

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 10. JUNIO 2007.

1º mayo

Por la igualdad
y el empleo de
calidad

EN PÁGS. CENTRALES



LANZAMIENTO CURSOS 2º SEMESTRE

Desde estas líneas queremos desearos que aprovechéis vuestras vacaciones para descansar y divertir os y también os recordamos que tras el verano y las fiestas patronales, en las que no dudamos que disfrutaréis, volvemos con más y variados cursos.

Recordad que la preinscripción la podéis realizar con anterioridad:

FORMACIÓN CONTINUA

En Pamplona

El día **1 de agosto** tendremos en nuestras oficinas de Pamplona el listado de cursos del segundo semestre y los contenidos. Puedes pasarte por aquí (Avda. Marcelo Celayeta 75 nave A2, 1º. Tfno.: 948 136 688) para apuntarte y, si te viene mal acercarte, te puedes preinscribir a través de nuestra página web: www.foremnavarra.org

En Tudela

A partir del **2 de Julio**, antes de entrar en el ambiente festivo, podrás pasarte para ver los cursos, sus fechas y contenidos (C/ Capuchinos 7, entrpl C. Tfno.: 948 848 092). Además, este semestre podrás inscribirte también a estos cursos a través de nuestra página web: www.foremnavarra.org

En Estella, San Adrián, Sangüesa y Tafalla

En estos lugares tendremos preparados para ti los listados de cursos el próximo **2 de Julio**. Recuerda nuestras direcciones y teléfonos:

Forem Estella: La Merindad 21 bajo. Tfno.: 948 554 251

Forem San Adrián: Sta. Gema 33-35 Entrpl. Tfno.: 948 672 024

Forem Sangüesa: Mayor 10. Tfno.: 948 870 781 / 948 136 688

Forem Tafalla: Beire 2 bajo. Tfno.: 948 702 673 / 948 136 688

No olvidés que la selección de los cursos se realiza por orden de inscripción

FORMACIÓN OCUPACIONAL

En **Forem** también nos acordamos de las personas que se encuentran en situación de desempleo y les deseamos un feliz verano y que puedan incorporarse pronto al mercado de trabajo. Si no es así, ya desde mitad de **Junio** podrán solicitar el listado de cursos (entre los que incluiremos especialidades de informática, cajero/a, contabilidad, conducción de carretillas) con fechas y horarios y realizar la preinscripción a aquél que le interesa.

Así que no dejes pasar el tiempo porque como dice un proverbio indio **“hay 3 cosas que nunca vuelven atrás: la palabra pronunciada, la flecha lanzada y la oportunidad perdida.”**



forem



Fórmate en
forem
navarra 



Teléfono 948 13 66 88

www.foremnavarra.org



CC.OO.

Suma y Sigue...

Decía Severo Ochoa que trabajar desde el compromiso, es poner en todo lo que se hace el sentimiento de todo lo que se ama. Haciendo las cosas así, no cabe duda de que se obtienen recompensas. Para CC.OO. dos buenos ejemplos de esta forma de hacer las cosas son: **VW Navarra**, buque insignia de la industria Navarra y la **labor desarrollada en la Administración pública** de esta Comunidad.

Volviendo la vista atrás, es indiscutible que CC.OO. lideró en VW un proceso harto complicado, viéndonos enfrentados con la dirección de la factoría, con otros sindicatos, incluso con el gobierno de Navarra y algún medio de comunicación. Sin embargo y aunque los vientos no eran favorables, teníamos claro nuestro compromiso: nuestro trabajo estaba encaminado, únicamente, a **hacer compatible competitividad y mejoras salariales sin recortes de derechos**, junto con ello un **proyecto industrial de futuro para VW-Navarra y la industria auxiliar**. También la mayoría de los trabajadores de VW tenían claro que nuestro objetivo no era otro que representarles mediante la negociación y la movilización. Premisa que no es contestable, si se tiene en cuenta el respaldo que la plantilla dio en las urnas a la labor de CCOO, resultando ser la única lista de las presentadas que crecía pasando de 7 a 8 delegados, en un comité que descendía en dos representantes.

El interés de otros quedó en entredicho. ¿Por qué mintieron a toda la sociedad y amenazaron con la deslocalización? ¿Cuál era el interés real

para culpar a CCOO del expresado chantaje? Quizás nunca lo sabremos, pero lo que sí está claro, es que quienes pretendieron arrodillar a la plantilla y a CC.OO. además de no conseguirlo hoy han desaparecido de la escena...que cada cual saque sus conclusiones, los trabajadores ya sacaron las suyas. Por si quedaran dudas, el nuevo convenio reafirma las posiciones defendidas por CC.OO.

El segundo ejemplo: CC.OO. se vio abocada, haciendo uso de su compromiso y responsabilidad, a firmar, sin el apoyo de los demás sindicatos, el acuerdo de condiciones de trabajo que incluye en su ámbito a los 25.000 trabajadores y trabajadoras de la Administración foral de Navarra. Acuerdo, que ha propiciado entre otras muchas cosas, incrementar las retribuciones de todo el personal entre un 14% y un 23% o la aprobación, en este último periodo, de ofertas de empleo público para sustituir 3.500 empleos temporales por fijos. Otros preferían situar su desacuerdo con miras al 27M en vez de preocuparse por los intereses de los miles de trabajadores y trabajadoras. Pero, también en esta ocasión, los trabajadores lo han tenido claro y han situado, con su voto, a CCOO como 1ª fuerza sindical y por tercera vez consecutiva. Otros han relegado puestos y, en algunos ámbitos, han desaparecido.

Sin duda, el trabajo, el compromiso, la ilusión y la responsabilidad de esta organización tienen sus recompensas, expresadas y obtenidas democráticamente en las urnas.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central
Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona-Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Secretaría General
José M^a Molinero

Área de Organización
Inaki Fernández de Aránguiz
iferandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo
Manuel Rodriguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas
Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud
Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional
Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente
Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación
Mercedes Corretgé

Fotografía
Inaki Zaldúa
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación
irsa + esc comunicación

Edición
Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada
18.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

Acción Sindical - Ekintza Sindikala quiere agradecer su confianza a todos los anunciantes y afiliados y afiliadas, que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados.
Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

[sumario]

MUJER
Día Internacional de la Mujer.
Acuerdo por la igualdad

participa con CC.OO. en el compromiso de la igualdad 5-6

INTERNACIONAL
Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

9

POLÍTICA SOCIAL
Entrevista a Daniel Hernández del Gabinete de Estudios

10

SINDICADOS
FECOMA

18

EMPLEO
Acuerdo para la Estabilidad

11

ORGANIZACIÓN
Elecciones en la Administración foral

14-15

3 EDITORIAL CC.OO.: suma y sigue 13 COMARCAS Cecilio Aperte, responsable Unión Comarcal de Tudela 19 a 26 FEDERACIONES 27 FOREM 28 ANAFE 29 PAZ Y SOLIDARIDAD 30 MOMENTO SINDICAL Seguro Atlantis, nueva web de CC.OO.



DÍA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CC.OO. pide **más efectivos** en la **Inspección de Trabajo**

Con motivo del Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo que celebramos bajo el lema **"Puestos de trabajo seguros y saludables. Hagamos realidad un buen empleo"**, CC.OO. se concentró ante la Inspección de Trabajo para exigir un incremento de recursos con los que cuenta este cuerpo. José M^º Molinero y Carmen Sesma, secretario general del sindicato y secretaria de Salud laboral respectivamente, entregaron al Inspector jefe de Trabajo un documento con ésta y otras reivindicaciones.

En el Estado hay un solo inspector de trabajo por cada 23.300 trabajadores y trabajadoras. En la UE de los 15, la media es de uno por cada 12.000 empleados. Navarra, con una población ocupada de 289.000 trabajadores/as (EPA I Trimestre 2007), debería tener 18 inspectores de trabajo y no los 9 con los que cuenta.

El incremento de efectivos es una de nuestras viejas reivindicaciones y por ello, un punto incluido en el documento que dará lugar a la **Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo**. Ésta marcará el incremento de la oferta pública de empleo hasta el punto de alcanzar dentro de la presente legislatura un número de 1.000 inspectores de cartera. El incremento de inspec-

tores tiene que ir de la mano de las competencias que tienen asumidas las CC.AA. para poder habilitar técnicos que sirvan de apoyo a las tareas inspectoras.

La coordinación entre las distintas administraciones, central y autonómica, es indispensable para realizar esta tarea; como lo es también la necesidad de establecer un **acuerdo interinstitucional** entre todos los agentes que intervienen en la prevención. Esto que ya propuso CC.OO. hace más de un año junto con el Tribunal Superior de justicia de Navarra, fue de nuevo puesto encima de la mesa el pasado 27 de abril.

Este año se ha puesto especial énfasis en la protección de la salud frente a las enfermedades profesionales. En la lucha contra la infradeclaración existente en este capítulo, ha surgido el **nuevo marco normativo de Enfermedades**

Profesionales que acaba de entrar en vigor y la normativa europea sobre registro, evaluación y autorización de sustancias químicas **REACH**. Ambas cuestiones, que los sindicatos habíamos exigido durante los últimos años, constituyen una oportunidad de abordar este problema.

Las cifras

Somos uno de los países europeos con mayor siniestralidad y nos hemos fijado el objetivo de reducirla a la media europea: en el Estado nos acercamos a la cifra de 70 accidentes por 1.000 trabajadores y la media de la UE es de 43. En Navarra, desde la puesta en marcha de acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales fruto del compromiso adquirido en el II y III Plan de Empleo, hemos logrado reducir las cifras de siniestralidad laboral desde 1999 y mantener esa tendencia a lo largo de los años. Partiamos en 1999 de una incidencia de 81,2 accidentes por 1.000 trabajadores, cifra muy superior a la que se registraba en ese mismo año como media estatal, que era 74,37 accidentes por mil. En 2006 nuestros índices de inci-

dencia están situados por debajo de la media estatal (Navarra en 56,6 accidentes y la media estatal en 60,3). En estos 7 años de trabajo se han reducido los índices de siniestralidad en un porcentaje que supera el 30%. Estas cifras

nos indican que para Navarra nuestra referencia debe ser Europa. Por ello exigimos los mismos medios de control: porque el binomio más inspección en las empresas menos accidentes, se cumple.





Iguales y comprometidos

CC.OO. conmemoró el 8 de marzo incidiendo en su compromiso por la igualdad

Un año más con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, CC.OO. reafirmó su compromiso con la eliminación de todas formas de discriminación y violencia hacia las mujeres en todos los ámbitos. Bajo el lema **"Participa con CC.OO. del compromiso de igualdad de la empresa"**, la secretaria de la Mujer convocó una asamblea de delegados y delegadas, cita que congregó a numerosas personas y en la que se contó con la presencia de José M^a Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, Pilar Arriaga, secretaria de

Acción sindical, Mujer y Comunicación y de Rita Moreno, responsable confederal de Negociación Colectiva.

La actual situación de las mujeres en el ámbito laboral, la negociación colectiva y las políticas de género y la nueva Ley Orgánica para una Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, fueron las principales cuestiones que se pusieron encima de la mesa. Se hizo especial hincapié en la necesidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres, llevando a las distintas mesas de negociación el deber de negociar

planes y medidas de igualdad en las empresas, asegurar en los procesos de elecciones sindicales una mayor representación de mujeres en las candidaturas electorales; reforzar las actuaciones contra la violencia de género y el acoso sexual y avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática

La concentración en el Rincón de la Aduana se trasladó al interior del Tribunal de Navarra debido al mal tiempo y el broche final corrió a cargo del grupo de teatro Trokolo.

Firmado un nuevo convenio de colaboración en igualdad

CC.OO. firmó un nuevo convenio de colaboración, el séptimo, en materia de igualdad de oportunidades con el Servicio Navarro de Empleo, con el que se incide en la necesidad de incorporar a los convenios colectivos cláusulas de acciones positivas y medidas y planes de igualdad en las empresas. En función de este acuerdo, nuestro sindicato trabajará en las empresas, favoreciendo de forma integral la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, además de impulsando, de forma específica, la implantación y desarrollo de planes de igualdad, velando por el cumplimiento de la nueva ley.



El dúo "Trokolo" durante su actuación.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Medidas y Planes de Igualdad, Un reto sindical



Cuadros de CC.OO. en unos talleres prácticos sobre como elaborar un plan de igualdad.

Enpresetan zenbat eta ikuskapen gehiago hainbat eta istripu gutxiago, hori bistan dago

El año 2007 nos trae un nuevo escenario de negociación colectiva derivado de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. La medida estrella de ésta son los planes y medidas de igualdad que necesariamente tienen que ser impulsados y generalizados a través de la Negociación Colectiva, si

queremos garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El deber de negociar medidas y planes de igualdad obliga a todos los convenios colectivos que han sido denunciados después de la entrada en vigor de la ley, así como a los de

nueva creación que hayan iniciado el procedimiento después de la entrada en vigor de la ley.

Las plataformas sindicales que CC.OO. presentará, con la ley en vigor, a las mesas de negociación deben incluir lo siguiente, según el ámbito del Convenio Colectivo.

Convenios Colectivos sectoriales y grupos de empresas.

a) Demandaremos que estos convenios recojan en su articulado la obligación de que todas las empresas incluidas en su ámbito, que tengan 250 o más trabajadores el deber de negociar con la representación de los trabajadores un plan de igualdad. Demandaremos, la posibilidad de que se negocien planes de igualdad aunque los trabajadores/as de las empresas no alcancen la cifra de 250.

b) El convenio sectorial debe negociar, como mínimo, medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito y, donde así lo consideren, las medidas podrán formar parte del plan de igualdad sectorial establecido en el marco del convenio colectivo.

Convenios Colectivos de empresa de más de 250 trabajadores.

En el marco del Convenio Colectivo se debe negociar un Plan de Igualdad que integre las medidas de igualdad que

serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

Convenios Colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores.

Teniendo en cuenta que la Ley no impide que las partes mediante la negociación colectiva puedan acordar la implantación de un Plan de igualdad, CC.OO. propondrá, en aquellas empresas en las que sea posible, la negociación, realización y aplicación de un Plan de Igualdad, mediante un acuerdo específico.



Protección de la maternidad

en el ámbito laboral

Conozcamos nuestros
Riesgos

INFÓRMATE

CCOO
comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiokoak

Salud Laboral y
Medio Ambiente



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra
Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90



CC.OO. DE NAVARRA,
PRESENTE EN
EL 11º CONGRESO DE LA
CONFEDERACIÓN
EUROPEA DE SINDICATOS

A la ofensiva

Al cierre de esta edición se celebraba en Sevilla, del 21 al 24 de mayo, el 11º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), una cita cuyo lema **"A la ofensiva"** resumía su principal razón de ser: Garantizar a Europa una dimensión social fuerte. Una delegación de CC.OO. de Navarra encabezada por su secretario general, José Mº Molinero y por Argia Aldaya, secretaria de Política internacional, e Iñaki Fernández de Aránguiz, secretario de Organización, acudían a la capital hispalense.

La celebración de este congreso tiene lugar en medio de una crisis del proyecto de construcción europea, en un escenario en el que se echa de menos una voz fuerte europea y progresista. Así, su celebración es un paso para relanzar el proyecto europeo desde una óptica progresista con un fuerte contenido social.



**Europar proiektua
ikuspegi aurrerazale
batetik bultzatu
behar da**

¿Por qué pasar a la ofensiva?

Tal y como se concluyó en el congreso, es preciso pasar a la ofensiva para garantizar el modelo social europeo y la CES plantea un Programa Estratégico y un plan de acción en torno a cinco ejes:

1. Unos sindicatos y una CES más fuertes.
2. Un mercado laboral europeo emergente con una sólida dimensión social.
3. Un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores y trabajadoras.
4. Una Unión europea con un gobierno económico, social y medioambiental eficaz
5. Unión Europea más fuerte con una Constitución europea.

Ideas claves de CC.OO.

Nuestro sindicato ha participado en el congreso de la CES apostando firmemente por una profundización en la unión política de Europa, reforzando y renovando su modelo social. Las principales propuestas que CC.OO. puso encima de la mesa pueden resumirse en las siguientes:

- Trabajar por una UE más avanzada políticamente. Más transparente, democrática y social y con un Parlamento Europeo con plena capacidad legislativa
- Avanzar en una política exterior europea, basada en los principios del derecho internacional, el multilateralismo, el respeto a las instituciones del sistema de Naciones Unidas.
- Desbloquear el Tratado Constitucional.
- Construir el sistema europeo de relaciones laborales a través de los instrumentos del diálogo social europeo e impulsar una más profunda coordinación de las negociaciones colectivas nacionales y la negociación colectiva transnacional.
- Impulsar, experiencias de negociación colectiva transnacional -sectoriales y de empresa- con el concurso de los comités de diálogo sectorial y de los comités de empresa europeos.
- Establecer un sistema europeo de normas laborales y sociales básicas
- Coordinar con más firmeza las políticas económicas europeas.
- Impulsar el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa.
- Asegurar la dimensión europea de la política energética, la política de migraciones y la política industrial.



DANIEL HERNÁNDEZ, TÉCNICO DEL GABINETE DE ESTUDIOS DE CC.OO.

“Hemos creado **un nuevo derecho,** **ahora** se tiene que **poder ejercer”**

Hemos creado un nuevo derecho: el de la atención a las personas con dependencias. **Daniel Hernández**, técnico del Gabinete de Estudios de CC.OO. y representante de nuestro sindicato en el Comité estatal de la Ley de Dependencias nos comenta en estas líneas los principales retos y problemas que hay en el camino que toca emprender ahora: el de pasar del papel a la realidad.

En el último año han entrado en vigor sendas leyes que afectan a las personas dependientes ¿Cómo valora CC.OO. los procesos iniciados y cuál es la situación a día de hoy?

2007 está siendo determinante en la puesta en marcha del Sistema de Atención a las Personas Dependientes. En el ámbito estatal empieza a andar la Ley de Dependencias y en nuestra Comunidad ha visto la luz la **Ley Foral de Servicios Sociales**, que es el marco más general donde tendrán cabida todos los recursos y prestaciones destinados a las personas dependientes. En ambos procesos el papel que ha jugado CC.OO. ha sido decisivo ya que hemos hecho valer nuestros principios. Hemos creado un nuevo derecho y ahora es el momento de poner sobre la mesa los recursos necesarios para que los ciudadanos puedan ejercerlo.

El problema en estos momentos es que las CC.AA y el Estado no llegan a acuerdos sobre los temas básicos que son necesarios desarrollar para poner en funcionamiento el sistema, y esto está ralentizando la aplicación de las leyes. El proceso de elecciones autonómicas tiene mucho que ver en esto.

¿El recurso de inconstitucionalidad presentado por Gobierno de Navarra a la Ley Estatal de Dependencia iría en esa línea?

Sí. Es un recurso que además de insolidario es injustificable desde el punto de vista político y social. El ciudadano de a pie no entiende porque se están poniendo trabas al sistema de atención y menos desde un discurso falso de invasión de competencias. Lo que el ciudadano quiere es que se empiece a atender de una vez su situación de dependencia o la de sus familiares, que se refuercen los recursos (ayuda a domicilio, centros de día, residencias) y que se garantice su derecho a percibir unas prestaciones de calidad. En cualquier caso, el pleito no conseguirá parar la puesta en marcha del sistema, pero Gobierno de Navarra puede perder la oportunidad de sumar recursos con la Administración Central para mejorar los servicios y los ratios de atención.



Daniel Hernández, del Gabinete de Estudios.

Desde una perspectiva sindical, ¿Qué trabajo queda por hacer?

Mucho, no podemos bajar la guardia. Quedan pendientes los desarrollos reglamentarios de la Ley Estatal que es donde se materializará el alcance, las condiciones y las intensidades de las prestaciones y queda pendiente el trabajo de las comisiones en la Ley de Servicios Sociales de Navarra. Nuestra apuesta en estos ámbitos debe ser clara: debemos reforzar los servicios y limitar las ayudas económicas individuales para generar empleo y construir un sistema de calidad, y debemos velar por la calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector, porque solo de esta forma conseguiremos que las personas dependientes perciban una atención digna y en condiciones adecuadas.

**Menpekotasunari buruzko
Sistema Nazionalaren
abiarazpena motelduz doa**



CC.OO. FIRMA UN ACUERDO PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Situando la calidad del empleo en su sitio

El 15 de mayo firmábamos con el Gobierno de Navarra, la Confederación de Empresarios y la Unión General de Trabajadores, un **Acuerdo en favor de la Estabilidad en el Empleo**.

En la firma del III Plan de Empleo ya colocábamos la temporalidad como de uno de los retos para este periodo. Por ello situábamos el objetivo de alcanzar el 18% de temporalidad a finales de 2007. Sin embargo, la evolución de la contratación ha llevado el camino contrario arrastrándonos hasta el 31% en el año 2006. Este techo ha empezado a bajar a raíz de la puesta en marcha del Acuerdo estatal en materia de Empleo, llegando en el momento actual al 27%. Sin embargo, todas las partes firmantes del Plan de Empleo hemos entendido que esta es una cifra inadmisibles, por lo que hemos determinado realizar un programa específico y de choque contra la creciente precariedad de nuestro mercado laboral.

Indartuz doan lan prekarietatearen kontrako ekintzak behar-beharrezkoak dira



José M^a Molinero en la firma del acuerdo.

Líneas de trabajo

CC.OO. lanzó una propuesta de actuación que ha sido asumida prácticamente en su totalidad por los demás co-firmantes. Partimos de un primer diagnóstico que sitúa la temporalidad como uno de los mayores enemigos tanto de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, como de la propia competitividad de las empresas. Un diagnóstico plenamente asumido y a partir del cual se han acordado cuatro líneas básicas de trabajo:

- Un **plan de sensibilización e información** sobre las desventajas de la contratación temporal y sobre las oportunidades de la estabilidad contractual.
- Un **proyecto piloto de mejora de la empleabilidad** de trabajadores definidos como "atrapados en la temporalidad", aquellos que llevan más de cinco años en situación de inestabilidad laboral.
- Un **plan diana** con las empresas con índices de temporalidad más acusados según sectores.

En este sentido, aquellas empresas que quieran pueden establecer con los sindicatos un proyecto de estabilidad en su plantilla a través de la apertura de un proceso de negociación. Quienes se adscriban -y siempre que cumplan los objetivos y los plazos acordados- tendrán acceso a determinadas ayudas para favorecer la transformación de su estructura laboral.

- Un **plan de actuación directa** contra aquellas empresas que insistan en las situaciones de temporalidad y en el fraude en la contratación.

A este respecto se elaborará un listado para la actuación sancionadora de la Inspección de Trabajo.

Para ello nos dotamos de tres equipos de trabajo, uno por organización, que analizarán la realidad de la contratación, y dotamos al Servicio Navarro de Empleo de una herramienta informática que permita detectar en las contrataciones, situaciones de fraude.

El plazo es el año 2007, a partir del cual evaluaremos la eficacia de esta intervención y si es necesario mantenerla o modificarla.

Además de todo ello desde CC.OO. nos comprometemos a situar la calidad en el empleo como uno de los objetivos centrales en la negociación colectiva.

Participa en la mejora
del **Medio Ambiente**
de tu empresa



Gobierno
de Navarra



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiok

Salud Laboral y
Medio Ambiente

infórmate

Equipo de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona • Tfno.: 948 23 30 90 • E-mail: mambiente-na@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es



CECILIO APERTE, RESPONSABLE DE LA UNIÓN COMARCAL DE TUDELA

Con muchas horas de viaje

Cecilio Aperte es desde este año el responsable de CC.OO. en la zona e la Ribera. A sus espaldas, una trayectoria sindical con muchas horas de viaje y marcada por el compromiso desde que en 1980 entrara a formar parte de CC.OO. Tres años más tarde entraba por primera vez en el Comité de Empresa de RENFE. Desde 2001 es secretario general del sector ferroviario de CC.OO. en Navarra y desde 2005, responsable de organización de la Federación de Comunicación y Transportes. Ahora asume su nueva responsabilidad con la misma ilusión con la que lo hacía en los años de la Plaza del Vinculo.

A rasgos generales, ¿cuál es la situación de nuestro sindicato en zona de la Ribera?

La verdad es que, aunque todo es mejorable, no nos podemos quejar. Somos unos 3.000 trabajadores afiliados y nuestra representación es del orden de 250 delegados (el 30% del total de la Comarca). Por ramas somos la primera fuerza en Agroalimentaria, Comfia, Enseñanza, Fiteqa y Comunicación y Transporte.

Desde el punto de vista interno ¿a qué retos se enfrenta nuestro sindicato?

En los últimos años, se ha hecho un esfuerzo muy importante para contar con gente

joven. Ahora se trataría de cohesionarnos más: pasar a ser un sindicato organizado en federaciones, más que la suma de federaciones. Queremos llegar a todas las empresas de la Ribera para atender bien a todos sus trabajadores y trabajadoras.

En una mirada hacia el exterior de nuestras siglas, ¿cuál es tu diagnóstico socioeconómico de la zona?

Estamos hablando de un área activa situada en un lugar de privilegio en el eje del euro. Nuestro nivel de renta es ligeramente superior a la media navarra. Está aumentando la contratación indefinida y disminuyendo el desempleo. Pero observamos una falta de trabajadores y trabajadoras con alta cualificación profesional. Ese es uno de los motivos que nos ha llevado a firmar con UGT y AER un acuerdo de colaboración en el marco del Plan de Empleo de Navarra. La idea es crear una estrategia de formación que posibilite mejorar esa cualificación. En ese sentido, vamos a hacer unas jornadas en mayo donde explicaremos la importancia de la formación.

Y sobre las infraestructuras en la Ribera...

Está diseñada y presentada la ciudad agroalimentaria, pero aún no está en marcha. Es necesario mejorar las infraes-



**Erriberan, CC OO
sindikatuak 3.000 afiliatu
inguru ditu eta 250
delegatu**

tructuras de la comarca. En concreto, un tema que por mi profesión me preocupa es el tren de alta velocidad: es absurdo gastar tantos millones de euros en una infraestructura para que, si no se hace una parada en Tudela, los ciudadanos de la Ribera no puedan utilizarla. Existe ahora un Altaria que no para en nuestra zona. Ir de Castejón a Madrid supone tres horas, pero volver cinco. Los políticos prometen obras "para ya" pero olvidan mejorar los deficientes servicios que tenemos en funcionamiento.

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tfno. y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJON** 31590. Estación Renfe • Tfno. y Fax: 948 81 42 54 **CORELLA** 31591. M^a Teresa Saez, 44 • Tfno. y Fax: 948 40 11 02 **ESTELLA** 31200. Merindad, 21, bajo • Tfno. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n • Tfno. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4^a planta • Tfno.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 7A (Trasera) Entrpl. B • Tfno. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tfno: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tfno. y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tfno. y Fax: 948 70 26 73 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tfno.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tfno. y Fax: 948 64 53 95



REPITE POR TERCERA VEZ CONSECUTIVA COMO ORGANIZACIÓN LIDER
CON 49 DE LOS 280 DELEGADOS Y DELEGADAS EN JUEGO



CC.OO. vuelve a ser la primera fuerza sindical en la Administración foral

CC OO sindikatuak 2.000 boto baino gehiago bildu ditu

Votaciones en Virgen del Camino.

CC.OO. de Navarra volvió a erigirse sindicato líder en la Administración foral en el proceso electoral celebrado el pasado 16 de mayo en el que votaron alrededor de 13.800 personas de las más de 23.000 que trabajan en el ámbito de lo público. En términos globales, CC.OO. de Navarra -respaldado con más de 2.000 votos-, repitió como sindicato más

representativo, seguido de LAB que obtuvo 46 delegados y delegadas, ELA con 36, UGT con 35 y Afapna con 24.

“CC.OO. sigue siendo la referencia del sindicalismo de clase”, así lo afirmaba José Elizalde, coordinador del Área pública de CC.OO. de Navarra en una primera valoración del

Tres nombres y un destino:

El de **mejorar** las **condiciones laborales** del personal de la **Administración foral**

:: José Elizalde ::
secretario general de la Federación de Enseñanza

“En nuestro compromiso con la Enseñanza pública vamos a exigir la dotación presupuestaria y los recursos económicos que necesita”.





proceso electoral. Conscientes de que la aparición de los sindicatos corporativos ha frenado de momento el crecimiento, nuestros compañeros y compañeras del Área pública se sienten satisfechos por los resultados obtenidos, aunque lejos de la autocomplacencia dicen que "ahora vienen años de mucho trabajo".

J. Elizalde destaca especialmente los buenos resultados obtenidos en Educación y en Justicia: "en el primer caso, con una participación menor hemos obtenido más votos; y en Justicia tenemos 11 de los 13 delegados/as en liza".

CC.OO. presentaba a estas elecciones 776 personas bajo sus siglas, 476 mujeres y 300 hombres.

Nuestro sindicato encaraba el presente proceso electoral redundando en los pilares fundamentales de su filosofía sindical en la Administración: **mejorar la calidad de los servicios públicos, frenar el trasvase de servicios desde lo público a lo privado, luchar por mejorar las condiciones laborales del personal y reducir la temporalidad** en el sector que en la actualidad afecta a un 30% de sus empleados.

En una comparecencia ante los medios para exponer sus objetivos y expectativas en estas elecciones, los tres secretarios del Área pública del sindicato -Javier Barinaga (Administraciones públicas), José Elizalde (Enseñanza) y

Juanjo Del Cura (Sanidad)- hicieron balance de los últimos cuatros años. El saldo ha sido positivo gracias, sobre todo, a dos grandes acuerdos alcanzados con la Administración que han permitido incrementar las retribuciones de todos el personal entre un 14% y un 23% o la aprobación, en este último periodo, de ofertas de empleo público para convertir 3.500 empleos temporales en fijos.

Delegados/as de CC.OO. de Navarra

Funcionarios

- **Servicio Navarro de Salud:** 4 delegados.
- **Personal docente no universitario:** 9 delegados.
- **Administración Núcleo:** 5 delegados.
- **Policía foral:** 3 delegados.
- **Instituto Navarro Bienestar Social:** 3 delegados.
- **Agencia Navarra de Emergencias:** 2 delegados.
- **Personal Administración de Justicia:** 11 delegados.
- **Servicio Navarro de Empleo:** 5 delegados.
- **Inst. Navarro de Deporte y Juventud:** 2 delegados.
- **Instituto Navarro de Admón. Pública:** 3 delegados.

Laborales

- **Administración Núcleo 2:** 1 delegado.
- **Hacienda Tributaria de Navarra:** 1 delegado.

:: Javier Barinaga ::

Secretario general de la Federación de Servicios de las AA.PP.



"Pretendemos optimizar la relación entre el empleo, la organización del trabajo y la salud laboral, la tecnología y el medio ambiente".

:: Juan José Del Cura ::

secretario general de la Federación de Sanidad



"Vamos a seguir defendiendo los servicios sociosanitarios públicos porque son garantía de equidad y calidad".



[1º de mayo]

NUTRIDA Y REFRESCADA ASISTENCIA AL 1º DE MAYO

Por la **Igualdad,** empleo de **calidad**

Una vez más Pamplona fue el escenario de la conmemoración del Día Internacional del Trabajo en CC.OO., una celebración que aunque pasada por agua sacó nota en cuanto al número de asistentes. Al tradicional almuerzo, que en esta ocasión tuvo que trasladarse a los bajos del sindicato, siguió una manifestación en la que cerca de un millar de personas recorrieron las calles de la capital navarra bajo el lema "Por la Igualdad. Empleo de calidad". Tras las intervenciones de José M^º Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, y de

Felix Maeztu, presidente del Comité de empresa de Georgia Pacific, Pilar Arriaga, titular de Acción sindical, Mujer y Comunicación de la organización, leyó un manifiesto sindical en clave de igualdad en el que no se pasó por alto la situación de los trabajadores y trabajadoras de empresas como Mepamsa o Delphi y en el que se hizo un firme llamamiento a un orden mundial más justo y en paz. Hacia las 14.30 h., una comida popular en los Tres Reyes, con baile incluido en la sobremesa, ponía el punto festivo a la jornada



CC OO sindikatuak
europar sistema b

Berdintasuna eta kalitateko
enplegua, aurtengo
erreindikazioen ardatzak

Por la **igualdad**
Empleo de **calidad**

CCOO
COMISSIOANAN NAVARRA
KONFIGURAZIOAN LANGILE KONGRESUA



Las frases de la jornada

lan harremanen
paten alde daگو

- “La igualdad y el empleo de calidad son los ejes centrales de las reivindicaciones sindicales y han sido los objetivos que han inspirado la mayoría de las movilizaciones que han protagonizado los trabajadores y trabajadoras de nuestro país”.
- “CC.OO. se pondrá al frente en todos aquellos procesos de lucha en los que esté en juego la capacidad y el derecho a negociar”.
- “El empleo crece, pero no sobre bases sólidas: hay un empleo con mucha temporalidad”.
- “Queremos políticas que nos permitan avanzar en la calidad y en la igualdad”.
- “Desde CC.OO. hemos desempeñado un papel impulsor y promotor de medidas en favor de la igualdad y el empleo de calidad a partir del Diálogo Social, abierto en España y en Navarra, alcanzado importantes acuerdos”.
- “Es preciso el desarrollo de la Ley de Igualdad para que la mujer se incorpore a todos los sectores y sin ningún tipo de discriminación”.
- “La siniestralidad laboral es una lacra en el conjunto de España y de Navarra”.
- “Es necesario que la Inspección de Trabajo tenga capacidad de intervenir con contundencia y que se coordinen todas las actividades por parte de las administraciones que intervienen en la prevención”.
- “El mundo es cada vez más injusto y más inseguro”.
- “Reclamamos el fin de la guerra de Irak y la intervención activa de la comunidad internacional”.
- “Renovamos nuestro compromiso con la defensa integral de los Derechos Humanos, la justicia social, la igualdad, la paz, la libertad y la democracia en el mundo”.
- “El sindicalismo mundial ha dado pasos en esta dirección, se han fusionado las dos internacionales sindicales: la (Confederación Mundial del Trabajo) CMT y la (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) CIOSL, surgiendo la (Confederación Sindical Internacional) CSI. Esto nos hará más fuertes frente a las injusticias”.
- “Apostamos por un sistema de relaciones laborales europeo, con fuerte dimensión social, espacios de diálogo social, de negociación colectiva y de participación adecuados”.
- “Nos preocupa la atención a las personas en situación de dependencia”.
- “Tenemos por objetivo promover una política salarial que permita combinar la mejora y la garantía de la capacidad adquisitiva”.
- “Alzamos de nuevo la voz en pro de la Paz y contra el terrorismo”.





SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN A.C.R.

Una Apuesta Con Resultados

La sección sindical de CC.OO. de Navarra en A.C.R comenzó su andadura hace cinco años. Los votos de los trabajadores y trabajadoras han permitido a nuestro sindicato tener cinco delegados en la empresa y erigirse como central mayoritaria.

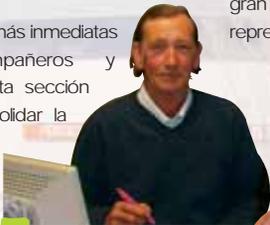
Su ejecutiva, con **Aurelio Fernández** a la cabeza, está integrada por **Julio César Fernández** (secretario de Acción sindical y Formación) y por **Amaya Ainciburu**, **Juan Antonio Elzaburu**, **Jesús M^o Bronte** y **Eugenio Fernández** (vocales) que se esfuerzan día a día, en ser un canal de información eficaz entre el sindicato y los trabajadores; en potenciar la afiliación a nuestras siglas; en comunicar puntualmente a la plantilla de todas las gestiones que se hacen con la patronal; en negociar -en solitario o con el resto de fuerzas sindicales- en la empresa y en cada centro; en vigilar la organización del trabajo; la seguridad laboral; el cumplimiento de las normas en materia laboral...

Entre las metas más inmediatas para los compañeros y compañeras de esta sección sindical, están consolidar la formación cualificada en los puesto de trabajo, promover y facilitar esta formación dentro del horario laboral equiparando esas horas a las retribuciones de la hora laboral, facilitar los medios para que los delegados y delegadas de prevención puedan desarrollar su labor con eficacia y la creación de empleo estable.

La aplicación íntegra de la normativa contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto por parte de la empresa poniendo los medios materiales, como por la plantilla, cumpliendo las normas de seguridad, utilizando los medios que se ponen a su alcance y exigiendo los que faltan, es el principal problema con el que se enfrentan. En la otra cara de la moneda, la satisfacción de estar trasladando con éxito del papel a la realidad la Ley de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y es que la apuesta por CC.OO. en A.C.R está teniendo buenos resultados.

Como sección mayoritaria, nuestros compañeros convocan todos los meses al resto de secciones sindicales de la empresa para dar a conocer sus actuaciones y buscar conjuntamente la solución a los problemas que vayan surgiendo: les informan sobre las dudas y preocupaciones que les han planteado los trabajadores, sobre los partes de despidos, los accidentes acaecidos a lo largo del mes... siendo sin duda un gran reto, la asistencia de todos los representantes a esta cita.

A.C.R. Es una empresa constructora y promotora fundada en 1973 con sede central en Navarra y delegaciones en el País vasco, Aragón, Cataluña, Castilla y León y Andalucía. En la actualidad cuenta con una plantilla de 199 personas en Navarra. CC.OO. es el sindicato mayoritario con cinco delegados/as, seguido de UGT (3) y la formación LAB (1).



CC OO bost delegaturekin ACRn gehiengoa duen sindikatua da

Dos de los miembros de la sección sindical de CC.OO. en ACR: Aurelio Fernández y Julio C. Fernández.



La apuesta solidaria de CC.OO. para la cooperación al desarrollo

PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA

Avda. Zaragoza, 12 - 6^a planta - 31003 Pamplona Navarra
Tfno.: 948 29 10 98 - Fax: 948 24 43 11
www.fpsnavarra.org - E-mail: fps@fpsnavarra.org



CONTRA LA PRETENSIÓN DEL ABOGADO DEL ESTADO DE IMPUGNAR UN DECRETO FORAL QUE AFECTA A ESTE COLECTIVO

CC.OO. seguirá defendiendo los derechos de los trabajadores de Justicia

El pasado día 27 de abril, se anunciaba por parte del Abogacía del Estado, a instancias del Ministerio de Justicia, la impugnación, ante el Orden Jurisdiccional competente, del Decreto Foral 12/07. Dicho Decreto Foral fue publicado para dar legalidad a los acuerdos alcanzados entre el Gobierno foral y CC.OO. para el personal de la Administración de Justicia transferido y, en el mismo, se establecía la normativa foral que debía aplicarse a los trabajadores y trabajadoras de este ámbito, relativa a la elección y composición de los **órganos de representación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo**. La reacción de la Federación de Servicios de las Administraciones públicas de CC.OO. (FSAP) no se ha hecho esperar se ha personado en el correspondiente procedimiento judicial abierto por el abogado del Estado para paralizar un absurdo recurso que pretende cercenar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la Administración de Justicia en Navarra.

Primer resultado. En mayo ganamos vía judicial el primer asalto en este asunto: la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, resolvió por auto denegar la solicitud del Abogado del Estado mediante la cual se pretendía paralizar el proceso electoral que estaba apunto de celebrarse y que tenían un resultado apabullante: CC.OO.

conseguía 11 de los 13 delegados/as en juego. ¿Con que propósito querían paralizarse las elecciones sindicales?

Ha sido una reivindicación histórica desde el sector de Justicia de la FSAP, conseguir que al personal adscrito a la Administración de Justicia de nuestra Comunidad Foral se le aplicase el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, para que sus condiciones laborales y retributivas fuesen iguales con las del personal del Gobierno de Navarra. Fruto de esta reivindicación se publicó el DF 12/07 que ahora se pretende impugnar desde el Ministerio de Justicia.

Ganado nuestro derecho a celebrar el procedimiento electoral, está por resolver el problema de fondo que entendemos, no es otro que, un problema competencial entre Navarra y el Estado. Lejos de las lindes políticas, lo único que pretendemos es seguir defendiendo la plena integración de este colectivo en el Estatuto del Personal.

Gure sindikatua Justiziako langileak Nafarroako Administrazio Publikoekin zerbitzuko Langileen Estatutuan sartzen ahaleginduko da

Georgia Pacific: ¿la historia interminable?



La realidad es que la desconvocatoria de la huelga no ha traído consigo la apertura de la mesa negociadora, sino que la empresa, en una muestra más de prepotencia y desprecio a los trabajadores, no está dispuesta a negociar bajo el pretexto de que hay una amenaza velada de huelga. Y en contra de esta actitud es por lo que luchan nuestros compañeros de la Georgia Pacific. "Podemos hablar de horas, de jornada... pero lo realmente importante es la unidad y la fuerza demostrada de trabajadores que se han plantado y han decidido luchar por su derecho fundamental de volver a negociar el convenio", afirma Javier Ibáñez, secretario de la federación de Comunicación y Transporte.



[federaciones]

metal y fiteqa

Fusionados

METAL+FITEQA = FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CC.OO.

:: José Ramón Fernández ::

Secretario general de la Federación Minerometalúrgica

“Para hacer frente a la realidad del mercado económico y de la globalización”

La fusión entre la Federación Minerometalúrgica y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. se plantea desde el objetivo de fortalecer la Confederación Sindical de CC.OO. contribuyendo de manera decisiva al desarrollo del sindicalismo confederal. La nueva federación tendrá 230.000 afiliados y afiliadas y 30.000 delegados en todo el Estado.

El objetivo de esta fusión es la creación de una federación que pueda hacer frente a la nueva realidad del mercado económico y de la globalización, que hace que los límites entre los sectores de ambas organizaciones se encuentre cada vez más difuminados.

La futura Federación de Industria de CC.OO. tendrá una fuerza y capacidad que aportará ventajas y beneficios en todo lo relacionado con las condiciones laborales de los trabajadores encuadrados en esta nueva federación sobre contratación, organización del trabajo, salud y seguridad, formación profesional e igualdad.

Tendrá una presencia muy importante en las estructuras sindicales supranacionales y aportará sinergias para contar con federaciones fuertes en el marco de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Consejo de Global Unions.

:: Ricardo Jimeno ::

Secretario general de FITEQA (Textil y Químicas)

“Una repercusión importante dentro de la Confederación Europea de Sindicatos”

La fusión de las federaciones de Metal y Fiteqa (Textil, Químicas), en una gran Federación de Industria de CC.OO. es un paso muy importante para la simplificación de las estructuras federativas dentro de nuestra Confederación. Asalariados, que trabajaban en un mismo sector, o en unas mismas instalaciones, y que debido a la externalización de actividades, pertenecían a distintas empresas y distintas federaciones, a partir de ahora, serán atendidos por una única estructura federativa, con más medios, más coordinación. Una perspectiva global y con más peso específico en la economía y en la industria de este país. Los trabajadores y trabajadoras estarán mejor defendidos y atendidos.

La fusión también va a tener una repercusión importante, en la coordinación internacional dentro de la CES. La nueva federación va estar presente en todos los organismos sindicales que agrupan a los trabajadores, del metal, carbón, químicas, textil, vidrio, automóvil... etc, con lo que daremos un paso más en la coordinación internacional, asignatura pendiente para el sindicalismo en esta economía tan globalizada.





El Consejo Confederal de CC.OO. aprobaba las fusiones de las federaciones Minerometalúrgica y de FITEQA (Textil y Químicas), en una única Federación de Industria y, por otro lado, de las federaciones de Comunicación y Transporte y de Servicios de las Administraciones Públicas. Todo ello con el objetivo de racionalizar nuestra estructura organizativa y dar mejor servicio a nuestros afiliados y afiliadas.

FCT (Comunicación y Transporte)+FSAP (Servicios de las Administraciones públicas)

:: Javier Ibáñez ::

Secretario general de FCT

“Contribuirá a afianzar el trabajo sindical en el sector Servicios”

Ambas federaciones hemos desarrollado una labor en común que nos ha permitido poner en marcha un trabajo de cooperación para resolver los conflictos que en la misma pervivían y que nos ha permitido compartir reflexiones en torno a la política sindical, la política organizativa, las políticas formativas, a reflexionar sobre las políticas a desarrollar para afrontar procesos de transferencias de competencias, a procesos de liberalización y de externalización, a coordinar iniciativas comunes en el ámbito internacional, etc.

Todo ello ha hecho que hayamos decidido iniciar el proceso de fusión de nuestras dos federaciones: una fusión que no condiciona el futuro trabajo confederal en el sector servicios, sino que contribuye al mismo, a partir de sus reflexiones y experiencias, estando abierta a cualquier reflexión colectiva que pudiera abordarse en el futuro.

:: Javier Barinaga ::

Secretario general de FSAP

“Una atención más eficaz a 250.000 personas”

Esta nueva federación, que alcanzará la cifra de 250.000 personas afiliadas, con más de 21.000 delegados y delegadas, se convertirá en la primera federación de CC.OO., cuyo objetivo será la atención de un sector de los servicios que está creciendo muy rápidamente, a través de pequeñas y medianas empresas y donde se está generando el mayor volumen de empleo, especialmente para mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Esta fusión se inscribe en un proceso de racionalización de la estructura de CC.OO., que busca una atención más eficiente a su afiliación y una defensa más eficaz de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Dispondrá de más medios para la elaboración de la acción sindical a desarrollar en el conjunto del Estado y de cada comunidad, así como para intervenir en el ámbito de la UE con instrumentos como mercado interior, legislación social, diálogo social, negociación colectiva, comités de empresas europeas, etcétera.

Langile Komisioek beren antolaketa egitura razionalizatu nahi dute





Trabajando

La Federación Minerometalúrgica, analizan en sendas jornadas la nueva

26
de abril

La Federación Minerometalúrgica (F.M) de CC.OO. de Navarra y la de Industria textil y Químicas (FITEQA) celebraron una jornada monográfica sobre la recientemente aprobada Ley de Igualdad. El acto, celebrado en el Tribunal Laboral de Navarra, congregó a casi un centenar de delegados y delegadas de las federaciones de Metal y Química en uno de sus primeros actos conjuntos una vez aprobada su futura fusión en una única federación de industria. Junto a Ana Zapata, secretaria de Acción Sindical de la Federación del Metal y Ricardo Jimeno, secretario general de Fiteqa, acudieron como ponentes Juana Aguado, responsable de mujer

de la Federación Minerometalúrgica estatal y Ramona Parra, responsable de mujer de Fiteqa.

Juana Aguado centró su intervención en remarcar los principales cambios que la nueva ley orgánica ha supuesto en el actual marco de relaciones laborales, asegurando que la ley introduce mejoras significativas en materia de maternidad y reconoce el derecho a la suspensión del contrato por paternidad; mejoras en las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la prestación por riesgo durante la lactancia, reducciones de jornada, excedencias, disfrute de las vacaciones con posterioridad a la baja por maternidad o paternidad e inclusión dos días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, entre otras medidas.

Ramona Parra, se refirió al papel fundamental que los sindicatos, y en concreto CC.OO., debemos tener en el desarrollo de una ley. Destacó especialmente la "obligación" de negociar planes de igualdad, que recoge la Ley, para todas las empresas de más de 250 trabajadoras que inicien el proceso de negociación de convenios colectivos. "Algo que, a través de la negociación, deberemos ser capaces de llevar a todas las empresas."

La FM de CC.OO. ha valorado positivamente la aprobación de una ley en la que este sindicato ha participado muy activamente y considera que para su efectividad, además de la actuación sindical es fundamental la decisión política de promocionarla, darla a conocer y hacerla cumplir.



Una de las mesas de la jornada de la Federación del Metal.



por la igualdad

FITEQA y la Secretaria de Mujer
Ley de Igualdad



Imagen de la jornada sobre igualdad de la Secretaria de la Mujer.

15
de marzo

Bajo el lema **"Participa con CC.OO. del compromiso de igualdad en la empresa"**, la Unión sindical celebró una jornada coincidiendo con la aprobación de la nueva Ley de Igualdad en la que se contó con las abogadas del Gabinete Jurídico Confederal, Eva Silván y Eva Urbano, participantes en las negociaciones de la ley.

Eva Urbano explicó las mejoras de todos los permisos, como el de reducción de jornada, excedencia, lactancia, vacaciones, etc.; y la creación de nuevos permisos como el de paternidad, o la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. Especialmente satisfechas se encontraban por conseguir la cobertura para las prestaciones de Seguridad Social durante la reducción de jornada por guarda legal. Respecto a las medidas y planes de igualdad, Eva Silván subrayó que con la nueva Ley de Igualdad

se asegura la intervención de los sindicatos, que junto con la patronal deberán asumir la negociación de estos planes y medidas e incluirlos dentro del sistema de negociación colectiva.

Tras "Las Evas", intervinieron Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical, Mujer y Comunicación de CC.OO. Navarra y Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer. La dirigente de Navarra se centró, sobre todo en los aspectos que incorpora la ley de igualdad a la negociación colectiva y recalcó la importancia de tener muy presentes los derechos y obligaciones que genera dicha ley para tratar de que queden incluidos en los convenios colectivos. Carmen Bravo basó su intervención en la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en aquellas empresas de 250 o más trabajadores y trabajadoras y en aquellas acogidas a un convenio colectivo sectorial que así lo determine, haciendo hincapié en la necesidad de constituir comisiones paritarias específicas encargadas de su elaboración.

Firmado el pacto en T.I. Automotive

En abril se llegó a un acuerdo en la empresa T.I. Automotive para los cuatro próximos años, un texto firmado por CC.OO. y Unión General de Trabajadores y refrendado por toda la plantilla.

En los aspectos económicos, lo más novedoso es la creación de una 15ª paga extra a cobrar en septiembre, que irá aumentando año a año hasta llegar a más de 1000 en el último año.

Los incrementos salariales, se pactan en el IPC real más el 1%. Para hacer efectiva la subida se recogen cláusulas de revisión salarial.

La jornada laboral se reduce en 8 horas, solamente. Esta reivindicación está teniendo una gran oposición dentro de toda la patronal del sector de la industria química y nos esta costando muchos esfuerzos conseguir reducciones de jornada.

También se incluyen por primera vez días de libre disposición. Como máximo 2 por trabajador y año.

En cuanto a la formación se obliga a la empresa a formar a todos los trabajadores de más de 5 años de antigüedad, entre 4 y 6 puestos de trabajo. Esta formación, además de hacer más versátiles los conocimientos de todos los trabajadores, les permite cobrar un plus de polivalencia.

Se trata de un buen pacto laboral, que consolida derechos, mejora el poder adquisitivo y reduce la jornada.

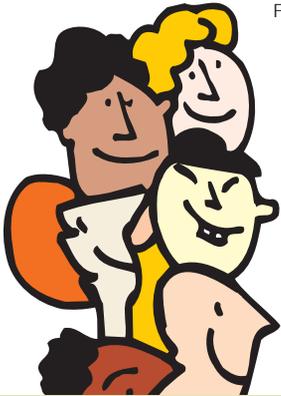


EN UNA JORNADA ORGANIZADA POR LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

Reflexión y debate sobre la convivencia escolar

Preocupados por las diferentes manifestaciones de segregación, intolerancia e insatisfacción que se producen en la sociedad y en concreto en el entorno escolar, la Federación de Enseñanza CC.OO. de Navarra organizó un curso

sobre **"Convivencia Escolar, Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos"**. A lo largo de 30 horas expertos y profesorado de centros de Navarra y de otros puntos del Estado, abordaron los diferentes problemas de convivencia en los centros escolares. Se presentaron propuestas de actuación y se reflexionó sobre las actuaciones puestas en marcha desde diferentes instancias para prevenir, detectar y evitar las situaciones contrarias a la convivencia, en la medida en que éstas se pueden transferir al entorno escolar.



Hezkuntza ezinbesteko zerbait izan ordez, devaluatzen ari da

Para CC.OO. son varias, las causas de los problemas de convivencia que afectan al entorno escolar:

- La progresiva devaluación de la educación como un valor imprescindible para la socialización y la mejora personal.
- Un ambiente social marcado por la pérdida de los valores de la tolerancia y el respeto y por las diferencias en tanto a la procedencia, la lengua, la religión, la cultura, las costumbres y la clase social de los individuos.
- La aparición continua de la violencia en los medios de comunicación y la magnificación de las situaciones conflictivas relacionadas con los escolares.

Marisa De Simón de la Federación de Enseñanza señala que es posible la construcción de una cultura de paz en el entorno escolar y subraya que la mejora de la convivencia escolar empieza por asumir la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa: "El profesorado, las familias e instituciones con proyección social en el ámbito de la infancia y la adolescencia han de estrechar su colaboración en este sentido".

Atención a la dependencia: se hace camino al andar

La Federación de Pensionistas organizó una jornada práctica sobre este tema

Alrededor de 50 personas asistieron a las jornadas sobre aspectos prácticos de atención a la dependencia organizadas por la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Navarra. Además de Juan Antonio Sánchez Espin de la Federación de Pensionistas Estatal de CC.OO., la jornada contó con la presencia de Begoña Rodríguez y Carmen Aguirre del Instituto Navarro de Bienestar Social, que acercaron a los asistentes la situación actual de las ayudas que Gobierno de Navarra ha puesto en marcha para atender a este colectivo.

Los ponentes destacaron el estado de estancamiento en el que se encuentra actualmente la puesta en marcha del Sistema Nacional de Dependencia debido a las posiciones encontradas entre las diferentes comunidades autónomas y la Administración General del Estado. No obstante, se destacó la labor que está desempeñando CC.OO. para conseguir avances en la aplicación de la Ley.



Manuel Vázquez de Federación de Pensionistas de CC.OO. con una de las técnicas de Bienestar social.



La inmigración desde una mirada sindical

La Federación de Servicios debatió sobre el fenómeno migratorio

Los pasados 30 de marzo y 2 y 24 de abril, una veintena de delegados y delegadas y cuadros sindicales participaron en las jornadas "Inmigración: un nuevo entorno laboral" en las que se trató el fenómeno de la Inmigración en España desde una perspectiva sindical. Las jornadas, organizadas por la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo estatal (FECOTH), abordaba dos grandes áreas: el marco jurídico-legal de la inmigración, extranjería y asilo que corrió a cargo del abogado Jose Antonio Moreno Diaz, Adjunto a la Secretaría Confederal de Inmigración de CC.OO.; y una segunda área sobre multiculturalidad, impartida por Olgher Santo Domingo, sindicalista colombiano.

Las jornadas responden a la necesidad de dar una atención sindical al fenómeno de la inmigración, que tanto se está manifestando a nivel laboral, en todos los ámbitos que incluye el sector servicios. Juan Antonio Vidal, secretario de FECOTH en Navarra afirma que " es necesario que nuestros delegados y delegadas y los cuadros sindicales de las federaciones, sepamos afrontar el fenómeno migratorio como un fenómeno positivo y como una oportunidad estratégica, a la que sepamos dar respuestas y soluciones".

Bloqueadas las negociaciones en Banca privada

CC.OO. ha rechazado la propuesta de la patronal

Cuando escribíamos estas líneas, CC.OO. acababa de rechazar las pretensiones y la propuesta presentada por la patronal de Banca privada, AEB. Como señala Josu Ros, secretario general de la Federación de Servicios financieros y administrativos (COMFIA), no es posible avanzar en un acuerdo con AEB si, entre otras cosas:

- En materia salarial no está dispuesta a pactar la participación de los trabajadores en los ingentes beneficios que los bancos han tenido en los últimos años, en términos concretos, aumentando la media paga de septiembre.
- En materia salarial no está dispuesta a pactar unos mejores incrementos salariales y una cláusula de revisión, para todos los años de vigencia.
- En materia de jornada, continúa negándose sistemáticamente a contemplar el cierre de los sábados.
- En los temas profesionales, continúa negando unos niveles mínimos razonables para directores e interventores.
- En temas sociales, se empeña en mantener el convenio colectivo claramente por debajo de lo establecido en la mayoría de los bancos.

Banka pribatuaren hitzarmen kolektiboa banketxe gehienetan ezarritakoaren azpitik dago

Mucha Negociación Colectiva



• **Firmado el Convenio de Comercio de Droguerías, Perfumerías, Herboristerías y Ortopedias de Navarra.** Después de más de un año desde que se abriera la mesa negociadora y con grandes dificultades que llevaron a plantear movilizaciones, finalmente en mayo todos los sindicatos firmamos el Convenio de Droguerías, Perfumerías, Herboristerías y Ortopedias de Navarra para 2006, 2007 y 2008. CC.OO. considera que lo negociado va a permitir dignificar el convenio por que se han conseguido importantes mejoras.

- Subida salarial 2006: 4,2%, 2007: IPC Real +1 punto, 2008: IPC REAL+1 PUNTO.
- Jornada: 16 horas de reducción.
- Vacaciones: 31 días naturales.



Coto a la subcontratación en cadena

La Ley de la Subcontratación limita a tres el número máximo de subcontratas

En abril entró en vigor la Ley 32/2006, una ley innovadora que pretende regular por primera vez en España el fenómeno de la subcontratación en el sector de la construcción, sector que representa actualmente el 12% del PIB y emplea a más de 2.600.000 trabajadores (13 % de la población activa).

En esta nueva etapa, **el número máximo permitido de subcontratas se limita a tres o a una sola si la empresa subcontratista solo aporta principalmente mano de obra.** (más información en pág. 31).

José Ramón Ibáñez, secretario general de la Federación de Construcción de CC.OO. de Navarra, recuerda que esta ley existe gracias a la iniciativa de CC.OO. que hace ocho años propició una Iniciativa Legislativa Popular y apunta que con ella "se inicia, un nuevo modelo en las relaciones laborales en el sector que afectará a millones de personas".

El responsable sindical afirma que esta ley es un importantísimo paso para lograr en el sector un empleo estable de calidad y con derechos.



José Ramón Fernández, secretario general de FECONA.

Preocupación en CC.OO. por el futuro de Conservas Ochoa

Al cierre de esta edición se rompían las negociaciones en Conservas Ochoa, al no aceptar la parte sindical ninguna de las propuestas planteadas por la Dirección. En abril ésta informa sobre la situación económica negativa de la empresa, por lo que va a proceder al cierre del centro de trabajo, **incorporando a la totalidad de la plantilla, al centro Taboada Grupo Alimentario S.L.** (Funes).

Esto fue valorado positivamente por CC.OO, que, no obstante, entendió que debería abrirse un período de consultas e insistió en que la empresa debía valorar que su decisión implicaba determinados perjuicios que tenían que ser discutidos y resueltos antes del traslado: "Los trabajadores afectados recorrerían una distancia diaria de 75 Kms. para ir hasta sus nuevos

puestos de trabajo y otros 75 Kms. para volver a sus domicilios; es decir, diariamente 150 Kms" señala Jesús Ceras, secretario de la Federación Agroalimentaria.

Se trata de un cambio del contrato de trabajo ya que lo propuesto supone una "movilidad geográfica", en concreto de "traslado" regulado por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, ya que implica movilidad definitiva y cambio de residencia. "Por todo ello, consideramos que había que abrir un período de consultas", señala J. Ceras.

En estos momentos, al no llegar a un acuerdo social, la empresa ha manifestado que no se va a llevar a cabo la absorción de trabajadores anunciada, siendo el futuro de la conservera y de su plantilla una auténtica incógnita.



AFECTA A CERCA DE 500 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Sigue la negociación en clínicas dentales

Las negociaciones del convenio de clínicas dentales sigue abierta. Los compañeros y compañeras de la Federación de Sanidad trabajan por dotar a este colectivo -que incluye en Navarra a casi 300 empresas y alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras- de un texto que mejore sustancialmente sus condiciones laborales y retributivas. Entre los puntos más importantes que plantea la plataforma de CC.OO. están los siguientes:

- Jornada. 1.730 horas en 2007; 1.720 horas en 2008.
- Salario. Nivel A: 35.000 euros anuales. Nivel B: 25.000 euros anuales. Nivel C: 21.000 euros anuales. Nivel D: 18.000 euros anuales. Nivel E: 15.000 euros anuales.
- Incapacidad Temporal: 100%.

POR SUS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y DE EMPLEO



Más de **20.000** personas pasaron por las **sedes** de **Forem**

El éxito de la actividad desarrollada en el 2006 es posible gracias a la implicación de todas las personas que formamos esta entidad y que apostamos por la formación y el empleo y a los usuarios y usuarias que confían en nuestro trabajo.

Durante el año han pasado por FOREM 20.032 personas, de estas 8.966 por acciones formativas y 11.066 por temas de empleo. Incluimos en este número a todas las personas que han realizado alguna actividad relacionada con Formación y Empleo, sea cual sea, acciones formativas, orientación laboral, autoempleo, selección de personal, etc.

Formación. Durante 2006 hemos contado con **8.966 alumnos y alumnas** que han participado en las **606 acciones** de formación continua y ocupacional que hemos llevado a cabo. En total, hemos impartido **27.453 horas** de formación. Como en años anteriores, el número de mujeres que se forman supera al de hombres en un 5% y siguen siendo las personas entre 26 y 45 años las que más se forman. Nos hemos esforzado no sólo por homologar y ampliar el número de especialidades que impartimos -aproximadamente 150- y por poner en marcha cursos novedosos, sino en formar y actualizar a nuestro personal docente.

Empleo. El número de personas que durante el año han tenido algún tipo de contacto con el servicio de Empleo ha sido de **8.024**. Además cada persona puede acudir a nuestro servicio varias veces durante el año, en este caso hablaremos de personas usuarias, y el número se incrementa de forma importante hasta **11.066**. En este área también es mayor el porcentaje de mujeres y el mayor porcentaje de usuarios, al igual que en formación, se encuentra en edades comprendidas entre los 25 y los 40 años. Estas personas han recibido orientación bien en itinerarios personalizados, bien en informaciones laborales o en orientación grupal. Algunos han recibido también información sobre autoempleo y/o proyectos empresariales. Así mismo se han visitado cerca de **892 empresas** de las que se han recibido **641 demandas/ofertas** de selección de personal.

Otros servicios. En la ludoteca Peque-Forem hemos podido contabilizar **537 visitas o asistencias** de pequeños y el número de usuarios y usuarias que han pasado por el Club de Empleo este año asciende a **1.363**.

En Forem trabajamos con la mejora permanente como objetivo y como ejemplo, con el esfuerzo diario de todo el personal que formamos este equipo, con la puesta en marcha de nuevas actividades de formación y empleo, con el mantenimiento de los ratios de calidad y con el desarrollo territorial que vamos ampliando.

**Foremek prestakuntzako
27.453 ordu eman ditu**



Anafe atendió en 2006 a cerca de 12.000 personas

La memoria anual de la entidad supone una foto fija de un compromiso colectivo.

En 2006 nos hemos quedado a las puertas de los 12.000 usuarios y usuarias, cifra que por sí sola ya dice mucho de la actividad desarrollada. Nunca antes, ni de lejos, nos habíamos acercado a este dígito. Estamos pues en la buena senda de trabajo respondiendo a las demandas de nuestros usuarios. La intensidad de la demanda es un buen baremo que mide nuestro trabajo, aunque no es el único.

Anafe, ha ido transformando su estructura, sus métodos, sus instrumentos de trabajo para dar mayor y mejor servicio. Empezamos a recoger esos frutos y el grado de satisfacción de nuestros usuarios es creciente. Nuevos programas, nuevos servicios, nuevos espacios: la página web, el centro de recursos para el empleo o el Centro de documentación son buenos ejemplos de esto. El portal en Internet está incrementando el número de visitas de manera verti-

ginosa. Se ha convertido en referente informativo y la mejor herramienta de difusión sobre las cuestiones relacionadas con las migraciones en Navarra. Cada día es más interactiva, se actualiza constantemente y se ofrecen en sus tabloneros de formación, empleo y vivienda no pocas oportunidades.

ANAFE EN CIFRAS

- 11.914 USUARIOS (+23% con respecto al año 2005).
- 54% mujeres.
- 46% hombres.
- La población atendida por ANAFE procede de más de 70 países diferentes. Los tres más representados siguen siendo Ecuador (25,41%), Marruecos (17,74%) y Colombia (11,78 %).
- El 63% tienen entre 25 y los 45 años.
- El 74% en situación regular.
- Anafe ha intermediado en la compra de 25 viviendas de integración social.
- 2.921 usuarios se inscriben en nuestra bolsa de trabajo.
- Se gestionan un total de 875 puestos de trabajo a través de 580 ofertas presentadas por 328 empresas
- Se realizaron 28 acciones formativas a lo largo del año 2006 492 alumnos/as y 1.425 horas lectivas.

fundación
anafe
CCOO CITE

Pamplona Marcelo Celayeta, 75 Nave A-3 2º
Tfno.: 948 13 60 78 Fax: 948 13 60 79

Tudela D^a María Ugarte, 12 bajo
Tfno.: 948 82 67 12 Fax: 948 82 01 50

Estella Merindad, 21 bajo
Tfno.: 948 55 42 51 Fax: 948 55 42 51

Peralta Avda. La Paz, 7A (Trasera) Entrpl. B
Tfno.: 948 75 07 98 Fax: 948 75 07 98

San Adrián Santa Gema 33-35 Entrpl.
Tfno.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57

Tafalla Beire, 2 bajo
Tfno.: 948 70 26 73 Fax: 948 70 26 73

Sangüesa Mayor, 10
Tfno.: 948 87 07 81 Fax: 948 87 07 81

Alsasua Zelai, 79
Tfno.: 948 46 87 36 Fax: 948 46 87 36

www.anafe-cite.org
anafe@anafe-cite.org



Paz y Solidaridad:

un **beneficio** para más de **18.000** personas

Un año más llega el momento de hacer balance del trabajo realizado, llega el momento de echar la vista atrás y recuperar resultados de una tarea que a la par de complicada se vuelve gratificante. Año tras año tratamos de trasladar en estas líneas el compromiso de la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra con aquellos que requieren de un desarrollo más justo y equilibrado. Un compromiso que sigue adelante y de manera más fuerte si cabe.

Así el trabajo de **cooperación** al desarrollo que hemos realizado a lo largo del 2006 se ha centrado en 3 países, siendo 6 los proyectos que se han ejecutado:

ECUADOR

1. Apoyo a Iniciativas Productivas y Derechos de las Mujeres del Cantón de Santa Elena.

GUATEMALA

2. Gestión Social de la Salud y el Agua.
3. Integralidad Rural para el Fortalecimiento Organizacional a través de sistemas de Agua y Saneamiento Básico de las Comunidades de Huehuetenango.

PERÚ

4. Desarrollo Agropecuario Sostenible y Fortalecimiento en 5 Distritos.
5. Articulación al Mercado Regional de Productores Agropecuarios del Valle del Colca.
6. Apoyo a los Sectores de la Economía Popular y Promoción del Desarrollo Económico Local en el Distrito de San Juan de Lurigancho.

El objetivo final de estas intervenciones ha sido el de mejorar las condiciones de vida de las personas de estos

países dotándoles de infraestructuras, potenciando sus capacidades y fortaleciendo su sociedad civil.

Pero el trabajo de Paz y Solidaridad tiene también su reflejo en nuestro entorno. En la labor de transmisión de **información** y de **sensibilización** sobre la desigualdad social y la brecha entre los países del norte y los del Sur, siempre hemos encontrado un ámbito de trabajo exhaustivo. La Educación y Sensibilización para el Desarrollo han sido objetivos de esta Fundación desde sus orígenes, con la finalidad de dar a conocer la realidad mundial y las apuestas, soluciones y alternativas que son necesarias afrontar para modificarla y mejorarla.

En este sentido en el pasado ejercicio nuestro trabajo se ha centrado en la denuncia del trabajo infantil, a través de la Campaña "Nacer y Morir Trabajando. Campaña de Sensibilización para la Erradicación del Trabajo Infantil".



**Bakea eta Elkartasuna erakundeak
zenbait proiektu gauzatu ditu
Perun, Ekuadorren eta Guatemalan**



Pásalo!



- **Exportando PESIS.** La nueva figura sindical Pesis (delegados y delegadas formadas en negociación colectiva y políticas igualitarias, saludables y medioambientalmente responsables) experimentada por CC.OO. de Navarra se ha considerado por Europa como muy buena práctica, por lo que nos han aprobado un proyecto para trasladar la experiencia a

otras comunidades Autónomas.

- **Peralta se mueve con CC.OO.** Nuestro sindicato trata de implantar una Plan de Movilidad en el Polígono Industrial de Peralta, una experiencia piloto que responde a la necesidad de realizar políticas y planes de movilidad para los desplazamientos de miles de personas a sus trabajos diariamente y para

evitar los llamados accidentes in itinere, aquellos ocurridos en el trayecto de ida o vuelta al trabajo y relacionados con el tráfico.

- **ISTAS en Navarra.** La Fundación ISTAS de CC.OO. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), abre una delegación en Navarra por ser la nuestra una comunidad de referencia en energías renovables.

PARA MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS SINDICALES

Seguro colectivo de accidentes gratuito para representantes sindicales

CC.OO. ha suscrito un acuerdo con Atlantis a través del cual se ofrece a los representantes sindicales un seguro colectivo de accidentes gratuito. El seguro cubre la contingencia de muerte por accidente en el ejercicio de la actividad sindical -asegura en esos casos un capital de 6.010€ - y tiene como requisito indispensable cumplir y firmar una ficha con los datos para poder dar de alta como beneficiarios a los

que voluntariamente quieran suscribirlo.

Será gratuito para los miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales elegidos al amparo de la Ley de Libertad sindical y miembros electos de órganos de Dirección. En el caso de los delegados y delegadas afiliados al sindicato, el seguro es acumulativo al que tiene derecho la afiliación en su conjunto.

jóvenes • gazteak

“Divino tesoro”... on line

El departamento de Juventud lanza su nueva web

jovenes.ccoonavarra.org es la dirección web del departamento de Juventud de CC.OO. de Navarra, un escaparate de nuestra acción sindical dirigido a los jóvenes, un colectivo que sufre especialmente la desigualdad en el mercado de trabajo y los indicadores de precariedad, es decir, la temporalidad, la siniestralidad laboral o la flexibilidad. Esta página acerca la información sobre el mercado laboral, brinda la posibilidad de mejorar la capacidad para emprender la búsqueda de empleo, de conocer las nuevas modalidades de contratación a la que pueden acogerse y de participar en espacios para el debate. Las campañas puestas en marcha por el departamento de Juventud, las publicaciones, la actualidad sociolaboral... todo en un portal que pretende hacer de puente entre los jóvenes, el sindicato y la sociedad.



CASA RURAL
HEBE
HEBE

SILVIA
GARCÍA
DE DIEGO
abogada



Distribuidor Oficial
P.O. 11.0
E-48940 Leizor (Navarra)

OFI PRECIOS
www.ofiprecios.com



COOPERATIVA X



Análisis jurídico de la Ley de la Subcontratación

La Asesoría jurídica de CC.OO. desgrana los aspectos más significativos de la ley y lo hace destacando principalmente aspectos como la limitación de la subcontratación a un máximo de tres niveles, la obligatoriedad de inscribirse en un Registro de Empresas Acreditadas, de que cada obra cuente con un libro de subcontratación para controlar sus actividades, de que a partir de 2010 el 30% de la plantilla deberá estar contratada indefinidamente. Asimismo, subraya lo contemplado en la norma en relación con los autónomos -que pueden ser subcontratados pero no pueden subcontratar, como tampoco pueden subcontratar los subcontratistas que únicamente suministren mano de obra... cuestiones, que junto con otras ,quedan recogidas en el siguiente cuadro elaborado a partir de información proporcionada por el Colegio de Graduados Sociales de Navarra.

Obra

Niveles de subcontratación



¡Visita nuestras nuevas oficinas!
 C. San Fermín, 69 - Pamplona
 Tel. 94 829 02 96

Servicio de Atención Telefónica al afiliado **901 500 400**
 www.atlantis-seguros.es

Condiciones especiales para afiliados/as a **CC.OO.**

AUTO | HOGAR | ACCIDENTES | VIDA | AHORRO | PENSIONES

TE NECESITAMOS PARA REVOLUCIONAR LA BANCA

Ven a Caja Navarra:
la única entidad del mundo en la que tú decides
cómo se invierte el 100% de la obra social.
¿Conoces otro banco o caja igual?

can

PIONEROS EN BANCA CÍVICA

SI QUIERES SABER MÁS SOBRE NUESTRA INICIATIVA 'TÚ ELIGES. TÚ DECIDES',
INFÓRMATE EN WWW.CAN.ES, EN NUESTRAS OFICINAS O EN EL 949 222 333

En 2006 nuestros clientes decidieron
el destino de 42 millones de euros
y pusieron en marcha 1.291 proyectos sociales.