

acción

ekintza sindikala

sindical

CC.OO.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 7. SEPTIEMBRE 2006.

**CC.OO., Un sindicato que
lucha y consigue
acuerdos**

ELECCIONES SINDICALES

**tu confianza
nuestra fuerza
tus derechos**

CC.OO.

TÚ GANAS

FRANQUEO CONCERTADO Nº 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL, 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS

Cursos Subvencionados

forem
navarra CC.OO.



PROGRAMA OPERATIVO OBJETIVO 3

Dirigido a trabajadores/as y desempleados/as que hayan perdido su trabajo dentro del último año

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
000113	Contabilidad, Contaplus 2006	70	18/09/06	02/11/06	16:35-19:15 l-j / 16:20:19:15 l-j	Pamplona
000128	Conducción de carretillas elevadoras	25	25/09/06	06/10/06	09:30-12:00 l-v	Pamplona
000108	Protocolo e imagen	20	18/09/06	29/09/06	17:15 -19:15 l-v	Estella
911011	Prevención de Riesgos Laborales	35	15/09/06	21/10/06	19:00-22:00 v / 9:30-13:30 s	San Adrián
911016	Conducción de Carretillas Elevadoras	25	25/09/06	06/10/06	17:00-19:30 l-j / 16:00-19:00 l-v	San Adrián
911017	Conducción de Carretillas Elevadoras	25	25/09/06	06/10/06	19:30-22:00 l-j / 19:00-22:00 l-v	San Adrián
000127	Diseño y creación de páginas web – Dreamweaver 8	40	25/09/06	23/10/06	19:30-22:00 l-j	Tafalla
911013	Prevención de Riesgos Laborales	50	18/09/06	19/10/06	19:30-22:00 l-j	Tudela
000052	Access 2003	30	25/09/06	06/10/06	16:15-19:15 l-v	Tudela

Imparte: **forem**
navarra CC.OO.

Acción impulsada por el
Servicio Navarro de Empleo

Financia:  Gobierno
de Navarra

Organiza:  INAFRE
INSTITUTO NAVARRO
PARA LA FORMACIÓN,
REGULAJE Y EMPLEO

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DE OFERTA INTERSECTORIAL AUTONÓMICO

Dirigido a trabajadores/as en activo que coticen al Régimen General de la Seguridad Social en Navarra

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
2010010	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	30	15/09/06	07/10/06	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s	Pamplona
2018002	Access 2000	30	15/09/06	07/10/06	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s	Pamplona
2013003	Excel 2000 Avanzado (pb)	30	15/09/06	07/10/06	19:30-22:00 v / 09:00-14:00 s	Pamplona
2002010	Internet, Correo Electrónico	30	15/09/06	07/10/06	19:30-22:00 v / 09:00-14:00 s	Pamplona
6199001	Programación: Visual basic para Access (pb)	35	15/09/06	21/10/06	19:30-22:00 v/09:00-13:30 s	Pamplona
6124005	Montaje, configuración e instalación del PC	30	25/09/06	06/10/06	19:00-22:00 l-v	Pamplona
2004001	Experto/a profesional en Calidad (pb)	100	15/09/06	25/11/06	16:30-21:30 v/09:00-14:00 s	Pamplona
2006001	Experto/a profesional en Recursos Humanos (pb)	100	15/09/06	25/11/06	16:30-21:30 v/09:00-14:00 s	Pamplona
2007001	Experto/a profesional en Finanzas (pb)	100	15/09/06	25/11/06	16:30-21:30 v/09:00-14:00 s	Pamplona
2015001	Experto/a profesional en Marketing (pb)	100	15/09/06	25/11/06	16:30-21:30 v/09:00-14:00 s	Pamplona
2017001	Experto/a profesional en Medioambiente (pb)	100	15/09/06	25/11/06	16:30-21:30 v/09:00-14:00 s	Pamplona
6012001	Atención al cliente	20	18/09/06	03/10/06	20:00-22:00 l-j	Pamplona
6039003	Contabilidad	40	25/09/06	19/10/06	19:30-22:10 l-j	Pamplona
6093001	Finanzas para no financieros/as	24	18/09/06	03/10/06	19:30-21:55 l-j	Pamplona
6196001	Prevención de riesgos laborales	50	25/09/06	08/11/06	19:30-22:00 l,m,x	Pamplona
6030003	Cocina para profesionales del sector	25	25/09/06	25/10/06	19:30-22:00 l,x	Pamplona
6060001	Curso preparatorio Obtención nuevos certif. Consejero/a seguridad	60	18/09/06	26/10/06	19:30-22:10 l-j	Pamplona
6062003	Curso preparatorio: Carnet de Instalador/a electricista autorizado	40	29/09/06	10/11/06	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s	Pamplona
104001	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Excel 2000	60	18/09/06	20/10/06	19:30-22:00 l-v	Estella
170001	Asesor fiscal (Aux. Tributario)	40	13/09/06	10/10/06	19:30-22:00 l-j	San Adrián
20001	Automatas programables – nivel II	40	25/09/06	19/10/06	19:30-22:10 l-j	Tudela
101002	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	40	18/09/06	11/10/06	19:30-22:00 l-j	Castejón
187001	Excel 2000, Access 2000	40	25/09/06	19/10/06	19:30-22:00 l-j	Murchante

PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP)

Dirigido a personas en situación de desempleo

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
434	Auxiliar de Biblioteca y Centros Documentación	259	07/09/06	15/12/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
406	Cajero/a. (Dependiente/a de Comercio)	149	07/09/06	30/10/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
417	Informática de usuario/a	209	13/09/06	28/11/06	9:10-13:30 l-v	Pamplona
3030	Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias	80	13/09/06	06/10/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
469	Electricista de Edificios	209	14/09/06	30/11/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
430	Técnico en Dietética y Nutrición. (Elaborar dietas adaptadas a población sana)	194	18/09/06	27/11/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
428	Atención al Paciente con Trastornos Psíquicos	84	18/09/06	18/10/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
411	Programas de Retoque Digital y Edición de Vídeo	209	18/09/06	01/12/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
427	Cuidados de Enfermería en Áreas Materno-Infantil y Pediátrica	109	19/09/06	27/10/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
418	Informática de usuario/a (básico)	209	25/09/06	14/12/06	9:00-13:30 l-v	Pamplona
463	Internet y Correo Electrónico	69	19/09/06	19/10/06	9:10-12:50 l-v	Estella
433	Contabilidad y Finanzas	109	18/09/06	25/10/06	9:00-13:30 l-v	San Adrián
419	Informática de usuario/a	209	20/09/06	01/12/06	9:00-13:30 l-v	Tafalla
498	Financiación Empresarial	159	07/09/06	03/11/06	15:00-19:30 l-v	Tudela
497	Informática de Usuario/a	209	13/09/06	28/11/06	9:00-13:30 l-v	Tudela
412	Programas de Retoque Digital y Edición de Vídeo	209	18/09/06	01/12/06	9:00-13:30 l-v	Tudela

Imparte: **forem**
navarra CC.OO.

Acción impulsada por el
Servicio Navarro de Empleo

Financia:  Gobierno
de Navarra

Listado completo de los cursos segundo semestre 2006, información e inscripciones en www.foremnavarra.org y oficinas de Forem

FOREM PAMPLONA, Av. Marcelo Celayeta, 75 Tfno.: 948 13 66 88 • FOREM ESTELLA, Merindad, 21 bajo Tfno.: 948 554251

FOREM-CC.OO. SAN ADRIÁN, Santa Gema, 33- 35 entrpl Tfno.: 948 672024 • FOREM TUDELA, Capuchinos, 7 entrpl C Tfno.: 948 848092

FOREM-CC.OO. SANGÜESA, Mayor, 10 Tfno.: 948 870781 / 948 136688 • FOREM-CC.OO. ALSASUA, Zelai, 79 Tfno.: 948 468736 / 948 136688



Decididas y decisivas

Uno de nuestros compromisos tras el 8º Congreso, tanto en el ámbito confederal como en Navarra, es el de consolidar un movimiento sindical fuerte y representativo y, hoy por hoy, sin las mujeres esto no es posible. Para seguir aumentando el ritmo de crecimiento organizativo y dar respuesta a todas las demandas sociopolíticas que la sociedad actual nos plantea, tenemos que contar con la participación activa de las mujeres. Por ello, entre nuestros principales retos está el de incrementar la afiliación y la representación femenina en las empresas, así como garantizar su participación y representación en los procesos congresuales. Buscamos aumentar y consolidar la representación de la mujer en todas las estructuras de las organizaciones sindicales y en las mesas de negociación colectiva y diálogo social.

Estamos plenamente convencidos de que una mayor participación de la mujer en la actividad sindical no sólo ayudará a mejorar su situación profesional y personal, sino la de todos.

Si bien es cierto que cuestiones como la falta de igualdad de oportunidades en la promoción profesional o las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal y familiar afectan tanto a hombres como a mujeres, no lo es menos que tanto la cultura organizativa de las empresas como los valores imperantes en la sociedad suponen una penalización mayor en el caso de las mujeres.



Delegadas sindicales

Precisamente el actual proceso de elecciones sindicales brinda la posibilidad de corregir este desfase con la incorporación de más mujeres a las tareas de representación. Para avanzar en la consecución de cambios, las mujeres debemos implicarnos directamente y ser las protagonistas de los mismos, no delegando en otros nuestras reivindicaciones, sino participando activamente para hacerlas realidad. Y principalmente por tres cuestiones:

- Para incidir más en el sindicato.
- Para que no se queden en el ámbito privado temas como la doble jornada laboral o la responsabilidad en el cuidado de la familia.
- Para dirigir el sindicato en igualdad de condiciones que los hombres.

Actualmente contamos con 470 delegadas sindicales, una cifra que esperamos aumentar significativamente durante el actual proceso de elecciones sindicales, un proceso que va a vivir su periodo álgido a partir del mes de septiembre y en el que, desde estas líneas, animo a participar.

Decía José Mª Hidalgo que el movimiento de las mujeres, había dejado huellas positivas en el siglo XX, entendiéndolo como huellas positivas algo así como "mejorar el mundo". Se refería al movimiento sindical y al movimiento de las mujeres. Las mujeres trabajadoras, asalariadas o no, las mujeres que, sin ser clase trabajadora, las apoyaban, salían masivamente de los hogares, socializaron en la calle reivindicaciones laborales o sociales, experiencias y vivencias femeninas, exhibieron su visión del mundo y ganaron luchas, ganaron visibilidad y conquistaron participación y autonomía. El escritor Luis Antonio de Villena afirmaba que no hubo en el siglo XX fuerza más poderosa y más valiente que el feminismo. Sea como fuera, las delegadas sindicales son mujeres clave: decididas a cambiar las injusticias del mundo laboral y decisivas para poder hacerlo.



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

Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Manuel Rodríguez
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

Iñaki 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
Concurso de
Cárteles y Eslóganes
contra la Violencia
de Género

5



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores de VW Navarra miso con el en respaldan a CC.OO. por la defensa del futuro Ind



EMPLEO

Reforma Laboral: es el momento del empleo fijo

11



INSTITUCIONAL

El Acuerdo de Seguridad Social da sus primeros frutos

13



ELECCIONES SINDICALES

A las puertas del período de concentración

16-17



SINDICADOS

Hablamos con nuestros compañeros y compañeras de Tasubin S.A.

18



FOREM

Nueva oferta formativa

27



AREA PÚBLICA

CC.OO. firma un importante acuerdo que afecta a 23.000 personas

20-21

3 EDITORIAL Decididas y decisivas **9 SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE** habilitación de los técnicos del INSL **10 JUVENTUD CC.OO.** es un Punto Joven de Información y Orientación Sociolaboral **12 INTERNACIONAL** pedimos el fin del conflicto de Oriente Próximo **14 COMARCAS** entrevista a José Luis Alcalde **19 a 25 FEDERACIONES** **28 ANAFE** informando a los trabajadores agrarios **29 PAZ Y SOLIDARIDAD** campaña de ayuda a Guatemala y proyectote apoyo a las mujeres de Santa Elena **30 y 31 MOMENTO SINDICAL**



El trabajo de CC.OO. hace posible la nueva Ley de Igualdad

CONTEMPLA IMPORTANTES MEDIDAS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Nuestras compañeras de la secretaría de Mujer participaron en junio en el **Encuentro de mujeres y hombres sindicalistas** que se celebró en la Escuela Sindical Muñiz Zapico de Madrid con el objetivo de difundir y promover el debate de las distintas medidas que recoge el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, un anteproyecto que ya es ley y cuyas principales medidas en pro de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo se han logrado en parte por el trabajo de CC.OO.

Manos a la obra Aprobada por el Consejo de Ministros en junio, es un impulso importante para mejorar la posición de las mujeres en el mundo laboral y una herramienta para la acción sindical en las empresas. Ahora, como señala Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, Mujer y Comunicación, hay que ir más allá del papel.

DA IMPORTANTES PASOS ...

- Establece **medidas para mejorar la posición de las mujeres en las empresas**. El deber de negociar medidas y planes de igualdad mediante los convenios colectivos, que fue la medida más polémica en la negociación de la ley, dará derecho a adaptar la jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar.
- **Transpone a nuestra normativa laboral la Directiva europea** que define lo que es discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual.
- Establece también las **infracciones y sanciones correspondientes a los nuevos supuestos de discriminación** y se añaden **nuevas causas de nulidad para casos de despido**.
- **Reconoce la posibilidad de acumular el periodo de lactancia** que también puede disfrutar la madre o el padre.
- **Amplía la edad del hijo de 6 a 8 años para la reducción de jornada** y, si la suspensión del contrato por maternidad/paternidad coincide con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán igualmente, aunque haya pasado el año natural.

LE QUEDA CAMINO POR ANDAR...

- La duración del permiso de paternidad es para CC.OO. insuficiente y **reclamamos cuatro semanas**.
- Se sigue manteniendo el requisito de cotización para la prestación por maternidad /paternidad, nosotros **queremos que se elimine**.

Concurso de Carteles y Esloganes contra la Violencia de Género

EL PLAZO DE ENTREGA ES EL 31 DE OCTUBRE

Por segundo año consecutivo, la Secretaría de la Mujer de CC.OO. ha organizado el **II Concurso de Carteles y Esloganes contra la Violencia de Género**, debido al gran éxito suscitado en la edición anterior.

La finalización del plazo de entrega de los carteles y esloganes es el día **31 de octubre**. Antes del 25 de noviembre, fecha en que se darán a conocer las personas ganadoras, el jurado se reunirá para emitir su voto.

Como hicimos el año pasado, con el cartel y el eslogan ganador pondremos en marcha la campaña contra la Violencia de Género para el año 2007.





PROTAGONISTAS Y ESCENARIO DE UNA NEGOCIACIÓN MARCADA POR LAS PRESIONES Y LAS MENTIRAS

Los trabajadores de VW-Navarra respaldan la propuesta de CC.OO.

El pasado 27 de julio y tras 19 meses de compleja negociación, la plantilla de VW-Navarra dio el apoyo a la propuesta de convenio colectivo defendida por CC.OO.; un apoyo que hubiera sido notablemente mayor si LAB y CGT hubieran permitido votar a sus afiliados y no hubiesen coartado la libertad de muchos trabajadores y trabajadoras.

La Dirección

19 meses de negociación presididos por un comportamiento de la Dirección de VW Navarra **absolutamente reproachable e irresponsable**, orientado desde el inicio a buscar el agotamiento de la plantilla. Amenazas permanentes, provocaciones mas propias de tiempos pasados, expedientes al Comité de Empresa, despidos, cierres patronales, descuento del salario a los delegados sindicales... han sido una constante en estos meses. Una negociación cargada de mentiras y medias verdades, de manipulación informativa, de intentos de imposiciones y, en definitiva, de **negación del derecho a la negociación colectiva**.

Nosotros

Ante esta forma de actuar, ha sido necesario recurrir a la movilización: la sección sindical de CC.OO. ha estado a la cabeza en todo momento, aguantando todo tipo de amenazas y presiones en defensa de las demandas de la plantilla. Y ha sido eso, el compromiso de CC.OO. con los trabajadores de VW, la transparencia y la coherencia durante todo el proceso, lo que permitió negociar un convenio sin recortes de derechos y sin desregulación laboral, **NO** como proponía la empresa y UGT. **Por ello los trabajadores y trabajadoras respaldaron la propuesta de CC.OO.**

Ellos

El convenio propuesto por UGT **implicaba recortes de diversos pluses** que, en el caso de los festivos y en colectivos como los trabajadores de mantenimiento, les suponía un recorte salarial de cerca de 300 euros mensuales; en el colectivo de producción por ejemplo, se pasaba de cobrar 100€ por un festivo a 41€. Estas, entre otras, son las cosas que ha rechazado la plantilla. También la mentira y el engaño, puesto que hay que señalar que la manipulación ha llegado hasta el propio momento del referéndum: la propuesta presentada por UGT a consulta **JAMAS** había pasado por la mesa de Negociación.

El convenio

El convenio aprobado supone:

- Dos años de vigencia.
- 1.000 euros a la firma.
- Un incremento salarial del 7,5% consolidado para los dos años.
- Reducción de 11 días sobre los días que la plantilla debe a la empresa.



El acuerdo.

A pesar de las presiones y amenazas la sección sindical de CC.OO. ha trabajado en todo momento en aras de los derechos de los trabajadores.



- Jubilaciones anticipadas a los 58, 59, 60 años.
- Apertura de una mesa para negociar fechas de lanzamiento del nuevo modelo, inversiones, volúmenes de producción, plantillas, y en función de lo anterior las medidas de flexibilidad pertinentes.

Pues bien, parece que este proceso y este resultado solo ha gustado a la plantilla, y quienes han estado tratando de condicionar la negociación y no lo consiguieron, quieren ahora condicionar el futuro.

Mentiras y errores

Se dice que el convenio es corto y por ello genera incertidumbre sobre el futuro. Esto es la expresión de pataleta de quienes se sienten derrotados en este proceso: UGT, la Dirección de VW Navarra y determinado medio de comunicación. Tanto unos como otros deben entender, que **las garantías de futuro no están en función de la vigencia del convenio** sino de los compromisos que se establecen, y ninguna otra propuesta conocida ofrece más garantías de futuro que la defendida por CC.OO. y avalada por los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente UGT nos amenaza con que hay que negociar la flexibilidad ¡YA!, dicen que antes de las elecciones sindicales (mucho les preocupan, más que los trabajadores). No se han enterado que lo primero que hay que establecer es la fecha del lanzamiento del nuevo modelo, las inversiones, las plantillas, las producciones, y sobre esa base la flexibilidad, pero sin pérdida de derechos no como UGT defiende.

Para CC.OO. **es compatible la competitividad de VW Navarra y los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.** No compartimos la política de UGT de aceptar los chantajes, de recortar derechos y salarios como mal menor. Ese camino es equivocado, es el del retroceso no el del progreso; y en ese camino no será posible el encuentro con CC.OO. No estamos ante una empresa en crisis, ni mucho menos.

Entendimiento sindical y Honestidad patronal

Un encuentro sindical que se hace necesario, en general y en VW en particular, aunque hemos visto como LAB, huyendo de los compromisos, no participa en el referéndum y no acepta las decisiones democráticas por el temor de perder espacio a favor de CGT. Unos y otros, guardianes de la libertad en la teoría, son dictadores en la práctica.

Por todo lo dicho, **hace falta entendimiento sindical, pero también hace falta interlocutores patronales que no mientan**, que no manipulen, que no propicien la división sindical, que no provoquen alarma social innecesaria; que apuesten por el futuro de VW Navarra y que entiendan como compatible la competitividad y los derechos laborales.

Esto es posible: VW Navarra tiene beneficios; alto nivel de productividad y calidad; importante nivel tecnológico, plantilla cualificada... En definitiva tiene lo necesario para producir el Polo en exclusiva.

Hace falta una buena gestión empresarial y una mayoría sindical que sea capaz de hacer acuerdos y gobernar el marco de relaciones laborales. Hacen falta unas CC.OO. fuertes.

Sindikatuaren arteko konponbidea beharrezkoa da, bai eta gezurretan ari ez diren enpresen aldetiko solaskideak ere.

**NO A LAS IMPOSICIONES
SI A NUESTRO CONVENIO**

sección sindical de comisiones obreras de volkswagen navarra



guía de buenas prácticas de almacenamiento



**Gabinete de
Salud Laboral**

infórmate

salud laboral de cc.oo. de navarra Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90. E-mail slnav@navarra.ccoo.es



LA HABILITACIÓN DE CUATRO TÉCNICOS DEL INSL PARA LABORES AUXILIARES DE INSPECCIÓN ES YA UNA REALIDAD



Nuestra acción se plasma en hechos

Habilitación del personal técnico adscrito al Instituto Navarro de Salud Laboral que realizará labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales para la realización de funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así lo determina el Decreto Foral 32/2006 de 5 de junio aprobado por el Gobierno de Navarra que viene a hacer realidad, en cierto modo, una de nuestras reivindicaciones clave en materia de siniestralidad laboral: la de más medios de control. "En cierto modo" porque tal y como hemos venido reiterando sobre este asunto, consideramos **insuficiente la habilitación solamente de cuatro técnicos** que es la cifra en la que se ha concretado la medida, máxime teniendo en cuenta que en Navarra hay un

plantilla de 10 inspectores de trabajo para todas sus tareas.

Sea como fuera, lo cierto es que nuestras acciones se han traducido en hechos concretos: el 28 de abril Día de la Salud laboral nos concentrábamos en demanda de más medidas contra la siniestralidad y hacíamos llegar al Parlamento un escrito con nuestras principales reivindicaciones; escrito que daba pie a esta institución a convocarnos a una comparecencia ante la Comisión parlamentaria de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo para abordar el tema de la siniestralidad laboral en nuestra comunidad y las posibles actuaciones para hacerle frente. Dos días antes de que José M^a Molinero y Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral, participaran en dicha comisión, la habilitación de técnicos era ya una realidad.

Lecturas saludables

El sindicato ha editado varias guías sindicales sobre Salud laboral y Medio ambiente

La secretaria de Salud laboral y Medio ambiente de CC.OO. de Navarra pone a tu disposición una serie de guías de gran utilidad para tu salud y seguridad en el trabajo y para la mejora medioambiental. He aquí algunos de estos títulos:

Guía del caucho. Dirigida a trabajadores dedicados a la fabricación y transformación del caucho. Se informa sobre los riesgos más comunes en cada etapa del proceso de fabricación y se dan pautas de intervención sindical para lograr su eliminación y control.

Disolventes. Guía que describe los riesgos generales de los disolventes, las posibles vías de exposición a ellos y las medidas de protección más comunes.

Coordinación. Guía que da a conocer el RD. 171/2004 que desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de

Laborales, y establece las obligaciones que tienen las empresas en materia preventiva respecto a la coordinación de actividades entre ellas.

Guía de buenas prácticas de almacenamiento. Da una serie de pautas para evitar riesgos en las actividades que incluyan almacenaje, haciendo hincapié en el almacenamiento de productos químicos, de productos en frío y unas buenas prácticas para carretilleros y para la gestión de residuos en el almacén.

Guía sindical para el seguimiento y la aplicación de la LPCIC en las empresas. Dirigida a empresas, delegados y trabajadores en general, cuya actividad productiva está afectada por la ley 16/2002 de 1 de julio sobre Prevención y Control Integrado de la

Contaminación. Es una guía de aplicación y desarrollo de los contenidos de esta nueva normativa.

Guía para la gestión de aceites usados. Dirigida a empresa y trabajadores pretende explicar cómo realizar la correcta gestión de los aceites usados en la empresa desde que se producen hasta su destino final. Incluye información sobre los efectos nocivos que éstos tienen tanto para el medio ambiente como para la salud, obligaciones legales y administrativas, etc.

Buenas Prácticas ambientales en la industria conservera.

Dirigido a empresarios y trabajadores y trabajadoras de la industria del transformado y congelado vegetal. Informa sobre los principales efectos de la industria conservera en el medio

ambiente y algunos consejos para reducir o prevenir esos efectos.





CC.OO. encuentra ^{SUS} PUNTOS



Se trata de un recurso de información y orientación sociolaboral creado por el departamento de Juventud

Con el fin de facilitar entre los más jóvenes la búsqueda de empleo y la toma de decisiones en el ámbito laboral, el departamento de Juventud de CC.OO. ha creado el **Punto Joven de Información y Orientación Sociolaboral**. Tal y como señala Rubén Belzunegui, responsable de este departamento, se trata de una acción impulsada por el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, a través de la cual nuestro sindicato va a informar y asesorar al colectivo de jóvenes sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la formación, los derechos laborales y otros temas de su interés.

El servicio ofrece varios recursos:

- Sobre la búsqueda de empleo: técnicas y estrategias para buscar empleo, habilidades sociales, procesos de selección...
- Sobre formación y salidas profesionales: informaciones sobre el mer-

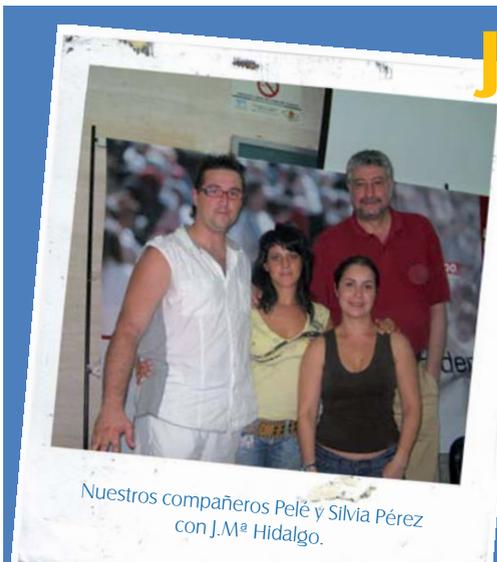
cado laboral, itinerarios formativos y profesionales, autoempleo, reciclaje profesional, mejoras de empleo, formación continua.

- Asesoría sobre derechos laborales: información sobre contratos, información laboral (nóminas, prestaciones, etc.), derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Información sobre otros aspectos sociales de interés: vivienda, salud, asociacionismo.

Rubén Belzunegui, afirma que con esta herramienta se va a combatir la precariedad y a luchar por unas condiciones de trabajo y de vida dignas: "Queremos frenar la precariedad laboral de los jóvenes atendiendo a todos los elementos que la conforman como la temporalidad, la rotación, los empleos sin futuro, los bajos salarios... Atendemos además a las situaciones de trabajo donde no existe relación laboral como las de los becarios, investigadores, prácticas y voluntariado".



Distribuidos por toda la geografía foral (se ha habilitado el servicio en las diferentes sedes del sindicato), los "puntos J" de CC.OO. de Navarra constituyen un paso más en el propósito de nuestro sindicato de **promover la igualdad de trato de los jóvenes**.



Nuestros compañeros Pelé y Silvia Pérez con J.Mª Hidalgo.

Jóvenes, elecciones sindicales y negociación colectiva

SE CELEBRÓ LA XX ESCUELA CONFEDERAL DE JUVENTUD

Santiago de Compostela fue el escenario de la XX Escuela Confederal de Juventud de CC.OO. en la que participaron activamente nuestros compañeros de Navarra y en la que se debatió acerca del papel de los jóvenes en las elecciones sindicales y en la negociación colectiva. La participación en los procesos electorales, los nuevos retos en las PYMES, en las empresas blancas y con los inmigrantes; cómo abordar las estrategias de comunicación y los equipos de extensión, afiliación de delegados y constitución de las secciones sindicales fueron algunas de las cuestiones que estuvieron encima de la mesa. Los retos ante el proceso de renovación de convenios colectivos y los criterios de negociación colectiva para los jóvenes, fueron asimismo temas estrella del debate.

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 **MEN-
 DAVIA** 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



ES EL MOMENTO DE TRANSFORMAR EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

Reforma laboral: un acuerdo útil para los trabajadores y para la acción sindical

En mayo firmábamos un Acuerdo para la **Calidad del Empleo** que ya está en vigor. En el anterior número realizábamos un breve repaso de los elementos más importantes de este acuerdo. No está de más sin embargo, que en este período previo al núcleo duro de las elecciones sindicales volvamos nuestra vista hacia el mismo.

Manuel Rodríguez, secretario de Empleo, Formación y Política social, afirma que en poco tiempo el acuerdo está dando sus frutos. Señala en este sentido que en el primer mes ya se ha incrementado de forma notable el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que acceden a un empleo fijo, bien inicialmente, bien a través de la conversión de sus contratos eventuales en contratos indefinidos. Debemos recordar que las ayudas para la conversión de contratos eventuales en contratos indefinidos tiene fecha de caducidad: el **1 de enero de 2007** sólo se subvencionarán los contratos indefinidos iniciales: "Los empresarios que no hayan sido ágiles en entender que el mayor valor de una empresa es su capital humano, empezarán a enfrentarse a problemas si siguen anclados en el fraude contractual".

Un ejemplo de la Caixa

Es crucial que en este momento las estructuras del sindicato trabajen para poner en valor el acuerdo. Ya existen algunos preacuerdos con empresas que apuestas por la estabilidad en sus plantillas y, en algunos casos, estos acuerdos ya se han concretado en conversiones. Sin ir más lejos, a propuesta de COMFIA-CC.OO., la Caixa ha acordado con la representación sindical pasar a fijos a los trabajadores temporales existentes en la plantilla. Esto significará el pase a fijos de aproximadamente 700 personas.

También se ha aceptado la propuesta de COMFIA de que a partir del 1 de septiembre, todas las contrataciones en esa entidad bancaria van a ser con personal fijo

con 9 meses de período de prueba. Actualmente la Caixa hacía contratos de un año y tenía acordado con la representación sindical que, al menos, el

80% de estas contrataciones pasarán fijas.

Hacia la estabilidad

Cualquier afiliado y afiliada que considere que en su empresa se dan las condiciones adecuadas para avanzar en la estabilidad de la plantilla debe ponerse en contacto con el sindicato para poder entablar un diálogo con la empresa que permita mejorar las condiciones laborales. ¿Cuáles son las condiciones? Una plantilla de un alto porcentaje de temporalidad y de encadenamiento de contratos. No olvidemos que a partir del 1 de julio los trabajadores que tengan dos contratos o más que sumen 24 meses en el período de 30, pasan inexcusablemente a indefinidos. El contrato que tuvieran cuenta ya como primer contrato. Por ello, debemos estar atentos al cumplimiento de la nueva legislación.

Subraya M. Rodríguez que si bien es cierto que la estructura de nuestro mercado de trabajo debe cambiar sustancialmente para acercarnos a parámetros de estabilidad europea, "no es menos cierto que a través de la concertación social hemos conseguido estructurar una herramienta que permite avanzar en ese proceso de estabilidad".

Modelo productivo

Ahora es responsabilidad de la patronal ser consecuentes con la realidad productiva y legal; y de la Administración, velar por el cumplimiento estricto de la norma.

La calidad en el empleo no depende únicamente de las reformas de la normativa laboral, **sino de un CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO**. Nos preocupa la competitividad de nuestro aparato productivo. Creemos firmemente que reforzar la productividad del capital humano es **reforzar la primera riqueza de un país**. Querer competir maltratando el capital humano rompe criterios de necesidad económica y criterios éticos.

Pero nosotros también debemos jugar un papel importante para extender el acuerdo y en este sentido, la negociación colectiva se antoja como el instrumento fundamental: "Para ello es indispensable que contemos con una representación suficiente que nos permita defender con fuerza nuestras propuestas en las mesas de negociación".

i Folleto informativo a tu disposición

Bajo el título "CC.OO. trabaja por la calidad del empleo", el sindicato ha editado un folleto informativo dirigido a trabajadores y empresarios de las pymes para dar a conocer de una forma clara y precisa el contenido del acuerdo. Está a vuestra disposición en todas las sedes de CC.OO. de Navarra.



CC.OO SE UNE A LAS VOCES QUE PIDEN EL FIN DE LA OFENSIVA CONTRA EL LÍBANO

Oriente Próximo: de "hostilidades" a masacres injustificadas

Desde que el pasado 12 de julio el Estado de Israel comenzara los bombardeos contra las poblaciones del Líbano, las noticias e imágenes del conflicto ocupan buena parte de los informativos azotando nuestras conciencias con igual virulencia que la empleada por Israel para castigar al pueblo libanés. En este caso, la excusa fue el secuestro por parte del grupo chíi libanés Hezbolá de dos soldados israelíes, hecho que ha desencadenado una auténtica invasión del pueblo del Líbano por parte del ejército israelí.

Invasión y castigo que como en la mayor parte de conflictos bélicos se ha dirigido con saña a la población civil dejando escenarios de destrucción y desolación, incomprensibles en el reciente entrado siglo XXI. Hombres, mujeres y niños inocentes masacrados o desplazados que ven una vez más como la sinrazón se adueña de las circunstancias.

¿Qué pensarán los afectados ahora desplazados cuando regresen a las ruinas de lo que fue su hogar, cuando cuenten los familiares y amigos fallecidos, cuando comprendan que nunca

más volverán a conciliar el sueño? ¿Qué pensarán los niños cuando sean jóvenes y les ofrezcan la salvación y canalizar su odio reproduciendo una espiral de violencia que interesa solo a unos pocos?.

La acción militar y desproporcionada de Israel y sus bombardeos injustificados, forman parte de una política muy cuestionable que no debilita el terrorismo islámico, como lo harían otras políticas mas inteligentes y sin necesidad de masacrar a la población civil. Por el contrario, esta política destructora de Israel convierte a las victimas en caldo de cultivo, en carne de cañón y los pone a merced de quienes se erigen en defensores del Pueblo Musulmán frente a Occidente. En el trasfondo de esta dramática situación se encuentra nuevamente el denominado conflicto Norte-Sur, que cada vez con mayor intensidad se manifiesta mediante lo que algunos analistas han venido a acuñar como el choque entre civilizaciones. A nadie se le escapa los intereses económicos que pueden estar detrás de este conflicto, desde los de la industria armamentística hasta el control del crudo en la zona, y a nadie se le

escapa la comunión entre Israel y los Estados Unidos a la hora de "ventilar" las responsabilidades.

Nuestro llamamiento

Desde CC.OO. no podemos permanecer impasibles ante esta realidad y por eso hacemos un llamamiento a la movilización ciudadana, a la denuncia social y a la presión internacional para que cesen las acciones militares en la zona. Exigimos el respeto de la legalidad, de los derechos de los pueblos y de las personas... Exigimos en definitiva, una apuesta por la paz.

Akordioa, lan gaisotasunen azterketa sistema berri bat eraikitzea ahalbideratzen duá

Nuestra VOZ por la paz

Al igual que en otras ocasiones (en la imagen una concentración protesta por la guerra de Irak 2003), CC.OO. de Navarra se manifestó a pie de calle para pedir el fin del conflicto de Oriente próximo. Nos uníamos al Foro Social de Navarra para pedir el fin de la ofensiva contra el Líbano.



Seguridad Social: un proyecto que garantiza el sistema

La reforma del Sistema de Reconocimiento de Enfermedades Profesionales, primera concreción de este acuerdo

Fruto de un consenso hasta ahora nunca alcanzado, el recientemente logrado **Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social** viene a dar una respuesta a una de las demandas históricas de CC.OO.: "Interesados como estamos en la pervivencia a largo plazo de nuestro sistema de pensiones, el acuerdo que hemos firmado garantiza los tres grandes retos que tendrá que afrontar la Seguridad Social en los próximos años: pagar mayor número de pensiones, pagar pensiones con mayores cuantías y pagar pensiones durante más años". Así lo explica Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical e Institucional que señala que este acuerdo, que puede ser considerado en la mayor parte de los casos como una mejora de la acción protectora, establece una cuestión clave para CC.OO., la **integración al Régimen General del Régimen Especial Agrario y Régimen Empleadas del Hogar**: "Esto ha sido posible gracias a que su conveniencia ha sido defendida con ahínco, cuando no con terquedad, por nuestra organización".

El acuerdo incorpora diversas iniciativas en cinco grandes ámbitos de actuación:

Gastos e ingresos. Se garantiza la adecuación entre los ingresos y gastos del sistema, ratificando el objetivo de culminar el proceso de separación de fuentes de financiación y un mayor equilibrio en materia de cotización que refuerce el principio de contributividad.

Principio de solidaridad. Se avanza en la plasmación de este principio mediante la paulatina mejora y extensión de complementos por mínimos.

Protección contributiva. Se plantean una serie de iniciativas que afectan al área de protección contributiva. Se prevén modificaciones específicas en materia de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia e incapacidad temporal.

Vida laboral. Se incluyen actuaciones dirigidas a incentivar la prolongación de la vida laboral, sin olvidar la mejora de garantías de los trabajadores y trabajadoras de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral.

Estructura del sistema. Se avanza en el proceso de racionalización y simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social: se prevé la integración de los trabajadores por cuenta propia agrarios en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos y la de los trabajadores por cuenta ajena de dicho sector en el Régimen General.

Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical e Institucional.

Enfermedades profesionales: de la teoría a la práctica

Como parte integrante del acuerdo, la **Reforma del Sistema de reconocimiento de Enfermedades Profesionales** –de la que CC.OO. destaca como elemento clave que la declaración de la Enfermedad Profesional – **sale del ámbito empresarial**: a partir de ahora serán el INSS (entidad gestora) y las mutuas (entidades colaboradoras) las encargadas de la notificación directa a partir del diagnóstico médico.

Se reconoce también un **importante papel en el proceso a los servicios públicos de Salud de las comunidades autónomas** que comunicarán a la mutua y/o al INSS la sospecha de la existencia de una enfermedad profesional. Los órganos técnicos de los Ministerios de Trabajo y Sanidad, elaborarán una guía de los síntomas y patologías relacionadas con el agente causante de la enfermedad profesional, que sirva como fuente de información y ayuda para el diagnóstico. Los servicios de prevención comunicarán también a la mutua y/o al INSS la sospecha de la existencia de una enfermedad profesional. Se reconocerán también enfermedad profesional a trabajadores y trabajadoras que no se encuentren en situación de alta (a través del INSS), y se dispondrá de un nuevo parte de enfermedad profesional antes de final de año.

El acuerdo alcanzado, por tanto, permite poner las bases de un nuevo Sistema de reconocimiento de Enfermedades Profesionales en el ámbito de la Seguridad Social, pero teniendo en cuenta sus implicaciones preventivas y el papel que debe jugar el Sistema Público Sanitario.



JOSÉ LUIS ALCALDE, RESPONSABLE DE LA SEDE DE SAN ADRIÁN

“La **sociedad confía** cada vez **más** en nuestro **sindicato**”



José Luis Alcalde es desde hace dos años nuestro responsable de la sede de San Adrián que atiende además las localidades de Azagra, Cárcar y Andosilla. Su relación con CC.OO. se remonta a los tiempos en que trabaja en I.N.P.R.E. y se presentó en las elecciones sindicales como delegado de nuestras siglas. Hace cuatro años y medio fue elegido para un puesto de sindicalista en la comarca de Tafalla y de allí pasó a San Adrián.

- ¿Cómo afrontas tu responsabilidad como responsable de la sede de San Adrián?

- Con muchísima ilusión y, valga la redundancia, con mucha responsabilidad ya que yo soy de San Adrián y aquí nos conocemos todos. Es bonito estar al frente de la sede del sindicato en tu pueblo, aunque sepas que en alguna ocasión te puedas llevar un “chasco”; pero en general, creo que las cosas se están haciendo bien y que la sociedad en general cada vez confía más en CC.OO.

- En una lectura global ¿cuáles consideras que son los principales retos de nuestra organización en la zona?

- Ante todo, llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de la zona para que se sientan cubiertos sindicalmente y bien asesorados. Una vez conseguido esto, tenemos que implantar una cultura sindical, es sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la importancia del colectivo: en las comarcas se adolece precisamente de esto y en las empresas prevalece el individualismo; es complicado cambiar esta realidad, pero poco a poco lo vamos consiguiendo. Es muy importante que llegue información muy completa a las empresas revisiones, salud laboral, modificaciones, etc.). En definitiva: estando día a día con los trabajadores y trabajadoras, se consigue más afiliación y más delegados.

- ¿Hay más asignaturas pendientes?

- A lo que acabo de comentar se suma la mentalidad de algunos empresarios que consideran a los sindicatos como elementos perjudiciales para sus empresas, a parte de las trabas que en forma de mentiras nos ponen organizaciones como UGT y ELA.

- ¿Qué objetivos tiene CC.OO. en el apartado de elecciones sindicales?

- Incrementar el número de delegados y delegadas. Considero que la labor que está haciendo el sindicato nos permite ser optimistas en el actual proceso. En la comarca se han obtenido importantes resultados en ESGUI, donde pasamos de un delegado a tres, quitándole dos a UGT, en I.N.P.R.E de dos hemos pasado a cuatro (hemos arrebatado a UGT el que tenía), en MODULCAR de uno ahora tenemos tres; y en COLEP, hemos pasado de tener un delegado en el comité a contar con dos. Además hemos renovado en todas las empresas en las que teníamos que hacerlo.

Contamos con...

San Adrián

116 afiliados/as y 40 delegados/as

Andosilla:

61 afiliados/as y 15 delegados/as

Azagra:

35 afiliados/as y 15 delegados/as

Cárcar

16 afiliados/as y 2 delegados/as



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

PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA

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

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



Gobierno
de Navarra

CC.OO.
comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisioak

Asesoría de
Medio Ambiente

infórmate

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

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

www.navarra.ccoo.es



IÑAKI FERNÁNDEZ DE ARÁNGUIZ, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

" En elecciones sindicales, todos somos necesarios "

Porque todos tenemos derecho a unas condiciones laborales dignas. Así de contundente se muestra Iñaki Fernández de Aránguiz, secretario de Organización de CC.OO. de Navarra a la hora de hablar del período de concentración de elecciones sindicales que nos toca ahora afrontar: una etapa que, a la vista de los datos, vivimos siendo una organización más fuerte y avalados por el aumento de la confianza de los trabajadores y trabajadoras en nuestro modelo sindical.

Seamos realistas, ¿a qué puede aspirar CC.OO. de Navarra?

Sin duda, a fecha de hoy y comparando los datos de representatividad actuales con los de hace cuatro años que nos han consolidado como la segunda fuerza sindical, debemos aspirar a convertirnos en el primer sindicato de Navarra. Tenemos que afrontar esta reválida con la ilusión de mejorar los datos de hace cuatro años. Para esto es necesario tener mayor presencia en las empresas, haciendo de cada persona afiliada un elemento de difusión de nuestra política sindical. Todos contamos, todos somos necesarios.

¿Por qué son tan importantes las elecciones sindicales?

Porque al sindicato

se le necesita cuando menos te lo esperas. Cientos de trabajadores y trabajadoras todos los días ven resueltos sus problemas individuales y colectivos por la acción sindical de CC.OO. o por nuestros servicios jurídicos y técnicos. Tener representantes legales elegidos es fundamental, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

En definitiva, si se está representado se está más protegido.

En la medida que un sindicato tenga mayor número de representantes elegidos por los trabajadores, las condiciones laborales mejorarán: la salud laboral, la estabilidad en el empleo, el salario, el acceso a la formación, la integración laboral de mujeres, jóvenes e inmigrantes, las reducciones de jornada...

Pero a veces no nos acordamos de Santa Bárbara hasta que llueve...

Sí, en ocasiones no se da importancia al sindicato hasta que se necesita. Tampoco se suele valorar la relevancia de celebrar elecciones sindicales y de tener representantes legales, aunque hay trabajadores y trabajadoras que han echado de menos no haberlas hecho en sus empresas. Lo cierto es que no hay que esperar a tener problemas. Es preferible participar en una organización fuerte como CC.OO. y que la influencia de los sindicatos sea cada vez más efectiva.

Una cifra vale más que mil palabras...

Al cierre de esta edición, contábamos en nuestro haber con 14.842 cotizantes y con 1.529 delegados y delegadas, superando las cifras del año 2002. Actualmente contamos con un 23,95% de la representatividad, hemos reducido la distancia con UGT y nos hemos distanciado del sindicato ELA.

DATOS ESTATALES

	CC.OO.	UGT	OTROS
Delegados	117.697	112.658	72.354
	38.84	37.27	23.92

DATOS NAVARRA (hasta 20-07-06)

	CC.OO.
AÑO 2002	1.353 23.30 %
AÑO 2006	1.529 23.95 %
Diferencia	0.65

DATOS



Iñaki Fernández de Aránguiz, secretario de Organización

Llámanos

Si en tu empresa no tienes representación sindical

OFICINA ELECTORAL
CC.OO. DE NAVARRA
948 24 42 00

ELECCIONES SINDICALES
CC.OO. TÚ GANAS





Buenas expectativas a las puertas del período de concentración

Afrontamos las elecciones sindicales con el respaldo de ser el primer sindicato del país

En los próximos meses, muchas empresas van a celebrar elecciones sindicales. Lo que digan las urnas se va a traducir en la representatividad de cada sindicato, o lo que es lo mismo, en su capacidad de incidir en las condiciones de trabajo, en la empresa, en los acuerdos... Desde el anterior proceso electoral en 2002 a ahora, CC.OO. de Navarra ha incrementado su afiliación y el número de delegados y delegadas, ha hecho importantes esfuerzos por acercarse al trabajador

estando presente en las distintas localidades de la geografía foral; ha plasmado su firma en convenios y acuerdos y se ha movilizado cuando ha sido necesario. Con este aval y con el de ser **el primer sindicato en el ámbito estatal**, afrontamos la etapa que ahora comienza con buenas expectativas y prestando especial atención a colectivos que tienen mucho que decir en las elecciones sindicales: **los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes.**

Con nosotros, tú ganas; contigo, ganamos todos

Y ganamos todos porque tener buenos resultados en las elecciones sindicales nos permite defender con más fuerza los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Por ello queremos que las mejores personas estén en nuestras candidaturas, que sean las más votadas... y que cada vez sean menos, las empresas sin representación sindical. Desde estas líneas os animamos a presentaros como delegados y delegadas de CC.OO. y os exponemos brevemente en qué consisten las elecciones sindicales y cuáles son los derechos de los representantes sindicales.

SON votaciones secretas en las que los trabajadores y trabajadoras de una empresa eligen a los compañeros que les van a representar ante la empresa.

DÓNDE. Se pueden realizar en aquellas empresas

donde haya 6 ó más trabajadores y trabajadoras.

QUIÉNES. Pueden ser delegados o delegadas, los trabajadores que lleven más de 6 años en la empresa como fijos o temporales.

PUEDEN votar aquellos trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que lleven en la empresa un mes en la fecha de votación.

CUÁNTOS. El número de trabajadores y trabajadoras de cada dentro de trabajo determina el número de delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa a elegir.

DERECHOS Y GARANTÍAS. Los delegados y delegadas tienen una serie de derechos:

- Ser **parte activa de la negociación colectiva.**
 - Crédito horario para el ejercicio de sus funciones. Son horas retribuidas como si las hubieran trabajado.
 - **Expresar libremente sus opiniones** en lo con-

cerniente a la esfera de su representación.

- **Pueden convocar reuniones** previa comunicación a la dirección, en el centro de trabajo y fuera de horario laboral.
- **No pueden ser discriminados** en su promoción económica o profesional.
- **Prioridad para permanecer en su puesto de trabajo.**
- **Prioridad a permanencia en la empresa o centro de trabajo.**
- **No pueden ser despedidos ni sancionados** en el ejercicio de sus funciones.
- En caso de despido improcedente, **el delegado es quien decide** la opción a ser readmitido o a indemnizado.
- Derecho a **recibir información sobre la situación de la empresa.**
- Las empresas están obligadas a entregarles **copia básica de los contratos.**
- Tienen **derecho a emitir informes previos** a la ejecución de la empresa de las decisiones sobre reestructuración de plantillas, reducción de jornada, traslados total o parcial de la instalación, planes de formación, control de trabajo, etc.

estra fuerza

tus derechos



SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN TASUBIN S.A.

Iguales desde la diferencia

La empresa **Tasubin S.A.** es una entidad sin ánimo de lucro, creada con la misión de promover el empleo y la inserción laboral de los más desfavorecidos, y en especial, la de las personas con discapacidad intelectual a través de actividades de subcontratación de la industria más cercana. En la actualidad cuenta con **13 talleres** repartidos por toda la geografía navarra **en los que se integran aproximadamente 1.200 personas**, de las cuales, alrededor de 750, trabajan en los centros especiales de empleo, y el resto en talleres ocupacionales.

Desde los inicios de la empresa, la trayectoria de la acción sindical de CC.OO. en Tasubinsa ha trabajado fundamentalmente en las mejoras laborales y en el

reconocimiento de la sociedad en cuanto a la valoración del trabajo que este colectivo realiza. En este momento la empresa cuenta con un comité de 17 miembros compuesto por 7 de CC.OO., 6 de E.L.A. y 4 de U.G.T. Por parte de nuestros sindicato están presentes **Ángel Gracia, Alejandro Ruiz, José Antonio García, Arantxa Zozaya, Cristina Alonso, Pedro Esáin y Josemi Baleztena.**

Según nos cuentan nuestros compañeros de Tasubin S.A., la relación con los otros miembros del comité se intenta que sea fluida aunque, como es lógico hay diferencias que no siempre son fáciles de solventar. Entienden que **tenemos un comité que no se diferencia en nada al resto de**

las empresas, en el que lo que prima es el bien de todos los trabajadores y trabajadoras.

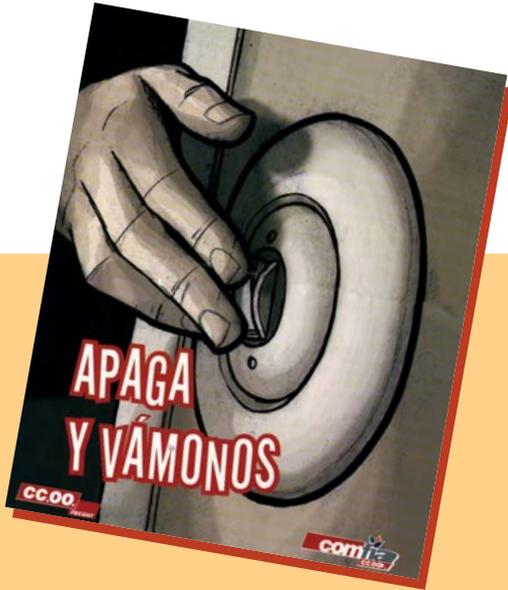
En este momento, la estrategia de la sección sindical de CC.OO. se centra en favorecer a los más desprotegidos (en el convenio vigente se firmó una subida salarial en la que salieron beneficiadas las categorías inferiores), la no confrontación entre minusválidos psíquicos y físicos, la igualdad de género y la vigilancia del buen cumplimiento del convenio.

La atención principal de estos últimos meses está muy centrada en la promoción laboral dentro de la empresa (que parece que va dando algunos frutos) y en el trabajo en el comité de Seguridad y Salud, que aunque despacio, también se va moviendo.

Lanean mailaz igotzea eta Segurtasun eta Osasun batzordean lan egitea benetako lehenetsuna duten bi gai dira.



Nuestros delegados y delegadas en Tasubin S.A.



CONSULTA 2006 SOBRE LAS
PROLONGACIONES DE JORNADAS

"Apaga y vámonos" o irse del trabajo a la hora

Periódicamente desde CC.OO. realizamos estudios para conocer el alcance preciso de las prolongaciones de la jornada en diferentes sectores y una de las últimas iniciativas en este sentido, **es la lanzada desde la federación de Servicios financieros y administrativos (COMFIA)**. Bajo el eslogan "Apaga y vámonos" y con el mensaje "Se legal, cumple con tu vida", a través de una encuesta que se está realizando entre los trabajadores y trabajadoras (y que también se puede cumplimentar en www.comfia.net/banca/jornada2006) se pretende hacer un seguimiento de algo que desde nuestra organización consideramos una lacra: la **distancia entre el horario legal y el horario real**.

Josu Ros, secretario de COMFIA, afirma que el abuso de esta práctica tan habitual por ejemplo en el sector de la Banca, "tiene consecuencias importantes como la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar y la percepción irritante de un futuro sin tiempo para otra cosa más que para trabajar, a la espera de un ascenso prometido que nunca llega, y siempre con la misma cantinela: "se está estudiando". Los datos son significativos: la última encuesta realizada a finales de 2003 en todo el Estado, revela que una parte muy importante de las 112.000 personas que trabajaban entonces en Banca, prolongaban su jornada laboral, y que dichas prolongaciones sumaban anualmente 30 millones de horas.

J. Ros subraya que el tiempo es un concepto muy exigente que cuando se pierde no se recupera **"y algunos trabajadores tienden a regalarlo con la vana ilusión de que pueda ser moneda de cambio de muy diversas situaciones"**. Recalca que debemos seguir dirigiendo nuestros esfuerzos contra las prolongaciones de jornada combinando las tareas de concienciación, información, movilización y denuncia pública con la exigencia de que los organismos públicos luchen efectivamente contra este fraude, tal y como hemos venido realizando. Y es que es posible conciliar los intereses de empresa y trabajadores. Seguro.

Una jubilación activa y reivindicativa

La federación de Pensionistas y Jubilados llama a las personas jubiladas a seguir afiliadas

Los Pensionistas y Jubilados de CC.OO. han iniciado una campaña informativa acerca de qué es y qué ofrece la federación **para recordar a la afiliación que una vez jubilado se puede ser parte activa de nuestro sindicato**. Su secretario general, Manuel Vázquez, señala que se trata de "transmitir que esta federación nació para agrupar a las personas de cualquier sector, que llegan a la edad de jubilación o que por distintas razones han alcanzado la condición de pensionistas". Toda la actividad que llevan a cabo – que va desde el impulso de actos públicos para motivar la participación de las personas mayores en la defensa de sus derechos, hasta la participación en distintas instituciones como el Consejo general del INSS, el Consejo del Insero, la Federación Europea de Pensionistas, etc.-, tiene unos objetivos claros: "Procurar el mayor bienestar y una vida digna para los mayores, luchar por mejorar y mantener su poder adquisitivo y ampliar y dar cobertura a nuevos derechos, como es el de la atención a las personas dependientes"

Nuevo curso sindical

En esta línea, nuestros compañeros han aprovechado el periodo estival para diseñar el programa de actividades del curso sindical que ahora empieza. Entre las acciones previstas para este segundo trimestre del año figura una **jornada en octubre sobre la Ley de Atención a las Personas Dependientes** en la que participarán miembros de la Confederación y de la federación estatal, y una **charla sobre la nueva reforma de la Seguridad Social**. En el apartado de formación está previsto, de momento, un **curso de informática** y en el capítulo del ocio van a continuar las **excursiones culturales**: se ha programado un circuito de seis días Madrid-Segovia-El Escorial- Aranjuez- Ávila, un viaje a San Sebastián con visita al Museo Chillida y se está ultimado el programa de actos para el Día del Afiliado.





FIRMADO SÓLO POR CC.OO. Y AFAPNA

Convenio de las Administraciones Públicas de Navarra

Tras un largo y tortuoso proceso, posiblemente el más complicado que se ha dado nunca en este sector, se ha llegado a un **acuerdo entre la Administración, CC.OO. y AFAPNA** (con el 43% de la representatividad), **mientras ELA, LAB y UGT se han opuesto**. Nada novedoso: unos firmamos, conseguimos mejorar, poco o mucho, las

condiciones laborales, mientras otros sin asumir responsabilidades, critican los acuerdos por insuficientes.

El convenio afecta directamente a las **21.000 personas** que trabajan para la Administración foral y en alguna de sus partes, a otras **3.000 de las entidades locales**.

Salarios

No sólo se mantiene el poder adquisitivo (aplicando la diferencia entre el IPC real de Navarra y el incremento general inicial del 2%), si no que se mejora porque los complementos se incrementan de la siguiente forma: **0,58 puntos para los niveles A, B y C; 0,68 para el D y 0,78 para el nivel E** (esto para cada uno de los años de vigencia).

Conciliación de la vida personal y laboral.

Hacía mucho que no se incorporaban tantos nuevos derechos que permitirán una mejora importante para un número elevado de personas: incremento **de cinco a diez días del permiso de paternidad, derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, permiso de hasta 2 meses**, percibiendo las retribuciones básicas, **en supuestos de adopción internacional o adopción de medidas encaminadas a la protección contra la violencia de género**, incluyendo la movilidad del personal afectado.

Temporalidad

Deberá aprobarse una oferta pública de empleo amplia para los años 2006-2007, que rebaje la precariedad en el sector público a límites asumibles.

Además, pese a que la Administración se viene mostrando cada vez más reacia a admitirlo, se ha conseguido la **inclusión de otra oferta de promoción interna**.

Carrera profesional

En octubre, la Comisión Paritaria de desarrollo del acuerdo comenzará la negociación de una **propuesta de carrera profesional aplicable a todo el personal fijo**. En el supuesto de que se alcance un acuerdo la propuesta se incorporará al siguiente proceso negociador para su dotación económica. Es la primera vez que se incluye este tema en un convenio.

Movilidad, promoción...

Se negociará un borrador de Ley Foral para la **ordenación y racionalización del catálogo de puestos** actualmente existente, así como la **regulación de los sistemas de ingreso, movilidad y promoción del personal**.

Otros

Se creará una comisión de estudio para poder analizar situaciones de colectivos concretos sobre los que, de alcanzarse consenso entre la Administración y sindicatos, poder actuar durante la vigencia del presente acuerdo, o en el próximo. Lo que sí se establece de forma concreta es la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades de carácter paritario.



Javier Barinaga firmando el acuerdo de la Función Pública.



Pese a quien le pese... no se recorta ningún derecho

Esta es la realidad a pesar de los mensajes manipulados que se difunden con el fin de desprestigiar a quienes hemos firmado el convenio pero que, además, consiguen confundir tanto a la opinión pública como a los propios trabajadores y trabajadoras.

En el caso de las dudas y mentiras que sobre el mantenimiento del poder adquisitivo se han lanzado, se trata de una estrategia absurda porque será sencillo comprobar quién tiene razón. Bastará esperar a enero o febrero cuando se conozca el dato del IPC y se actualicen las retribuciones.

Por otra parte, si la negociación hubie-

ra fracasado la repercusión negativa de la pérdida retributiva, incluida la carrera profesional, en el salario a lo largo de la vida profesional sería auténticamente espectacular. Y no nos vale, porque resulta poco creíble, que alguien pueda decir que se recuperaría en siguientes negociaciones.

También resulta curioso comprobar cómo siendo tan malos los contenidos del acuerdo los sindicatos no firmantes han manifestado, con insistencia, su interés en participar en el desarrollo de los mismos.

Y las acusaciones relacionadas con la

formación, o la vivienda, lanzadas por LAB no merecen que se les dedique demasiado tiempo. Cualquiera que conozca un poco nuestra trayectoria sabrá juzgar este tipo de manifestaciones. Habremos conseguido más o menos cosas, se habrá avanzado mucho o poco (la conclusión dependerá de las expectativas e intereses de quien haga la valoración) pero hay algo indiscutible, incluso desde posiciones críticas interesadas: **no se recorta ningún derecho.** Confiamos en que cada trabajador y trabajadora analice los contenidos completos y extraiga sus propias conclusiones.



La balanza a favor de los trabajadores de Justicia en Navarra

FSAP-CC.OO. firma un acuerdo que los equipara con el personal de la Administración Foral

Después de varios meses y reuniones, el pasado julio, **CC.OO. (con el 80% de la representatividad) alcanzó un acuerdo para el personal de los Órganos Judiciales de Navarra.**

Además de las mejoras económicas, conducentes a la equiparación salarial de estos compañeros y compañeras respecto a los de la Administración foral, el acuerdo contempla que, mediante la correspondiente ley, **dicho colectivo pasará a estar plenamente integrado “dentro del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con las especificaciones que requiera la adecuada prestación del servicio público de Justicia”**, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial y con la LORAFNA. Hemos logrado hacer realidad una vieja reivindicación de CC.OO.

Javier Barinaga, secretario general de la federación de Administraciones Públicas (FSAP), señala que ya cuando hace más de tres años nuestro sindicato presentó su candidatura a las últimas elecciones sindicales en la Administración de Justicia de Navarra “nuestro principal objetivo era conseguir que Navarra ejerciera todas las competencias que posibiliten nuestra integración en el sistema retributivo de la Administración Foral”. Se incluían además otros temas como eran la jornada de 35 horas semanales, licencias y permisos, vigilancia de la salud, situaciones administrativas, formación, etc. Este proyecto fue secundado por más del 80% de los votos.

EN UN CURSO ORGANIZADO POR LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA La responsabilidad jurídica y civil de los docentes, a debate

La federación de Enseñanza, con la colaboración de FOREM, desarrolló un **curso sobre la responsabilidad jurídica y civil de los docentes** que tuvo una alta participación y repercusión en los medios de comunicación y en los centros de trabajo: “Esto nos anima a continuar invirtiendo esfuerzos en formación; estamos convencidos de que una oferta formativa de calidad, vinculada al desarrollo profesional es garantía de una acción sindical efectiva”, afirma Marisa De Simón, responsable de Comunicación de la federación. Se contó con la presencia de la abogada de los Servicios Jurídicos de la federación de Enseñanza de CCOO en Madrid, **Carmen Perona.**

El objetivo era analizar las situaciones que el profesorado ha de abordar derivadas de las, cada vez más variadas, responsabilidades que asume en su práctica diaria y aportar propuestas concretas de actuación. Cuestiones tales como la prevención de conflictos, la intervención en la resolución de los mismos, la intervención en caso de accidente o agresión o el diseño y desarrollo planes para la mejora de la convivencia escolar, suponen un reto importante para toda la comunidad escolar; además de que, en muchas ocasiones, colocan al profesorado en una situación de incertidumbre e indefensión.



Importantes mejoras en Talleres de reparación

CC.OO. firma un convenio que beneficiará a 4.500 trabajadores en Navarra



Firma del preacuerdo de firma de talleres de Reparación de Vehículos.

En junio **suscribimos para cuatro años (2006 a 2009) el Convenio de Talleres de Reparación de Vehículos** después de seis meses de complejas negociaciones debido a que el sector, en el que trabajan en Navarra 4.500 personas, que aglutina a empresas de características muy diferentes y con prioridades distintas. Hasta el último momento, las tres organizaciones sindicales presentes en el sector (UGT, CC.OO. y ELA) trabajaron conjuntamente las reivindicaciones. Pero la cuestión del ámbito de aplicación temporal fue la cuestión que rompió la unidad de acción: la patronal solicitaba la extensión del convenio a un cuarto año a fin de poder satisfacer las mejoras que exigíamos en los complementos de las ILT, manteniendo durante ese 4º año la tendencia de los parámetros de los tres anteriores. Buscando la mejor defensa de los intereses de los compañeros de los pequeños talleres, tanto UGT como CC.OO. **hemos priorizado la obtención de los complementos de ILT señalados sobre el ámbito de aplicación temporal.**

La federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Navarra hace una lectura positiva de los siguientes aspectos:

- El **incremento salarial** medio para los cuatro años de vigencia es el IPC histórico + el 1,1% para los salarios reales y el IPC histórico + el 2% para las tablas.
- En **reducción de jornada** se llega a 1.712 horas en el último año del convenio, empleándose para ello la fórmula de Licencias Retribuidas Consolidadas.
- **Se limita la eventualidad al 10%.**
- **Se mejoran aspectos del actual borrador de la Ley de Igualdad.**
- **Se mejora la compensación por cobro por ILT.**
- En el contrato de relevo, **el relevista pasa a fijo**



Algunos puntos clave...

Incremento Salarial a salarios reales. IPC pasado (año anterior, 3,7% 2005)+ 0,8% + 1,1% + 1,25% + 1,25%

Subida Salarial a tablas. IPC pasado (año anterior, 3,7% 2005)+ 2% + 2% + 2% + 2%

Oficiales de 2ª-3ª taller y oficial de 1ª Y DE 2ª administrativos, subida lineal de 150 , (0,87%) en 2006 (más el incremento de convenio).

(Incremento salarial 2006 = 3,7% + 0,8% + 0,87% = 5,37%)

Cirugía mayor ambulatoria familiares 1º grado consanguinidad y cónyuges. 1 día de permiso retribuido (no existía).

Jornada Laboral, 1720 horas durante toda la vigencia del convenio: 8 horas el 2006, 2007 y 2008; y 12 horas el 2009. Permiso retribuido a disfrutar a elección del trabajador en jornada completa o fraccionadamente.

Enfermedad grave. Hospitalización de 72 horas o intervención quirúrgica de cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Contrato de relevo. El relevista, a la finalización de este contrato, pasa a fijo/a.

Excedencia voluntaria. Se podrá solicitar excedencias voluntarias desde 4 meses hasta 5 años (sin reserva de puesto).

Acumulación permisos por lactancia a baja maternal. Acumulación del permiso diario en otro de 4 semanas a disfrutar a continuación del descanso por maternidad a elección de la trabajadora.

Disfrute vacaciones posterior a descanso por maternidad. Incluso fuera del año natural.

Excedencia por guarda legal de menores con reserva de puesto. Durante todo el periodo de excedencia (de 1 a 3 años, ley de igualdad), contando como hecho causante el nacimiento, adopción, acogimiento, etc. Se supera en un año el actual borrador ley de igualdad.

Reducción de jornada por guarda legal de menores hasta 9 años. Se supera en un año el actual borrador ley de igualdad)

Riesgo trabajo durante embarazo y lactancia. Se complementará por parte del empresario el 25% del salario que no paga la Seguridad Social.

ILT. Disfrute de vacaciones posteriormente al alta hasta el 31/12 excepto en los centros de trabajo donde se cierre por vacaciones.

Cobro de pagas extras completas.

Cobro por ILT.

• Hasta 31/12/2007		• Desde 01/01/08	
1º a 3º día	55%	1º a 3º día	65%
4º a 15º	75%	4º a 20º	80%
16º a 20º	80%	21º y sucesivos	90%
21º y sucesivos	90%		

Vendedores. Pasan a oficial 2ª administrativo; (+ 2.600 = + 18,31%), más el incremento salarial de convenio.

Almaceneros. Pasan a oficial 3ª taller



Ambulancias: luz verde al convenio

Un 90% de los indefinidos deberán pasar a fijos

En junio firmamos el **Convenio del Transporte Sanitario de Navarra** que asumirá el contenido del Laudo e introducirá importantes mejoras. Javier Ibáñez, secretario de la federación de Comunicación y Transportes, valora positivamente el texto alcanzado "porque **garantiza el empleo estable, mejora los salarios** siempre por encima del coste de la vida (IPC real), **introduce nuevos pluses, mejora la conciliación de la vida personal y laboral, reduce la jornada de trabajo y mejora la subrogación**"

Puntos más importantes

Entre los puntos más importantes del acuerdo figuran los siguientes:

- Vigencia: 3 años, del 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.
- Jornada :
 - 2006 : 1.762 horas.
 - 2007 : 1.752 horas.
 - 2008 : 1.752 horas
- Incrementos salariales : IPC real más 0,5% anual 2006 : 4,2 % en todos los conceptos salariales
- Pluses :
 - Festivos: se abonará a todos los que trabajen en alguno de estos 6 festivos (Navidad, Año Nuevo, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo y Reyes). Su cuantía será de 3 por festivo trabajado para el año 2006. Esta cantidad se aumentará en 3 por año hasta cobrar en 6 años, 18 por festivo trabajado.
 - Domingos: Se abonará a todos menos a los de turnos de urgencias de 24 horas. La cuantía será la misma que para los festivos hasta alcanzar los 18 en 6 años.
 - Nocturnidad: Se abonará a partir del 1 de enero de 2009 a todos menos a los turnos de urgencias de 24 horas. Entonces se pagará 2 por noche trabajada, cantidad que aumentará progresivamente hasta alcanzar el 25 % del Salario Base en 5 años.
- Empleo estable: **los contratos indefinidos en todas las empresas serán al menos el 90 % del total.** Además los trabajadores contratados por el contrato de relevo, al finalizar este, serán fijos.

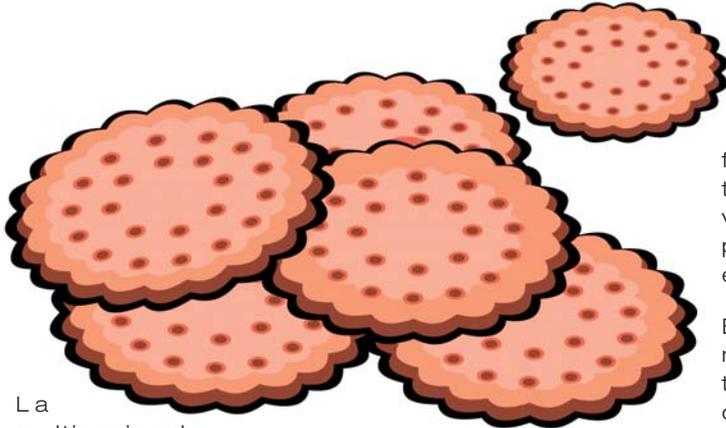


[federaciones]

alimentación y fiteqa

Junto con el resto de plantas de España y Portugal pasan a Kraft

United Biscuits de Viana: tranquilidad y cautela a la espera de la venta oficial



La multinacional estadounidense Kraft Foods, segunda empresa mundial en alimentación y bebidas, ha adquirido todo el negocio de United Biscuits en España y Portugal que abarca **siete plantas y a 1.300 trabajadores y trabajadoras**. La federación Agroalimentaria de CC.OO. espera que esta operación, además de significar la consolidación de un gran

grupo alimentario, sirva para potenciar el volumen de empleo.

La venta afecta a la planta de Viana en la que actualmente trabajan 230 personas fijas. Jesús Ceras, secretario de la federación agroalimentaria de Navarra y presidente del comité de empresa de dicha planta, hace una lectura positiva de la venta: "Va a ser muy importante para la producción: se va a pasar a manos de un grupo con una tradición de cultura empresarial y no tanto económica".

En lo que a la planta de Viana se refiere, J. Ceras señala que no hubiese tenido ningún sentido cerrarla, ya que Kraft no tiene en todo el Estado una fábrica dedicada a la producción de galletas "y además es una fábrica muy competitiva".

La operación se cerrará en el tercer trimestre del año. De momento no hay ningún indicio de que no se vayan a mantener los puestos de trabajo **"Estamos tranquilos pero cautelosos"**-señala J. Ceras- ya que es un cambio de grupo y hasta que no se produzca la venta oficial y tengamos un primer contacto, no sabemos qué va a pasar".

La empresa presentó un ERE que ha afectado a 26 personas

Igartex: la verdad de un conflicto

En mayo IGARTEX, empresa de Alsasua dedicada a la fabricación de guantes de látex, presentó un expediente de rescisión de 26 contratos por causas económicas y organizativas. En el Comité de Empresa -donde tenemos representación CC.OO, UGT, ELA y LAB- nos opusimos de forma unánime al expediente, pidiendo a la empresa otro cauce menos traumático para la superación de la crisis e iniciamos una campaña de movilizaciones y sensibilización social en la comarca de la Sakana.

Pero transcurrido el mes de período de consultas y cuando se acercaba el momento de trasladar el expediente al Gobierno para su aprobación o rechazo, sin que todas las movilizaciones hubieran dado los resultados apetecidos, la mayoría de **la plantilla aprobó la necesidad de iniciar unas negociaciones** para tratar de reducir el número de afectados, mejorar las indemnizaciones mínimas legales y buscar soluciones de recolocación de los excedentes. Esta decisión, la llevamos adelante UGT y CC.OO, ante la pasividad, por no decir obstrucción, de ELA y LAB.

El resultado de las negociaciones fue el siguiente:

- Reducir el expediente de 26 a 20 despedidos.
- Aumentar las indemnizaciones de los 20 despedidos en 147.613 euros.
- Garantías de recolocación de los excedentes en otras empresas del grupo.

Esta oferta fue rechazada por los afectados, siguiendo las recomendaciones de ELA y LAB, por lo que **el ERE fue enviado al Gobierno de Navarra que resolvió favorablemente a las peticiones de la empresa**.

Ricardo Jimeno, secretario de la federación de Textil y Químicas (FITEQA) señala que ahora los despedidos se sienten frustrados y engañados, ya que se encuentran en el paro con 9.000 menos de media de indemnización y con pocas esperanzas de recolocación por las edades que tienen: **"Los responsables de esta situación no somos ni CC.OO. ni la UGT, sino la empresa presentadora del ERE y ELA y LAB** que tan nefastamente les han aconsejado: han pensado más en la campaña mediática de críticas al Gobierno o al empresario que en el futuro de los trabajadores y trabajadoras". Con un agravante más ético que sindical y es que uno de sus delegados, en concreto el de LAB, -que lógicamente no ha sido despedido por su condición de representante sindical- una vez acabado el ERE, ha pactado su salida voluntaria de la empresa y se ha negociado para él una indemnización de 45 días por año.





Mayoritarios en MIZANOR por 4ª vez

En julio se celebraron las elecciones sindicales en MIZANOR S.A empresa de Milagro dedicada a la elaboración de platos precocinados y 5ª Gama, con un resultado de 4 delegados para CC.OO. y 1 delegado para ELA.

Son ya 4 procesos electorales en los que ostentamos la mayoría sindical en esta empresa: en el año 1994, 1998 y 2002 sacamos 1 delegado; como consecuencia del aumento de personal en el 2004, se promueven elecciones parciales en las que sumamos 2 delegados más, pasando a tener 3 delegados; y en el último proceso electoral por un nuevo aumento de plantilla, **por primera vez se elige un Comité de empresa** con el resultado anteriormente expuesto.

Esto es consecuencia del bien hacer de nuestro sindicato: hemos defendido en cada momento el empleo y mejoras de todos los trabajadores y trabajadoras, hemos hecho desde un pacto de empresa hasta afrontar la compra de Mizanor.

Ya estamos presentes en El Corte Inglés de Pamplona



Es la primera vez que CC.OO. obtiene representación en un centro de nueva apertura en todo el grupo empresarial ECI

CC.OO. ha conseguido 2 delegadas en El Corte Inglés de Pamplona en las elecciones sindicales celebradas el pasado 29 de junio de 2006, ambos en el colegio de especialista y cualificados.

Desde la federación de Servicios Privados de CC.OO., se valoran estos resultados como un gran éxito ya que es la primera vez a lo largo de la historia que se consigue presentar candidatura y obtener delegados en un centro de nueva apertura en todo el grupo empresarial ECI.

Queremos felicitar a los compañeros y compañeras de CC.OO. en el centro de trabajo y en la empresa, por su interés y dedicación en conseguir la candidatura que ha sido refrendada por un importante número de personas. Nuestras delegadas **Rosa Berasain y Angélica Illera** van a desarrollar un sindicalismo combativo y responsable. Vamos a permanecer muy atentos a la actuación del Corte Inglés en el tema de la apertura en festivos: queremos la apertura de 0 días dentro de un marco negociado.

Firmado el Convenio de Peluquerías de Navarra

Hace poco se firmó el Convenio de Peluquerías de Navarra con una vigencia de tres años, 2006-2007 y 2008. Juan Antonio Vidal, secretario de la federación de Servicios y Actividades diversas, señala que es un acuerdo amplio, que avanza en todas las materias sociales.

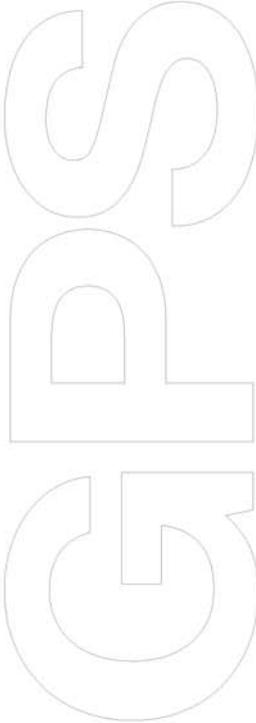
Entre sus principales puntos:

- **Retribuciones.** Se han pactado IPC + 1, IPC+1.25, IPC +1.25, para cada uno de los años de vigencia, con cláusula de revisión salarial.
- **Pluses.** Se incrementa el plus desplazamiento a 0.19 euros/ km en el 2006 y 2007, y a 0.20 euros/ Km en el 2008.
- **Jornada.** Se reducen 4 horas por año, alcanzando las 1733 h en el 2008.
- **Licencias.** En materia de licencias y conciliación de la vida familiar y laboral, se mejoran las licencias añadiendo 1 día de permiso para acompañamiento de familiares de 1º grado por consanguinidad o afinidad, para supuestos de Cirugía Mayor Ambulatoria, y se añade a la licencia por nacimiento de hijo el supuesto de adopción.





vitra



> Ecociudad de Sarriguren Residencial Valle de Egüés

En el pasado mes de abril se iniciaron las adjudicaciones a los solicitantes de vivienda en **GPS** que han pasado el baremo único, establecido por la Comunidad Foral de Navarra, para la adquisición de viviendas protegidas.

Esta nueva promoción, ubicada en la **Eco-Ciudad de Sarriguren**, constará de **150 viviendas de protección oficial**, garajes y trasteros. Residencial Valle de Egüés es la segunda promoción de **Vitra** en esta destacada área residencial de la Comarca de Pamplona, tras la entrega del emblemático conjunto **Residencial Vitra Puerta de Sarriguren** que se celebró a finales del pasado año.

Próximamente se espera obtener la licencia que posibilitará el lanzamiento de una nueva parcela en esta zona, esta vez para el desarrollo de aproximadamente **140 viviendas protegidas** de la Comunidad.



> Residencial Villa de Castejón

Viviendas unifamiliares pareadas y adosadas de Protección Oficial en régimen de cooperativa, a precio de coste: **desde 141.000 €**
¡obras ya en marcha!



Próximos proyectos >

Dentro del convenio firmado con el Gobierno Foral de Navarra, sumado a los acuerdos suscritos con distintos Ayuntamientos, **Vitra** dispondrá a corto plazo de suelo público para promover nuevas viviendas en: **■ Sarriguren II Fase ■ Tudela ■ Viana ■ Corella**

Más de 200 viviendas en construcción >

Vitra en Navarra tiene actualmente tres promociones en fase de construcción que suman un total de **233 viviendas protegidas**. Estas promociones se encuentran ubicadas en las localidades de: **■ Tudela ■ Castejón ■ Ezkaba** (Pamplona)



Oficinas de información en Navarra:

PAMPLONA
c/ Padre Calatayud, 1 - 3º D
Tel. 948 15 06 03

TUDELA
c/ Pablo Sarasate, 9 bis - 1º Oficina B
Tel. 948 40 32 82

Promueve 

Gestiona 

Por iniciativa de 

Una variada oferta formativa abre el curso en Forem

Nuestros compañeros y compañeras de FOREM nos indican que son muchas las acciones que se van a impartir: **Ofimática** (windows, word, excel, access) inicial y avanzada, **internet** y **correo electrónico**, **diseño asistido por ordenador** (autocad, inventor), **retoque digital** (photoshop), **programación** (ASP.net, Visual Basic), **seguridad informática**, **administración de servidores** (Windows 2003 server, linux), **mundo web** (dreamweaver, blogs), **edición de video** (píñchale, premier), **GPS**, **Expertos y expertas profesionales en la gestión de la empresa**, **RRHH** (gestión eficaz del tiempo, habilidades sociales, preparación de reuniones...), **contabilidad**, **nóminas**, **administración empresarial**, **finanzas para no financieros**, **prevención de RRLL**, **prevención del síndrome del burn out**, **calidad**, **medioambiente**, **oficios** (electricidad, neumática, robótica, con-

trol numérico, conducción de carretillas...), **sanidad** (inteligencia emocional, primeros auxilios, alimentación y nutrición, cuidados al final de la vida...), **educación infantil** (cuidados materno-infantiles, alimentación y nutrición infantil, psicomotricidad), **formación de formadores** (educación de la voz), **cocina**... Se han abarcado todas las especialidades más demandadas se han incluido novedades como los **cursos de domótica** y los **cursos preparatorios de Obtención de nuevos certificados de Consejero/a de Seguridad**.

Además se va a continuar con la **formación en expertos en las áreas de RRHH, Marketing, Medioambiente, Calidad, y finanzas** a través de cursos y del master en Integración de Sistemas de Gestión.

La ludoteca **Peque-Forem** estará abierta por las tardes de **16:00-19:30h.** para que los hijos o hijas de

los usuarios de FOREM se encuentren atendidos en un espacio lúdico donde se inculca la educación en valores y el respeto a los demás.

- FOREM ha vuelto a su horario habitual de **lunes a jueves de 9:00 a 19:45 de manera continua y los viernes de 9:00 a 14:30 h.** Puedes pasarte por nuestras oficinas para recoger la oferta formativa tanto para trabajadores y trabajadoras como para personas desempleadas.
- La selección de los cursos de formación continua se realiza por orden de inscripción** así que no dejéis pasar el tiempo y recordad que una persona formada es una persona cualificada con más posibilidades de encontrar empleo o de mejorar en el que ya tiene.

Y ADEMÁS...

En marcha el Master en Integración de Sistemas de Gestión

Tras el éxito de la primera edición de este master, en el que aproximadamente el 70% del alumnado encontró un puesto de trabajo relacionado con los contenidos del máster, Forem Navarra ya lanzó la segunda edición de este postgrado y en septiembre empieza la tercera. La experiencia de las dos primeras ediciones ha servido para afianzar y mejorar una formación especializada que cualifica a verdaderos profesionales.

Serán 580 horas lectivas que se impartirán **de septiembre a junio**, en sesiones de **jueves tarde, viernes tarde y sábados mañana**. La parte práctica consiste en la elaboración de un proyecto fin de master y opcionalmente pueden realizarse prácticas en empresas una vez finalizado.

Si deseas más información ponte en contacto con FOREM en el Tfno: 948136688 o visita la web www.foremnavarra.org

Finalizó el segundo

El pasado junio Forem Navarra-CCOO clausuró la 2ª edición del Master de Integración de Sistemas de Gestión. En el acto de clausura estuvieron José Mª Molinero, secretario de CCOO de Navarra, José Javier Armendáriz, Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, y Martín Beorlegui, director del master.





En el marco del Convenio de incorporación laboral de inmigrantes cofinanciado por el SNE

ANAFE ofrece información a los trabajadores inmigrantes del campo

ANAFE ha editado 3.000 dípticos informativos que pretenden ser un instrumento útil para los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que desarrollan su actividad dentro del sector primario ahora que van a comenzar algunas de las campañas más importantes de recolección agrícola. Se ofrece información sobre como debe ser el contrato para este tipo de empleo, cotización en la seguridad social, descansos semanales, salarios pagas, etc... Se han editado en castellano y en árabe, francés y búlgaro.

En Navarra, y según los datos de la Seguridad Social, a 31 de mayo de 2006, hay 10.133 afiliados a la seguridad dentro del régimen general agrario. Suponen el 3,75% del total de afiliados a la Seguridad Social en Navarra que ascienden a 270.052 .

Dentro del régimen especial agrario, 3.901 lo están por cuenta ajena y 6.232 por cuenta propia.

De los 27.101 afiliados extranjeros afiliados, 2.631 lo están en el régimen especial agrario de los cuales 572 son Comunitarios (país procedencia UE) y 2.059 de países extracomunitarios. Esto hace que el 12% de los extranjeros comentarios trabajen dentro de este sector y que en el caso de los extracomunitarios el porcentaje se sitúa en el 9% del total de afiliados de dichos lugares. En el caso de los comunitarios, estamos hablando casi en exclusiva de portugueses (486) y en menor medida de lituanos (56). Por tanto, 2.631 de los 3.901 trabajadores por cuenta ajena del sector son trabajadores inmigrantes, lo que supone el 67% del total.

Todas estas cifras se refieren a datos oficiales y teniendo en cuenta la presencia, cada día más minorizada, pero que existe, de economía sumergida y de contratación irregular de trabajadores inmigrantes en el sector, no es nada descabellado pensar que al menos 3 de cada 4 trabajadores agrícolas son inmigrantes, explica Eduardo Jiménez, director de la Fundación Anafe.

Magrebíes, latinoamericanos y portugueses

Si nos fijamos en el país de procedencia destacan los marroquíes con 758 afiliados, ecuatorianos (732), Argelinos (194) y búlgaros (110). Casi el 50% de los no comunitarios son pues magrebíes.

Casi el 30% de los marroquíes afiliados a la Seguridad Social en Navarra lo están dentro del régimen especial agrario, porcentaje que se reduce al 21% en el caso de los argelinos, al 10 % en el caso de los ecuatorianos. El 18% de los portugueses, y el 47% de los lituanos.

El sector agrario, una puerta de entrada

En muchos casos, los inmigrantes acceden a nuestro mercado de trabajo a través del sector agrario. Un área de actividad que necesita una mano de obra muchas veces intensiva, y que no es fácil de cubrir con trabajadores autóctonos. La dureza de las faenas en algunos casos, la incertidumbre de este tipo de ocupación o las condiciones laborales hacen que exista una carencia de trabajadores que es suplida por trabajadores inmigrantes.

Muchos de ellos, tras una etapa más o menos larga de trabajo en el campo, van accediendo a otro tipo de empleos, haciéndose más complicada la malla de oficios que ocupan en un proceso que podría tener sus semejanzas al vivido en los años 50 y 60, de trasvase de mano de obra del campo a la ciudad, "aunque este fenómeno no se da por igual en todos los casos, por ejemplo no es tan intenso en el caso de los magrebíes", concluye Eduardo Jiménez Caro.

fundación
anafe
CC.OO. CITE

PAMPLONA 31014. Marcelo Celayeta, 75 N A3-2º.
Tfno. 948 13 60 78. Fax 948 13 60 79

TUDELA 31500. Dª María Ugarte, 12 bajo.
Tfno. 948 82 67 12. Fax 948 82 01 50

ESTELLA 31200. Merindad, 21 bajo.
Tfno. 948 55 42 51. Fax 948 55 42 51

PERALTA 31350. La Paz, 9-1º.
Tfno. 948 75 07 98. Fax 948 75 07 98

SAN ADRIAN 31570. Santa Gema, 33-35 Entrep.
Tfno. 948 67 20 24. Fax 948 69 62 57

SANGÜESA 31400. Mayor, 10.
Tfno. 948 87 07 81. Fax 948 87 07 81

TAFALLA 31300. Beire, 2 bajo.
Tfno. 948 70 26 73. Fax 948 70 26 73

E-mail: anafe@anafe-cite.org
www.anafe-cite.org



Globalizando la igualdad

PAZ y Solidaridad lanza un proyecto para mejorar las condiciones de las mujeres de Santa Elena, (Ecuador)

En agosto la Fundación Paz y Solidaridad firmó un convenio con el Ayuntamiento de Burlada con el objeto de establecer una financiación para la realización del proyecto Apoyo a Iniciativas Productivas y Derechos de las Mujeres del Cantón Santa Elena (Ecuador) para los años 2006 y 2007.

Este proyecto, único que financia este municipio, tiene como finalidad contribuir a resolver los continuos obstáculos que se encuentran las mujeres rurales, las mujeres productoras de la zona y las que trabajan en actividades no remuneradas ligadas a la seguridad alimentaria familiar.

Argia Aldaya, secretaria de Política internacional y responsable de la fundación, señala que con la ayuda del proyecto conseguiremos mejorar la calidad de la producción y fortalecer las capacidades empresariales: "Se presta más atención a los requerimientos del mercado desde la creatividad y el interés de las mujeres, se estimula la atención de instituciones públicas y privadas que pueden apoyar las iniciativas productivas y las necesidades de posicionamiento". Esta iniciativa en definitiva, favorece la mejora de las condiciones de las mujeres de la zona y por tanto, la igualdad de derechos respecto a los hombres.

Landa zonaldeko emakumeen arazo garrantzitsuenak konpontzea da proiektuaren xedea

CAMPAÑA DE AYUDA A GUATEMALA

Ante todo, gracias

El pasado mes de octubre el huracán Stan azotó con fuerza Guatemala, uno de los países donde la **Fundación Paz y Solidaridad** ha centrado su trabajo de cooperación en los últimos años.

Los daños materiales que Stan causó fueron muy importantes y prácticamente la totalidad de pozos de agua potable que con el apoyo de nuestra organización se habían construido, se vieron afectados.

Dada la situación, desde Paz y Solidaridad de Navarra se diseñó una campaña de captación de fondos, bajo el lema "5 proyectos para Guatemala".

Pues bien, es momento de hacer balance y agradecer el apoyo mostrado. La campaña ha tenido sus frutos y a fecha de hoy la población guatemalteca ha recibido los fondos recaudados y hemos podido aportar nuestro granito de arena en la reconstrucción de esos sistemas de agua tan necesarios para ellos y su salud. Desde estas líneas queremos daros las gracias a aquellos que habéis colaborado en esta campaña: simplemente en nombre del pueblo de Guatemala, **GRACIAS.**



5 proyectos solidarios para Guatemala

Nuevas empresas y firmas comerciales que ofrecen descuentos y ventajas a nuestros afiliados/as. Más información en el teléfono: 948 244 200





[momento sindical]

galería fotográfica y pásalo



Galería fotográfica

Escuela sindical Javier Irigoyen:
album para el recuerdo

Un buen comienzo

Las primeras jornadas de la escuela sindical de CC.OO. de Navarra tuvieron un buen comienzo en cuanto a la participación, al interés de los temas tratados... y en cuanto a la emotividad: el sentido homenaje a nuestro compañero Javier Irigoyen recientemente fallecido fue a la vez punto y final del encuentro y punto de partida del futuro de esta iniciativa.



Pásalo!



- **LOS MÁS CLAROS.** Un año más, y van 24, **CC.OO. ha sido merecedora del premio a la transparencia informativa**, producto de una encuesta entre los medios de comunicación escritos y audiovisuales de todo el país. Es un premio que valora la propuesta informativa global de CC.OO. porque se da a todas las secretarías y departamentos de Comunicación del sindicato.
- **SENDA VIDA.** CC.OO. firma el primer convenio en SENDA VIVA con importantes cláusulas de estabilidad en el empleo.
- **LOS ÚNICOS.** CC.OO. ha firmado los dos únicos convenios, hasta la fecha, que recogen cláusulas relativas a la violencia contra las mujeres: los de Artes gráficas, la Administración pública y la Industria textil.



ATLANTIS
seguros

el servicio
asegurador
de **CC.OO.**

- Más de 70 delegaciones en toda España.
- ATLANTIS, núm. 1 en el ranking de Atención Telefónica.
Fuente: estudio INESE y CEVECO Auditores (junio 2005) sobre 70 aseguradoras españolas.

Condiciones especiales para afiliados y afiliadas

¡Infórmate ya!
901 500 400
www.atlantis-seguros.es

AUTO | HOGAR | ACCIDENTES | VIDA | AHORRO | PENSIONES



CC.OO. gana una demanda por cesión ilegal de trabajadores

De trabajadoras de una empresa privada a personal del Ayuntamiento

Una reciente **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona** ha estimado la demanda por cesión ilegal de trabajadores presentada por unas trabajadoras representadas por la Asesoría Jurídica de CC.OO. Aunque formalmente pertenecen a la plantilla de una empresa privada concertada con un Ayuntamiento, prestan iguales servicios que trabajadores del Consistorio en las instalaciones de éste. El juzgado aprecia que es la entidad municipal quien se encarga de ejercer de forma ejecutiva el control y la organización del trabajo de las demandantes que trabajan junto con el resto de trabajadores, funcionarios o personal laboral de la Administración municipal y con utilización de la infraestructura, materiales y medios proporcionados por la propia Administración. Considera que la empresa concertada sólo pone a disposición la mano de obra de las trabajadoras y ello encubre una cesión ilegal. Así, **se ha reconocido el derecho de las demandantes a integrarse, a su elección, como trabajadoras indefinidas en la plantilla del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Pamplona o en la plantilla del Instituto Navarro de Bienestar Social con la antigüedad del 23 de noviembre de 1979.**

Según el apartado 1 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sólo está autorizada la cesión de mano de obra cuando se haga con carácter temporal, a través de una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada y en los términos establecidos para éstas. Esta figura prohibida es distinta de otra expresamente admitida en nuestro ordenamiento jurídico: la contratación de obras o servicios, incluso aunque se realice para ejecutar labores propias de la actividad principal de la empresa. En realidad se prohíbe una peculiar contratación: **aquella cuyo objeto no es una obra o servicio, sino pura y simple cesión de mano de obra.** El ordenamiento jurídico ha querido que la cesión ilegal conlleve una responsabilidad solidaria de los empresarios cedentes y de los empresarios cesionarios en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas por razón del trabajador sometido a la ilícita cesión (art. 43-2 ET), y el derecho de los trabajadores cedidos a adquirir "la condición de fijos, a su elección", que puede ejercitar respecto y tanto "en la empresa cedente como cesionaria". Si elige esta última alcanzará también a ostentar unas condiciones retributivas semejantes a las que tuviera un trabajador formalmente adscrito a dicha empresa, con la misma categoría y similar puesto de trabajo, así como a que su antigüedad en ella se compute desde el momento en que se inició la ilícita cesión (art. 43-3 ET).

Otras Sentencias de Interés

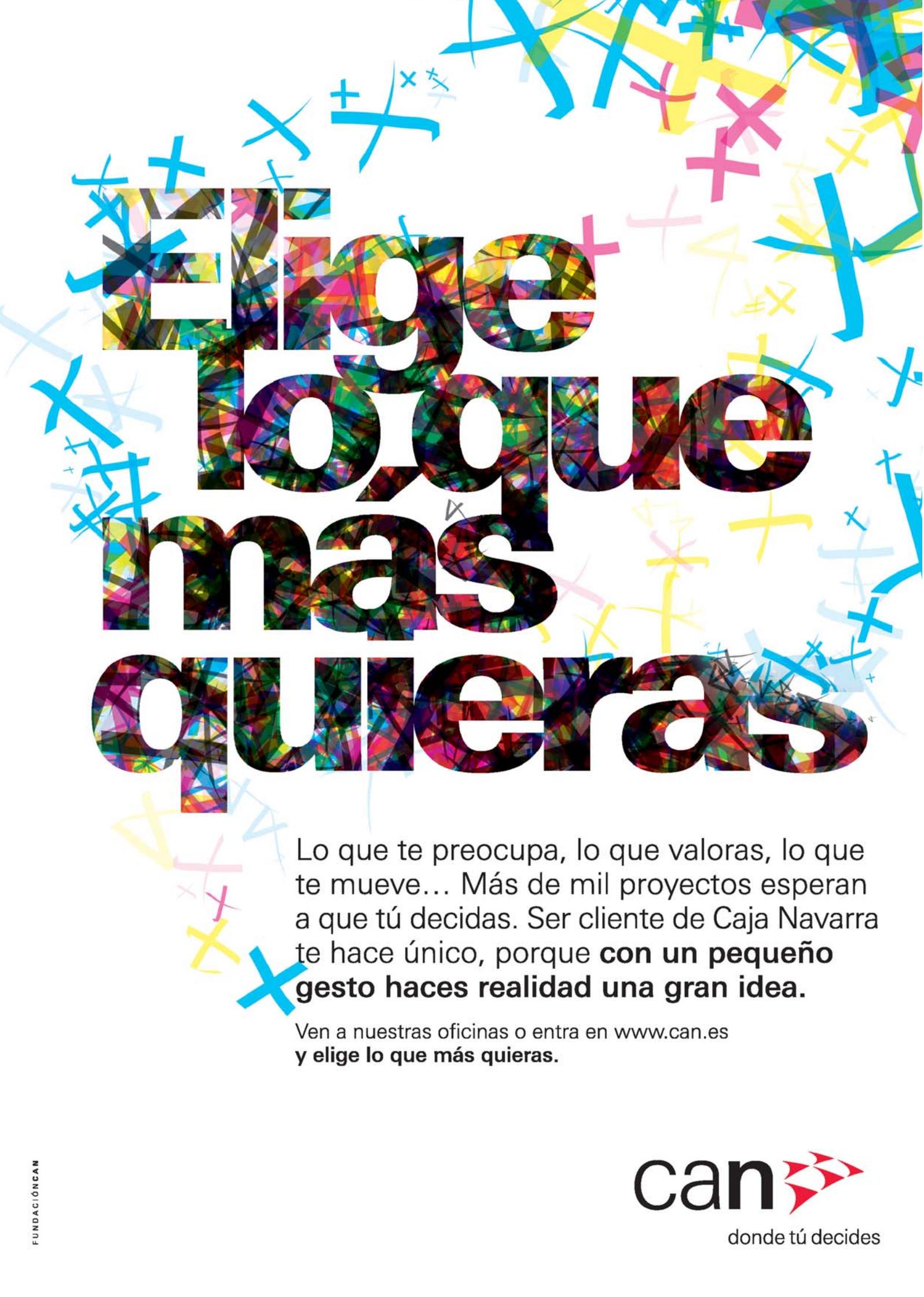
SENTENCIA: Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pamplona de 30 de mayo de 2006. (Asunto tramitado por la Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra).

MATERIA: Permisos no retribuidos. Denegación. Falta de motivación. Daños Morales. Una funcionaria docente del Gobierno de Navarra solicita un permiso no retribuido para atender el período de adaptación de su hijo, en el mes de septiembre. La Administración deniega el permiso alegando necesidades del servicio y posteriormente en el recurso de alzada "explica" los motivos de denegación. El Juzgado estima la demanda por carecer la Resolución de la necesaria motivación y por la falta de justificación y acreditación de la proporcionalidad de la adopción de la decisión. Los daños morales se generan por la ansiedad y la situación anímica que crea la denegación del permiso en la Funcionaria.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 8 ABRIL 2006, Rec. 1365/2005

MATERIA: Representantes de los Trabajadores: La situación de INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) no permite suspender necesariamente la actividad del representante de los trabajadores, ya que puede realizar las actividades no incompatibles con el estado de salud. Lesión de la libertad sindical si la empresa deniega el acceso al centro y no le reconoce la condición de representante durante la IT.

PALACIO DE JUSTICIA



Elige lo que más quieras

Lo que te preocupa, lo que valoras, lo que te mueve... Más de mil proyectos esperan a que tú decidas. Ser cliente de Caja Navarra te hace único, porque **con un pequeño gesto haces realidad una gran idea.**

Ven a nuestras oficinas o entra en www.can.es
y **elige lo que más quieras.**