

# Info



NAFAR LANGILEON INFORMAZIO BULETINA. 2016KO MARTXOA.

**martxoak**

**19**

**marzo**

**17:30**

**Plaza del  
Castillo**

**MANI  
FESTA  
ZIOA**

**por un  
MARCO  
LABORAL  
PROPIO**

## Aldaketa lantokietara eraman dezagun

Zortzi hilabete pasa dira Nafarroako Gobernuan eta udal nagusietan aldaketa historikoa gertatu zenetik. Urratsak eman dira demokratizazioan, besteak beste ordezkaritza sindikalaren %40aren bazterketari amaiera emanez, D erdua hautatzeko aukera berdintasuna ezarriz edota erakundetatik herritarren eskariekiko sentsibilitate handiagoa erakutsiz. Alabaina, ezin liteke esan aldaketa lantokietara iritsi denik. Langileok langabezia, prekarietatea, diskriminazioa eta eskubide murrizketak pairatzen jarraitzen dugu. Horregatik ezinbestekoa da lantokietan nahiz kalean mobilizatzea neurri zehatzen alde: 35 orduko lan astea, hileko 1200 euroko gutxieneko soldata eta 1080ko gutxieneko pensioa, aukera berdintasuna edota zerbitzu publikoen garapena. Era berean, horrelako neurriak Nafarroan erabaki eta ezarri ahal izateko lan esparru propioa aldarrikatu beharra dago ezinbestean, unean uneko Espainiako Gobernuaren esku sartzerik gabe; izan ere, azken urteotan 17 nafar lege (gehienak, izaera sozialekoak) bertan behera utzi baititu. LABek manifestazio handi bat deitu du martxoaren 19an, eskakizun hauei bultzada emateko. Langileriaren mobilizazioa erabakiorra izan zen aldaketa instituzionala ahalbidetzeko. Orain mobiliziora jo behar dugu, aldaketa, gehien-go langileriaren lan eta bizi baldintzetan gauzatu dadin lortzeko.



# Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren aldaketari ekin dio LABek

Nafarroako Enplegu Zerbitzua “elkarrizketa soziala” delakoaren ikur nagusietako bat izan da. Nafarroan zehar langabezia eta prekarietatea hedatzen ziren bitartean, UGT, CCOO eta CENek 20 milioi euro jaso zituzten urtero-urtero ezer gutxirako balio zuten enplegu planen aitzakiapean. Horren truke, UGT eta CCOOek “bake soziala” eskaintzen zuten, alegia, langileriaren

greba eta mobilizazioak indargabetzen zituzten. “Meritu” hauek direla eta, UPNk Nafarroako “urrezko domina” eman zien, Koxkan eta beste hainbat enpresatan lan erregulazio espedienteak gauzatzen ziren urte berean eman ere.

UPNren Gobernuaren erorketaren ondoren, Nafarroako Enplegu Zerbitzua birfundatzeko aukera ireki

da. LABek lanari ekin dio, estatutuetan aldaketa zehatzak proposatuz. Horietako hainbat aurrera ateratzea lortu ondoren, 18 hilabetez Nafarroako Enplegu Zerbitzuan parte hartzea erabaki du, birfundazio prozesua bururaino eramateko xedez. 2017ko abenduan LABek erabakiko du, emandako urratsen arabera, aipatutako erakunde jarraitu edota parte hartzeari uzten dion.

	AURREKO EGOERA	6 HILABETETAN LORTUTAKO ALDAKETAK	2017KO ABENDUARI BEGIRAKO HELBURUAK
<b>PARTE HARTZEA</b>	UGT eta CCOOek baino ezin dute parte hartu. Beste guztiak baztertu egiten dira.	Hitzarmen sektorialetan bezala, ordezkariaren %10 gainditzen dituzten sindikatuek parte hartu dezakete.	Sindikatu txikiak ere parte hartzeko aukera izan dezaten bideak ireki.
<b>GARDENTASUNA</b>	Batzorde iraunkorrak dirua nola banatu erabakitzen du. UGT, CCOO eta CENek esku batekin eman eta bestearekin jaso egiten dute.	Parte hartzerako esparruak (non sindikatu eta patronala dauden) eta egitura teknikoa (Gobernuko funtzionari osatutakoa) bereiztu egiten dira.	Enplegu Zerbitzuaren egunerokotasunean kontrola eta gardentasuna bermatzea.
<b>SARE PUBLIKOA</b>	Sare publikoa baztertua dago. Kasik dena azpikontratatu da.	Estatutu berrien arabera, sare publikoa “ardatz egituratzaile eta funtsezkoa” da.	Estatutuak praktikara eramatea, kudeaketa publikoak %50 gainditu dezan lortuz.
<b>SINDIKATU ETA ENPRESARI ELKARTEKIN HITZARMENAK</b>	2015ean 12 milioi euro eman zitzaizkizuzenean UGT, CCOO eta Patronalari hitzarmen bidez. Besteak beste, eskuorriak banatu edo enpresetan bisitak egiteagatik.	2016an 5 milioi euro aurreikusten dira “sindikatu eta patronalarentzat”. LABek dagokion zatiri uko egitea erabaki du, enplegu politika aktiboen azpikontratazioaren aurka dagoelako.	Sindikatu eta patronalarentzako hitzarmenak 0 eurora murriztea. Erabat ezabatzea, alegia.
<b>ENPLEGUA ESKURATZEKO AUKERA BERTINTASUNA</b>	Enpresa askotan, nagusiki Industrian, UGT eta CCOOeko karneta duten gizonak kontratatzen dira.	Enplegu Zerbitzuko estatutu berrietan aukera berdintasuna bermatzeaz mintzo den europar Direktiba jasotzen da.	Europar Direktiba praktikara eramatea. Kontratazioan aukera berdintasuna bermatzea izan dadila diru laguntza publikoak jasotzeko ezinbesteko baldintza.

## Garbiketako enpresek “praktiketako” langileak doan erabiltzen dituzte

Forem eta Distrivisual garbiketa enpresek Foruzaingoaren egoitzaren garbiketan burututako praktika irregular baten frogak bildu ditu LABek.

Foremek (CCOO) eta IFESek (UGT) prestakuntza kontratuak egiten dizkiete langabezia dauden lagunei. 4 hilabetez zehar 478 orduz egiten dute lan, gutxieneko soldataren truke: 756 euro gordin. Garbiketako hitzarmena aplikatuko balitz, 1339 euro jaso beharko lituzkete hileroko. Soldata desberdintasun honen justifikazioa, honako hau: “praktiketan” dauden langileak dira.

Alabaina, langile hauek egiturazko lanpostuak betetzen dituzte, hau da, ez dute langile baten ondoan ikasten, baizik eta langile hori ordezkatzeko dute, Foruzaingo garbiketaren kasuan, 7

lanpostutik 3 modu honetan betetzen dira.

Bigarrenik, ustezko praktiketan dauden langileek tutore bat izan beharko lukete, bertatik bertara jarraipena egiteko. Aitzitik, Foremek garbiketako enpresei eskaintutako langileek bakar-bakarrik egiten dute lan.

Hirugarrenik, garbiketako hitzarmenak (32. artikulua) prestakuntza kontratua erabiltzea debekatzen du espreski, sektorean lan egiteko ez delako behar inongo formakuntza espezifikorik.

Laugarrenik, Foremek kontratatutako eta garbiketa enpresek egiturazko



lanpostuak betetzeko erabilitako pertsonen soldatak diru publikoz ordaintzen dira, Enplegu Zerbitzuaren bidez. Hau da, enpresei doan ateratzen zaie langile hauen erabilpena.

Bosgarrenik, gutxienez “ikasleen” %10 kontratatu beharko ditu enpresak gerora, bejintzat hiru hilabetez. Aldiz, Sarrigurengo eskola publikoarena bezalako kasuak ezagutzen ditugu, non Dis-

trivisualek “praktiketan” diren langileak bata bestearen atzetik aldatzen dituen.

Praktika hauek hain dira larriak, ezen Distrivisualeko Komiteak aho batez (UGT, CCOO, LAB, ELA) adostu baitzuten gertakari hauek Lan Ikuskaritzaren aurrean salatzea, LABek, auzia Enplegu Zerbitzura eraman du jokabide honi amaiera emateko eta hainbat salaketa bideratu du epaitegietan.

# #M19AldaketaLantokietan



## 35 ORDU, 1200 €

eta langabezia betikotu. Egoerari iraultzea beharrezkoa da, lana eta ondasuna banatuz. Batetik, 35 orduko lan astea ezarri beharra dago, 14000 lanpostu berri sortuz; bestetik, 1200 euroko hileko gutxieneko soldata ezarri beharra dago, langilerik pobrezia mugaren azpitik egongo ez dadin.

Nafarroan bada nahikoa aberastasun pertsona guztiei bizitza duina bermatzeko. Araza zera da: gutxiengo bat aberastasun horren gero eta zati handiagoz jabetzen ari da. Soldatak Barne Produktu Gordinaren %46 izatetik %42 izatera pasa dira, prekaritatea zabaldu da



## BERDINTASUNA

Emakumeek gizonak baino %35 gutxiago jasotzen dute lan berdina. Eta lanaldi partzialak dituzten lagunen %78 emakumeak dira. 35 orduko lanastea eta 1200 euroko gutxieneko soldata beharrezkoak dira diskriminazio honi aurre egiteko ere. Era berean, Industrian KYBSEren eredia zabaltzea proposatzen dugu: kontratazioa zozketa bidez, %50 gizon eta %50 emakume.



## ERRETIRO DUINA

Erretiro adinaren atzerapena nahiz Espainiako Gobernuak azken aldian inposatutako beste neurri atzerakoiak bertan behera utzi behar dira. Era berean, 1080 euroko gutxieneko pentsioa (1200 euroen %90) ezartzea proposatzen dugu. Hau posible izateko, Nafarroan bertan gizarte segurantza sistema propioa kudeatzea beharrezkoa da.

## EUSKARA

eta berdintasun” printzipioa bermatu behar da hezkuntzako kontratazioetan, irakasle elebidunek edozein eredutako plazak hautatzeko duten eskubidea bermatuz (zerrenda bakarra). Era berean, lantokietan euskara normalizatzeo plana martxan jarri beharra dago, administrazioetik bertatik hasita.

Nafarroako aldetarekin, euskararen eta euskaldunen kontrako diskriminazioarekin amaitu beharra dago. Horretarako, besteak beste, “meritu, gaitasun



## KLAUSULA SOZIALAK

Politika pribatizatzaileari aurre egin behar zaio, ahal diren zerbitzuak berriz publikatuz eta azpikontratatuta jarraituko duten horietan klausula sozialak ezarriz. Horretarako LABek “klausula sozialak %100; denak, denontzat” kanpaina martxan jarri du. Klausula sozialen %100 langileen %100ari ezartzea eskatzen dugu, gaur egun ez baita horrelakorik bermatzen.

## ZERBITZU PUBLIKOAK

Administrazioaren erreforma demokratikoa sustatu beharra dago, egitura mehetuz eta burutzak murriztuz. Era berean, 4.000 lanpostu sortzea, langileen erosmen ahalmena berreskuratzea eta ahal diren zerbitzuak publikatzea eskatzen dugu. Zerbitzu sozialen eremuan, LABek 11.258 sinadura jaso ditu, pertsona la gehitu (ratioak) eta ordezkapenak ziurtatzeko asmoz dagokion Dekretua aldatzea eskatuz. Era berean, LABen ekimenez dozenaka enpresatan lan osasunaren kudeaketa mutuetatik sistema publikora pasa da.



## LAN ERREFORMA

gabetu eta langileen eskubideetan aurrera egiteko Nafarroan lan esparru propioa sortzea. Epe motzean, norabide horretan itunak lortzea proposatzen dugu, bai Parlamentuan baita negoziazio kolektibo intersektorialean ere. Epe erdian, Gobernuak prestatu eta herri galdeketa bidez onartu asmo duen Nafarroarako estatus berrian, lan esparru propioa txertatu dadin proposatzen dugu.

LABentzat funtsezkoa da lan erreforma indar-



## VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE CADA SINDICATO ENTRE EL 31-12-2011 Y EL 31-12-2015

### La histórica subida de LAB apuntala el cambio en las elecciones sindicales

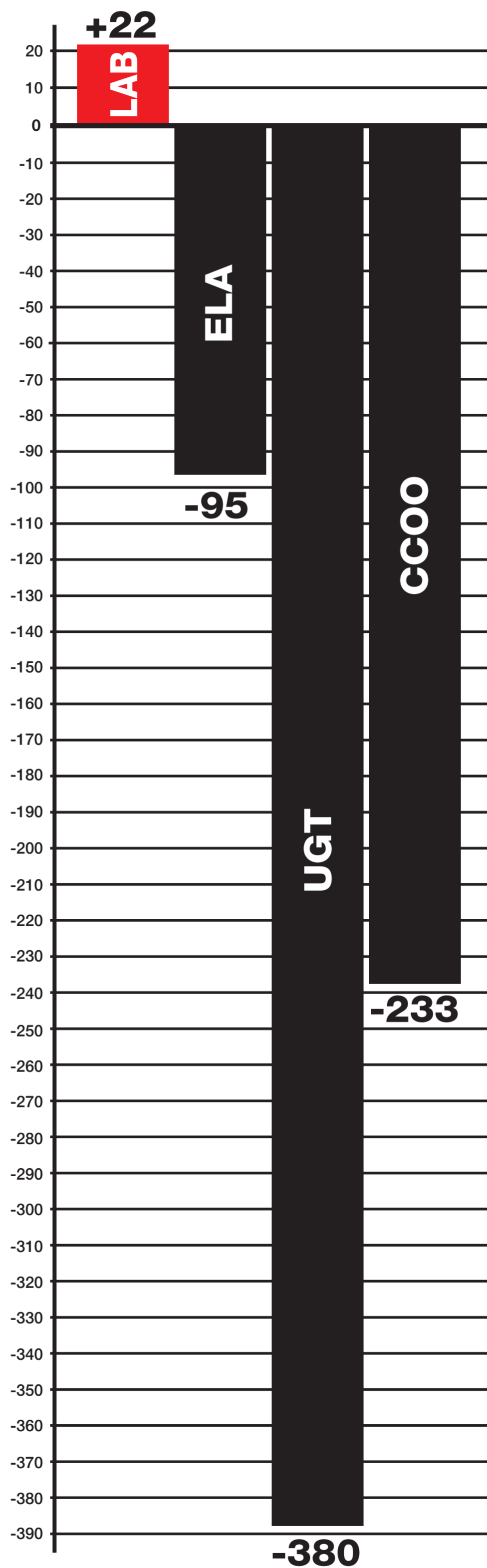
Los cambios en las elecciones sindicales suelen ser lentos. Sin embargo, durante los últimos años se ha producido una tendencia imparable: el sindicalismo de clase representado por LAB gana fuerza en detrimento del sindicalismo del “diálogo social” representado por UGT y CCOO

El 31 de diciembre del 2015 se computaron en Navarra 621 representantes menos que el mismo día del 2011, como consecuencia de cierres de empresa y reducciones de plantilla. Aún así, LAB ha sido capaz de incrementar su número de representantes en 22, llegando a los 876. Los demás sindicatos, en cambio, han perdido decenas e incluso centenares de representantes: UGT ha perdido 380 (el 19,6% de los que tenía), CCOO 233 (el 14%) y ELA 95 (el 6,5%).

Como consecuencia de esta variación en el número total de representantes, LAB ha pasado del 13,02% al 14,76% de representatividad, situándose en máximos históricos, mientras que ELA se mantiene y UGT-CCOO se desploman. Hace 4 años, la suma de UGT y CCOO suponía un 54,89% de la representación sindical en Navarra y ahora están a punto de perder la mayoría al sumar tan sólo el 50,31%. De hecho, en los Comités de Empresa ya la han perdido, puesto que la suma de ambos sindicatos supone un 47,86%. Es decir, su mayoría subsiste a duras penas gracias a que en muchas pequeñas empresas los empresarios promocionan a UGT para desactivar las reivindicaciones de la plantilla.

De hecho, desde que en 1995 se dió inicio al denominado “diálogo social” en Navarra, UGT y CCOO han sido promocionados por la Patronal y el Gobierno: gestión de los fondos de formación, enchufes en la contratación, monopolio de la representación sindical en todos los órganos sociolaborales... Mientras que las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora han empeorado notablemente, las estructuras de UGT y CCOO han ido engordando.

Sin embargo, las cosas están cambiando también en el ámbito sindical. Cada vez más trabajadores y trabajadoras demandan una acción sindical firme, honesta y solidaria frente a la creciente presión patronal. Cada vez más trabajadores y trabajadoras apuestan por LAB.



### LABen igoera historikoak aldaketari bide eman dio hauteskunde sindikaletan

Hauteskunde sindikaletako aldaketak motelak izaten dira. Alabaina, azken urteotan tendentzia geldiezina antzemandakoa da: LABek ordezkatzen duen klase sindikal gintzak indarra irabazi du UGT eta CCOOk ordezkatzen duten “elkarrizketa sozialaren” sindikal gintzaren kontura.

2015eko abenduaren 31n lau urte lehenago baino 621 ordezkarik gutxiago ziren, enpresa itxieren eta plantilla murrizketen ondorioz. Hala ere, LAB gai izan da bere ordezkarik kopurua handitzeko: 22 gehiago lortu ditu, 876 iritsi delarik. Gainontzeko sindikatuek, aldiz, hamarnaka eta are ehunka ordezkarik galdu dute: UGTk 380 ordezkarik galdu ditu (zituen ordezkarikien %19,6), CCOOk 233 (%14) eta ELAk 95 (%6,5).

Ordezkarik kopuruan egondako gorabehera hauen ondorioz, LAB ordezkarikaren %13,02 izatetik %14,76 izatera pasada, hazkunde historikoa benetan, ELA mantendu eta UGT-CCOO amiltzen diren bitartean. Duela lau urte, UGT eta CCOOk Nafarroako ordezkarikita sindikalaren %54,89 zuten eta orain gehiengo gaitzear dira, %50,31 besterik ez baitute bien artean. Izan ere, Enpresa Batzordeetan jada gehiengo galdututa, bi sindikatuen batura %47,86 besterik ez da eta. Hau da, gehiengoari hala-nola eusten badiote, enpresa txikietan langileen eskakizunak neutralizatzeko enpresari askok UGT sustatzen dutelako da.

1995ean Nafarroan “elkarrizketa soziala” izenekoa hasi zenetik, Gobernuak eta Patronalak UGT eta CCOO sustatu dituzte: prestakuntza funtsen kudeaketa, kontratazioan egondako entxufismoa, erakunde soziolaboralean izandako ordezkarikita sindikalaren monopolioa... Langilerikaren lan eta bizi baldintzak nabarmen okertu diren bitartean, UGT eta CCOOren egiturak loditzen joan dira.

Hala ere, gauzak aldatzen ari dira, baita eremu sindikalean ere. Gero eta langile gehiagok ekintza sindikal sendo, zintzo eta solidarioa nahi du patronalaren presio gero eta gogorragoari aurre egiteko. Gero eta langile gehiagok bat egiten du LABekin.

## SINDIKATU BAKOITZAREN ORDEZKARI KOPURUAN IZANDAKO ALDAKETAK 2011-12-31 ETA 2015-12-31 ARTEAN

# Info



BOLETÍN INFORMATIVO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS NAVARRAS. MARZO DEL 2016

**martxoak**

**19**

**marzo**

**17:30**

**Plaza del  
Castillo**

**MANI  
FESTA  
ZIOA**



**por un  
MARCO  
LABORAL  
PROPIO**

**Aldaketa  
Lan  
Tokietan**

## Llevemos el cambio a los centros de trabajo

Han pasado ocho meses desde que se produjo un cambio histórico en el Gobierno de Navarra y los principales Ayuntamientos. Se ha avanzado en la democratización, con medidas como el fin de la exclusión del 40% de la representación sindical, la posibilidad de optar por el modelo D en igualdad de condiciones o la mayor receptividad de las instituciones respecto a las demandas ciudadanas. Sin embargo, no se puede decir que el cambio haya llegado a los centros de trabajo. Los y las trabajadoras seguimos sufriendo paro, precariedad, discriminación, recortes de derechos. Por ello es imprescindible movilizarse tanto en los centros de trabajo como en la calle por medidas concretas como la jornada semanal de 35 horas, el salario mínimo de 1200 euros mensuales y pensión mínima de 1080, la igualdad de oportunidades o el desarrollo de los servicios públicos. Así mismo, resulta obligado reclamar un marco laboral propio para que ese tipo de medidas se puedan decidir y aplicar en Navarra sin la injerencia del Gobierno español de turno, que en los últimos años ha suspendido 17 leyes navarras, la mayoría de carácter social. LAB ha convocado una gran manifestación el 19 de marzo para impulsar ese camino. La movilización de la clase trabajadora fue determinante para posibilitar el cambio institucional. Ahora debemos movilizarnos para que el cambio se concrete en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría trabajadora.



# LAB impulsa el cambio en el Servicio Navarro de Empleo

El Servicio Navarro de Empleo ha sido uno de los buques insignia del denominado “diálogo social”. Mientras que el paro y la precariedad se extendían en Navarra, UGT, CCOO y CEN recibían de las arcas públicas hasta 20 millones de euros anuales por unos planes de empleo ineficaces. En contrapartida, UGT y CCOO ofrecían “paz social”, es decir, desactivaban las

huelgas y movilizaciones de la clase trabajadora. Estos fueron los méritos por los que el Gobierno de UPN les otorgó la “medalla de oro” de Navarra precisamente el año del ERE en Koxka y docenas de empresas más.

Tras la caída del Gobierno de UPN, se ha abierto la posibilidad de refundar el Servicio Navarro de Empleo. LAB se ha puesto manos a la obra, proponiendo

cambios concretos en los estatutos. Tras conseguir sacar adelante varios de estos cambios, LAB ha decidido participar por un periodo de 18 meses con el objetivo de culminar la refundación del Servicio Navarro de Empleo. En diciembre del 2017 LAB decidirá, en base a los pasos dados, si continúa participando en dicho organismo o, por el contrario, suspende su participación.

	SITUACIÓN ANTERIOR	CAMBIOS LOGRADOS EN 6 MESES	OBJETIVOS DE CARA A DICIEMBRE DEL 2017
PARTICIPACIÓN	Sólo pueden participar UGT y CCOO. Se excluye al resto.	Como en los convenios sectoriales, pueden participar los sindicatos que superen el 10%	Habilitar fórmulas para que puedan participar también los sindicatos menores
TRASPARENCIA	La Comisión permanente decide cómo se reparte el dinero. UGT, CCOO y CEN dan con una mano y cogen con la otra.	Se separan los marcos de participación (donde están sindicatos y patronal) de la estructura técnica que asigna los recursos (funcionarios-as del Gobierno).	Asegurar el control y transparencia en el día a día del SNE.
RED PÚBLICA	La red pública es marginal. Se subcontrata prácticamente todo.	Los nuevos estatutos establecen que la red pública es “eje vertebrador y fundamental”	Llevar los estatutos a la práctica, consiguiendo que la gestión pública supere el 50%.
CONVENIOS CON SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	En el 2015 se repartieron 12 millones de euros en convenios “a dedo” para UGT, CCOO y Patronal. Entre otras cosas, por repartir folletos o visitar empresas.	En el 2016, se prevén 5 millones de euros para convenios con “sindicatos y patronal” en general. LAB ha decidido renunciar a su parte por estar en contra de la subcontratación de las políticas activas de empleo.	Reducir a 0 euros los convenios con sindicatos y patronal. Es decir, planteamos eliminarlos completamente.
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO	En muchas empresas, principalmente de la Industria, se contrata a hombres con carnet de UGT y CCOO.	En los estatutos del SNE se recoge la Directiva europea contra la discriminación en el trabajo.	Llevar a la práctica la Directiva europea, condicionando las ayudas públicas al cumplimiento de la igualdad de oportunidades en la contratación.

## Empresas de limpieza utilizan gratis trabajadoras “en prácticas”

LAB ha recabado pruebas de una práctica irregular coprotagonizada por el Forem y Distrivisual en la limpieza de la sede de la Policía Foral.

Forem (CCOO) e IFES (UGT) realizan contratos de formación y aprendizaje a personas en paro donde se contemplan 478 horas de trabajo durante 4 meses en empresas de limpiezas, con un salario mensual bruto equivalente al SMI: 756 euros al mes. Si se aplicara el convenio de limpiezas, deberían recibir 1339 euros. La justificación: son trabajadoras “en prácticas”.

Sin embargo, estas personas ocupan puestos de trabajo estructurales de la empresa; es decir, no aprenden junto a un trabajador/a, sino que lo sustituyen. En la sede de la Policía Foral, 3 de 7

puestos se cubren de este modo.

En segundo lugar, los trabajadores y trabajadoras que supuestamente están realizando prácticas deberían tener un tutor o tutora que supervise in situ la elaboración de sus tareas; sin embargo, en realidad trabajan solas.

En tercer lugar, el convenio de limpiezas (artículo 32) prohíbe la utilización del contrato de formación y aprendizaje en el sector, “dadas las características del sector, y la ausencia de “oficios” o “puestos de trabajo cualificados”.

En cuarto lugar, los salarios de las personas contratadas por Forem y uti-



lizadas por las empresas de limpieza se pagan con dinero público por medio del Servicio Navarro de Empleo. A las empresas les sale gratis.

En quinto lugar, al menos el 10% de los “alumnos y alumnas en prácticas” debe ser contratado posteriormente. Sin embargo, en casos como la escuela de Sarriguren, a cargo también de Distrivisual, se sustituye continuamente a una

trabajadora “en prácticas” con otra.

La gravedad de estas prácticas es tal, que el comité de empresa de Distrivisual acordó por unanimidad (UGT, CCOO, LAB y ELA) denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo. Así mismo, LAB ha llevado el tema al Servicio Navarro de Empleo para poner fin a esta práctica y ha interpuesto dos demandas en el juzgado de lo social.

# #M19AldaketaLantokietan



## 35 HORAS, 1200 €

En Navarra existe riqueza suficiente para garantizar una vida digna a todas las personas. El problema es que una minoría se está apropiando de una porción cada vez mayor. Los salarios han pasado de ser el 46% del PIB al 42%, la precariedad se ha extendido y el paro se ha cronificado. Es necesario revertir la situación, repartiendo el trabajo y la riqueza mediante dos medidas claves: la aplicación de la semana laboral de 35 horas, que supondría la creación de más de 14.000 puestos de trabajo; y la implantación de un salario mínimo de 1.200 euros mensuales, para que no haya ningún trabajador por debajo del umbral de la pobreza.

En Navarra existe riqueza suficiente para garantizar una vida digna a todas las personas. El problema es que una minoría se está apropiando de una porción cada vez mayor. Los salarios han pasado de ser el 46% del PIB al 42%, la precariedad se ha extendido y el paro se ha cronificado. Es necesario revertir la situación, repartiendo el trabajo y la riqueza mediante dos medidas claves: la aplicación de la semana laboral de 35 horas, que supondría la creación de más de 14.000 puestos de trabajo; y la implantación de un salario mínimo de 1.200 euros mensuales, para que no haya ningún trabajador por debajo del umbral de la pobreza.



## IGUALDAD

Las mujeres cobran un 35% menos que los hombres por el mismo trabajo. Y casi el 78% de las personas que trabajan a jornada parcial son mujeres. La jornada semanal de 35 horas y el salario mínimo de 1200 son necesarios también para hacer frente a esta discriminación. Así mismo, proponemos extender en la Industria el modelo KYBSE: contratación por sorteo en proporción de 50% hombres, 50% mujeres.

Las mujeres cobran un 35% menos que los hombres por el mismo trabajo. Y casi el 78% de las personas que trabajan a jornada parcial son mujeres. La jornada semanal de 35 horas y el salario mínimo de 1200 son necesarios también para hacer frente a esta discriminación. Así mismo, proponemos extender en la Industria el modelo KYBSE: contratación por sorteo en proporción de 50% hombres, 50% mujeres.



## JUBILACIÓN DIGNA

Hay que revertir el atraso de la edad de jubilación y demás medidas regresivas impuestas por el Gobierno español durante los últimos años. A su vez, proponemos implantar la pensión mínima de 1080 euros (el 90% de 1200). Para que esto sea posible, es necesario gestionar en Navarra un sistema de seguridad social propio.

Hay que revertir el atraso de la edad de jubilación y demás medidas regresivas impuestas por el Gobierno español durante los últimos años. A su vez, proponemos implantar la pensión mínima de 1080 euros (el 90% de 1200). Para que esto sea posible, es necesario gestionar en Navarra un sistema de seguridad social propio.

## EUSKARA

El cambio en Navarra debe suponer el fin de la discriminación del euskera y las personas euskaldunes. Para ello, entre otras medidas, se debe restituir el principio de "mérito, capacidad e igualdad" en las contrataciones de educación, posibilitando que los y las profesoras bilingües puedan optar a plazas de todos los modelos (lista única). Así mismo, debe ponerse en marcha un plan para la normalización del euskera en los centros de trabajo, empezando por la propia administración.

El cambio en Navarra debe suponer el fin de la discriminación del euskera y las personas euskaldunes. Para ello, entre otras medidas, se debe restituir el principio de "mérito, capacidad e igualdad" en las contrataciones de educación, posibilitando que los y las profesoras bilingües puedan optar a plazas de todos los modelos (lista única). Así mismo, debe ponerse en marcha un plan para la normalización del euskera en los centros de trabajo, empezando por la propia administración.



## CLÁUSULAS SOCIALES

Es necesario hacer frente a la política privatizadora mediante la república de los servicios que sea posible y el establecimiento de unas cláusulas sociales en aquellos que de momento sigan subcontratados. Para ello LAB ha puesto en marcha la campaña "cláusulas sociales 100%", para pedir a las instituciones que se implanten el 100% de las cláusulas al 100% de las plantillas subcontratadas, cosa que no se hace actualmente.

Es necesario hacer frente a la política privatizadora mediante la república de los servicios que sea posible y el establecimiento de unas cláusulas sociales en aquellos que de momento sigan subcontratados. Para ello LAB ha puesto en marcha la campaña "cláusulas sociales 100%", para pedir a las instituciones que se implanten el 100% de las cláusulas al 100% de las plantillas subcontratadas, cosa que no se hace actualmente.

## SERVICIOS PÚBLICOS

Es necesario una reforma democrática de la administración, disminuyendo las estructuras y reduciendo jefaturas. Así mismo, proponemos crear 4.000 puestos de trabajo, recuperar el poder adquisitivo de la plantilla y publicar los servicios que sea posible. En el ámbito de los servicios sociales, LAB ha recogido 11.258 firmas pidiendo la modificación del Decreto correspondiente para aumentar el personal (ratios) y garantizar las sustituciones. Así mismo, LAB ha conseguido que docenas de empresas pasen la gestión de sus contingencias profesionales de las mutuas al sistema público.

Es necesario una reforma democrática de la administración, disminuyendo las estructuras y reduciendo jefaturas. Así mismo, proponemos crear 4.000 puestos de trabajo, recuperar el poder adquisitivo de la plantilla y publicar los servicios que sea posible. En el ámbito de los servicios sociales, LAB ha recogido 11.258 firmas pidiendo la modificación del Decreto correspondiente para aumentar el personal (ratios) y garantizar las sustituciones. Así mismo, LAB ha conseguido que docenas de empresas pasen la gestión de sus contingencias profesionales de las mutuas al sistema público.



## REFORMA LABORAL

LAB considera imprescindible la creación de un marco laboral propio en Navarra que invalide la reforma laboral y posibilite avances en los derechos de los trabajadores y trabajadoras. A corto plazo, planteamos adoptar acuerdos en esa dirección tanto en el Parlamento como en la negociación colectiva intersectorial. A medio plazo, planteamos que el marco laboral propio se incluya en el nuevo estatus para Navarra que el Gobierno plantea elaborar y someter a referendun.

LAB considera imprescindible la creación de un marco laboral propio en Navarra que invalide la reforma laboral y posibilite avances en los derechos de los trabajadores y trabajadoras. A corto plazo, planteamos adoptar acuerdos en esa dirección tanto en el Parlamento como en la negociación colectiva intersectorial. A medio plazo, planteamos que el marco laboral propio se incluya en el nuevo estatus para Navarra que el Gobierno plantea elaborar y someter a referendun.

