



Los máximos dirigentes de CCOO (Toxo) y UGT (Méndez) toman café con el jefe de la Patronal española (Rosell)

## ¿Por qué decimos no al holding del diálogo social?

**1. El Diálogo Social ha dado cobertura a la élite económica y política que se ha enriquecido a costa de la mayoría trabajadora,** que ha hecho desaparecer Caja Navarra y que ha llevado a Navarra al borde de la bancarrota. UGT y CCOO han sido los tontos útiles de la Patronal, de Sanz y de Barcina.

**2. El Diálogo Social no ha supuesto una mejora para la clase trabajadora navarra. Al contrario, las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora navarra se han deteriorado enorme-**

**mente desde su comienzo en 1995.** Hoy somos más pobres y la patronal es más rica: en aquel entonces 165.132 personas asalariadas percibían el 44,4% de la riqueza generada mientras que ahora muchas más personas asalariadas (222.743) recibimos un porcentaje menor (40,7%). El paro ha aumentado, el despido es más barato, la precariedad e incertidumbre laboral se han extendido y la patronal actúa con mayor prepotencia. Tenemos que trabajar más años para recibir una pensión menor. Las listas de espera aumentan en Sanidad y hemos llegado al extremo de ver cómo dan comida basura a nuestros pa-

rientes enfermos en el hospital. Hay menos profesores y más alumnos por clase. En porcentaje de riqueza destinada a protección social, estamos a la cola de Europa: sólo Rumania y los Países Bálticos están por debajo.

**3. Se han privatizado políticas públicas en beneficio del Holding del Diálogo Social.** La formación laboral y otras materias se han transferido a Patronal, UGT y CCOO, que son, al mismo tiempo, los que deciden cómo se reparte el dinero público destinado a estas áreas y a su vez los que lo reciben en régimen de cuasi monopolio, tal y como ha denunciado la propia Cámara de Comptos. La gestión de dinero público es utilizada para engordar la estructura y hacer clientelismo. UGT y CCOO promueven la afiliación mediante y durante las actividades financiadas con el dinero de todos y todas. Más que sindicatos, se asemejan cada vez más a empresas sin otro objetivo que mantener e incrementar sus privilegios.

**4. Patronal, UGT y CCOO reciben a dedo más de 20 millones de euros anuales de dinero público.** UGT y CCOO reciben 125 veces más de dinero a dedo que lo que reciben por representatividad. Este hecho los convierte en totalmente dependientes de dicha sobrefinanciación y, por lo tanto, del que tiene la potestad de abrir o cerrar el grifo: el Gobierno de turno. Esta misma dependencia se reproduce en el marco de la empresa: UGT y CCOO son enchufados y promocionados por las empresas a cambio de subordinarse a sus dictados.

**5. Están aflorando numerosas corruptelas en la gestión del dinero público por parte de Patronal, UGT y CCOO, que confirman que el problema es el propio modelo.** Ya hay varios procesos judiciales abiertos en Andalucía y en Madrid que, pese a su gravedad, no son más que la punta del iceberg.

## ¿Cuál es la alternativa?

LAB no se limita a la crítica del nefasto Holding del Diálogo Social, también planteamos una alternativa, la creación de un nuevo modelo de relaciones laborales basado en cuatro principios: **Marco propio, Democracia, Sistema público y Sindicalismo autónomo.**

**A continuación detallamos varios aspectos que consideramos importantes para el diseño de ese nuevo modelo, que debería ser producto del acuerdo entre las distintas partes.**

### 1. MARCO PROPIO DE RELACIONES LABORALES

- Normativa laboral propia y blindada frente a Madrid, dirigida a recuperar y ampliar los derechos laborales.
- Recuperación del derecho a negociación colectiva en el sector público navarro. Compromiso del Gobierno de que ninguna medida regresiva podrá ser aplicada de manera unilateral.

### 2. DEMOCRATIZACIÓN Y CAMBIO DE RUMBO DE LAS INSTITUCIONES LABORALES

- Democratización del Tribunal Laboral y el Servicio Navarro de Empleo. Ambas son instituciones que prestan un servicio al conjunto de la clase trabajadora, independientemente de su filiación sindical. Por lo tanto, sus marcos de deci-

sión deben dar cabida a todos los sindicatos con representación en Navarra.

- Cambio de rumbo para que el Tribunal Laboral y el Servicio Navarro de Empleo, así como el Instituto Navarro de Salud Laboral, sean instrumentos eficaces para la defensa y mejora de los derechos laborales.
- Creación de un órgano público de relaciones laborales con la participación de todos los sindicatos con representación en Navarra, sin ningún requisito ideológico.
- Creación de una Inspección de Trabajo propia en Navarra.

### 3. SISTEMA PÚBLICO DE FORMACIÓN LABORAL

- Red pública de formación laboral. La oferta será definida por el Gobierno de Navarra con la participación de los entes locales, de las asociaciones empresariales o de economía social y de todos los sindicatos sin exclusiones.
- Los cursos serán impartidos por personal del Departamento de Educación en centros públicos de formación profesional u otros, aprovechando las sinergias con la red de formación profesional.



- Si se destina el dinero que actualmente se reparte entre CEN, UGT y CCOO para la red pública de formación laboral, se podrían contratar 607 profesores y profesoras de nivel A. Esto reforzaría el sistema educativo público y mejoraría notablemente la formación laboral, gracias a las sinergias entre ésta y la formación profesional.

### 4. FINANCIACIÓN PÚBLICA DE LOS SINDICATOS

- Las subvenciones públicas a los sindicatos deben ser objetivas y proporcionales a la representación de cada sindicato. Debe eliminarse toda subvención a dedo. Esta es la garantía de un sindicalismo autónomo.

### 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

- Hay que eliminar la doble discriminación (por afiliación sindical y por sexo) que se produce en numerosas empresas navarras. Proponemos trasladar, con las mejoras que sean necesarias, el modelo de KYBSE al resto de empresas: elaboración de una bolsa de empleo paritaria (50% hombres y 50% mujeres) y por sorteo.

### 6. OBSERVATORIO DE LAS LIBERTADES SINDICALES

- Creación de un organismo público que vele por las libertades sindicales y por el desarrollo de las elecciones sindicales con garantías democráticas en las empresas de Navarra.





CCOO (Toxo) eta UGT (Méndez) sindikatueta Idazkari Nagusiak, Espainiako Patronaleko buru Rosellekin kafea hartzen.

## Zergatik arbuiatzen dugu elkarrizketa sozialaren holdinga?

- 1. Elkarrizketa Sozialak elite ekonomiko eta politikoari babesa eman dio,** zeinak nafar langile-riaren kontura aberastu, Nafarroako Kutxa desagertarazi eta Nafarroa hondamendira eraman duen. UGT eta CCOO Patronal, Sanz eta Barcinaren morroiak izan dira.
- 2. Elkarrizketa Sozialak ez du hobekuntzarik ekarri nafar langileriarentzat. Aitzitik, bere lan eta bizi baldintzak zeharo okertu dira 1995ean**

**Elkarrizketa Soziala abiatu zenetik.** Gaur pobregoa gara eta patronala aberatsagoa. Garai horretan soldatapeko 165.132 lagunek ondasunaren %44,4 eskuratzeko zuten bitartean, orain askoz soldatapeko gehiagok (222.743) portzentai txikiagoa jasotzen dugu (%40,7). Langabezia hazi da, kaleratzea merkeagoa da, prekaritate eta noraeza laborala hedatu da eta patronalak gero eta harropuzago jokatu du. Urte gehiagotan lan egin behar dugu pentsio txikiagoa jaso ahal izateko. Itxaron

zerrendak luzatu egin dira Osasunbidean eta Ospitalean geure senideei zabor-janaria nola ematen dieten ikustera heldu gara. Irakasle guxiago eta ikasgelako ikasle gehiago dago. Babes sozialera bideratutako ondasun portzentailetan, Nafarroa Europako azkenetakoa da: Errumania eta Baltikoko herrialdeak besterik ez daude azpitik.

**3. Politika publiko ugari pribatizatu dira Elkarrizketa Sozialaren Holdingaren mesedetan.** Lan prestakuntza eta beste arlo batzuk Patronal, UGT eta CCOOen eskutik utzi ditu Gobernuak. Eurak dira, aldi berean, diru publikoa nora doan erabakitzen eta diru publiko hori jasotzen dutenak, Comptos Ganberak berak kritikatu duen monopolioa praktikan jarri. UGT eta CCOOek egitura sindikala loditu eta klientelismoa egiteko erabiltzen dute diru publiko hori. Sindikatuak baino, euren pribilegioak mantendu eta areagotu beste helbururik ez duten enpresen antza dute.

**4. Patronala, UGT eta CCOOek urtero 20 milioi euro baino gehiago jasotzen dituzte.** UGT eta CCOOek ordezkartzaren arabera jasotzen dutena baino 125 aldiz gehiago jasotzen dute hatzamar bidez. Honen ondorioz, gainfinantziario horrekiko eta ondorioz iturria ireki ala iteko ahalmena duen Gobernuarekiko erabat menpekoak dira. Menpekotasun hori bera errepikatzen da lantoki mailan ere: enpresariak UGT eta CCOO entxufatu eta sustatu egiten dituzte, euren nahietara makurtzearen truke.

**5. Patronala, UGT eta CCOOek egiten duten diru publikoaren kudeaketan ustelkeria kasu ugari azaltzen ari dira.** Arazoa eremuan bertan datza. Hainbat prozesu judizial daude abian Andaluzian eta Madrilen, icebergaren tontorra besterik ez direnak.

## Zein da alternatiba?

LABen ustez, honako lau ideia hauetan oinarritutako lan harremanen eredu berria beharrezkoa da: **Marko Propioa; Demokrazia; Sistema Publikoa eta Sindikalismo autonomoa.**

**Eredu berria denon artean adostu beharko da. Gure ustez, honako hauek dira eredu berri horretarako neurri egokiak:**

### 1. LAN HARREMANETARAKO ESPARRU PROPIOA

- Madrilan aurrean blindatutako arautegi laboral propioa, eskubide laboralak berreskuratu eta zabaltzera bideratutakoa.
- Nafarroako sektore publikoan negoziazio kolektiborako eskubidearen berreskurapena. Gobernuak ezingo du aplikatu inongo murrizketarik alde bakartasunez.

### 2. DEMOKRATIZAZIOA ETA LAN ARLOKO INSTITUZIOEN NORABIDE ALDAKETA

- Lan Auzitegiaren eta Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren demokratizazioa. Biek ala biek langileria osoari ematen diote zerbitzua, bakoitzaren afiliazio sindikala gora-behera. Beraz, bere erabaki esparruetan parte hartzeko aukera eman behar zaie Nafarroan ordezkartzaren duten sindikatu guztiei.
- Lan Auzitegia, Nafarroako Enplegu Zerbitzua nahiz Lan Osasunaren Institutuaren norabide aldaketa, eskubide laboralen defentsa eta hobekuntzarako tresna

eraginkorrak izan daitezten.

- Lan harremanetarako organo publiko baten sorrera. Nafarroan ordezkartzaren sindikala duten sindikatu guztiek parte hartu ahaliko dute bertan, inolako baldintza ideologikorik gabe.
- Nafarroarako Lan Ikuskaritza propio baten sorrera.

### 3. LAN PRESTAKUNTZARAKO SISTEMA PUBLIKOA

- Lan prestakuntzarako sare publikoa. Nafarroako Gobernuak zehaztuko du bere eskaintza, udalen, enpresen eta sindikatu guztien parte hartzearekin.
- Hezkuntza Saileko langileek emango dituzte ikastaro horiek, lanbide heziketako ikastetxeetan edota bestelakoetan, lanbide heziketarekin sinergiak sortuz.
- Gaur egun CEN, UGT eta CCOOek eramaten duten diru publikoa lan prestakuntzako sare honetara bideratuko balitz, A mailako 607 irakasle kontratatu ahaliko lirateke. Honek hezkuntza sistema publikoa indartu ez ezik lan prestakuntza hobetu ere egingo luke, lanbide heziketarekiko sinergiegi esker.

### 4. SINDIKATUEN FINANTZIAZIO PUBLIKO OBJEKTIBOA

- Sindikatuak ematen zaizkien dirulaguntza publikoak objektiboak eta sindikatu bakoitzaren ordezkartzaren arabera izan behar dira. Nahierara



emandako dirulaguntza oro ezabatu beharra dago. Neurri hau da sindikalismo autonomo baterako bermea.

### 5. ENPLEGUA ESKURATZEKO AUKERA BERDINTASUNA

- Nafarroako lantoki askotan ematen den diskriminazio bikoitza (afiliazio sindikalaren nahiz sexuaren arabera) ezabatu beharra dago. KYBSEko eredu, beharrezkoak diren hobekuntzekin, Nafarroako gainontzeko lantokietara zabaltzea proposatzen dugu: enplegu poltsa osatu, parekidea (%50 gizonak, %50 emakumeak) eta zozketa bidez.

### 6. ASKATASUN SINDIKALEN BEHATOKIA

- Nafarroako lantokietan askatasun sindikalak babestu eta hauteskunde sindikalen berme demokratikoak bermatu daitezten, erakunde publiko baten sorrera.