesgo de podernos equivocar, consideramos que ese acuerdo era lo más conveniente. Hemos priorizado que el excedente de puestos de trabajo se lleve a cabo mediante bajas voluntarias, y por el momento, hemos evitado medidas más traumáticas y despidos involuntarios. Aunque nuestra postura no ha sido fácil de comprender para algunos/as, queremos exponer las razones:

- Debemos tener presente que MEGGITT, está formado por capital dedicado a comprar y vender empresas de producción, con el único objetivo de conseguir grandes beneficios en bolsa, y ahora su situación es mala. Sus acciones valen ahora aproximadamente un 60% menos que hace un año.
- La falta de trabajo es evidente, pues tenemos la cartera de pedidos un 50% más baja. Este tipo de situaciones ya las hemos pasado en muchas ocasiones, y es algo normal dentro del mercado.
- Pero lo más grave de esta situación es la crisis financiera total. Y es en este problema donde se encuentra inmerso el grupo MEGGITT.

Nuestra realidad es bastante compleja, para ESK el primer objetivo que siempre hemos defendido es el mantenimiento de los puestos de trabajo, en las mejores condiciones posibles y que si hay despidos, que éstos sean pactados. Por supuesto la congelación salarial no nos gusta, tampoco el expediente de regulación, ni la desaparición de puestos de trabajo, pero no hemos visto otra solución al problema que tenemos. Si ahora solo hubieran planteado un E.R.E. (como hicieron anteriormente) no lo hubiéramos aceptado, porque no solucionaba la situación. Como hemos sostenido estos meses, había que llevar a cabo otras medidas para mantener la empresa, y ahora proponen un plan de bajas incentivadas voluntarias, para un máximo de 60 personas, con lo que en algo nos han hecho caso y quizás de esa forma, la empresa siga funcionando en el futuro.

Esperamos que este artículo ayude a comprender la realidad actual de nuestra planta.

**Sección sindical de ESK  
en Piher Nacesa.**

## ● ● ACUERDO DIFÍCIL EN ● ● KYBSE, AUNQUE SIN DES- PIDOS

En Octubre la Empresa plantea un ERE temporal de 10 días hasta Navidad. En una negociación con UGT y CC.OO. ofrece un complemento hasta el 90%, que ESK y LAB no lo aceptan, porque la empresa no se compromete a no presentar un ERE con despidos. En un referéndum y con el apoyo de UGT, CC.OO. e independientes de oficinas, mayoría en el comité, es aprobado por amplia mayoría de la plantilla.

A finales de Noviembre se amplía el ERE hasta finales de Marzo con 27 días mas y el mismo complemento.

Todo esto coincide con un planteamiento de la empresa de reducción de producción y de plantilla a la vez que se aprueba con el concurso y subvención del Gobierno de Navarra, la creación de una nueva planta de producción en los Arcos, para la fabricación de amortiguadores de gama alta (alguno de ellos y las líneas de producción están actualmente en KYBSE ). Para tratar este tema el Comité de Empresa tiene una interpelación parlamentaria, a la vez que se desarrolla una huelga y concentración masiva de trabajadores de KYBSE en el paseo Sarasate.

A primeros de Diciembre la empresa presenta un ERE de extinción de 200 contratos.

El 13 de Diciembre desarrollamos junto a otras Empresas en situación parecida (DANA, KOSKA, KOBOL, etc.) una marcha que parte de Ororbia, pasa por el polígono de Orcoyen, landaben, San Jorge, Pamplona, terminando en el Paseo de Sarasate frente al Parlamento.

Después de muchas reuniones durante las Navidades y dos días de huelga (8 y 9 de Enero) se llega a un preacuerdo en el cual no se contemplan despidos forzosos. (La posición del comité en este proceso es unitaria) UGT al final no firma el acuerdo de ERE porque no se contempla que durante la vigencia del mismo que es de cinco años, no habrá mas EREs de rescisiones.

Preacuerdo:

- 140 prejubilaciones durante cinco años en las siguientes condiciones; a partir de 57 y hasta los 63 años, complementando hasta el 85% del salario neto.
- 15 trabajadores rescindirán sus contratos de forma voluntaria con una indemnización de 15000 euros mas 45 días por año trabajado con el tope que marca la ley para despidos improcedentes.
- 40 trabajadores abandonaran la empresa durante dos años, con garantía de reingreso y una indemnización de 15000 euros, a su vuelta otros 40 saldrán con las mismas condiciones, en caso de no querer regresar se les abonara la indemnización de las bajas voluntarias.
- Congelación salarial años 2008 y 2009, 1'5% año 2010, Inflación real para 2011 y 2012 (en caso de que esta no llegue al 2% un 0'5 mas pero siempre con el tope del 2%.

Calendario laboral basado en tres turnos de vacaciones, trabajando dos en San Fermín.

Reducción de descansos 5 minutos este año y 5 el que viene y pasar otros cincos al final de la



## ● SITUACIÓN EN ● HYDRO ALUMINIUM INASA. IRURTZUN

Para empezar a hablar de la situación actual nos debemos remontar a Enero de 2008, en el cual la Dirección nos propuso un Plan de Mejora de Rentabilidad, pues la

jornada. 10 minutos más de presencia en fábrica para personal de oficinas y 8 sábados para personal de mano de obra indirecta.

Sacamos como conclusión que este acuerdo ha sido muy difícil y duro, pero que evita los despidos forzados, que era lo que unificaba al comité y al conjunto de la plantilla.

Cuando estamos en la aplicación del acuerdo de ERE, la empresa vuelve a la carga y nos presenta el 26 de marzo un nuevo ERE temporal para aplicar hasta final de año.

### **Sección sindical de ESK en Kybse Orobia**



situación según ellos venía difícil: Debíamos pasar de 5 a 4 turnos para no fabricar tanto tonelaje al mes y así poder afrontar la situación de pedidos que era menor; afrontar 32 despidos por medio de jubilaciones y una flexibilidad a la baja y a la alta, estos eran los puntos más fuertes de este plan aunque hubo bastantes cosas más.

Todo esto nos costó seis meses de duras negociaciones, al final pudimos llegar a un acuerdo satisfactorio refrendado por la mayoría de la plantilla en el cual ESK tuvo bastante que ver.

Conforme pasaba el 2º semestre del año 2008 se empezó a notar la bajada de pedidos, la Dirección empezó a utilizar los seis días de flexibilidad a la baja negociados en dicho plan, eso y los 32 puestos menos y el no trabajar todos los días de la semana salvaron nuestro ejercicio en 2008 acabando el año en positivo, según los datos de la empresa.

Nada más empezar 2009, la Dirección nos plantea un ERE por falta de pedidos. El ERE era de Febrero a Junio y entre unos 12 a 16 días de regulación en total. Se intentó negociar con la Dirección en el periodo de consultas pero no hubo forma de llegar a un acuerdo, pues la Dirección tuvo claro desde el principio que este ERE se lo aprobarían, por eso no mostró mucho interés por paliar los efectos de dicho expediente. El Comité mantuvo en todo momento que toda la plantilla (incluidos los altos cargos y fuera de convenio) debían incluirse en la Regulación, ya según la empresa su origen eran motivos económicos. La Dirección no opinaba lo mismo y los 15 máximos dirigentes de la Dirección no entraban en la regulación alegando que se congelarían este año su subida salarial al 1,5%. Habrá que verlo, pero de momento tenemos aprobado el ERE por el Gobierno de Navarra.

Este ERE afectará a la plantilla de planta, plantilla que ya en 2008 sufrió recortes salariales y cambios de jornada. Ahora nos vuelve a tocar poner de nuestro bolsillo ente 1500 y 2500€ en este ERE. Sin contar lo que significa abrir la "bolsita" de tu paro. Esta es la situación a día de cierre de este boletín, de cara al segundo semestre de 2009 la dirección ya amenaza con más medidas.

**David Baztan.**  
**Sección Sindical de ESK en Inasa**

## BALANCE DE LA SITUACIÓN EN TRELLEBORG - INEPSA.

En mayo de 2008 la plantilla de INEPSA era de 380 personas. En Junio nos comunican que la sección de termoplástico a lo largo del 2009 sería deslocalizada a Chequia, y que las personas de dicha sección no serían despedidas y serían integradas en la sección de caucho.

En septiembre nos informan que iban a solicitar un ERE temporal en la sección de caucho, de 10 días. Durante el proceso de negociación, los contratos eventuales que llegan a su fin no se renuevan. Según la información de la dirección de empresa en esta fecha teníamos 15 días de stock. En el proceso de consultas la empresa nos pide cambiar los diez días de ERE por días de parada acordada, devueltos durante 4 años y no más de 4 días por año. En esta misma reunión solicitan otro ERE en la sección de termoplástico esta vez sería de 15 días. Si no firmábamos los dos EREs no habría acuerdo. En una siguiente reunión nos trasladan que en la sección de caucho han descendido más los pedidos, y que necesitarían parar la producción otros 10 días, que serían distribuidos primero 10 días de parada acordada y los otros diez serían de ERE temporal, con la cobertura del 100% del sueldo. La duración de este ERE sería hasta el 31 de Mayo de 09.

En la última reunión siguen con el mismo procedimiento pero reducen el periodo del ERE al 31 de Marzo de 09. El comité empieza a desconfiar de la claridad de la empresa y le planteamos nuestros puntos, no se llega a ningún acuerdo, rechazando el comité las propuestas. El Gobierno de Navarra aprobó los dos EREs, puros y duros.

### 3º ERE

A finales de Noviembre la empresa nos convoca a otra reunión en la que nos comunican que necesitan despedir a 35 personas inmediatamente, y que si no llegamos a un acuer-



do y por baja producción serían despedidos objetivamente, según el estatuto de los trabajadores, estos despidos podrían ser de **cualquier persona** de la plantilla y serían despedidos con 20 días por año y 12 mensualidades. El comité plantea reducir esos 35 despidos y que los despidos sean los menos traumáticos posibles.

Durante las negociaciones, la empresa nos dice que con 25 personas serían suficientes, el comité pide que en el momento que suba la producción tengan que llamar a los trabajadores despedidos durante un periodo de 2 años y que las indemnizaciones sean de 30 días. La empresa acepta lo primero pero lo segundo se queda en 20 días (más otros 10 días si no vuelven a la empresa). Se presenta este acuerdo a una asamblea y este es aprobado por una amplia mayoría de la plantilla. (Con este acuerdo nos dice la empresa que salvaríamos la crisis ya que hemos reajustado la plantilla con las previsiones que ello han realizado).

El acuerdo es firmado por los delegados de ELA, UGT (2 de los 5 no firman) e Independientes-ESK. En contra CCOO y LAB.

### 4ª ERE

El 20 de Enero, la dirección de empresa nos comunica que en el mes de Diciembre se ha vendido un 62% menos que en Enero del 2008 y tenemos 42 días de stock en caucho, las medidas que van a tomar inmediatamente son: suprimir el cuarto turno y solicitar un ERE de despidos de 91 personas (estudiaban la posibilidad de quitar también el turno de noche) sobre una plantilla que en esos momentos era de 245 personas.

El comité ve que la situación es muy grave y que indirectamente estamos hablando del desmantela-

miento de la empresa, por todo ello tomamos medidas: Se organiza un calendario de movilizaciones y una huelga indefinida desde el 16 de Febrero. Huelga, que en la asamblea del 2 de febrero, sale con una fecha adelantada al 9 de febrero.

El 4 de Febrero la empresa nos traslada su indiferencia ante la huelga indefinida y a continuación nos comunican su propuesta: La empresa ya no pide 91 despidos sino lo siguiente: **45 salidas voluntarias** serían suficientes. Serían con 40 días por año con tope de 42 mensualidades. **Suspensiones temporales de contratos durante 2 años** incentivadas con 14.000 €. Con dos posibilidades: 1ª Excedencias, 2ª Salidas con derecho a desempleo, todo esto a elección del trabajador/a. **Suspensiones temporales de contratos durante 3 años** incentivadas con 24.000 €, con las mismas posibilidades de la anterior suspensión. **Un expediente de regulación para el resto de plantilla** sería complementado hasta el 85% y una duración de 6 meses con 60 días de ERE.

En las primeras movilizaciones nos coordinamos con los compañeros de Koxka de ESK y luego con el comité de esta empresa por estar en la misma situación.

En una reunión con el comité la sección sindical de ELA dice que el ERE de suspensión debería durar un año para pasar este periodo de crisis, las demás secciones del comité apoyamos esa propuesta. La convocatoria de la huelga es secundada por el 100% de la plantilla.

Un día antes del fin de plazo para apuntarse voluntariamente había ya 45 voluntarios y al día siguiente se apuntaron 15 más (cosa que nos causó sorpresa).

El día 19 de Febrero tenemos una reunión con la empresa, y nos traslada que acepta 45 salidas y que las otras 15 entrarían en el Expediente pero sin ejecutar las salidas, y en el caso de necesidad de reducción de plantilla serían estas 15 personas las que saldrían de la empresa, en los mismos términos a los que se acogieron en esta oferta presentada por la

empresa. En esa misma reunión el comité traslada que viendo este tiempo de incertidumbre, el ERE de suspensión tendría que ser de un año de duración, con el 85 % del sueldo neto, antigüedad al 100% y las pagas y vacaciones también al 100%.

Ese mismo día mantenemos una segunda reunión, la empresa comunica que para el ERE de un año se necesitarían 95 días en total, en vez de 60, y sería en los mismos términos que solicito el comité, pero las pagas extraordinarias se pagarían al 90%, hacemos un receso y las secciones de ELA, LAB y CCOO muestran su rechazo a que los 15 voluntarios no salgan en el mismo momento que los demás y que puedan salir cuando la empresa quiera. CCOO dice que todos o ninguno. En el punto del ERE de suspensión, ELA dice que la duración de este es excesivo; LAB no quiere que las salidas sean con un ERE (suponemos que para no firmarlo) y sean con despidos individuales. Ninguna de las 3 secciones sindicales firma el acuerdo, cuando anteriormente fue planteado por ELA en una reunión de comité y aceptado por las demás secciones sindicales. Después de este receso, ELA, LAB y CCOO no están de acuerdo y se levantan de la mesa de negociación y nos quedamos UGT e independientes-ESK que conformamos la mayoría del comité, aceptando el preacuerdo que se llevaría a una asamblea para su votación al día siguiente.

20 de Febrero, antes de la asamblea solicitamos a la empresa que para mejorar el preacuerdo sería conveniente que las 15 personas voluntarias que se queden, tuvieran la oportunidad de valorar si quieren seguir vinculados a la oferta o desvincularse de ella, la empresa acepta esta propuesta.

En la asamblea se explica el preacuerdo con la cláusula negociada durante la mañana. Las posiciones de las diferentes secciones sindicales son: UGT e Independientes-ESK apoyamos el preacuerdo, y ELA, LAB y CCOO no lo apoyan. Se inicia la votación secreta y la asamblea aprueba el preacuerdo (107 a favor y 73 en contra), desconvoconvándose la huelga indefinida y comenzando a trabajar el 21 de Febrero. Esperamos que este extenso informe sirva para clarificar la situación y las decisiones complejas que hemos tenido que adoptar en una dura pelea.

**José Antonio Vílchez y Juanjo Salas. Delegados por Independientes-ESK.**

## ● ● KOXKA , UNA LUCHA EJEMPLAR CON FINAL ESTREPITOSO

Cuando se están apagando los ecos de la dura lucha de Koxka, y las personas despedidas van asumiendo su nueva situación (iniciándose la vía de defensa jurídica), se hace necesario un balance del proceso desarrollado.

Aunque el ERE afectaba a la multinacional en el conjunto de España, con 275 despidos de un total de 765 personas de plantilla. Era en Peralta, con 39 despidos, y en Pamplona con 191 (de una plantilla de 560 personas) donde se concentraba el grueso de los despidos y el principal foco de respuesta. Ese fue el motivo por el que se exigía desde ESK, LAB y ELA el traslado de la negociación a Navarra, y no en Madrid, donde se desarrolló finalmente el grueso de la negociación. Este asunto no fue compartido por UGT, y tampoco tuvo el apoyo necesario de CC.OO.

Las movilizaciones se iniciaron en el mes de diciembre y contó con la asamblea como la mejor herramienta en esa tarea, desbordando planteamientos desmovilizadores provenientes sobre todo por parte de UGT; esta metodología forzó, de alguna manera, que la plataforma del comité de empresa incluyera el rechazo de los despidos forzosos.

Se continuó el año 2.009 con paros parciales y el día 26 de enero fue convocada una huelga indefinida que duró hasta el 23 de febrero, con movilizaciones diarias, muchas de ellas en confluencia con otras empresas en lucha, logrando desbordar la burbuja de un conflicto colectivo de una determinada empresa, para enmarcarlo en la situación de general de crisis, apuntando claramente a los responsables: La patronal; y las actuales administraciones publicas (tanto la foral como la central) que facilitan escandalosamente la aprobación de Expedientes de Regulación de Empleo, facili-



tando con este comportamiento el abuso empresarial.

El acuerdo fue asumido por CC.OO y UGT. En la votación final tuvo: 310 votos favorables, 251 en contra y 14 en blanco; pero fue rechazado en la planta de Landaben por 236 votos en contra y 163 a favor. Con estos datos, el acuerdo fue firmado, y aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Su contenido: Prejubilaciones para las personas mayores de 55 años con el 70% de cobertura de ingresos, y con un 100% de cobertura para las personas a partir de 59 años (unas 90 personas prejubiladas). Para el resto despidos indemnizados: 45 días por año con un límite máximo de 42 mensualidades; u otra indemnización de 37 días/año y tope de 37 mensualidades, más 10 días de indemnización si no hace un contrato indefinido en los próximos dos años.

Hasta ahí lo ocurrido, que dentro de las distintas posibilidades, todo el mundo sabíamos que podría suceder. Pero lo que ocurrió después nos dejó doblemente helados. La práctica totalidad de las personas afiliadas a ESK, LAB y ELA resultan despedidas, completándose el resto de despidos con personas no afiliadas y algún despido suelto de UGT y CC.OO. En nuestro caso todos de ESK, salvo una persona, fueron despedidos, (excepto los dos delegados, y la salida de cinco vía prejubilación), incluso nos despidieron al delegado de prevención que goza de las mismas garantías sindicales que los delegados del comité de empresa.

Esta limpieza sindical fue ejecutada por la empresa, pero creemos que UGT y CC.OO. son co-res-

ponsables, ya que firmaron el ERE con la lista de las personas adjunta, y pudieron ver claramente quienes estaban en la lista (todos nos conocemos). Posteriormente los dirigentes del metal de ambos sindicatos, presentes en la negociación, justificaron su actuación con el argumento de haber salvado empleos. ¿De verdad su preocupación era la de salvar 500 puestos de trabajo? ¿O más bien se preocuparon de salvar a sus afiliados?

Ciertamente el peligro de no acordar el ERE previamente con la empresa (asumiendo la situación menos mala) radica en que el Ministerio (o el Departamento de turno), probablemente apruebe dicho ERE con lo que dice la mísera ley (despidos para todos con la indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades)

En ESK somos conscientes de que en la resolución de los EREs muchas veces existe ese dilema. Pero en este caso la cuestión era la no toma en consideración de la voluntad de la mayoría de la plantilla de Pamplona (lugar donde más impacto se sufría), como se demostró con los resultados de la votación final y con la huelga en solidaridad del día 23 de enero (primer día de vuelta al trabajo tras el desastre final).

Para colmo el pasado 26 de febrero el secretario general de CC.OO. acusa a ESK, LAB y ELA de ejercer "limpieza ideológica y étnica". Nosotros, como afiliados de ESK, tenemos claro que eso no se da en nuestra organización, si se diera no estaríamos. También tenemos claro que con esas declaraciones UGT y CC.OO. buscan lanzar acusaciones infundadas (por lo visto no hay mejor defensa que un buen ataque). En vez de lanzar cortinas de humo, deberían explicar con claridad cuántos de sus afiliados han sido despedidos y cuántos se quedan.

Como indicamos en el título de este escrito, una lucha tan ejemplar y digna como la llevada

Ante estos despidos hemos interpuesto dos vías jurídicas. En primer lugar interponer un recurso de alzada contra la resolución del Ministerio de Trabajo, que aprobó el ERE, en el que solicitamos que se revoque parcialmente la resolución del ERE en lo que afecta a los contratos de trece trabajadores (despedidos afiliados a ESK).

Por otro lado hemos presentado 13 demandas individuales ante el Juzgado de lo Social, en las que pedimos la nulidad de sus despidos, y por tanto, su obligada readmisión, al vulnerar el derecho a la libertad sindical, además del derecho a no ser discriminado y el derecho a la igualdad.

por la plantilla de Koxka no se merecía un final tan nefasto y perverso como el que finalmente ha tenido. Y aunque es evidente que los despidos los realiza la empresa, hay que ser muy ingenuos para no ver una sucia mano sindical oculta.

Aunque los ecos y las contradicciones de esta movilización durarán en el tiempo, no olvidaremos la imagen de desolación de muchas personas hundidas ante el drama del paro al que se enfrentan. Eso sí, tenemos la convicción de que una experiencia como la vivida en propia carne dejará huella profunda en lo mejor de las personas como experiencia sindical, de un sindicalismo no sumiso y reivindicativo, y de unos valores de solidaridad que en este tiempo hemos vivido.

### **Sección sindical de ESK en Koxka.**



## SITUACIÓN EN SAPA - IRURTZUN

Como en muchas empresas llevamos varios meses de movimientos negativos. El pasado otoño la empresa propuso un ERE, ante el cual la plantilla mostró su rechazo y se pudo orientar hacia un acuerdo de prejubilaciones. Con dicho acuerdo firmado en diciembre, abandonaron la empresa 45 personas, prejubilándose a partir de 57 años con el 100% del salario neto hasta los 65 años.

Tras tres meses, vuelven los problemas. El pasado marzo la empresa nos explicó que de las 11.000 toneladas previstas para este año, la nueva producción estimada se situaba en 5.500 toneladas de aluminio. Todo ello supone una nueva situación.

La propuesta que nos presentó la dirección consistía en: no trabajar un día a la semana en



lo que queda hasta final de año. Para ello se utilizaría una parte de las vacaciones (dos días), una parte de la bolsa de horas de flexibilidad a la baja que contempla el convenio del metal (6 días) y posteriormente aplicar un ERE temporal de 35 días (sin ningún tipo de complemento a la prestación por desempleo).

Dicha propuesta contó con el rechazo del comité en lo relativo al ERE temporal y su cobertura, aunque se inició el dejar de trabajar un día a la sema-

## GRAFTECH: UNA APUESTA FALLIDA

Graftech, la antigua UCAR ELECTRODOS, es una empresa de capital americano que se dedica a la fabricación de electrodos de grafito que sirven para la producción de acero en los hornos eléctricos de fundición. Esta pues directamente ligada al mercado del acero tanto nacional como internacional ya que la mayor parte de su producción se exporta.

La fuerte bajada de producción (se hablaba de 37.000 frente a las 50.000 que se venían haciendo) llevó a la empresa a solicitar un ERE de suspensión temporal para toda la plantilla de sesenta días para el primer trimestre. La empresa apostaba por mantener a los eventuales si los niveles de producción no bajaban de esa previsión.

En ESK tuvimos una discusión sobre la actitud a adoptar en torno a este ERE. No tenemos ninguna duda sobre qué es este tipo de medi-

da y de su utilización por parte de los empresarios. En un momento en el que se avecinan despidos generalizados en todos los sitios nos parecía que merecía la pena apoyar la apuesta de la empresa por mantener a los eventuales en plantilla. Es cierto que la propuesta estaba condicionada a unas determinadas toneladas, pero nos parecía interesante. Se discutió en las Asambleas y se decidió por votación apoyar el ERE.

Las previsiones no se han cumplido. Hoy tenemos sobre la mesa una previsión de 25.000 toneladas, un 48% de la capacidad. La empresa nos dice que en estas circunstancias no puede mantener los compromisos, es decir mantener a los eventuales y anuncia un nuevo ERE para el segundo semestre y estudia otras medidas de reducción de plantilla por medio de bajas voluntarias. El asunto es que se acaba de hacer una inversión de más de 20 millones de euros en una nueva nave y planea una cierta sensación de incertidumbre sobre las medidas que esta multinacional pueda poner sobre la mesa.

**Sección Sindical de ESK en GRAFTECH**

na (gastando ya vacaciones y días de bolsa de horas).

Desde ESK propusimos varios puntos: Que la empresa complementara al 100% la prestación en los días de ERE, que cada persona trabajadora pueda elegir si prefiere gastar todas las vacaciones en cubrir dichos días semanales o bien aplicarle el ERE. Que el ERE sea rotativo y que afecte a toda la plantilla (salarios más altos también).

Finalmente salió una propuesta conjunta del comité que solicitaba un 90% de complemento en los días del ERE y la opción personal (ERE o vacaciones), además de los turnos y la afectación a toda la plantilla sin exclusiones de cargo.

La contestación de la dirección fue una negativa total, estando en la actualidad en una dura negociación.

### **Sección Sindical de ESK en SAPA**

enero y, al parecer, pretender reducirlo progresivamente en los próximos meses.

Además, como se va a convocar un nuevo concurso para adjudicar el servicio a partir del mes de julio, es probable que se aproveche la oportunidad para llevar a cabo el recorte definitivo, que no sabemos si será de un 20% o será mayor aún.

La reducción del servicio, en un 20%, supone eliminar 31 puestos de trabajo, pues la inmensa mayoría de las trabajadoras tiene un contrato de 3 horas diarias. La reducción de la plantilla supone asimismo un deterioro de la calidad del servicio.

¿Por qué en lugar de empezar por el personal de limpieza no empiezan por ajustar otros gastos? ¿Piensan acaso que el personal de la limpieza, con contratos a tiempo parcial y raquícticas nóminas tiene más margen que el propio personal de la Universidad?

En fecha de redactar este artículo parece que la empresa ha congelado la paralización del recorte, aunque se está pendiente de nuevas negociaciones para impedir dicho recorte de plantilla y de calidad de un servicio en una institución pública.

### **ESK Limpiezas.**

## **MOVILIZACIONES PARA MANTENER LA PLANTILLA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LA UPNA**

La última semana de febrero y la primera semana de marzo, el comité de Limpiezas Maju (adjudicataria de las limpiezas de la UPNA) realizó varias movilizaciones. De denunciaba que mientras los distintos Gobiernos y Ayuntamientos realizan inversiones y promueven obras públicas para paliar el desempleo, quienes administran la Universidad Pública de Navarra (UPNA) hacen justo lo contrario: pretendiendo reducir el servicio de limpieza en un 20%. En enero ya se ha reducido un 3% en



### IV ENPLEGU-PLANA: AURRERAKA IHES EGITEA

Iragan otsailaren 9an IV Enplegu-Plana sinatu zen, alegia, hauxe dugu Gobernu Nafarrak, patronalak eta UGT-CCOOK elkar hartuta osatzen duten Kontzertazio Sozialaren azken atala.

Berau aztertu aurretik, ordea, bidezkoa da gogoratzea akordio hauek Estatu mailan egiten diren negoziazioetan sortzen direla (hainbat akordio Negoziazio Kolektiboaz, Lan Erreformaz, Pentsioen Etorkizunaz, Etengabeko Formakuntzaz...).

Nafarroan, era ofizialean, 1993an abiatu ziren, delako "Nafarroako industriaren garapenerako eta enplegurako Hitzarmena" haren bidez, eta 1995ean finkatu ziren "Lan Harremani buruzko Nafarroako Sektore-arteko Akordioa" ezarrita, bertatik sortu zirela hiru Enplegu-Plan, gehi hirugarrenaren luzapena, 2007an amaitzen zena eta urtebete gehiago luzatu zutena, Foru hauteskunderen bezperan, hain zuzen ere. Gainera, hainbat erakunde sortu ziren, besteak beste Formakuntzarako Nafar Institutua, birziklapena eta enplegua (INAFRE); Enpleguaren Nafar Behatokia... etab.

13 urte igarota, akordio haien sinatzaileek 1.300en bat milioi euro kudeatu dituzte, Enplegu-Planak aurrera ateratzeko soilik. 2008an "Nafarroaren Garapen Iraunkorrerako Hitzarmen Soziala" sinatu zuten, alegia, Nafarroako Kontzertazio sozialaren euskarri berria. Hitzarmen nagusi hau da 1995eko haren ordezkoa da, eta honen ondorio nagusia IV Enplegu-Plana (2009-2012) sinatzea izan da. Horren aurrekontua urtero negoziatuko da, eta oraingoz 158,1 milioi izanen ditu.

Gure iritziz, bai garai oparoetan bai eskasia garaian izaten den Elkarriketa Soziala oso eragin mugatukoa izaten da. Halaxe erakusten du hilabete hauetako eskarmentuak.

Sanz presidentearen dioenez, berriz, akordio hau "eredugarria" da inguruko Erkidegoetarako. Bai horixe! Irudikatzen ditugu inguruko patronalak eta UGT eta CCOOen zuzendaritzak, bekaitzez begiratzen diotela Nafarroan ematen den milioi-banaketari, inguruko Erkidego horietan kopuru sozio-laboralak hemengoan parekoak direlarik: Nafarroan langabezia %8,12 eta behin-behinekotasuna %23,4. (Datuak EPA IV 08); Errioxan langabezia %9,7 eta behin-behinekotasuna %21,1, EAEn langabezia %8,3 eta behin-behinekotasuna %25,9; eta Aragoian langabezia %9,5 eta behin-behinekotasuna %25,3.

Akordio hauek, muga anitz eta kostu altua izateaz gain, eragin oker gehiago ere badituzte, hainbat zerbitzu publiko garrantzitsu erakunde lerratuen eskuetara pribatizatzen direlako. Enplegu zerbitzuak, formakuntza, gazteendako orientazioa... etab, administrazioak berak eskaini beharko litzuzke zerbitzu horiek, bere heziketa eta enplegu zerbitzuak modernizatu eta hobetuta.

Akordio horien zilegitasuna defendatzeko argudiorik erabiliena, lotsagarria bada ere, honako hau da, azken urteetan ekonomian izan duten eragin ona.

Akordioen defendatzaileen arabera, akordio hauei esker, 74.000 lanpostu gehiago sortu dira 1998az geroztik. Esneketariaren kontua eginez ateratzen dute datu hori, ikusita Nafarroan lanean ari ziren pertsonak, 1998an (EPAREN arabera), 216.700 zirela eta 2008ko irailean 290.300. Hartara, euren buruari ematen diote meritua, jendartean arrazoi anitzek eraginda (etorkinak, euroa, hazkunde-aldia...) gertatzen den hazkunderaren ondorioa izanik.

Logika horren beraren arabera, zera onartu beharko lukete, Nafarroan langabezia handitu den aldi oro eurek sustatu, sinatu eta diruz hornitzen duten kontzertazio sozialaren ondorioz gertatu dela.

Gogoratu beharra dago 2008ko azken hiruhilekoan, Nafarroan, langile kopurua 6.400 lagun gutxiagokoa dela, 290.300 lagunetatik 283.900era jaitsi baizen urte amaieran. Sanz-pentsamolde horren arabera, euren Kontzertazio Sozialaren ardura aldarrikatu

beharko lukete pertsona horien kasuan ere.

Ironiak alde batera, argi dugu Enplegu-Planak ez direla Krisiaren eragileak, ez eta ekonomiak orain berriro zuen abia da onaren eragileak ere. Gure ustez, ekonomiaren atzeraldia begien bistakoa den honetan, Kontzertazio Sozialaren garrantzia aldarrikatzen duen argudioa goitik behera erori da, muga horiek ezkutatzeko egiten diren agerpenak protagonista ezberdinen aurreraka ihes-egitea besterik ez dira, hori bai, diru poltsa ongi beteuta dutela.

Iragarritako helburu gehienak hutsean geratu dira, bat izan ezik, alegia, Nafarroako sindikatuen arteko haustura. Eragin gaiztoa da hau mapa soziala, politikoa eta sindikala oso anitza duen lurralde batean. Akordio hauek gainerako sindikatuak bazterrean uztea ekartzen dute, batez ere ELA (ordezkaritzaren %21) eta LAB (%12). Onartu behar da zintozintzo betetzen ari direla Nafarroako mugimendu sindikalean haustura larria eragiteko botere ekonomikoek dituzten asmoak, ondorioz panorama sindikala hautsia eta elkarren aurka agertzen dela, ekintza sindikal bateratuak egiteko aukerarik gabe. Salbuespen bakarra oinarritik ematen ari dena, enpresa batzorde anitzen mobilizazioena da. Egoera honetan, galtzaile garbi bakarra langile jendea da.

*Nuestra  
acción  
social*

## IGUALDAD DE GÉNERO

El pasado 8 de marzo se realizaron multitud de actos con motivo del día de la mujer. Desde ESK, además de apoyar los actos unitarios, realizamos una concentración en Iruñea junto a STEE-EILAS, y realizamos una campaña para exigir igualdad real también en tiempos de crisis.



*Nuestra  
acción  
social*

## POR UNA EDUCACIÓN IGUALITARIA

Desde ESK, junto a otros colectivos, nos sumamos a la campaña impulsada por STEE-EILAS, CC.OO. , Herrikoa y CEAPA. Campaña que apuesta por una formación escolar que no discrimine por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por lo tanto en contra de la segregación del alumnado.

Los ejes de esta propuesta en el Parlamento Navarro son los siguientes:

- Rechazamos la discriminación por razón de sexo en los centros escolares. El sexo de las personas es una condición que no debe suponer desigualdad inicial para acceder a la educación básica.
- La mejor opción educativa es una enseñanza en la que los niños y las niñas, los jóvenes y las jóvenes se educan y conviven en el mismo aula como la mejor garantía para aprender a convivir, aprender a respetarse mutuamente y aprender a asumir y valorar en positivo las diferencias entre hombres y mujeres.
- El desarrollo del principio de co-educación en los centros

## CONFERENCIA SINDICAL DE ESK DE NAVARRA

Actualmente estamos en pleno proceso de debate y reflexión sobre la estructura organizativa que nos dotamos internamente en Navarra, con el objetivo de hacer un sindicato más efectivo y operativo, adecuado a nuestra propia realidad. Así mismo se debate el nivel de autonomía del que nos dotamos y las relaciones con el conjunto de ESK.

Se ha editado un material dirigido a toda la afiliación con la intención de socializar al máximo estas refle-

xiones y tomar las decisiones mas adecuadas.

El debate se realiza en asambleas dirigidas a toda la afiliación, así como de forma descentralizada en las secciones sindicales de empresa, comarcas etc., terminando los días 28 y 29 de mayo con un referéndum abierto a cualquier persona afiliada para elegir la nueva comisión provincial y el modelo organizativo para ESK.

En definitiva, un debate necesario que esperemos que dé sus frutos.

escolares, en todas la etapas educativas, garantiza el fomento y el desarrollo efectivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y contribuye a la cohesión social e igualdad de oportunidades entre personas de distinto sexo.

- Una enseñanza mixta es el mejor contexto para prevenir los prejuicios y los estereotipos sexistas que supongan una discriminación entre hombres y mujeres, y para prevenir la violencia de género.

Reivindicamos la supresión del concierto económico con los centros educativos que segregan al alumnado y no cumplen con el mandato de la LOE, así como la eliminación de todas las subvenciones a los mismos. Los centros que se conciertan

han de cumplir los mismos requisitos que los centros públicos. Por ello, defendemos que los fondos públicos no deben utilizarse para subvencionar la enseñanza del alumnado cuyas familias optan por la escolarización segregada.

Recordamos que la Ley Orgánica de Educación, que es de preceptivo cumplimiento para todo el estado, establece las normas para la escolarización en los centros públicos y en los centros privados concertados. Esta ley, en sus artículos 2.1.b y 84.3, no permite la discriminación por razón de sexo.

Desgraciadamente esta propuesta fue vaciada de contenido el pasado mes de marzo en la Comisión de Educación del Parlamento Navarro; debido a la oposición de UPN y CDN y la abstención de PSN. Solo IU y NaBai defendieron la propuesta.

libro

**EUROPAKO BATASUNAREN  
HEDAPENA EKIALDERANTZ:  
ESPAINIAKO EKONOMIA-  
RENDAKO ERRONKAK,  
MADRIL, COMPLUTENSE  
ARGITALETXEA**

*Fernando Alonso,  
Montserrat Casado,  
Gabriel Flores (koord.) (2008)*

Globalizazioak eta eraldaketan abiatutako munduak planteatzen dituzten erronkak ez daitezke Europako Batasunean (EB) babeste soilaz edo euroak eskaintzen duen egonkortasunaz gainditu. EB Ekialderantz zabaldu izanak konplexutasuna eta premia erantsi dio bazkide komunitarioek eta, neurri handiagoan, Espainiako ekonomiak moldatu behar dituzten egiturazko arazoek konponbideen bilaketari.

Liburu honek informazioa eta analisisirako tresnak eskaini nahi dizkie ERen egoera berria ulertzeko interesa duten irakurleei, eta gogoeta egiten du zabaltze horrek izan litzakeen ondorio okerrak zuzendu eta haren alderdi onak bizkortuko litzaketen politika moldeei buruz. Europako Batasuna sortzeko bide zailean izandako funtsezko arazoak eta urte gutxian 15 kide izatetik 27 izatera igarotzeak berarekin dituenak dira analisiaren muina.



