

acción

ekintza sindikala

sindical

CC.OO.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 1. FEBRERO 2005. 1 €

Tras el 8º Congreso,
CC.OO. de Navarra se incorpora
a la Confederación Sindical.

ahora los congresos federales

FRANQUEO CONCERTADO N.º 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL

EUROPA

Sí a la Constitución
europea por los
trabajadores y
trabajadoras

pag. 6

SALUD LABORAL

Los riesgos
psicosociales
se pueden
prevenir

pag. 11

FEDERACIONES

Primera victoria
en la ley de
subcontratas

pag. 21

Cursos en FOREM PAMPLONA

forem
navarra CC.OO.



CURSOS GRATUITOS

Plan de formación continua de oferta INTERSECTORIAL AUTONÓMICO NAVARRA

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

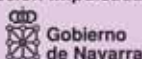
CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Powerpoint 2000, Publisher 2000	60	07/02/05	17/03/05	19:30-22:00 l-j
Prevención de riesgos laborales	50	08/02/05	10/03/05	19:30-22:10 l-j
Conducción de carretillas elevadoras	25	14/02/05	25/02/05	16:45-19:15 l-v o 19:30-22:00 l-v
Access 2000	30	14/02/05	25/02/05	9:00-12:00 l-v
Internet y correo electrónico	30	18/02/05	12/03/05	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
Nóminas y Seguridad Social	30	18/02/05	12/03/05	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
Renta	30	18/02/05	12/03/05	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
Prevención de riesgos laborales	30	18/02/05	12/03/05	19:00-22:00 v / 9:00 - 13:30 s
Nóminas y Seguridad Social	30	21/02/05	10/03/05	16:45-19:15 l-j
Diseño de páginas web: Flash Mx 2004	40	21/02/05	17/03/05	16:45-19:15 l-j
Renta	30	21/02/05	10/03/05	16:45-19:15 l-j
Diseño de páginas web: Freehand Mx 2004	40	21/02/05	17/03/05	19:30-22:00 l-j
Auditorias internas de calidad	30	21/02/05	10/03/05	19:30-22:00 l-j
Internet y correo electrónico	30	28/02/05	17/03/05	16:45-19:15 l-j
Word 2000 avanzado	30	28/02/05	17/03/05	16:45-19:15 l-j
Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	30	28/02/05	17/03/05	16:45-19:15 l-j o 19:30-22:00 l-j
Excel 2000	30	28/02/05	17/03/05	19:30-22:00 l-j o 9:30-12:30 l-v
Conducción de carretillas elevadoras	25	28/02/05	11/03/05	19:30-22:00 l-v

Información e inscripciones: Forem Pamplona - tlf. 948 13 66 88 - www.foremnavarra.org/cursos/autonomico.php

Imparte:



Financian: Acción impulsada por el Servicio Navarro de Empleo



Plan de formación continua de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras de Navarra

Dirigido a: Trabajadores/as del sector MINEROMETALURGICO

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
Reparación equipos informáticos	30	14/02/05	25/02/05	16:00-19:00 l-v
Access 2000	30	14/02/05	25/02/05	11:30-14:30 / 9:30-12:30 l-v
Prevención de riesgos laborales. Nivel básico	30	14/02/05	25/02/05	11:30-14:30 / 9:30-12:30 l-v
Reparación equipos informáticos	30	28/02/05	11/03/05	16:00-19:00 l-v
Iniciación a los Automatas Programables Siemens 7	30	28/02/05	11/03/05	16:15-19:15 l-v
Conducción de carretillas elevadoras	25	28/02/05	11/03/05	16:45-19:15 l-v o 9:30-12:00 l-v
Neumática. Especialización	35	28/02/05	17/03/05	19:00-22:00 l-j
Prevención de riesgos laborales. Nivel básico	30	28/02/05	11/03/05	11:30-14:30 / 9:30-12:30 l-v

Información e inscripciones: Forem Pamplona - tlf. 948 13 66 88 - www.foremnavarra.org/cursos/metal.php

Imparte:



Financian:



CURSOS ABIERTOS

Plan de formación abierta CURSOS COCINA

Porque tu alimentación también nos importa... COCINA CON NOSOTR@S

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
Cocina para principiantes	20	28/02/05	16/03/05	19:45-22:00 l,m,x
Cocina avanzada	20	02/05/05	01/06/05	20:00-22:00 l,x
Cocina para principiantes	20	13/05/05	24/06/05	19:00-22:00 v

Imparte:



Precio de los cursos: 90€ (afiliad@s 75 euros)
Lugar de celebración Restaurante Pasarela (Pol. Agustinos - Orcyoen)

Información e inscripciones: Forem Pamplona - tlf. 948 13 66 88





Tras el VIII Congreso de la Unión, los Congresos Federales

Estimado compañero y estimada compañera:

El año 2.004 ha sido un año en el que tanto la Confederación Sindical de CC.OO. de España, como de Euskadi y Navarra hemos celebrado nuestro VIII congreso. En él hemos determinado, partiendo de un absoluto consenso, la salida de la Unión Sindical CC.OO. de Navarra de la CS de CC.OO. de Euskadi y nuestra incorporación de pleno derecho a la Confederación Estatal.

Como ya conocéis, no ha sido una ruptura es un punto y seguido en nuestra relación con los/as compañeros/as de la CAV. Hemos creado el Comité Interterritorial, un ámbito para el intercambio de experiencias, criterios y propuestas de reflexión conjunta sobre todo aquello que nos une y nos interesa para una mejor defensa de los/as trabajadores/as. Tenemos diferentes Gobiernos, diferentes Patronales y diferentes ámbitos de negociación, pero tenemos en común la pluralidad Sindical, el patrimonio Histórico y cultural, etc..., por tanto seguiremos en contacto.

En este nuevo caminar, estamos poniendo en marcha diferentes cambios organizativos y nuevos proyectos. Una de las principales tareas que nos hemos encomendado es realizar los Congresos de los hasta ahora Sindicatos de Rama, para otorgarles el rango de Federaciones de CC.OO. de Navarra. Unos congresos que al mismo tiempo les incorpora de pleno derecho a los Órganos de Dirección de las Federaciones Estatales.

Iniciamos este nuevo proceso con la ilusión y responsabilidad que nos da el ser una organización con voz propia. Hoy pone-

mos en marcha esta nueva revista, queremos que sea un vehículo de información, debate y participación para el conjunto de la afiliación. Asimismo queremos trasladarte la ilusión con que emprendemos este proyecto y esperamos que nos ayudes a hacer mejor esta revista y mejor las Comisiones Obreras.

Un saludo

Consejo Redacción de **"Acción Sindical- Ekintza Sindikala"**





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 y Comunicación
Iñaki Fernández de Aranguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical
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

Director
Iñaki Fernández de Aranguiz

Coordinación
Mercedes Corretge
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Colaboradores
Andrés Salinas

Fotografía
Antonio Olza
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra

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]



7



CONFEDERAL
Las secuelas del SMI en el proceso de diálogo social.

14



12

SINDICADOS

Las delegadas de T.I.Group en primera línea sindical.

MUJER

Ayudas directas, a la reducción de jornada. ¿El camino correcto para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?



17

ACCIÓN SINDICAL

La importancia de las cláusulas de revisión salarial.



19

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA

El III Congreso se pone en marcha y se celebrará el próximo 15 de abril.

El nuevo REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA, una conquista laboral



27

5 ENTREVISTA José María Molinero 6 EUROPA Por una Europa más social
8 INSTITUCIONAL CC.OO. la mejor garantía del sistema e incremento de las pensiones
9 EMPLEO Precariedad y fraude en la contratación 11 SALUD LABORAL Riesgos Psicosociales
13 COMARCAS Estella y Tafalla 16 ACCIÓN SINDICAL Negociación Colectiva
18 FEDERACIONES 24 FUNDACIÓN PAZ ¿Qué trabajo para qué globalización?
25 FOREM I Master en integración de sistemas de gestión. I Concurso de conducción de carretillas elevadoras
28 ASESORÍA Sentencias que protegen tus derechos 29 VIDA INTERNA 30 MISCELÁNEA



Acción Sindical, "nuestra razón de ser"

José María Molinero explica el por qué de Acción Sindical – Ekintza Sindikala

El **Secretario General de CC.OO. de Navarra, José María Molinero,**

destaca en este primer número las razones de esta nueva publicación y la importancia de estar lo mas cerca posible de la afiliación.

"Acción Sindical-Ekintza Sindikala" nuevo órgano de expresión de CC.OO. de Navarra, ¿a qué se debe este cambio?

Es un mandato del VIII congreso celebrado en Junio de 2.004. Hace tiempo que se nos viene demandando desde diferentes ámbitos de la organización un cambio que haga más atractiva, más cercana y de más calidad la información al conjunto de la afiliación, espero que esta nueva revista cumpla con esas expectativas.

¿Estamos ante una despedida del Biltzar-Navarra?

Lo cierto es que sí, en principio solo nos planteamos el cambio de formato y de modelo, no nos planteamos el cambio de nombre, pero al involucrarnos en el proceso alguien que conoce y aprecia este sindicato puso sobre la mesa el nuevo nombre, creo que ha sido muy convincente ya que en el Consejo de la Unión se aprobó prácticamente por unanimidad. Biltzar ha cubierto una etapa muy importante en la vida de CC.OO. de Navarra y por tanto forma parte de nuestra Historia, una historia que además de en nuestras vidas queda patente en los archivos históricos de nuestra organización. Biltzar ha recogido nuestra trayectoria en estos años y este primer número de esta nueva revista es un homenaje a Biltzar y a todas las personas que desde su nacimiento han hecho posible su edición número a número, pero además "Acción Sindical-Ekintza Sindikala" mantendrá la esencia de Biltzar-Navarra.

¿Un cambio de formato, un cambio de nombre y ...?

Efectivamente es más que un cambio de formato, aunque creo que el formato es importante, pero el nuevo nombre es significativo, refleja nuestra razón de ser, la Acción Sindical es todo lo que hace CC.OO. en todos los ámbitos de intervención, somos un sindicato de clase que representa y defiende los intereses de los/as trabajadores/as; en las empresas, los sectores, las instituciones, a través de la negociación colectiva, el diálogo social, con la movilización, etc..., por ello, lo que pretendemos es que a través de la revista se vea reflejada la actividad del conjunto del sindicato, y que además de un medio de información lo sea también de participación.

¿Acción Sindical, Ekintza Sindikala, significa algo más?

Creo que en si mismo no es poco, reflejar lo que es y hace un sindicato de clase como CC.OO. es muy importante, nuestro trabajo no es fácil, está lleno de las complejidades propias de un mundo cargado de contradicciones, de diferencias, asentado sobre un modelo de competitividad tremendamente injusto, y es en esa selva en donde los trabajadores/as necesitamos de un sindicato como CC.OO., de clase, plural e independiente. Es esta independencia la que nos permite realizar una acción sindical autónoma, dependiente únicamente del compromiso con los trabajadores/as, no sujeta a los intereses ideológicos, políticos o económicos de ningún Gobierno o partido político, en consecuencia a la hora de actuar como a la de informar lo hacemos con la libertad que nos da no depender de nadie, y no es casualidad que en los últimos 18 años, de forma ininterrumpida, se nos haya galardonado con el premio nacional a la transparencia informativa. Eso es CC.OO. y eso será esta revista. •



[europa]

Por una **EUROPA** más **Social** **Vota sí**, a la **Constitución Europea**

El domingo 20 de febrero de 2005, va a celebrarse un referéndum sobre el "Tratado por el que se establece una Constitución Europea".

CC.OO. se manifiesta a favor de este proyecto porque supone un importante fortalecimiento de la dimensión política del proceso de integración europea, reequilibrando la relación entre mercado y democracia y, porque además de democratizar el proyecto europeo, una Unión más unida políticamente es una condición necesaria para hacerla menos vulnerable frente al proceso de globalización y para, potencialmente, contribuir a su gobierno.



Javier Doz, Secretario Confederal de Internacional y Argja Aldaya, Secretaria de Internacional y Cooperación de la U.S. de CC.OO. de Navarra.

¿POR QUÉ UNA CONSTITUCION EUROPEA?

Por la incorporación, con carácter vinculante, de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Reivindicación central del movimiento sindical europeo, la Carta reúne en un único texto y con el mismo rango jurídico, los derechos fundamentales entre los que destacamos la prohibición de la pena de muerte y la tortura, la libertad de expresión, la prohibición del trabajo infantil o la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva y de huelga. Esta constitucionalización de derechos permite afirmar que la Unión Europea apuesta por ser una Comunidad basada en valores y no sólo un mercado único.

Por la inclusión entre los valores y objetivos de la Unión, de la solidaridad y de la igualdad, de la justicia social, el pleno empleo, la economía social de mercado -actualmente economía abierta de mercado-, la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

La formulación de estos valores y objetivos, junto con la integración de la

Carta como Parte II, es coherente con el carácter constitucional que tiene el Tratado. Esta dimensión constitucional supone que la noción de ciudadanía de la Unión atribuye una condición de ciudadanos/as titulares de derechos a los nacionales de los estados miembros.

Por el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales y el apoyo al diálogo social, así como el establecimiento de la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo.

Se consolidan las fórmulas de negociación y de diálogo social ya existentes a escala comunitaria. Esta capacidad de negociación y de diálogo social, históricamente reivindicada por la CES, contribuirá a un mayor desarrollo y a un mejor equilibrio de la política social y del sistema europeo de relaciones laborales.

Por que se reconoce a los ciudadanos/as el derecho de iniciativa popular.

Se reconoce el derecho de iniciativa legislativa mediante un millón de firmas

de ciudadanos/as procedentes de varios Estados miembros.

Esta es una posibilidad que bien puede ser utilizada por el sindicalismo europeo para hacer avanzar la dimensión social europea.

Por que avanza en la democratización de la Unión Europea.

Aumentan las materias que se aprueban por mayoría, se reducen las posibilidades del veto nacional y se fortalece el papel del Parlamento Europeo, con nuevos poderes y con la utilización del mecanismo de codecisión en la toma de decisiones, en igualdad con el Consejo, como procedimiento legislativo habitual.

La alternativa real a este proyecto de Tratado no es más Europa y, mucho menos, más Europa social sino más mercado, renacionalización y unilateralismo. El proyecto de Tratado define un marco de acción con normas más equitativas que las vigentes y aceptable para 25 Estados con culturas políticas extraordinariamente diferentes y merece, por lo tanto, el apoyo activo. •

Por una Europa más social, democrática, transparente y eficaz



Ayudas directas

¿El camino correcto para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?

Mucho se está hablando en estos días de las ayudas directas a la reducción de jornada, dando por hecho que son lo mejor para conciliar vida familiar y laboral y desviando la atención de otras políticas, más caras, pero más efectivas para el objetivo que se pretende.

Desde CC.OO. de Navarra, se entiende que estas ayudas, como todas, no dejan de tener su importancia, máxime si es lo único de lo que disponen las mujeres para poder permanecer en el ámbito laboral, lo cierto es que distan mucho de ser la mejor medida para conciliar la vida familiar y laboral y mucho menos para llegar a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

decir tiene que es LA ÚNICA medida a la que pueden acceder estas mujeres si quieren conservar su puesto de trabajo y no verse "expulsadas" del mercado de trabajo, pero no se ponen en marcha otras políticas públicas que pudieran tener mayor efectividad para conseguir la igualdad.

Zuzeneko laguntzak ez dira lan eta famili bizitza adiskidetzeko neurri egokienak

Las actuales políticas públicas impulsadas por los gobiernos como la contratación a tiempo parcial o los permisos de maternidad y/o paternidad y las ayudas económicas directas, paradójicamente y, aunque no nacieron como tales han acabado siendo "políticas para mujeres" que han favorecido una menor implicación en su carrera profesional y que han frenado los procesos igualadores. Esto es lo que ha ocurrido con la Orden Foral 105/2002.

Al día de hoy, estudiando la trayectoria de esta orden foral se concluye que los objetivos de la misma no se han cumplido y que difícilmente van a cumplirse por lo que, a juicio de CC.OO. se hace necesaria la revisión de dicha Orden Foral.

En primer lugar, en total han solicitado la ayuda por reducción de jornada 1.560 personas desde el año 2001. De esas 1.560 personas, 1.464 son mujeres y tan solo 96 hombres. Es decir, el 93,84% de las personas que solicitaron ayudas directas para conciliar la vida familiar y laboral son mujeres. En consecuencia, ha acabado siendo una de las "políticas para mujeres" que en nada ayudan al avance de la igualdad de oportunidades, más bien se las perpetúa en la discriminación. Ni que

En segundo lugar las empresas que contrataron a otra mujer para sustituir a las 1.560 personas con reducción de jornada fueron 145. Dicho de otra forma, solo el 9,2% fueron sustituidos/as por una mujer. Esto, perjudica gravemente a los compañeros de trabajo puesto que en el 90,8%, ven aumentada su carga de trabajo para cubrir la jornada del compañero que pide la reducción (las empresas no solo no asumen ningún coste, sino que hacen lo mismo con menos plantilla), por tanto no sirve para crear empleo y, por ende, para aumentar la tasa de actividad femenina.

Por eso, para CC.OO. de Navarra, la clave no está en responder SI o NO a la Orden Foral 105/2002. La conciliación trabajo / familia debe ser considerada por las administraciones públicas como una problemática social que afecta a todos por igual y no exclusivamente a las mujeres y, desarrollar los tan demandados servicios de proximidad para que las mujeres, por un lado, aumenten los niveles de empleo y por otro, las libere de las responsabilidades y ocupaciones del ámbito familiar. No obstante, entendemos que la Orden Foral debe seguir vigente, pero reformada, en el sentido de vincularla a la creación de empleo, simultaneando ésta con otras alternativas que hagan posible, de una vez por todas, la consecución de la igualdad. •

Soilik 96 gizon eskatu dute lanegun murrizketarako laguntza



CC.OO.

la mejor garantía del Sistema e incremento de las

Pensiones

Como se recordará durante el año 2001 CC.OO. firmó un importante acuerdo con el Gobierno que ha permitido, además de otras cosas, importantes mejoras para las pensiones y prestaciones de Seguridad Social menos favorecidas dentro del sistema. Así se ha conseguido que la pensión de viudedad se vea incrementada hasta el 52% de la Base reguladora, o que las pensiones con menores retribuciones hayan experimentado un aumento importante en estos últimos 4 años.

Nuevamente, con la llegada del año 2005 se ha vuelto a negociar importantes aumentos que benefician especialmente a las pensiones más bajas y, con ello, la Seguridad Social ha procedido al abono conjuntamente con la nómina del mes de Enero de una "paga única" que compensa a los más de 105.000 pensionistas de Navarra por la desviación de la inflación en 2004 y que supondrá un coste de aproximadamente 6,5 millones de euros.



Esta paga, contempla una subida de 1,5 puntos para todas las pensiones, el equivalente a la diferencia entre el objetivo de inflación fijado inicialmente por el Gobierno (2%) y el IPC interanual registrado en noviembre de 2004 (3,5%), que es el mes de referencia que se utiliza para calcular la revalorización de las pensiones.

Este es el quinto año consecutivo en el que la Seguridad Social abona esta paga antes de finalizar enero, dos meses antes de lo establecido en la Ley de Racionalización y Consolidación de Pensiones de 1997, que asegura el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones.

Esta paga compensatoria, que se abonará con independencia del pago ordinario de la pensión correspondiente al mes de enero, será consolidable en la nómina de los pensionistas.

SUBIDAS ADICIONALES PARA LAS MÁS BAJAS

Todas las pensiones han aumentado este año como mínimo un 3,5% (el 2% de la inflación prevista y el 1,5% por la desviación de precios en 2004), si bien los pensionistas perceptores de prestaciones mínimas contributivas experimentarán además mejoras adicionales en la cuantía de sus pensiones, que irán desde el 1% al 4,5%.

Con relación a la nómina de 2004, las pensiones mínimas de jubilación aumentarán este año entre 25 y 40 euros al mes, las de viudedad entre 15 y 27 euros mensuales, las de incapacidad permanente lo harán entre 27 y 59 euros al mes, las de orfandad 8 euros, las de favor de familiares unos 20 euros y las del SOVI, casi 14 euros al mes.

En total, la pensión media de jubilación del sistema de la Seguridad Social crecerá este año en 22,87 euros mensuales, situándose en 676,2 euros, mientras que la de viudedad se incrementará en 15,18 euros, hasta 448,95 euros mensuales, y la incapacidad permanente en 23,44 euros, hasta 693,07 euros al mes.

Por su parte, la pensión media de orfandad se situará este año en 259,93 euros al mes, casi 9 euros más que en 2004, en tanto que la de favor de familiares alcanzará los 341,91 euros mensuales, 11 euros más, y la del SOVI ascenderá a 279,14 euros al mes, con un aumento de casi 10 euros respecto a 2004.

Esta realidad demuestra que los acuerdos habidos en materia de Seguridad Social, además de permitir a los trabajadores y trabajadoras el control riguroso del dinero que aportan mensualmente a

Igoera handiena bere kargu ezkonlaguna duten gutxienezko pensioei erantzuten dio

La mayor subida, un 8,07%, corresponde a las pensiones mínimas con cónyuge a cargo. Las mínimas sin cónyuge a cargo crecerán un 6,55%, mientras que las no contributivas y las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) se incrementarán un 4,5%.

las arcas del Sistema Nacional de la Seguridad Social, permite de forma particular mejorar la vida de muchos/as pensionistas con el fin de cumplir el principio de solidaridad intergeneracional. •



Precariedad y fraude en la contratación

frentes de intervención prioritarios para CC.OO.

En estos tiempos de incertidumbre, donde los debates sobre las nuevas formas de producción se desarrollan de forma permanente, sería bueno realizar un pequeña parada en el pensamiento y analizar no sólo las propuestas organizativas, sino también los contextos y las consecuencias de determinadas políticas empresariales.

En este momento un mito recorre la producción: el mito de la flexibilidad. Los profetas de la nueva industrialización nos hablan de la imprescindible flexibilización, flexibilización contractual, flexibilización de jornadas, flexibilización de tiempos e incluso de espacios.

A CC.OO. no le da miedo hablar de flexibilidad, somos conscientes de que ésta es, en ocasiones, necesaria en un marco competitivo cada vez más complejo, por ello no son pocas las ocasiones en que asumimos y aceptamos el reto de negociar medidas flexibilizadoras. Y ello no es en sí mismo negativo, flexibilidad unida a estabilidad en el trabajo, a proyectos empresariales de futuro, al mantenimiento del empleo, flexibilidad que permita conciliar vida laboral y personal, y sobre todo una flexibilidad pactada puede y debe formar parte de nuestro acervo sindical. Lo que no podemos consentir y contra ello nos posicionamos de forma contundente es contra la flexibilidad mal entendida, contra la flexibilidad que se nutre de la perversión de la ley y de las condiciones laborales.

Porque hoy, y para ganar tiempo, se avanza en una flexibilización forzada. Desde hace tiempo venimos denunciando la existencia de un fraude masivo en la contratación que afecta de forma directa a las condiciones laborales, introduciendo factores de precariedad y de competencia desleal entre empresas. Por ello en el 2002 firmamos un acuerdo en solitario con el Gobierno de Navarra con la intención de atajar de forma contundente estas nefastas prácticas para la vida de los/as trabajadores/as. Con ello conseguimos no sólo frenar sino avanzar en la reducción de esta lacra, hasta cuatro puntos porcentuales de bajada en la precariedad hubo durante el año 2003. Sin embargo, la desgana de otras organizaciones sindicales y la falta de ética empresarial, en muchos casos ha llevado a un repunte de esta tasa. Y todo ello con la connivencia, cuando no complicidad de Gobiernos que miran para otro lado.

Por ello en el III Plan de Empleo, que fundamenta gran parte de su intervención en la búsqueda de un trabajo de más calidad, la lucha contra el fraude en la contratación se convierte en uno de los ejes de actuación. Somos conscientes, no obstante, de que con sólo palabras no se solucionan los problemas, de ahí que una vez iniciado el tiempo de la puesta en marcha de este Plan de Empleo vamos a empujar para que sobre las propuestas aparezcan programas específicos de intervención, tanto desde la vía punitiva, a través de Inspección de Trabajo, como desde la vía sindical, a través negociación colectiva.

La excesiva rotación en los contratos, los contratos en fraude de ley, los despidos estratégicos en los meses de vacaciones para que el conjunto de la sociedad asuma lo que deberían ser un coste empresarial, el falso autónomo (trabajador externalizado individualmente) junto con la economía sumergida, se convierten en el día a día en prácticas habituales, y junto con ello las empresas de servicios integrales, cajón de sastre de todas las prácticas más penosas de la empresa. Todo ello son retos que asumimos como prioritarios para seguir defendiendo una vida digna para los/as trabajadores/as. Por ello desde CC.OO. en su conjunto y desde cada una de sus Federaciones pondremos al servicio de los/as trabajadores/as nuestro mejor saber hacer, para que en un plazo breve nuestro mercado de trabajo emerja en su totalidad a la legalidad. En la nueva Europa queremos serlo con todas las consecuencias, no aceptamos que determinados temas, como la precariedad, nos sitúen a la cola de los países desarrollados. •



Europa izan nahi baldin bada, ondorio guztiekin izan behar da

*tu salud,
también depende de ti*

Salud Laboral de CC.OO.

Fundación
para la **Prevención**
de **Riesgos Laborales**

Salud Laboral de CC.OO.



Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta
31002 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90



No sólo los accidentes laborales causan daños

A fecha de hoy, todavía desconocemos los datos de siniestralidad del mes de diciembre del año pasado. Por lo tanto, sólo podemos valorar 11 meses del año 2.004. La realidad es que en el periodo comprendido entre enero y noviembre del año pasado se han registrado 12.785 partes de accidente en Navarra. Esto supone una disminución en términos globales de un 6,3% en el total de accidentes en relación al mismo periodo del año anterior.

En cuanto a la gravedad de los mismos se observa un incremento en la categoría de leves, produciéndose un descenso del 17% en los calificados como graves. En el apartado de mortales, se han producido 16 fallecimientos por causas relacionadas con el trabajo, 11 de ellos *in itinere* (los que se producen en el transcurso de ida o vuelta del domicilio del trabajador/a al centro de trabajo), lo que supone un descenso en términos porcentuales y comparativos de casi un 50%.

Estos datos, a pesar de su mejoría, nos recuerdan que todavía nos falta mucho para integrar la prevención en las empresas. Seguimos siendo el país de la Unión Europea con las cifras más altas de siniestralidad. Y, esto es el reflejo de la no implantación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en muchas empresas, que los/as trabajadores/as siguen sin ser informados ni formados en los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo y que es necesario promover cambios en las actitudes de los empresarios/as y trabajadores/as en un sentido favorable a la prevención.

Si bien es cierto que los accidentes son la parte más visible de los daños a la salud relacionados con las condiciones de trabajo, hay otros riesgos, que no por menos visibles no significa que no sean peligrosos y mermen nuestra salud a corto, medio o largo plazo. Nos estamos refiriendo a todo el capítulo de enfermedades relacionadas con el trabajo y a los riesgos psicosociales.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EXISTEN Y LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A EVALUARLOS

Cuando hablamos de riesgos laborales pensamos en algo físico, (cortes, caí-

das, golpes), olvidándonos de los riesgos psicosociales.

En CC.OO. situamos la defensa de la salud en primera línea de la reivindicación del movimiento sindical y estamos convencidos de que detrás de la **organización del trabajo** existe una dimensión importante que explica la pérdida de salud laboral. La organización del trabajo determina la exposición a los riesgos laborales de tipo clásico (ejemplos: en seguridad, etc.) y también supone la exposición a riesgos para la salud específicos, a los que llamamos **psicosociales**.

Independientemente de las características individuales de las personas, la organización del trabajo puede ser el origen del riesgo psicosocial, siendo estos factores que nos encontramos en el trabajo, (aspectos físicos, de organización, sistemas de trabajo, así como las relaciones humanas en la empresa), los que dan lugar a daños como la fatiga mental, el estrés, etc...

¿cómo prevenirlos?

Un principio en prevención dice, que **para prevenir hay que conocer**, es por tanto necesario identificar estos riesgos, con la finalidad de eliminarlos, medirlos, reducirlos y controlarlos.

Como para cualquier trabajo que deseemos realizar, necesitamos una herramienta que sea adecuada a dicha operación, además de exigir que dicha herramienta haya sido homologada y contrastada, con resultados satisfactorios para su uso.

Esta **Herramienta** ya la tenemos y en España se llama **ISTAS 21**. Esta diseñada para identificar y evaluar riesgos psicosociales, para los que haya evidencia científica que tienen incidencia en la salud.

Se trata de un método de: reconocimiento europeo, universal, basado en evidencias científicas, aplicable a cualquier trabajo, preventivo, individual, anónimo y de uso sencillo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en empresas medianas (25 ó más trabajadores/as) y grandes empresas; y otra corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores/as. También se puede utilizar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

En CC.OO. hemos realizado un Manual para la aplicación de este método dirigido a delegados/as y trabajadores/as. Podéis encontrarlo en nuestra página web o acercaros al sindicato para recogerlo. •





Las **delegadas** de **T.I.Group** cuentan las luces y sombras de su labor en la empresa

La **mujer** en primera línea sindical

De izq. a dcha. Arancha Zarzuela, delegada de personal, Araceli García, delegada sindical, y Marisol Forés (anterior delegada). Faltan, Javier Larrañeugui y Alicia Pérez.

CC.OO. siempre ha tenido una representación importante en el Comité de Empresa de T.I. Group, y una Sección Sindical muy arraigada en la plantilla, con una gran presencia de mujeres.

Actualmente, hay 3 miembros de CC.OO. y 2 de UGT en el Comité. Dos de las componentes del Comité por Comisiones y la Delegada de la Sección Sindical son mujeres.

Durante todos los años de trabajo sindical se han conseguido muchos logros. Además de aplicarse el Convenio General de Químicas, existe un Pacto de Empresa, que complementa y mejora los términos del convenio. La presencia de la mujer en la actividad sindical, se nota, en los avances en derechos, que protegen la conciliación de la vida familiar y laboral, en materia de jornada, disfrute de vacaciones, permiso por maternidad, reducciones de jornada y licencias. También se han conseguido mejoras salariales, por encima de convenio y hay una equiparación total en salarios entre hombres y mujeres.

Una asignatura pendiente es la integración de los técnicos/as y administrativos/as a la acción sindical. Nadie quiere presentarse por las oficinas o por los ingenieros/as. "A la empresa le interesa negociar con ellos aparte. Estos trabajadores/as están indefensos ante la dirección y tienen miedo".

Las delegadas se lamentan del poco apoyo de sus compañeros/as, a pesar de que entre una cosa y otra este año hayan logrado una subida salarial casi del 6 por ciento. "Hay veces

"Hemos conseguido un incremento salarial del 6%"

que el trabajo sindical se hace muy duro, porque además de llevarte los problemas de la fábrica a casa, también hay que hacer las labores del hogar. No vendría mal que de vez en cuando

tuviéramos algunas palabras de ánimo o reconocimiento por parte de los compañeros/as".

Un síntoma de la dura negociación es la lucha por el 3 de diciembre: "La empresa pretendía que trabajáramos y por mucho que esté reconocido como festivo la empresa no cedió. Acudimos al tribunal y ganamos. Sin embargo, parece que no aprenden y creemos que tendremos que volver a ir a los juzgados".

En la empresa también hay problemas relacionados con la inmigración. Las delegadas de CC.OO. aseguran que la empresa abusa de la debilidad de estas personas. •

TI GROUP AUTOMOTIVE

- Es una gran corporación multinacional con presencia en 29 países.
- En su planta de Berrioplano trabajan en tres turnos 150 personas.
- Fabrican depósitos de combustible para Opel, y tubos de plástico.
- El pacto de empresa tiene vigencia 2.004-2.006.

Depósitos de 8 kilos

Pero además de estos logros, también hay sombras, en la vida cotidiana de T.I. Group. La Salud Laboral es un grave problema. Con trabajos muy repetitivos, con piezas voluminosas y pesadas, las lesiones se multiplican: "Estamos hartas de tantas lesiones". Así de tajantes se muestran las delegadas de CC.OO. La salud laboral es quizá la principal

reivindicación del comité de TI Group. El nivel de producción es alto y el trabajo es muy físico. Así, a la dureza física del trabajo se une el estrés. El depósito que manipulamos pesa 8 kilos. Esto provoca que haya muchas lesiones como tendinitis o lumbalgias, por ello la prevención de los riesgos a la salud es un objetivo principal.



estella

Un salto en el 2004

En la comarca de Estella hay gran expectativa en la autovía Pamplona Logroño. Se espera que esta vía de gran capacidad atraiga industria a una zona poco tenida en cuenta por el

CCOO es la fuerza sindical en la merindad de Estella que más crece

Gobierno de Navarra. Los retos a los que se enfrenta Tierra Estella, en términos generales son comunes al resto de Navarra pero en porcentajes mayores comparados por ejemplo con Pamplona: crear empleo de calidad, reducir el paro femenino, reducir las tasas de temporalidad y siniestralidad, abordar el problema de la inmigración y los colectivos más desfavorecidos, también la vivienda protegida es una importante demanda social.

Javier Legarda es el nuevo responsable de CCOO. en la comarca de Estella, recientemente ha asumido el reto de dedicar su trabajo y esfuerzos a representar al sindicato y junto con los afiliados/as y delegados/as de la zona, desarrollar la acción sindical y organizativa que nos demandan los/as trabajadores/as, reforzar el sindicato y seguir creciendo para ser más fuertes y útiles.

Además de lo anterior, es importante el servicio que el sindicato da a la afiliación en la comarca, por ello desde nuestra sede; se asesora en materia laboral, se atiende a la inmigración, se imparten cursos tanto para desempleados/as como para trabajadores/as activos/as.

En los últimos años, CCOO es la fuerza sindical en la merindad que más crece, ya que entre el año 2000 y 2004 su representatividad ha pasado del 24% al 26,26% y en cuatro años el número de representantes ha subido de 118 a 156 delegados/as. Además, ha sido la principal fuerza sindical en la segunda mitad de 2004 gracias al trabajo realizado en empresas como Carrefour, Las Cañas, etc...

Merindad 24, bajo. 31200 **ESTELLA**
Tlfo. y fax: 948 55 42 51

Horario:

Oficina:

Lunes a jueves 9:00 a 13:30 y 16:00 a 19:45,
viernes 8:30 a 14:30

Asesoría:

Lunes mañana y tarde, cita previa

Atención inmigrante:

Viernes mañana, cita previa

estella

CC.OO. reclama política industrial para dinamizar la comarca

Beire, 2 bajo. 31300 **TAFALLA**
Tlfo. y Fax: 948 70 26 73

Horario:

Asesoría laboral:

Lunes a viernes 16:30 a 19:30

Asesoría jurídica:

Martes : 9:00 a 13:30 y 16 a 19:30

Forem:

Lunes y jueves 16:00 a 19:45

Atención inmigrante:

Miércoles 9:00 a 14:00

tafalla

tafalla

Objetivo: reducir la precariedad

La creación de Empleo y luchar contra la precariedad en el empleo es uno de los objetivos de CC.OO. en Tafalla. "Vamos a intentar solucionar este problema, pero para ello necesitamos el compromiso del Gobierno de Navarra y del Ayuntamiento de Tafalla". Con estas palabras define José Vicente Azpilicueta, responsable de la comarca, el ambicioso objetivo de este sindicato.

Azpilicueta cuenta para ello con larga experiencia sindical con cargos como el de responsable de Pymes en la federación minerometalúrgica durante años.

El diagnóstico de la comarca de Tafalla es preocupante, ya que cuenta con una tasa de desempleo superior a la media de Navarra y el paro castiga especialmente a los/as jóvenes y a las mujeres. Además, sectores muy importantes en esta zona, como son el textil, el calzado o el de la alimentación, están amenazados por la deslocalización.

José Vicente Azpilicueta se propone mejorar la atención que presta el sindicato a los/as trabajadores/as y afiliados/as de la comarca de Tafalla, atajar el problema de la precariedad en el empleo mediante acuerdos con las empresas en los que se garantice la estabilidad laboral, luchar contra el fraude en la contratación y la economía sumergida que afecta fundamentalmente a mujeres y jóvenes. Reclama de las administraciones compromisos en materia de política industrial para dinamizar la comarca. Y exige al Gobierno central la autovía Tudela Medinaceli.





Las secuelas del

SMI

en el proceso de diálogo social

Por **Ignacio Fernández Toxo**

Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de CC.OO.

En el momento de escribir las reflexiones que siguen, siete meses después de la firma de la Declaración para el Diálogo Social "Competitividad, empleo estable y cohesión social" su desarrollo ha entrado en crisis. Las claves para saber si se trata de una crisis superable o si estamos ante el fin del método de negociación inaugurado con toda solemnidad en La Moncloa el 8 de julio del año pasado, probablemente las tengamos en las próximas semanas.

No obstante, a día de hoy ya se puede afirmar que lo acontecido en relación con el Salario Mínimo va a dejar secuelas que conviene tener en cuenta para las negociaciones que, de una u otra forma, se abordarán en esta legislatura, sea con el formato de la Declaración vigente o con otro más "clásico" de negociación.

La crisis del SMI es puramente instrumental. Tiene que ver con la gestión de la negociación y con el momento en que ésta se desarrolla, pero se utiliza por algunos para cuestionar este sistema de negociación por que genera incomodidad a sectores a los que les gustaría disponer de más libertad para sacar adelante sus posiciones y se busca condicionar con ello otros procesos de negociación que están por abrir.

Descoordinación en el Gobierno y viejas recetas

Esta crisis que refleja un alto grado de descoordinación en el Gobierno, está poniendo de manifiesto también una escasa sintonía entre el área económica y el área, digamos, política del mismo. El enfrentamiento Trabajo-Economía, revela la existencia de tensiones e indefiniciones importantes que amenazan no sólo el futuro del Diálogo Social, sino que condiciona en negativo este.

La Declaración de julio cuando identifica los retos fundamentales para la sociedad española, señala,... "que es objetivo común...que...alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social"... y se indican las vías para lograrlo. Por ello se afirma que "Para la consecución de este gran objetivo, inscrito en la estrategia definida por la UE en Lisboa, consistente en orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido basado en la competitividad de las empresas, el Gobierno y los interlocutores sociales entienden que, además de las políticas laborales y de empleo, las políticas públicas han de actuar de manera prioritaria sobre los siguientes grandes ejes o pilares:

- a) educación y formación,
- b) infraestructuras e inversión pública,
- c) investigación, desarrollo e innovación,
- d) política industrial y de medio ambiente".

Apunta la Declaración en correspondencia con las necesidades de la economía y la sociedad española, al cambio necesario del modelo productivo español, toda vez que las ventajas competitivas que hicieron posible el desarrollo en el pasado reciente hoy, o se han agotado, están en trance de hacerlo o, directamente, se han convertido en un lastre para el sostenimiento del mismo, por lo que se hace imprescindible sustituirlas por otras acordes con los retos que derivan de la creciente internacionalización de nuestra economía, que impulsen la creación de empleo de calidad y la cohesión social.

Con la decisión de proceder a bloquear el acuerdo sobre el SMI lo que en realidad están poniendo sobre el tapete, es su falta de compromiso con el necesario cambio de modelo de competencia. Detrás de los argumentos utilizados para oponerse a las cláusulas de



garantía, se esconde el anclaje en las viejas recetas de un modelo competitivo basado en los bajos costes del factor trabajo y, por ende, en la precarización del Mercado de Trabajo de nuestro país que, por otra parte, ya se ha demostrado hasta la saciedad que actúa como elemento de freno para la competitividad de las empresas con la consiguiente repercusión negativa sobre la balanza comercial.

La decisión adoptada por los máximos dirigentes sindicales y empresariales el 26 de enero de iniciar la negociación de la renovación del ANC el 1 de febrero, contribuirá a reactivar el proceso de diálogo social que este año deberá abordar temas de gran trascendencia como el empleo y la seguridad social.

El Acuerdo Interconfederal ha sido una referencia en la negociación de los convenios colectivos de los últimos años y particularmente, aunque no es su única virtud, ha servido para definir de forma consensuada la política salarial desde 2002. Dado su carácter de acuerdo obligatorio su función es orientar la negociación de los convenios pero tiene una alta carga simbólica.

Esta última es la que se ha acrecentado en este momento. Hoy es impensable un acuerdo que no incorpore la referencia de la cláusula de garantía. El compromiso de los negociadores sindicales de establecer el IPC previsto como primera referencia para el crecimiento de los salarios en 2005 sólo puede entenderse y resultar creíble por los trabajadores en las empresas si va acompañado de una cláusula de garantía que asegure realmente el poder de compra de los salarios en los términos establecidos en el momento de la firma del Convenio Colectivo.

Probablemente los sectores más reacios a un acuerdo de política salarial de estas características, confían en que en la negociación "libre", unidad a unidad de negociación, obtendrán resultados más favorables en el terreno de la contención del crecimiento de los salarios y por lo tanto mejores, por reducidos, costes laborales.

Hasta es posible que esto sea así en algunos sectores. Aunque con toda seguridad esto no conduzca a la mejora de los Costes Laborales Unitarios y si

a una mayor crispación en las empresas, a un espejismo. Una vez que las cartas están encima de la mesa con esta claridad, sabiendo la función que las cláusulas han tenido en estos años en los que del orden del 80% de los convenios, aunque sea con eficacia diversa, la han incorporado, lo menos que puede pasar es que la negociación de los convenios se torne más difícil y conflictiva, con el consiguiente deterioro de las relaciones laborales y su indudable influencia para la competitividad de las empresas.

El ANC y el diálogo social

El ANC en este punto al que se ha llegado, ha pasado de ser una referencia necesaria a pieza imprescindible. Además de su indudable influencia en la Negociación Colectiva, que haya o no acuerdo no es indiferente para el resto de los compromisos derivados de la declaración del 8 de julio.

No lo es, en principio, para abordar la negociación comprometida de la reforma de la negociación colectiva. Esa reforma es tan necesaria como compleja, y así se afirma en el punto 11 de la Declaración, *"El desarrollo de la capacidad de regulación de la negociación colectiva y de su cobertura laboral precisa acciones de los interlocutores sociales, que pueden y deben contar con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en la línea marcada por el AINC 97 o el enriquecimiento de los contenidos negociales"*.

Abordar un proceso de esta trascendencia exige de un clima previo favorable, desde el que construir los consensos necesarios. La experiencia reciente demuestra que no es posible intervenir en este campo y menos impulsar reformas eficaces contra la voluntad de cualquiera de los dos actores fundamentales: Sindicatos y Organizaciones Empresariales. Es este consenso, además el que limitará la tentación de intervenciones desde otros ámbitos en una materia que debe ser el campo natural, como reconoce la propia declaración, para el ejercicio *"de la autonomía de los agentes sociales, a la que la ley debe garantizar la capacidad de regulación mediante un adecuado marco jurídico"*.

Tampoco será indiferente lo que suceda con el ANC para el futuro de las negociaciones en relación con el Mercado de Trabajo o la Seguridad Social. No dar continuidad al acuerdo sin duda pondría en cuestión las posibilidades reales, más allá de los formalismos, de dar continuidad al Diálogo Social en los términos mantenidos hasta finales de diciembre y que ha servido para producir diversos acuerdos.

Ello no implica que no vayan a producirse más negociaciones, pero sí las hará más complejas. Toda negociación es intercambio y es a partir del equilibrio que se establece en el mismo que pueden sustanciarse los acuerdos. Un desencuentro en el enfoque de la negociación colectiva llevará inevitablemente a reenfocar las prioridades de cada parte en otras mesas conscientes de la estrecha relación entre unas y otras materias para la evolución de las tres grandes variables sobre las que se construyó la Declaración de julio 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social.

Así las cosas, sería muy conveniente que el conjunto de los actores recuperasen el pulso de la negociación. Al gobierno le corresponde gestionar con prudencia y coherencia sus propias decisiones. Las tensiones propias no se resuelven trasladando la responsabilidad a otros.

Los propios compromisos del 22 de diciembre prevén un plazo de tres meses para su traslado a la norma...y, en todo caso, los 600€ son un compromiso del Gobierno, lo mismo que ya es una exigencia legal a partir de la aprobación del RDL 3/2004 la determinación de la evolución futura del SMI y el IPREM.

Seguimos apostando por el desarrollo de los compromisos que contrajimos con la firma de la Declaración por que estos se corresponden con las necesidades de reformas reales que necesita la sociedad española. Reformas que para que sean eficaces han de nacer del máximo consenso posible entre todas las partes implicadas. Esa es la apuesta realizada en julio y la gran potencialidad de la Declaración. •



Por **Pilar Arriaga**

Secretaria de Acción Sindical de CC.OO.

Se abre un nuevo proceso de **Negociación Colectiva**

Disputar los beneficios empresariales para conseguir un incremento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, lograr mejoras en el empleo y en la competitividad, favorecer el empleo de calidad mediante un seguimiento de la contratación y la subcontratación y reformar el modelo productivo y de servicios para basarlo en aspectos como la salud y la seguridad, la formación o el respeto al medioambiente. Así pueden resumirse los principales retos de nuestro sindicato ante el nuevo proceso de negociación colectiva que ahora comienza y que como todos los años, abordamos desde el convencimiento de que es la mejor garantía para mantener y conquistar nuevos derechos.

Para acometer estas metas, CC.OO. propone medidas como la inserción de cláusulas que potencien la contratación indefinida como puerta de entrada al empleo, iniciativa que servirá para atajar la inestabilidad laboral, sobre todo, la desigualdad de participación de las mujeres en la actividad laboral y la precariedad ligada a la temporalidad de los jóvenes navarros. Es necesario asimismo, combatir la subcontratación y la cesión de trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, hay que impulsar una política salarial basada en el crecimiento del poder adquisitivo de los salarios. Para 2005, CC.OO. demanda que se reclame el IPC previsto más cláusulas de revisión salarial de carácter retroactivo más el incremento de la productividad.

Las bases salariales deberán responder a la suma del IPC previsto, el incremento de la productividad, disputar el beneficio empresarial e incluir cláusulas de revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero. La reducción de la jornada, compatibilizando la flexibilidad de las condiciones laborales con la seguridad jurídica y contractual de la relación laboral, es otra de las reivindicaciones que nuestra organización va a poner encima de las mesas negociadoras.

Disputar los beneficios empresariales, el empleo estable y la competitividad entre las claves de la estrategia de CC.OO. para el 2005

QUEREMOS Mejorar la estructura y articulación

TENEMOS QUE... Reforzar la presión para conseguir acuerdos sectoriales. Las condiciones salariales, laborales y sindicales exigen un mayor esfuerzo en el sector servicios, en el que más está creciendo el número de PYMES y donde se está generando el mayor volumen de empleo para las mujeres, jóvenes e inmigrantes.

QUEREMOS Generar nuevos instrumentos de participación e intervención sindical

TENEMOS QUE... Superar los límites del actual modelo de participación y representación del sindicato, y por ello debemos estudiar y elaborar propuestas para conseguir una normativa que dote de nuevos derechos y capacidad de participación para todos los trabajadores y trabajadoras en los procesos electorales.

QUEREMOS Fomentar un tejido productivo sostenible y de calidad.

TENEMOS QUE... Contribuir más eficazmente a un cambio radical para mejorar la capacidad de generar riqueza, conseguir un mayor equilibrio territorial y profundizar en la cohesión social. Todo ello requiere que nos anticipemos y gestionemos los cambios a través de la creación de instrumentos como los Observatorios sectoriales.

QUEREMOS Afrontar las estrategias empresariales. Descentralización productiva.

TENEMOS QUE... Dar respuestas que contemplen los peligros de estas decisiones y que prioricen el equilibrio entre la garantía de continuidad de las empresas y las consecuencias que este tipo de medidas acarrearán a las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras.

QUEREMOS Afrontar las estrategias empresariales. Subcontratación.

TENEMOS QUE... Incluir en los Convenios de Empresa derechos efectivos de información y control sobre la externalización de actividades a otras empresas, así como la necesidad de su justificación y tutela del cumplimiento de lo pactado. Mayor participación sindical en la organización del trabajo, también en lo referente a la externalización y subcontratación de actividades, poniendo límites a estos procesos". Dar una respuesta sindical que elimine los peligrosos estímulos al corporativismo que puedan producirse"

QUEREMOS Afrontar las estrategias empresariales. Deslocalización

TENEMOS QUE... Redefinir un modelo productivo y ajustar la estrategia a un nuevo contexto que conlleva cambios sectoriales de gran trascendencia. Rechazar la actitud empresarial de utilizar la permanente amenaza como baza negociadora empresarial ante los peligros de la deslocalización.

2004

en el 2004

- Se publicaron 64 convenios colectivos, 49 corresponden al ámbito de la empresa y 15 al sectorial. • La media de subida salarial, fue del 3,29% (sin aplicar las cláusulas de revisión salarial). • Los convenios se colocaron en una media de 1.711,75 horas anuales.



La importancia de las cláusulas de **revisión salarial**

Convenios de sector, paraguas para todos los trabajadores y trabajadoras

De los convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresa que estarán vigentes durante el año 2005 en la Comunidad de Navarra y que afectan aproximadamente a 200.000 trabajadores/as verán revisadas sus tablas salariales en los próximos meses del año 2005 por efecto de las cláusulas de revisión salarial pactadas.

Edozein kasutan soldataren berrikusketa eta atzerapenen jasoketa bermatutak daude

Esto significa que, al no haberse cumplido la previsión de I.P.C. para el año 2004 establecida por el gobierno en un 2%, todos los Convenios Colectivos de ámbito sectorial y de empresa que así lo han pactado deberán revisar sus tablas salariales en un 1,2% si hacen referencia al I.P.C. Nacional y en el 1,3% si hacen referencia al I.P.C. registrado en la Comunidad de Navarra, como es el caso de la Administración Foral. Al salario una vez revisado, se le aplicará la subida salarial pactada para el año 2005.

Además, estos trabajadores y trabajadoras percibirán en los próximos meses una cantidad, en concepto de atrasos que se abonará de una sola vez, correspondiente a la revisión salarial del 1,2% ó 1,3%, según el caso, del total del salario anual, con objeto de compensar el exceso de I.P.C. con respecto al previsto del 2%.

Prácticamente, la totalidad de los convenios colectivos de sector, negociados por CC.OO. durante el año 2004 en Navarra, han incorporado cláusulas de revisión salarial.

Para CCOO de Navarra la firma de convenios colectivos de ámbito sectorial es una prioridad en la negociación colectiva. No cabe duda de que los convenios colectivos sectoriales, que acogen en su ámbito de aplicación a un gran número de trabajadores/as de Navarra, son la mejor garantía para mantener y mejorar los derechos de miles de trabajadores/as. Al mismo tiempo una referencia para los convenios de empresa.

Lamentablemente no lo piensan así otros sindicatos como ELA, LAB que insisten en situar la negociación exclusivamente en el ámbito de la empresa, coincidiendo con la estrategia que mantienen los empresarios puesto que con ello se fomenta la individualización de las condiciones de trabajo y, lo que es más

grave, se deja sin convenio de aplicación a miles de trabajadores/as de PYMES que no pueden negociar convenios colectivos en su empresa.

CCOO de Navarra, apuesta por el convenio y el pacto en la empresa, así lo hacemos. Pero hay que articular la negociación colectiva solidaria y eso requiere negociar convenios de sector, de referencia para todos los/as trabajadores/as de un mismo sector y, posteriormente, donde sea posible, mejorar el mismo convenio o pacto de empresa. Con esto, protegemos a todos los/as trabajadores/as.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES A REVISAR

Nombre del convenio	Nº de trabajadores
COMERCIO DE OPTICAS	300
MADERA (INDUSTRIA)	2.500
COMERCIO DE DROGUERIA HERBORISTERIA ORTOPEDIA Y PERFUMERIA	272
PANADERIAS (INDUSTRIAS Y COMERCIO)	685
HOSTELERIA	11.000
ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES	1.950
COMERCIO DEL METAL	1.961
COMERCIO VARIO	400
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA	26.200
TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS	3.000
AGROPECUARIO	5.000
INDUSTRIA TEXTIL	2.700
COMERCIO DE ALIMENTACION (ALMACENES)	108
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	975
INDUSTRIA VINICOLA	500
CALEFACCION Y FONTANERIA (INDUSTRIA)	1.800
CONFITERIAS PASTELERIAS Y REPOSTERIAS (OBRADORES)	317
PELUQUERIAS DE SEÑORAS	750
COMERCIO MIXTO MAYORISTA DE PRODUCTOS QUIMICOS Y ESPECIALIDADES FARMACEUTICAS	500
ALMACENISTAS DE ALIMENTACION	108

Nota. No están incluidos los convenios estatales de sector, ni los convenios de empresas, ni los de las administraciones públicas.





El juzgado de lo social ha desestimado la demanda interpuesta contra el Pacto de eficacia limitada firmado en Koxka por CC.OO.

Sentencia en KOXKA, "Contra el gorroneo sindical"

A finales de junio de 2004 la sección sindical de CC.OO. firmó tras un largo y duro período de negociación, un pacto de empresa de eficacia limitada (aplicable sólo a los afiliados y afiliadas y a los trabajadores y trabajadoras que lo solicitaran expresamente) y al que se adhirió la práctica totalidad de la plantilla.

Dicha firma se produjo tras el fracaso en la mesa de negociación y una vez que la Plantilla hubiera aceptado (en votación) por mayoría absoluta la firma de estos acuerdos, y después de que los sindicatos ESK, LAB y ELA decidieran no respetar la decisión mayoritaria de la plantilla.

En ese contexto de despropósitos, ESK presentó conflicto colectivo para solicitar la eficacia general del convenio. Es decir, después de desprestigiar la decisión de la plantilla, de descalificar el contenido del convenio y a sus firmantes, le piden al Juez que firme por ellos el convenio. Esto es gorroneo sindical y debiera ser delito social.

La sentencia dictada por la Magistratura, ha desestimado dicha demanda por un defecto de forma en la tramitación del procedimiento si bien incide y aclara algunos puntos importantes.

Respecto a la declaración de eficacia general, la sentencia advierte que "un órgano judicial no puede

transformar un convenio colectivo de eficacia limitada en un convenio colectivo estatutario (de eficacia general)..., pues el nacimiento de un convenio colectivo estatutario, requiere el cumplimiento de una serie de requisitos impuestos por la norma que no pueden ser suplidos por un órgano judicial".

**la ia lantalde osoa
CC.OO.-ek babestutako
itunari atxikitu zen**

Los gorriones (entiéndase gorrón por aquel que vive a costa del trabajo de los demás) han recurrido la sentencia, ellos sabrán que formas y métodos utilizan para defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras, en este caso parecen defender el orgullo de unos pocos frente al interés de todos y todas.

La FM de CC.OO. de Navarra ha mantenido desde el inicio que el camino más sencillo sería que los mismos sindicatos que piden la aplicación del acuerdo lo firmasen para darle eficacia general.

En Opinión de esta Federación, si prosperase la demanda de ESK, respecto a la eficacia general, nos encontraríamos ante una paradoja legal: cualquier sindicato o colectivo con representación legal por mínima que fuese podría firmar un acuerdo de eficacia general que impediría por tanto la posibilidad de negociar uno nuevo; Hecho este que hoy por hoy no tiene cabida en nuestro ordenamiento legal sino que supondría la ruptura del actual modelo de negociación colectiva y nos llevaría a las tesis defendidas por la patronal: poder negociar con cualquiera las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de su empresa.





El III Congreso se pone en marcha

El proceso que conducirá al **III Congreso de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras de Navarra**, que se celebrará en Pamplona el próximo 15 de abril, se ha puesto en marcha.

decir, en el número de personas que se afilian a este sindicato y en el delegados y delegadas que son elegidos en nombre en representación de la FM de CC.OO. Estos dos requisitos son imprescindibles para poder hacer frente a la situación sindical que existe.

Las secciones sindicales tienen que asumir la responsabilidad de la acción sindical en el ámbito de la empresa, así como el desarrollo de la negociación colectiva, la salud laboral, la formación, los planes de viabilidad... en coordinación con la FM de Navarra.

Es necesario reorientar la actividad de la Sección Sindical, evitando que continúe siendo un organismo subsidiario del comité de empresa. Las secciones sindicales deben asegurar la defensa y tutela de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad bajo el paraguas de la empresa matriz.

Este Congreso marcará la última vez en que se participa en el proceso congresual de la FM de Euskadi, ya que se procederá a la constitución de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Navarra con identidad propia.

El proceso congresual concluirá con la celebración del III Congreso Federal, los días 5, 6 y 7 de Mayo en Valladolid.

CC.OO. consigue que se mantengan los derechos, en **RENFE**

El 1 de enero de 2005 ha culminado, tras la segregación de **RENFE** en **ADIF** y **RENFE-OPERADORA**, el proceso de Liberalización del Ferrocarril en el Estado Español.

Publikoa, soziala, segurua, bideragarria den eta garantiak eta eskubideak dituen trenbidea lortu da

La actuación de CC.OO., desde la negociación y la presión, cuando ha sido necesaria ante los dos Gobiernos implicados, ha estado marcada por la consecución de "un ferrocarril público, social, seguro, viable, con garantías y derechos y bajo los principios fundamentales de seguridad y cautela".

La eficaz defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de RENFE capitaneada por CC.OO. ha hecho posible que lo que empezó siendo un proceso falto de garantías y con excesivo riesgo para los intereses de los trabajadores y trabajadoras ferroviarios haya culminado en la modificación de los Estatutos de las Entidades Públicas Empresariales en la línea de lo defendido por CC.OO. y en la firma de un convenio pluriempresarial de aplicación en las dos empresas resultantes en el que se mantienen todos y cada uno de los derechos de los trabajadores y trabajadoras ferroviarios.

Garantizar que la entrada en vigor de la Ley ferroviaria no traiga consigo una merma de la función social y de cohesión territorial que el ferrocarril cumple, y la consecución de un Convenio Marco Sectorial que regule las condiciones de trabajo del conjunto de empresas del Sector, evitando el dumping social, son los objetivos fundamentales de actuación para CC.OO. en el próximo periodo.

Indarrak afiliazioan eta ordezkartzan hazitzera bideratuak izan behar dira

Hasta entonces queda un largo camino que recorrer con la celebración de las diferentes asambleas (secciones sindicales y comarcas), donde se elegirán los representantes que acudirán a dicho Congreso.

Desde la Federación Minerometalúrgica de Navarra se ha destacado la importancia de este proceso y se ha animado a la participación y al debate en profundidad. En él no sólo se van a elegir los miembros que acudirán a dicho Congreso sino que se decidirán las líneas de actuación de la Federación.

Ningún momento mejor que este para reflexionar, debatir y tomar las decisiones que van a condicionar la actuación de la Federación Minerometalúrgica en los próximos años, porque el congreso es el máximo órgano de dirección del que nos dotamos los compañeros y compañeras de CC.OO.

Para esta organización sindical, los esfuerzos deben estar dirigidos a crecer en afiliación y en representación, es



La Federación de Servicios sale reforzada de su II Congreso

Organizar, Crecer, Solucionar

El pasado día 19 de noviembre de 2004, la Federación de Servicios de CC.OO. celebró su II Congreso. Este congreso de carácter constituyente fue el primero celebrado por una Federación integrante de la Unión Provincial de CC.OO. Navarra desde que esta se constituye como Organización autónoma de la Confederación de CC.OO. de Euskadi.

Bajo el lema ORGANIZAR, CRECER, SOLUCIONAR, 49 delegados y delegadas, en representación de los más de 1.700 afiliados a esta federación, la segunda de la Unión después del Metal, estaban convocados para elegir la nueva Dirección, el nuevo Programa de Acción para los próximos 4 años, y hacer balance desde el anterior Congreso.

En cuanto al Programa de Acción, que se aprobó por unanimidad, establece la necesidad de prestar una atención prioritaria a los sectores que se engloban:

Limpiezas, Seguridad Privada, Comercio, Hostelería, principalmente, así como al resto del sector servicios en general.

La precariedad en el empleo, los bajos salarios, la subcontratación, la deficiente prevención de los riesgos laborales, la lucha contra la economía sumergida, etc., son lacras que se manifiestan de forma notable en el sector servicios, ante esto se planteó la necesidad de aumentar la actividad sindical en estos sectores, como única herramienta válida para mejorar las condiciones laborales.

Esta atención prioritaria se ha de concretar en el crecimiento orgánico y organizativo de la federación

para poder prestar más y mejor servicio a nuestros afiliados y afiliadas y delegados y delegadas y por extensión a toda la clase trabajadora. El aumento de recursos humanos y materiales de la Federación, así como la potenciación de las secciones sindicales en las empresas han de ser las claves para continuar en la senda de crecimiento que se viene registrando, tanto en número de afiliados y afiliadas como en representación en las empresas, esto nos indicará que los trabajadores y trabajadoras confían en CC.OO. para la solución de sus problemas sociolaborales.

La apuesta por el convenio sectorial como eje vertebrador de la Negociación Colectiva, y la necesidad de realizar un Plan de Formación Continua específico para el sector servicios, así como un plan de formación interno para que los delegados y delegadas de la Federación puedan ir asumiendo responsabilidades federales, fueron otros de los retos asumidos por la nueva Dirección emanada de este II Congreso.

En definitiva, un esfuerzo organizativo en el interno y en la actividad sindical a desarrollar en las empresas a todos los niveles, una apuesta por el crecimiento afiliativo y representativo, y la potenciación de la Formación Continua específica para el sector servicios constituyen los grandes retos para los próximos 4 años.

Nueva Dirección, Consejo de la Federación y Estatutos

De este nuevo congreso salieron elegidos por unanimidad, **Juan Antonio Vidal Canabal**, como Secretario General y los miembros de la Comisión Ejecutiva, (**Pilar Gallego Fernández, Beatriz Lacalle Laspeñas, Gabriel Maquirriain Vela, Marimar García Desojo, Julián Indurain Laparra, Encarna Méndez Flores, Francisco Vallejo Ochoa, Cristina Pagola López, Mirian Diaz Conde, Maite Aranguren Urrestarazu**) los cuales están mandatados para llevar adelante el programa de acción presentado en el Congreso.

También se eligió por primera vez el Consejo de la Federación como máximo órgano entre congresos.

Lan baldintzak hobetzeko tresna bakarra ekimen sidikala areagotzea da

CC.OO. gana en Carrefour Viana e ISS

CC.OO. logro la mayoría del comité de Carrefour Viana imponiéndose con 64 votos y 5 delegados a FETICO con 25 votos y dos delegados, UGT 15 votos y 1 delegado, LAB 14 votos y 1 delegado.

Estas elecciones convocadas por FETICO y bajo el intento de la empresa de que solo su sindicato gobernara en el centro fueron la nota discordante durante 2 meses previos a las votaciones.

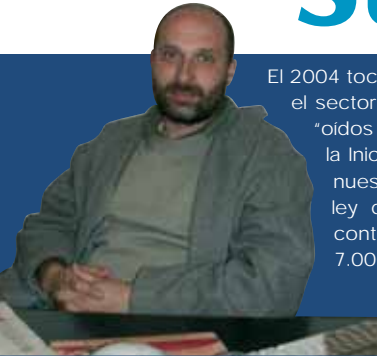
Durante mes y medio CC.OO. con la ayuda de los trabajadores/as de este centro intentamos y conseguimos que dichas elecciones concurrieran por cauces democráticos propiciando la participación de diferentes sindicatos, para que a la hora de votar los trabajadores tuvieran la posibilidad de elegir a las personas y los sindicatos que ellos crearían convenientes para defender sus derechos laborales.

Asimismo, CC.OO. se impuso en las elecciones sindicales parciales de la empresa de limpieza ISS que cuenta con más de 700 trabajadores/as.



José Ramón Ibáñez, Secretario de la Federación de construcción, madera y afines de CC.OO. de Navarra (FECOMA)

No vamos a bajar la guardia en la tramitación de ley que regule la subcontratación



El 2004 tocaba a su fin con una buena noticia para el sector de la Construcción: tras seis años de "oidos sordos" por parte del Gobierno del PP a la Iniciativa Legislativa Popular impulsada por nuestro sindicato para la elaboración de una ley que regulase la subcontratación (que contó con el respaldo de 600.000 firmas, 7.000 recogidas en nuestra Comunidad), el pasado diciembre era admitida a trámite en la Cámara Baja con 176 votos a favor frente a 150 en contra.

Se daba así un importante paso adelante para frenar el abuso de la subcontratación, una práctica que en Navarra ha arrojado significativas cifras -entre 1992 y 2002 el volumen de obra subcontratada pasó de 138.000 a 236.000 millones de pesetas- y contra la que CC.OO. viene manteniendo una incesante lucha que ahora se ve en cierta medida recompensada. Aunque tal y como relata en esta entrevista José Ramón Ibáñez, secretario de FECOMA, quedan todavía largos meses de tramitación parlamentaria "en los que no vamos a bajar la guardia".

Pregunta.- ¿Significa esto que no podemos darnos por satisfechos?

Respuesta.- Desde la admisión a trámite del proyecto de ley hasta que podamos contar con una norma real y efectiva en esta materia, queda mucho camino por recorrer y desde CC.OO. tenemos el firme propósito de intervenir en el proceso parlamentario que ahora se abre para evitar que esta iniciativa se vaya descafeinando ya que entendemos que tal y como está concebida es como más se ajusta a la realidad de un sector como el de la Construcción, castigado por unos elevados índices de siniestralidad laboral y por un deterioro en las condiciones laborales avalados en gran medida por el abuso de la subcontratación.

P.- Precisamente, el pilar fundamental de la propuesta lanzada por nuestro sindicato es limitar la subcontratación, cuyo abuso, la subcontratación en cadena, constituye una práctica habi-

tual que origina el 80% de los accidentes laborales en la construcción.

R.- Si, se trata de un porcentaje muy significativo que da una idea de la realidad de un sector que urge reordenar. Actualmente acceden a la subcontratación empresas incapaces de adoptar medidas para la prevención de riesgos laborales y, en muchos casos, ni siquiera capaces de finalizar la obra contratada. Hay empresas con sólo tres empleados/as de oficinas que construyen edificios de 200 viviendas, algo que pueden hacer porque subcontratan todo deteriorando así las condiciones de trabajo. No exageramos cuando hablamos de la proliferación de prestamistas laborales y de "pistoleros".

P.- ¿Cómo se pretende poner freno a esta mala praxis en la subcontratación?

R.- En primer lugar, prohibiendo la subcontratación en cadena y haciendo que se cumpla determinados requisitos que

garanticen la ejecución de las obras y el cumplimiento de las obligaciones. En la propuesta de Ley planteamos que se establezca la obligatoriedad de una autorización administrativa que se exigirá a quienes quieran subcontratar una obra. Queremos que tenga una validez de dos años y para tenerla habrá de acreditarse solvencia económica y estructural, no tener deudas con Hacienda ni con la Seguridad Social y no haber sido sancionado en dos o más ocasiones. Asimismo, se han establecido otras posibles medidas como la creación de un registro público de empresas, la imposición de sanciones económicas entre los 30.000 y 300.000 euros, la prohibición de subcontratar por cinco o diez años, el requisito de que las empresas que aspiren a subcontratar obras presente plantillas con un mínimo del 30% de personal fijo, la regulación del trabajo a destajo y la prohibición de subcontratar más del 50% del volumen de la obra.

Legebiltzar prozesuan parte hartzeko asmo tinkoa dugu



Katean emandako azpikontratazioa debekatu behar da eta betekizunak bermatu

**Telemarketing, un año después,**

sin convenio

La falta de compromiso, seriedad e interlocución de la patronal ha provocado la imposibilidad de un acuerdo y la ruptura de la negociación del III Convenio de Telemarketing.

La actuación de la patronal de telemarketing, AEMT, el pasado 22 de diciembre, incumpliendo uno tras otro los compromisos adquiridos, y la palabra dada por sus representantes, apoyada en un documento escrito enviado por fax la tarde/noche anterior; demuestra y deja patente que la seriedad, la buena fe en la negociación y el mantenimiento de los compromisos adquiridos son conceptos de los que las empresas de telemarketing adolecen. Las empresas y sus gestores han demostrado su incapacidad para unificar posturas en las propuestas y en las respuestas y su absoluta falta de rigor en la interlocución para afrontar la negociación y la problemática sectorial.

Neurriz gahineko praktikak galerazteko iraupen luze-ko gatazka bat espero da

La constatación de estos hechos por parte de la patronal cambia las reglas del juego de las relaciones laborales con las empresas del sector y se está poniendo en juego el futuro de su actividad. La gran mayoría de los servicios de atención telefónica que prestan las empresas de Telemarketing son para clientes como RETENA, IBERDROLA, CAN, TELEFÓNICA, BBVA, SCH y muchas más de los más diversos sectores.

Desde Comfia-CC.OO. así como desde otros sindicatos, se ha tratado de buscar en todo momento una salida negociada de convenio basada en: una subida salarial, una reducción de jornada anual que supusiera más días de vacaciones, una modificación sustancial del art.18 de sucesión de empresas, que mejorase las condiciones y posibilitase el estudio de la carrera profesional.

Tras diversas conversaciones con la patronal ésta envió mediante fax un principio de acuerdo como cierre de convenio, que tras ser discutido y ratificado por nuestros órganos de decisión, fuimos a firmar oficialmente en el acto de Mediación y Arbitraje del SIMA y que se frustró tal como hemos señalado anteriormente.

Por ello, desde esta federación se exige tanto a la patronal de telemarketing, como a las empresas usuarias, como responsables "el respeto a los compromisos adquiridos en la negociación y a la propuesta de preacuerdo. Y queremos que aquellas empresas que no están interesadas en gestionar un sector con futuro sientan nuestra presión, ejercida en sus centros y en sus empresas clientes. No vamos a permitir que se frenen las mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, puesto que no estamos dispuestos a convertirnos en los nuevos esclavos del siglo XXI".

agroalimentaria

Jesús Ceras, reelegido secretario

Bajo el lema "Seguir creciendo" se celebró en el tribunal Laboral de Navarra el segundo congreso de la federación Agroalimentaria de CC.OO. de Navarra, una cita a la que han acudido 40 delegados y delegadas en representación de los más de 800 afiliados y afiliadas con los que cuenta en la actualidad esta federación y en la que se ha procedido a elegir al nuevo secretario general, la nueva comisión ejecutiva y un consejo compuesto por 28 miembros.

Jesús Ceras, vuelve a repetir mandato al frente de la federación con el 100 % de los votos. Estará al frente de una Ejecutiva respaldada asimismo por unanimidad y compuesta por las siguientes personas: Elena Arbiol, Francisco Zurita, Maite Pascual, Gregoria Ramos, Isabel Montiel, Alfonso Pérez, Maite Sanjuanes, Teodoro Ronco y Miguel Rios.

Afiliado a CC.OO. desde hace 20 años, Jesús Ceras ha sido delegado del Comité de Empresa de Marbú desde el año 1985, siendo en la actualidad y desde hace dos años presidente del mismo. De 1999 al año 2000 ha sido responsable de la federación Agroalimentaria de CC.OO. de Navarra, siendo elegido ese mismo año en el transcurso del primer congreso federal secretario general, responsabilidad que ahora vuelve a ocupar.





6º Congreso FSAP

Javier Barinaga,

reelegido secretario general



El pasado 28 de enero, con la participación de cuarenta delegados y delegadas, y del resto de las personas invitadas, tanto de la Ejecutiva de la Unión Sindical de Navarra, como de la propia Federación, se celebró el 6º Congreso de la FSAP en el que se aprobaron las líneas de actuación del sindicato, tanto a nivel organizativo como reivindicativo, y se eligió a la nueva dirección.

La responsabilidad fundamental en el cumplimiento de estos objetivos recaerá en una Comisión Ejecutiva integrada por veintidós personas, de distintos sectores y experiencia, y por el reelegido Secretario General, Javier Barinaga. El lema que ha presidido el Congreso ha sido: **“Crecer para ser más fuertes y solidarios. Indartsuago eta solidarioagoak izateko hazi.”**

enseñanza

Números redondos

El año 2005 va a suponer un año de consolidación para la Federación de Enseñanza. A finales del mes de Mayo va a celebrar su sexto Congreso en el que elegirán sus órganos de dirección y se aprobarán las líneas básicas de actuación para los próximos años. El Congreso se va a celebrar tras un importante periodo de crecimiento y aumento de nuestros ámbitos de intervención.

A finales del año 2004 la Federación ha llegado a la simbólica cifra de 1000 afiliados y afiliadas y en las elecciones celebradas a primeros de Enero de 2005 en la Granja Ilandain se ha logrado elegir al delegado nº 100.

SEDES DE CC.OO.

ALSASUA 31800. Zelai, 79. Tfno. 948 46 87 36. Fax 948 46 87 36. **CASTEJON** 31590. Estación Renfe. Tfno. 948 81 42 54. Fax 948 81 42 54. **CORELLA** 31591. María de Maeztu, s/n.. Tfno. 948 40 11 02. Fax 948 40 11 02. **ESTELLA** 31200. Merindad, 21 bajo. Tfno. 948 55 42 51. Fax 948 55 42 51. **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n. Tfno. 948 69 52 22. Fax 948 948 69 52 22. **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12-4ª Planta. Tfno. 948 24 42 00. Fax 948 24 43 11. **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 9-1º B. Tfno. 948 75 07 98. 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. 948 87 07 81. Fax 948 87 07 81. **TAFALLA** 31300. Calle Beire, 2 bajo. Tfno. 948 70 26 73. 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. 948 64 53 95. Fax 948 64 53 95

Firmado el Convenio del Ayuntamiento de Pamplona

El pasado 29 de diciembre se suscribió entre los representantes de Administración y las organizaciones CC.OO., AFAPNA, SPMP, y UGT, que forman la mayoría de la representación sindical, un acuerdo para los años 2004-2007.

El acuerdo garantiza la aplicación, también al personal municipal, de las mejoras que puedan alcanzarse en la próxima negociación en el Gobierno de Navarra que tendrá lugar a finales de este año. Además de cuestiones de gran trascendencia como: el mantenimiento de la cláusula de revisión salarial, o el incremento de las retribuciones (por encima del IPC) para la mayor parte del personal, y en mayor medida para los salarios más bajos. Sin olvidar mejoras en las compensaciones por trabajar en sanfermines, o en horario nocturno, ayudas al estudio, la asistencia sanitaria, los permisos retribuidos, o la movilidad.

servicio navarro de salud

Agresión al sindicalismo de clase, a los trabajadores y trabajadoras

El pasado 4 de Junio se firma en mesa sectorial un acuerdo entre Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y las siguientes organizaciones sindicales: AFAPNA, CC.OO., ELA, SAE y UGT en el que se recogía la adscripción de todo el personal dependiente de asistencia especializada a la jornada ordinaria, eliminando las jornadas de sábados. En dicho acuerdo se recoge que la jornada de 8 a 15 de los sábados pasara a ser jornada de guardia de presencia física hospitalaria pagada a 18,98 euros/hora.

El 17 de Noviembre de 2004 la Gerencia del SNS-O sorprende con la propuesta, aceptada y firmada sólo por Cemsatse (sindicato de médicos y enfermeras), que curiosamente no firmó el acuerdo inicial, de retribuir la jornada de los sábados con un importe para el año 2004 de 37,96 euros por hora y su abono se efectuará a través del complemento de productividad variable...".

Sin embargo, esta modificación del acuerdo sólo afecta a un colectivo de médicos (no todos) de Asistencia Especializada, lo que supone "agresión hacia los sindicatos de clase, nuestros acuerdos, convenios etc. que tienen que dirigirse a todos los colectivos sin diferencias".



Paz y Solidaridad

pone en marcha una Campaña de Sensibilización sobre Derechos Laborales en el Contexto de la Globalización.

¿qué trabajo para qué globalización?

El actual proceso de Globalización se enmarca dentro de una situación de dependencia del Sur respecto al Norte, se basa en una concepción rígida del mercado donde la prioridad de las empresas es la búsqueda del máximo beneficio económico, sin contar con otros aspectos como son el social, medioambiental, etc.

El ámbito laboral no es ajeno a esta situación general. El modelo neoliberal de la Globalización antepone el incremento de los beneficios empresariales al cumplimiento de los derechos laborales y la defensa de unas condiciones de vida dignas. El resultado de esta situación es un incremento de las desigualdades y de los niveles de pobreza así como una escasa y precaria creación de empleo.

Por este motivo, es necesario defender un proyecto alternativo que se base en la cooperación y no en la competencia. Es importante conocer el papel del movimiento sindical y sus iniciativas en la defensa de un trabajo con derechos.

El proyecto "¿qué trabajo para qué globalización?" forma parte del Plan de sensibilización que la Fundación Paz y

Eskubideak dituen lanaren defentsan, mugimendu sindikalaren paper eta bere ekimenak ezagutzea oso garrantzitsua da

Solidaridad está llevando a cabo en este ámbito. El tema de la campaña es el análisis del estado del *trabajo decente* en el mundo. Se trata de informar y sensibilizar a los

trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad sobre la defensa de las Normas Internacionales del Trabajo y los derechos laborales dentro del contexto de la Globalización.

La campaña contempla una serie de actividades concretas que en su diseño han sido apoyadas por diferentes secciones sindicales: actividades informativas (paneles informativos en los centros de trabajo que participan en la campaña), talleres de formación, conferencias/charlas con la participación de responsables de organizaciones del Sur, ruedas de prensa, y la edición de una Guía para la Defensa del Trabajo en la Globalización.

El movimiento obrero debe responder y solidarizarse mediante la participación en dinámicas alternativas que pugnen por la consecución de una globalización basada en la justicia y en la igualdad. Todos y todas y en todos los ámbitos, sin olvidar nuestro centro de trabajo, podemos incidir en la construcción de un mundo mejor.

fundación paz y solidaridad de navarra:
la apuesta solidaria de cc.oo. para la cooperación al desarrollo

Tu colaboración y participación es fundamental, ANÍMATE!

Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona. Tfno. 948 29 10 98

I MASTER

EN INTEGRACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN: CALIDAD, MEDIOAMBIENTE Y PREVENCIÓN

El pasado mes de enero, comenzó en Forem-CCOO el I Master en Integración de Sistemas de Gestión.

Con una duración de 610 horas lectivas presenciales, se imparte de enero a junio.

El objetivo de este master es conseguir que las personas participantes adquieran los conocimientos suficientes para implantar sistemas de gestión integrados, coordinando los trabajos en materia de calidad, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales en la empresa y de realizar el seguimiento necesario para el mantenimiento del sistema y la consecución de la mejora continua.

La metodología del Master se divide en dos partes: clases teóricas acompañadas de prácticas que sitúen al alumno/a en supuestos reales que se dan en las empresas; por otro lado una parte práctica que supone la realización de un proyecto. Además, opcionalmente, existirá la posibilidad de realizar prácticas en empresas.

En esta ocasión, 23 personas han depositado su confianza en Forem, que se ha propuesto conseguir que en junio sean personas altamente cualificadas para realizar las funciones para las que se les va a preparar y que, por supuesto, queden satisfechos de haber realizado este master en Forem.

Eficaces y seguros

El pasado mes de diciembre se celebró en las instalaciones de Forem el primer certamen de conducción de carretillas elevadoras con participantes de toda Navarra. Trabajadores/as de entre los más de 1.600 que han conseguido su carné en cursos que la entidad de formación de CC.OO. imparte, donde se presta una especial atención a las normas de prevención.

El recorrido del concurso consistía en recoger cajas metálicas y circular marcha atrás hasta colocarlas en el otro extremo de la pista. Recogerlas nuevamente y depositarlas en el punto inicial. Circulando con las horquillas a veinte centímetros del suelo y elevarlas al llegar a los contenedores, realizando el circuito marcha atrás sin rectificar. Cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales: encender la luz de alarma con el vehículo en marcha,

cinturón de seguridad, control de velocidad y carga para evitar el vuelco de la carretilla, etc.

El primer premio correspondió a **Valerio Escudero**, natural de Lodosa y trabajador de Hacienda Ibarra, en segundo lugar se clasificó **Beatriz Pérez** y en tercer lugar **Ignacio Ugalde**. El premio a "La seguridad" recayó en **Juan Fernando Mejía**.

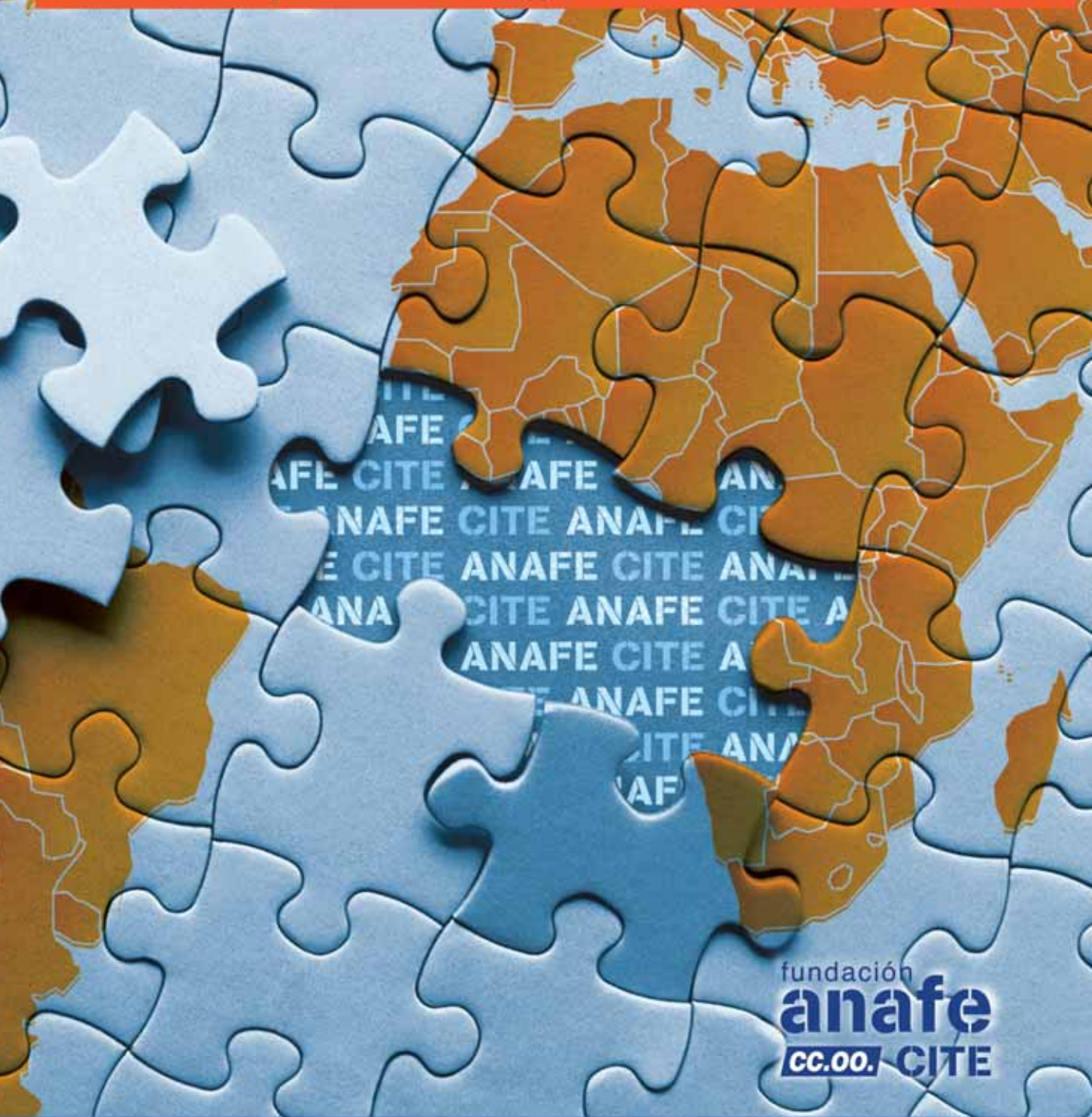
En este concurso estuvieron presentes:

José M^a Molinero, Secretario General de CC.OO., **Alberto**

Améscoa, director gerente de Forem-Navarra y representantes de las empresas Logística Navarra y Tecna 2000.

Partaideek CC.OO.-ko prestakuntza erakundeak emandako kurtsoetan lortu zuten agiria





fundación
anafe
CC.OO. CITE

Ven e infórmate en:

Pamplona

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

Tudela

Calle Ugarte Dª María, 12 bajo
Tlf. 948 82 67 12 Fax 948 82 01 50

Horario:

Lunes a jueves de 9.00 a 14.00h.
y de 16.00 a 19.00h.
Viernes de 9.00 a 14.30h.

**Servicio itinerante
de ANAFE-CITE:**

Peralta

Avda. de la Paz, 9 – 1º
Tlf y Fax 948 75 07 98
Horario: Lunes, martes y miércoles
de 9hs a 14hs. y de 16hs a 19hs.

San Adrián

Santa Gema 33-35 Entrpl.
Tlf. 948 69 62 57
Horario: Jueves de 9hs a 14hs. y
de 16'30hs a 19hs.

Estella

Merindad, 21 Bajo
Tlf. 948 55 42 51. Fax 948 55 42 51
Horario: Viernes de 9hs a 14hs.

Tafalla

Beire, 2 bajo
Tlf. 948 70 26 73 Fax 948 70 26 73
Horario: Miércoles de 9hs a 14hs.

Sangüesa

Mayor, 10
Tlf. 948 87 07 81 Fax 948 87 07 81
Horario: Jueves (semanas alternas)
de 9hs a 15hs.

El nuevo reglamento de extranjería, una conquista laboral

Por **Manuel Rodríguez Rodríguez**
Secretario de Formación, Empleo y Política Social de la U.S. de CC.OO. de Navarra

En este mes se pondrá en marcha la Disposición Transitoria Tercera del nuevo Reglamento de Extranjería la cual permitirá que una parte importante de los Inmigrantes que se encuentran en situación de irregularidad en nuestra Comunidad puedan legalizar su situación. Esta Disposición se sitúa, con carácter de excepcionalidad, en el nuevo Reglamento de Extranjería pactado entre Gobierno, Sindicatos y Empresarios. Un Reglamento que intenta mejorar, en la medida de lo posible, una Ley de Extranjería que en su momento nuestra organización consideró restrictiva, limitadora de derechos y carente de contenidos, de modo y manera que llevó a nuestra Organización a presentar un dictamen de inconstitucionalidad ante el Defensor del Pueblo.

Sin embargo, el cambio de percepción por parte del Gobierno y, su aparente, cambio de actitud nos ha permitido consensuar un Reglamento, que si bien no cambia la Ley, introduce elementos de mejora sustanciales, que el tiempo dirá si suficientes.

En este sentido, este Reglamento asume algunas de las cuestiones básicas que nuestra Confederación venía planteando hace tiempo, como es situar el arraigo laboral como uno de los ejes en la toma en consideración de la propuesta de regularización del

Inmigrante. Sin duda la inmigración tiene un carácter profundamente económico, se emigra para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, y es por ello que debemos colocar las relaciones laborales en el frontispicio de la toma de decisiones, más allá de que existan otros elementos que puedan ser tenidos en cuenta, como el propio arraigo familiar.

La llegada masiva de inmigrantes en estos años de restricciones han ido inflando la bolsa de la economía sumergida de forma creciente. Mientras los diferentes Gobiernos ponían el empeño en cerrar fronteras, que se han demostrado totalmente permeables, en nuestro suelo ha venido floreciendo una economía golfa que ha aprovechado las condiciones de debilidad de este colectivo para generar beneficios al margen de la Ley y de los impuestos.

Es por ello, y por lo que supone de emergencia de una economía que compite con la legal, propiciando un deterioro permanente en las condiciones de trabajo del conjunto ante la dificultad de las empresas legales para competir con las sumergidas, que la legalización de los/as trabajadores/as irregulares supone, no sólo una mejora considerable en las condiciones de vida de este colectivo, sino, una conquista laboral de primer orden que permitirá el mantenimiento y mejora de las condi-

ciones laborales de todo el colectivo de trabajadores/as y el incremento de la capacidad recaudatoria de las administraciones para la mejora de las prestaciones sociales al conjunto de la sociedad.

Por estas cuestiones la clase trabajadora debe ver en este proceso, no un problema de competencia laboral, sino un avance en la mejora de las condiciones laborales y de vida del conjunto de la ciudadanía.

La existencia de una bolsa de economía sumergida sólo ha beneficiado a empresarios/as sin escrúpulos y a quienes les han favorecido. Es por ello que desde CC.OO. haremos el esfuerzo necesario para que esta norma llegue al mayor número posible de trabajadores/as extranjeros/as. Y todo ello, teniendo en cuenta que a partir de este momento exigiremos al Gobierno inflexibilidad absoluta con aquellos empresarios/as que sigan por el camino de irregularidad y la explotación.

Para ello hemos activado una campaña informativa sobre el nuevo Reglamento que ha tenido una importante acogida entre la población inmigrante. Trabajadores/as que debemos convertir en trabajadores/as activos/as y en potenciales afiliados/as que nos permitan seguir avanzando en la senda de las conquistas laborales.





Sentencias que protegen tus derechos



La Asesoría Jurídica de CC.OO. destaca dos sentencias de especial importancia por la materia que tratan y la dimensión práctica que tienen. La primera en materia relativa a permisos retribuidos, y la segunda, del Tribunal Constitucional, que declara nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En Sentencia del Juzgado de lo Social Nº Dos de Navarra de 26 de noviembre de 2004, obtenida tras demanda presentada por la Asesoría de CC.OO. se analiza el caso de un trabajador de Volkswagen Navarra S.A., cuya hija ingresada en el Hospital Virgen del Camino de Pamplona dio a luz ese mismo

día del ingreso. Con este motivo el trabajador solicitó licencia retribuida en la empresa demandada por dos días y por causa de hospitalización en centro hospitalario de hijo. La empresa concedió el permiso, pero no de forma retribuida, y procedió a descontar por la ausencia en la nómina la cantidad correspondiente. El vigente convenio colectivo de trabajo de la empresa Volkswagen Navarra S.A. regula los permisos retribuidos, estableciendo un permiso de dos días en los casos de enfermedad grave de familiares. Pues bien, la Sentencia confirma que con la nueva redacción del art. 37 b) del E.T, norma de derecho mínimo necesario, se modifican profundamente la interpretación y finalidad de estos permisos retribuidos. A partir de la Ley 39/1999 y su plasmación en el Estatuto de los Trabajadores, se entiende que cualquier hospitalización constituye base

suficiente para acceder a un permiso, debiendo entenderse por hospitalización el internamiento de un pariente en una institución hospitalaria. Así, el ingreso para dar a luz no puede diferenciarse con otro tipo de hospitalizaciones. Acreditada que la hospitalización se ha producido y que se ha cumplido el trámite preceptivo de acreditar ante la empresa el ingreso hospitalario, se esta en el supuesto previsto en la norma

La otra sentencia tiene como protagonista al Tribunal Constitucional, que en Sentencia del pasado 22 de

diciembre de 2004, declaró nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que a los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial sólo se les tendrá en cuenta, a

efectos de cotización, las horas exclusivamente trabajadas para poder acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, y reconoce que deben computarse, a efectos del periodo de carencia, los días trabajados en los mismos términos que a los trabajadores y trabajadoras a jornada completa. El TC considera "injustificado" que se establezca un trato diferente entre trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y parcial para acceder a prestaciones, pues dificulta extraordinariamente el acceso des estos últimos a la prestación social al exigir-seles "un mayor número de días trabajados para acreditar el periodo de carencia". Dice también el Tribunal que ello supone una discriminación indirecta por razón de sexo ya que, -de acuerdo con la información facilitada por el Instituto de la mujer-, las mujeres son el colectivo que tiene mayor tasa de actividad a tiempo parcial.

Edozein ospitalizazio mota nahiko da baimenaren bat eskuratzeko



CC.OO. amplía sus horarios

Con el nuevo año las oficinas de CC.OO. de Pamplona han estrenado **nuevo horario para mejorar la atención a sus afiliados/as**. A partir de ahora las oficinas no cerrarán al mediodía y el horario será **ininterrumpido** desde las 9:00 horas hasta las 19:30 horas de lunes a viernes.



Continúa la formación sindical

La formación de los delegados/as es una apuesta firme de CC.OO. que continúa en 2005 con más cursos para los representantes sindicales. En este año la formación se ha vuelto a establecer en tres niveles principales. Las sesiones tienen lugar durante una mañana al mes y se imparten en las oficinas de Forem en Pamplona y en las sedes de CC.OO. Los delegados/as que deseen recibir formación deben acudir a las oficinas de Pamplona en la Avenida Zaragoza 12 4ª planta o llamar al 948 24 42 00.

Aumenta la indemnización por fallecimiento para afiliad@s

CC.OO. tiene aseguradas en ATLANTIS a todos sus afiliados y afiliadas que cuenten con más de un año de antigüedad, con una póliza colectiva que garantiza el pago a los familiares de una indemnización de 8.000 euros en caso de fallecimiento por accidente.

Además, los afiliados/as disponen de un Plan Asociado de Pensiones complementarias a las de la Seguridad Social. Es especialmente interesante para aquellos trabajadores/as que carezcan de un plan de pensiones en su convenio.

CC.OO., contra el terrorismo

CC.OO. Navarra vuelve a recordar su enérgica postura en contra del terrorismo a la vez que muestra su solidaridad con todos los afectados por esta sinrazón. Ante los atentados de ETA de los pasados 18 y 30 de enero, CC.OO. exige la unidad de todas las fuerzas políticas y sociales.

Cuotas de afiliación para 2005

Según aprobó el Consejo Confederal, la cuota general se incrementa en 30 céntimos de euro, en línea con los datos del Índice de Precios al Consumo a mes de septiembre de 2004. La cuota especial, dados los colectivos afectados se incrementará por debajo de la inflación y la reducida se incrementa más para facilitar su convergencia con la especial, en cumplimiento de lo aprobado en el Congreso.

General	9,30 €
Especial	5,50 €
Reducida	4,85 €

General: Asalariados en activo, autónomos sin empleados a su cargo, parados con prestación contributiva, prejubilados con complemento.

Especial: Pensionistas y jubilados con pensión superior a 620 € mensuales, Autónomos a tiempo parcial sin empleados a su cargo, parados con subsidio, eventuales del campo, asalariados a tiempo parcial, en todo caso con ingresos inferiores a 620 € mensuales.

Reducida: Pensionistas y jubilados con pensión inferior a 620 € mensuales, parados sin subsidio, jóvenes en busca de primer empleo, estudiantes y becarios

Anafe-Cite-CC OO inauguró el 16 de noviembre nuevas instalaciones en Tudela, ubicadas en la calle Ugarte Doña María 12 bajo. Disponen de 4 despachos, sala de reuniones y zona de recepción al público. El horario de atención es de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas, de lunes a jueves. Viernes de 9 a 14.30 horas.



Traslado de Anafe en Tudela

[**Música**]**Nombre:** "HOW TO DISMANTLE AN ATOMIC BOMB".**Intérprete:** U2**Producción:** Steve Lillywhite.**Editado por:** Island Records / Universal Music.**Un reencuentro a tiempo**

Tres años pasaron desde que la banda liderada por Bono lanzara al mercado discográfico mundial su último álbum de estudio "ALL THAT YOU CAN'T LEAVE BEHIND" y tras tanto tiempo las conjeturas se disparan: ¿volverán al las fuentes?, ¿van a seguir coqueteando con la movida electrónica?, etc. Lo cierto es ellos mismo se encargan de derribar las expectativas, de superarlas y echan por tierra todo lo que hablan de sus canciones antes de ser conocidas con 11 temas sencillo y directos.

No buscan ahora la experimentación como hicieron con el impresionante Achtung Baby o el improvisado viaje de Zooropa y su continuación en el más sólido Pop. La muestra que nos ofrecen con su nuevo álbum se nos refleja en cada una de las facetas que a lo largo de su historia han ido creando su particular y a la vez sencilla forma de entender la música. El disco entero huele a U2, desde el rock salvaje de su primer single Vertigo que nos arrastra a los patrones de su primera época sazonados con una visión post Joshua Tree hasta la oscuridad pseudo electrónica y lírica de Love And Peace Or Else, con sus guitarras aceradas y ese guiño cadencial a lo Personal Jesus de Depeche Mode.

[**Libros**]**Nombre:** EN LA CAMA CON EL ENEMIGO**Autor:** GOODMAN, AMY**Editado por:** EDICIONES TEMAS DE HOY, S.A.**Los taquígrafos de los poderosos**

Amy Goodman ha escrito su primer libro, En la cama con el enemigo: Contra los políticos untados de petróleo, los empresarios que se benefician de las guerras y los medios de comunicación que los encubren (Temas de Hoy, Planeta), escrito con su hermano David, es una dura crítica contra sus colegas de los principales medios de comunicación, que según Goodman se han convertido en "taquígrafos para los que están en el poder." Goodman también expone las conexiones entre los políticos de su país y las empresas que financian sus campañas electorales, esperando y recibiendo - como nó - jugosas recompensas en forma de legislación favorable o acceso a contratos con el Estado.

Apoiada por abundantes datos y ejemplos, Goodman presenta al lector una radiografía de la actual condición del periodismo en EEUU, de la relación simbiótica que existe entre los medios, los políticos en el poder y las empresas que poco a poco han ido convirtiendo en monopolio a los medios de comunicación del país. La tesis del libro es clara: la responsabilidad de que EEUU haya invadido países, apoyado a brutales dictaduras, o encarcelado a millones de sus propios ciudadanos es tanto de George W. Bush (y de los que ocuparon el poder antes de él) como de los medios de comunicación que rehúsan hacer preguntas críticas, en el mejor de los casos, y que se convierten en animadores a favor de las sucesivas administraciones, en el peor de ellos.

La aseguradora
de las familias

ATLANTIS
seguros

**Amplia gama de seguros: AUTO | HOGAR | ACCIDENTES PERSONALES | CARAVANA | VIDA
| PLAN DE AHORRO | PLAN DE PREVISIÓN ASEGURADO | PLAN DE PENSIONES |**

El servicio asegurador de **CC.OO.**
Condiciones especiales para afiliados y afiliadas

Servicio de atención al afiliado/a

901 500 400

www.atlantis-seguros.es

CC.OO.

tiempo libre

Vacaciones 2005

Residencias Tiempo Libre

Llana (Girona)

- Zona de playas. Acceso por tren, línea de Barcelona a Port de la Selva.
- Salas de estar, parque infantil, A.T.S., TV, vídeo, bar, lavandería, biblioteca y comedor-autoservicio.
- 2 y 4 plazas por habitaciones cubriendo la 2ª y 4ª planta. Se pueden ser ocupadas por menores de 12 años.
- Tarifa de 9/10 días entre el 1 de Julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 24,15 € julio-agosto y 30,50 € en septiembre - 10% descuento familias numerosas.

Lés (Valle de Arán, Lleida)

- Montaña. En Lés, Tres Piles de Segar y subvenciones hasta Lles (valle de Arán). Actividades: Baitona Lés.
- Parque infantil, salas de estar, TV, vídeo, comedor, bar, lavandería, biblioteca y piletica.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días entre el 1 de julio hasta el 9 de septiembre.
- Precio: 30,30 € julio-agosto y 32,30 € septiembre
- Descuento a mayores de 60 años - 10% descuento familias numerosas.

Tarragona

- Chalets, en zona de playa.
- Zona polideportiva (de pago), enfermería, farmacia, sala investigación, apartamento, TV y vídeo, lavandería, sala de estar, comedor-autoservicio (buffet libre, bebidas no incluidas), barra y biblioteca.
- Habitaciones (duo) de 2 a 4 plazas (p).
- Tarifa de 9/10 días entre el 1 de julio hasta el 9 de septiembre.
- Precio: 34,80 € (duo), 2 y 3 p: 31,30 € (duo), 2 p: julio-agosto 32,30 € (duo), 2 y 3 p: 28,30 € (duo), 2 p: septiembre.

Orihuela del Tremedal (Teruel)

- En los Montes Universales, a 1.900 m. de altitud, a 70 km. de Teruel y a 36 km. de Santa Eulalia.
- Parque en el pueblo, salas de estar, comedor, TV, auditorio (teatro Tenas y Santa Eulalia).
- 2 plazas.
- Tarifa de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
- Precio: 30,50 €.
- Descuento a mayores 60 años.

Perlera (Asturias)

- Primeras líneas de playa.
- Teniz, fútbol, ping-pong, polideportivo, parque infantil, animación cultural y deportiva, TV, vídeo, comedor-autoservicio, biblioteca y lavajet.
- 4 plazas.
- Tarifa de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 15 de septiembre.
- Precio: 29,98 €.

Ca'n Picafort (Mallorca)

- En la bahía de Alcudia zona de pineros, a 200 metros de la playa.
- Parque infantil, cafetería, comedor-autoservicio, sala de estar, video TV y biblioteca.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
- Precio: 25 euros €.

La Casona del Pinar (San Rafael)

- A 32 km. de Segovia, en pleno pinar de la Sierra de Guadalupe.
- Plaza, parque infantil, balneario, cafetería, TV.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 14/15 días entre el 1 de julio hasta el 31 de agosto. Niños 40% de descuento.
- Precio adulto: 33,14 €.

Aguadulce (Almería)

- En primera línea de playa. A 6 km. de Almería.
- Parque infantil, apartamento, bar, TV, cine-video, sala de papillas y comedor por menú.
- 3 plazas.
- Tarifa de 9/10 días entre el 1 de julio y el 10 de septiembre.
- Precio: 23,10 €.

Cádiz

- En primera línea de playa.
- Polideportivo, sala de juegos, bar, TV, vídeo, comedor-autoservicio y sala de papillas.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 23,10 €.

Observaciones:

- Los precios son de 2004 y están sujetos a modificaciones para 2005 por la Comunidad Autónoma en la que se encuentra cada residencia, la cual también fijará el descuento a los menores de 2 a 12 años. Se pueden elegir 2 residencias como máximo.
- La recogida y entrega de solicitudes se hará del 7 de enero al 1 de marzo en la sede del sindicato más próxima a tu localidad.

La Línea (Cádiz)

- En primera línea de playa y a 1,5 km. de la población.
- Plaza, apartamento, tenis, fútbol, p. infantil, bar, discoteca, TV, comedor-autoservicio, zona infantil.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 23,10 €.

Marbella (Málaga)

- Chalets en primera línea de playa.
- Zona arbolada, terraza, polideportivo, tenis, restaurante, apar. parque infantil, médico, A.T.S.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 23,10 €.

Pradollano (Granada)

- En Sierra Nevada, a 30 km. de Granada. Zona de interés turístico en adolescentes.
- Bar, TV, vídeo, sala de estar, sala de juegos, comedor.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 18,13 €.

Punta Umbria (Huelva)

- A 1,8 km. de la playa. Zona de pineros.
- Plaza, apart., tenis, fútbol, videoj., sala de juegos, TV, cine, comedor-autoservicio, servicio de papillas.
- 3 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 23,10 €.

Carballiño (Orense)

- Zona de montaña. Estación fluvial en el pueblo. Aguas termales. Los balnearios son de pago.
- Biblioteca, sala de juegos, bar, comedor (se maneja 3 salas de TV, P. infantil, buque recreativo).
- 1, 2 y 3 plazas.
- Tarifa de 14/15 días en agosto y 17 días en septiembre. De 9/10 días el resto de julio.
- Precio: 27 €.

Panxón (Pontevedra)

- En primera línea de playa de Pabos en Pazo de Negreiros.
- Salas de estar, TV, parque infantil, apartamento, comedor-autoservicio, cafetería.
- 2 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio y el 21 de septiembre.
- Precio: 27 €.

Sant Joan (Alicante)

- En el pueblo, a 2,5 km. de la playa y a 6 km. de la costa. Acceso por A-7 y N-Valencia-Alicante.
- Plaza, apartamento, tenis, p. infantil, lavandería, sala de estar, TV, comedor-autoservicio (bebida no incluida).
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 32,31 €.

El Puig (Valencia)

- En primera línea de playa. A 1 km. del pueblo. Acceso desde Valencia, por la Autovía A-7.
- Plaza, apartamento, parque infantil, lavandería, sala de estar, TV, comedor-autoservicio.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 9/10 días, entre el 1 de julio hasta el 10 de septiembre.
- Precio: 34,51 €.

Hoteles

Hoteles Ronda. El Puig (Valencia)

- En la pedanía del El Puig, a 1,3 km. de la playa, a 14 km. de Valencia. Acceso por la Autovía A-7.
- Habitaciones con baño, aire acondicionado, hilo musical, teléfono, TV, restaurante, cafetería. A 100 m. aprox. Polideportivo Municipal con piscina, tres pistas deportivas de tenis gratuitas.
- 2, 3 y 4 plazas.
- Tarifa de 10 días (del 1 de julio al 10 de septiembre).
- Precio: 30,50 euros (incluyendo desayuno).
- Descuentos a menores.

Hotel Bersoca. Benicasim (Castellón)

- A 300 m. de la playa. A 75 km. de Valencia. Acceso por la A-7 y por la N-340.
- Plaza, apartamento, parque infantil, TV, restaurante (bebida no incluida), cafetería, habitación con baño, terraza, tenis, y aire acondicionado. Escarimeras.
- 2 y 3 plazas.
- Tarifa de 10/11 días (del 1 de julio al 10 de septiembre).
- Precio (junio y septiembre): 30 €.
- Precio (julio): 32,25 €.
- Precio agosto: 42,50 € (30 €).
- Descuentos a menores.

Hotel Rey Don Jaime. Morella (Castellón)

- A 100 km. de Castellón, a 34 km. de Alcañiz (Teruel) y a 51 km. de Morella (Teruel). Capital de la comarca de El Puig. Ciudad histórica y monumental con castillo y murallas medievales, acueducto, pinos cipresinos, arbol frutales por la comarca.
- Habitaciones con baño, calefacción central, bar, directo, TV, videoj., restaurante (bebida no incluida), biblioteca, sala tenis, aire acondicionado en zonas comunes.
- 2 y 3 plazas.
- Tarifa de 7 días (julio-agosto y septiembre).
- Precio: 42,50 € (julio, agosto) o 36 € (septiembre).
- Descuentos a menores.
- Reservas en Tel. 96 418 08 11 www.hotelreydonjaime.com

Establecimientos participantes por CC.OO.

El Teurlet. Valencia

- Situado en la Sierra de Enguera, en la ctra. Moixent-Rovella, km 11. A 20 km. de Xàtiva, a 90 km. de Valencia por la Autovía Valencia-Albacete. Primer centro de esquiadores del País Valenciano.
- Dispone de 70 parcelas de 90 m² con luz y agua. Abastecimiento energético por energía solar, telefonía y música, agua caliente por energía solar. Bar, restaurante, sala de juegos, parque deportivo, y instalaciones deportivas. Actividades: Montañismo, senderismo y turísticas.
- Información y reservas: En el propio camping: Tel. 96 225 30 24. Fax: 96 225 30 42.
- 10% de descuento a afiliados en el alojamiento.

Morillo de You. Aragón

- A 4 km. de Alina, 158, C-138 (Puebla), y a 40 km. de Francia. Ubicada en el Pinar de Aragón, junto al camino de El Mediano y cerca del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido.
- Dispone de 2 hoteles y 7 albergues, camping con servicios, carpas con servicios, restaurante bar, supermercado, centro social, park, piscina, parque infantil, visitas culturales.
- Actividades de animación, senderismo, ciclismo, ligada de senderismo, montañismo, esquí y deportes acuáticos.
- Información y reservas: En el propio centro Tel. 974 620 07 83.
- 10% de descuento a afiliados en el alojamiento.

Hostería del Huerna (Asturias)

- Situado en Paredes (Comarca de la enal, Asturias). Acceso desde Madrid por la A-6 hasta Bermeo y la N-420 hasta Camporredondo y por ctra. local en dirección al pueblo de Cudillo hasta el pueblo.
- Dispone de 20 habitaciones (doble con baño, TV y teléfono). Restaurante, cafetería, sala de estar, guardería, tienda de alimentos tradicionales. Visitas a lugares de interés natural y cultural. Se puede realizar senderismo, ciclismo, montañismo, esquí y deportes náuticos.
- Información y reservas: En el propio hostería. Tel. 985 49 64 31 y 985 49 64 14.
- 10% de descuento a afiliados en el alojamiento.

Reserva tus viajes en:

VIAJES IBERIA

DESCUENTOS AFILIADOS:

- Contratación anticipada de menos de 45 días antes de la fecha de salida: 8% de descuento.
- En el resto de contrataciones y reservas: 5% de descuento.
- Todos los descuentos serán aplicables en oferta.
- 230 oficinas en todos los territorios de España.

Infórmate: 902 10 81 08

Ciudades y residencias de vacaciones en Francia

En el campo, el mar y la montaña

Costa Azul, Normandía, Bretaña, Alpes y Pirineos, Mar Atlántico y Mediterráneo

Información y reservas: 902 180 785 www.ccoo.es



Todas las entidades financieras obtienen beneficios con tu dinero; algunas destinan parte de ellos a obra social... pero **sólo en caja navarra tú decides** a qué destinarlos.

¿Conoces otro banco o caja igual?



cooperación

investigación

conservación
del patrimonio

empleo y
emprendedores

medio
ambiente

discapacidad
y asistencia

deporte y ocio

cultura

todos



fundación**can**

lo que tú has decidido