

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

WWW.CC00AIZARRA.EU REVISTA

DE COMARCAS LABORALES DE EIZARRA. NÚMERO 9. MARZO 2007

seguimos
creciendo,
seguimos
decidiendo

CCOO gana el primer
período de elecciones
sindicales

EN PÁGS. CENTRALES

tu confianza

nuestra fuerza

tus derechos

A tu disposición

calendario sindical 2007

pág. 12



Sin libertad...

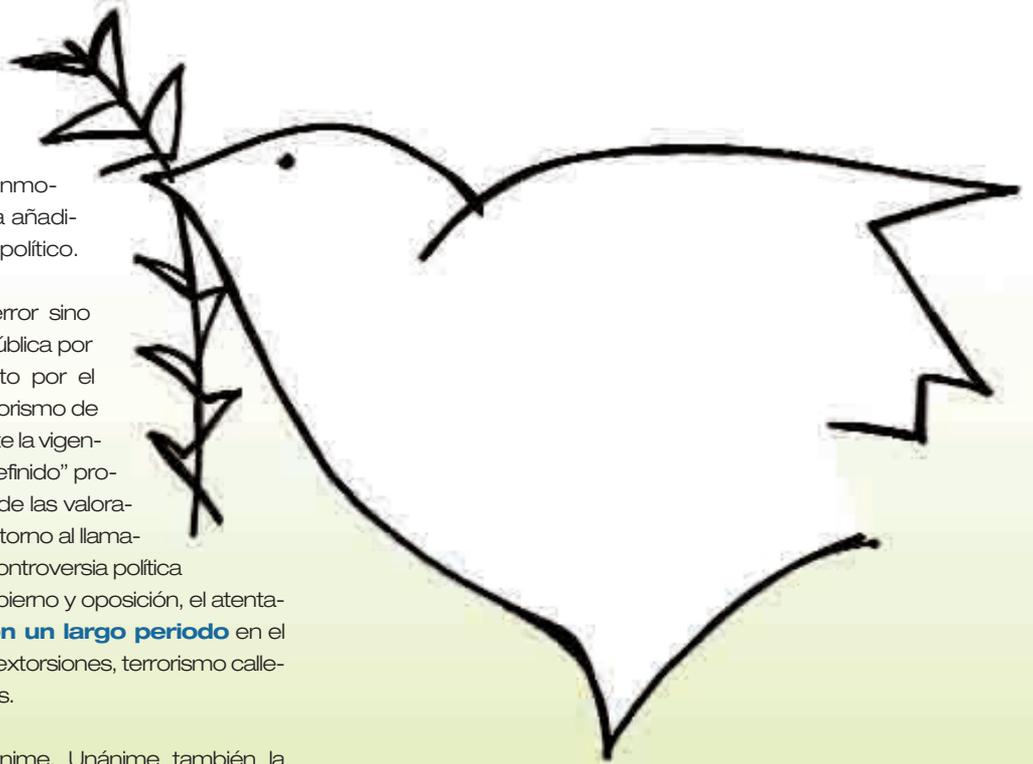
El pasado día 30 de diciembre ETA, una vez más, perpetraba un terrible atentado sesgando la vida de dos trabajadores inmigrantes, un hecho de tal magnitud que ha conmocionado la conciencia colectiva y ha añadido más convulsión al plano social y político.

La explosión provocó no sólo el terror sino desconcierto general en la opinión pública por la frustración de un proceso, abierto por el Gobierno, que pretendía el fin del terrorismo de ETA, tras una fase de diálogo y durante la vigencia de una tregua o "alto el fuego indefinido" proclamado por los terroristas. Más allá de las valoraciones y expectativas individuales en torno al llamado "proceso de paz", más allá de la controversia política que tal proceso provocaba entre Gobierno y oposición, el atentado frustró expectativas y **acabó con un largo periodo** en el que, sin desaparición de la violencia -extorsiones, terrorismo callejero, etc...- no hubo víctimas mortales.

La condena del atentado fue unánime. Unánime también la expresión "con violencia no hay diálogo", unánime también la proclama de demandas de **unidad democrática** frente al terrorismo. Pero bajo estas proclamas unánimes laten profundas diferencias en el campo político que se arraigan en la sociedad. Hasta las convocatorias de manifestaciones de repulsa a ETA y de defensa de la democracia han estado cruzadas de polémicas. **No hay unidad de las fuerzas políticas y este hecho agrava el efecto de la acción terrorista.**

Nuestra organización, que vio con esperanza el inicio del proceso de diálogo para acabar con el terrorismo, ha vuelto a condenar el atentado y ha llamado no sólo a la repulsa pública, sino a señalar que los terroristas no deben imponer sus designios y que para ello la unidad democrática es la pieza clave. No hemos tenido éxito, a pesar de los intentos.

Somos la primera organización sindical y social del país. En nuestro interior caben diversas posiciones y visiones de la realidad política y así debe ser. Pero siempre hemos dicho lo mismo: las acciones terroristas pretenden por la coacción, yugular la libertad que aseguran las instituciones democráticas. Pretenden alterar lo que los ciudadanos deciden democráticamente. Por ello los demócratas deben cerrar filas por el bien de las instituciones que libremente han construido y no sólo para asegurar las vidas y la tranquilidad.



La cesión en el campo político a los designios de los terroristas es la claudicación de las instituciones democráticas. Por ello no puede haber "intercambio político" con una banda terrorista y sí entre las fuerzas políticas democráticas.

Estas razones nos llevaron siempre a unimos a las expresiones de rechazo a cada acción terrorista y ahora a incluir la defensa de la libertad en los eslóganes de las manifestaciones y a intentar la unidad de los demócratas.

Corresponde ahora la reflexión estratégica de los representantes parlamentarios de la ciudadanía. A nosotros, trabajadores y ciudadanos en general, nos corresponde exigirles unidad, coherencia y decisión para defender nuestras reglas de convivencia. A CC.OO. nos tendrán a su lado para estos objetivos. Pero al mismo tiempo decimos, que no debemos formar parte de ninguna de las bandadas que confrontan haciendo de la política antiterrorista munición preelectoral. Nos lo exigen nuestras convicciones democráticas y nuestra autonomía. En estos dos pilares reside la legitimación y la fuerza de CC.OO. Esta es una reflexión del Consejo Confederal de CC.OO., y está por encima de consideraciones más tácticas o coyunturales, todas legítimas, pero de menor relieve que esta consideración general.



Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Manuel Rodríguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas

Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud

Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional

Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé

Fotografía

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

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[sumario]

CONFEDERAL
En marcha la nueva imagen de CC.OO.

5

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Claves de CC.OO. para la negociación de 2007

6-7

MUJER
Nueva Ley de Igualdad

DEPENDENCIAS
Guía de CC.OO.

11

8

SINDICADOS
Justicia

18

METAL
Negociación VI Convenio de VW Navarra

20

SERVICIOS
Sentencia Leroy Merlin. Convenio Hostelería

27

3 EDITORIAL Sin libertad **9 SALUD LABORAL** Por la participación real de los trabajadores **12 CALENDARIO LABORAL** **13 EMPLEO** Impacto de la reforma Laboral en Navarra **15 COMARCAS** Chequeo industrial a Viana **16 a 17 ELECCIONES SINDICALES** Seguimos creciendo, seguimos decidiendo **18 a 27 FEDERACIONES** **28 PAZ Y SOLIDARIDAD** Proyecto en la comunidad de Chevajtiz **29 FOREM** Memoria 2006 **30 a 31 MOMENTO SINDICAL**



Se aprueba el Plan de Comunicación Confederal

Mantener las **señas de identidad** y **corregir** la dispersión del actual logo, objetivos de la **nueva imagen de CC.OO.**

El Consejo Confederal de CC.OO. ha aprobado, por amplia mayoría, las propuestas para un **Plan de Comunicación Confederal** que parte de un objetivo genérico que se condensa en la cita: “que la comunicación confederal se rija por determinadas normas o pautas, de manera que se convierta en el verdadero vínculo entre lo que el sindicato hace y lo que los trabajadores y trabajadoras perciben de nuestro trabajo, facilitando, así, que la acción sindical e institucional del sindicato se transforme en afiliación, reforzamiento organizativo y extensión electoral”.



**Irudi berriarekin
logoen sakabanaketa
zuzendu nahi da**

El documento aprobado hace un balance de la comunicación externa y concluye que nuestra organización se caracteriza por la “heterogeneidad y la dispersión”, lo que sin duda resta notable eficacia a nuestro trabajo comunicacional.

También se evalúa la comunicación interna cuya finalidad es informar a nuestras organizaciones de las actividades que realizamos. En este caso, la conclusión a la que se llega es que tenemos “embudos y tapones” que, en no pocas ocasiones, impiden que la mayoría de nuestros afiliados y afiliadas conozcan con prontitud y claridad el trabajo que desarrollamos.

De este diagnóstico, el plan aprobado se plantea salir al paso de la heterogeneidad y la dispersión en lo que corresponde a la comunicación “hacia fuera”:

- Profesionalizando las secretarías de Comunicación para que haya una más eficaz relación con los medios.
- Dando a las publicaciones que editamos, una línea e imagen que las identifique como materiales de CC.OO.

- Haciendo que las páginas web reúnan unas condiciones que al tiempo que garanticen su identificación con el sindicato- mantengan una alta calidad y mejoren sus prestaciones para los usuarios.

Respecto a la comunicación interna el objetivo fundamental es que la información de la actividad que desarrolla el sindicato llegue a los afiliados y afiliadas a través de los cauces orgánicos de los que nos hemos dotado, y el fundamental es la Sección Sindical: cualquier circular que se elabore debe fluir sin obstáculos por los canales internos para que llegue a los responsables de la sección y éste, a su vez, la distribuya entre los afiliados y trabajadores, trabajadoras de la empresa.

Nueva imagen corporativa

Uno de los elementos más controvertidos de este Plan de Comunicación es el que hace referencia a la nueva imagen corporativa. Se ha trabajado durante más de año y medio para alcanzar un consenso básico entre todas nuestras organizaciones. El objetivo propuesto era el de corregir la dispersión que caracteriza a nuestro actual logo en sus adaptaciones sectoriales y territoriales. Así se ha buscado una nueva imagen confederal fuerte, que mantiene nuestras señas de identidad de manera escrupulosa y que, a la vez, se dote de un diseño más acorde con las tendencias actuales. Una nueva imagen que, respetando las especificidades federales y territoriales, sitúa a la Confederación en la centralidad del nuevo logo.



CLAVES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2007

Generalización de las **cláusulas** de garantía salarial y **mejorar** los **salarios más bajos**, principales objetivos de CC.OO.



Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical

Con el horizonte de avanzar en derechos, garantizar la igualdad de trato y oportunidades, y reforzar la estabilidad en el empleo, CC.OO. afronta la negociación colectiva de 2007 con los retos de **mejorar los salarios más bajos y extender las cláusulas de revisión salarial a todos los convenios.**

Con esto como punto de partida, Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical y Comunicación, desgrana y resume los principales objetivos de nuestro sindicato en el proceso que ahora comienza:

- **Política salarial.** Incrementos retributivos pactados por encima del IPC, crear o mejorar el salario mínimo sectorial, inclu-

sión en todos los convenios de cláusulas de revisión salarial con carácter retroactivo, reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial, eliminación de las diferencias salariales discriminatorias.

- **Estabilidad.** Promocionar la contratación indefinida inicial, aplicar medidas que eviten el encadenamiento de contratos, establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar objetivos de reducción de la temporalidad.

- **Ordenación de los tiempos de trabajo.** Impulsar la reducción de la jornada laboral, fijar límites en la jornada semanal y diaria, establecer los tiempos de descanso, duración y



periodos de vacaciones, regular los sistemas de turnos, establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como compensación a trabajos a turnos rotativos, nocturnos y otros, establecer la obligación de negociar con la representación sindical el calendario laboral en cada empresa, regular las bolsas de disponibilidad, evitar regulaciones de jornada individuales, ampliar y regular los permisos retribuidos.

• **Igualdad.** Teniendo presente el nuevo escenario que abre la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, nuestros objetivos prioritarios serán:

a) Convenios sectoriales. Regular a través del convenio sectorial la estructura y materias básicas de los planes de igualdad, que figure en dicho convenio cómo ha de ser el procedimiento de negociación y que su resultado debe remitirse a una comisión paritaria sectorial. Como mínimo, que se contemplen vía convenio sectorial medidas de igualdad de aplicación en todas las empresas.

b) Convenios empresa. En las empresas de más de 250 trabajadores, se debe negociar, un plan de igualdad y en las de menos, medidas de igualdad de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa.

• **Juventud.** Eliminar las discriminaciones por razón de edad, vigilar el cumplimiento de derecho laborales, legales y contractuales, impulsar medidas de acción positiva para reducir la temporalidad en este colectivo.

• **Discapacidad.** Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral.

• **Trabajo autónomo.** La futura entrada en vigor del Estatuto del Trabajador Autónomo (ESTA), es una buena ocasión para reivindicar las necesidades de este sector. Especialmente, es importante destacar que la institucionalización de la figura del autónomo dependiente no debiera ser la vía que posibilite la "fuga" de nuevos colectivos del ámbito de cobertura del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, el ESTA debe ser el mecanismo que aproxime al trabajador autónomo a la regulación colectiva, aún sin poder hablar estrictamente de convenios colectivos.

• **Cualificación y clasificación profesional.** La mejora del derecho personal a la formación. Formación en la jornada de trabajo para la requerida por la empresa o por el ejercicio profesional (nuevas regulaciones administrativas). Reconocimiento de la formación. Negociar planes de formación en los que se incluyan las acciones financiadas a través del sistema de bonificaciones y las financiadas por la empresa.

• **Movilidad de los centros de trabajo.** Traslados a los centros de trabajo. Necesidad de solucionar problemas graves de accesibilidad al centro de trabajo. Negociando en el convenio colectivo y negociando en acuerdos sectoriales o interprofesionales.

• **Inmigrantes.** Garantizar la igualdad de trato por razón de raza, eliminar o reducir las diferencias salariales, establecer vías de acceso a la formación profesional, introducir en los planes de formación acciones. Comprometer la impartición, por parte de la empresa, de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales.

• **Salud laboral.** Elaboración de planes para la reducción de la siniestralidad laboral, definición de riesgos y enfermedades profesionales presentes en la empresa o sector, impulsar el traspaso al INSS de la gestión de las contingencias comunes que estén adjudicadas a mutuas, participación sindical, creación de Comités de Seguridad y Salud ínter empresas, creación de Comisiones Sectoriales de Salud y Seguridad.

Soldaten berrikuspeneko klausulak jeneralizatzea eta soldata apalenak igotzea nahi dugu

Resumen de La negociación en Navarra en 2006

A 31 de diciembre se han publicado 62 convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación afecta a 43.628 trabajadores y trabajadoras. El incremento salarial medio ha sido del 3,61% antes de revisar los salarios con la desviación de IPC.

Del total de convenios colectivos publicados 50 son de ámbito empresarial y afectan a 9.960 trabajadores con un incremento salarial medio del 3,62%; 12 son de ámbito sectorial afectando a 33.668 trabajadores y con incremento medio del 3,60%.

Una vez aplicada a los salarios del año 2006 la desviación del IPC y, por tanto, revisados los mismos, la subida salarial anual del total de convenios colectivos registrados se sitúa en el 3,79%.

De los 62 convenios publicados al 31 de diciembre, el 50% cuentan con cláusula de garantía salarial afectando al 68,76% del total.

La jornada media pactada para el conjunto de los 62 convenios publicados ha sido de 1696,83 horas, siendo de 1664,5 horas en los convenios de empresa y de 1729,16 en los convenios de ámbito sectorial.



LA NUEVA NORMA EN VIGOR

El esperado **permiso** de **paternidad**, principal novedad de la Ley Orgánica de Igualdad

Queda mucho trabajo por hacer recién estrenada La **Ley Orgánica para una Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. En opinión de CC.OO. un instrumento útil para combatir las desigualdades en la sociedad y, principalmente, en el ámbito laboral. Una ley muy ligada a la Negociación Colectiva y, por esto, su puesta en marcha requerirá el compromiso y trabajo de todos nuestros delegados y delegadas en el ámbito de la empresa y de la responsabilidad de los empresarios y empresarias, ya que obliga a implantar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as y negociar medidas encaminadas a la eliminación de las discriminaciones en cualquier empresa.

Además, introduce importantes cambios en cuanto a prestaciones y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Cambios demandados desde hace tiempo y sistemáticamente por CC.OO. Destacamos los siguientes:

- La instauración de la **prestación de paternidad** de 13 días, con el propósito de irlos ampliando hasta las cuatro semanas en 2015. Prestación compatible con el permiso por nacimiento o adopción previsto legal o convencionalmente.
- **Disminución del período de cotización exigido** para las madres menores de 21 años que cobrarán un subsidio de maternidad con sólo tener un día cotizado y a las menores de 26 que les bastará con 90 días.
- Flexibilización del derecho de acceso a la **excedencia voluntaria** y el acceso a la **excedencia para el cuidado de los hijos e hijas**. La **excedencia por cuidado de familiares** se amplía a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

- Las trabajadoras/es podrán acumular en jornadas completas el **permiso de lactancia** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario.

- Se amplía la edad hasta los **8 años** para acogerse a una reducción de jornada por cuidado de menor entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

- Creación de una nueva prestación, de **riesgo durante la lactancia natural**, con la percepción de un subsidio del 100% de la base reguladora. Igualmente, durante la prestación de **riesgo durante el embarazo** se percibirá el 100% de la base reguladora.

- Las trabajadoras **autónomas** no tendrán que abonar su cuota a la Seguridad Social durante la baja por maternidad y podrán contratar durante ese periodo, con una bonificación, a un sustituto/a.

Lege berriak 15 eguneko aitatasun-baimena ezarri du

A estudio

Arantxa Hernández y Arantxa Zazpe, técnicas del departamento de Mujer de CC.OO. de Navarra, asistieron al Curso de Negociación Colectiva y Políticas de Género que tuvo lugar del 23 al 25 de enero en la Escuela Sindical "Juan Muñiz Zapico" en Madrid. Entre otras cuestiones, se abordó la implantación de los nuevos Planes de Igualdad y la Negociación Colectiva.





Hacia la **participación real** de los **trabajadores** en la **salud laboral**

CC.OO. vuelve a recordar sus principales demandas en una asamblea de delegados

Desde que en 1999 CC.OO. comenzara a desarrollar su proyecto de salud laboral, se ha constatado que, hasta la fecha, la evolución en cuanto al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha sido positiva "aunque no suficiente". Así lo manifestó el secretario general del sindicato, J. M^a Molinero, en una reciente asamblea de delegados y delegadas sobre Salud Laboral, en la que también intervino Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral. Ambos exigieron que - en cumplimiento de la ley- las empresas faciliten la participación de los trabajadores y sus representantes en la salud laboral. Tras la asamblea, una concentración frente a la sede de Pamplona recordó a la última víctima de accidente de trabajo y simbolizó la denuncia de la siniestralidad laboral.

Los datos. Según consta en el estudio del Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. durante el 2006 se han realizado 772 visitas a 336 empresas (dos al año) y:

- El 85% de las empresas visitadas ha realizado algún tipo de actuación preventiva, sin entrar en la calidad de las mismas; sin embargo el 15% restante no lo haya hecho.
- El artículo más incumplido de la ley es el 16 que contempla el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Hay excesiva externalización de los servicios de prevención, alrededor del 80% de los mismos.

- Las evaluaciones que menos hacen las empresas son las de riesgos psicosociales, sólo el 24%.

El diálogo social. Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente del sindicato, se refirió a lo largo de su intervención a dos grandes conquistas sindicales en el ámbito de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras y al actual estado del diálogo social en esta materia.

• **Enfermedades Profesionales.** El Real Decreto finalmente aprobado da respuestas satisfactorias a las reivindicaciones de CC.OO., sacando del ámbito del empresario la declaración de la enfermedad profesional, y reconociendo a los médicos de los Sistemas Públicos un papel importante en la detección de posibles enfermedades profesionales.

• **Ley Reguladora de la Subcontratación** en el sector de la Construcción. Gracias al trabajo de CC.OO. durante siete años, se inicia una nueva etapa en las relaciones laborales en el sector que debe caracterizarse por alcanzar un empleo estable de calidad y con derechos.

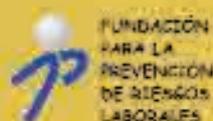
• **Diálogo social.** En la actualidad se está negociando la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el trabajo que marcará las políticas en esta materia en los próximos diez años. El Gobierno ha presentado un borrador de propuesta que desde CC.OO. consideramos equilibrada y que amplía los derechos de participación de los trabajadores y sus representantes. A la patronal parece no gustarle, cuando incluso recoge ayudas para las pequeñas empresas.

Concentración contra la siniestralidad laboral.

Enpresek eginahalak egin behar dituzte langileek eta langileen ordezkariak lan osasunaren arloan parte har dezaten



guía de buenas prácticas de almacenamiento



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisiak

**Gabinete de
Salud Laboral**



Un nuevo Derecho, una guía para ejercerlo

CC.OO. edita la Guía de Atención a la Dependencia ante la entrada en vigor de la nueva ley

El 1 de enero de 2007 comenzó su andadura la conocida como **“Ley de Dependencia”**, norma que tiene como finalidad atender a aquellas personas que tienen dificultades para valerse por sí misma en el desempeño cotidiano de las actividades diarias. Para dar a conocer el nuevo derecho y disponer de la información necesaria para ejercerlo, CC.OO. edita la “Guía de Atención a la Dependencia”, que ya ha sido distribuida al conjunto de la afiliación y que está también disponible para todo aquel que se acerque al sindicato y en nuestra página web (www.navarra.ccoo.es).

En Navarra se estima que conviven un total de 15.000 personas dependientes

a las que se les reconocerá el derecho. (7.500 son moderados, 4.500 son severos y 3.000 son grandes dependientes). Hay además otros 22.000 dependientes ligeros, que aunque no tendrán reconocido el derecho se podrán beneficiar de los recursos que ponga en marcha el sistema.

La realidad de la dependencia en Navarra pone sobre la mesa la magnitud de un problema que afecta a todos, y que hasta la fecha, las instituciones no han sabido canalizar desde los sistemas públicos de protección social. El cuidado a esas personas recae fundamentalmente en la atención informal, especialmente en la familia. **En el 83% de los casos el cuidador principal es un familiar**, y en el 75% es además una mujer, que es sobre quien recae la mayor parte del peso del cuidado. Los datos reflejan también la escasa cobertura que por parte de los servicios públicos reciben en la actualidad las personas dependientes en hogares: solamente en el 3% de los casos, el cuidador principal procede del ámbito de los servicios sociales públicos.

Precisamente para invertir esta situación se constituye el

Sistema de Atención a la Dependencia. CC.OO. viene reclamando este escenario desde el año 1991 (en el marco del Pacto de Toledo) y nuestro impulso y participación han sido determinantes para llevar a buen puerto la configuración de la Ley de Dependencia a nivel Estatal y la Ley Foral de Servicios Sociales a nivel de nuestra Comunidad.

Nuestra apuesta se ha centrado en dos elementos fundamentales que han sido recogidos en ambas leyes.

a) El reconocimiento de derechos de naturaleza subjetiva,

es decir, que puedan ser exigidos y reclamados en los tribunales, de manera que se garantice su correcta materialización. En el caso de Navarra el derecho se extiende además a todos los potenciales usuarios de Servicios Sociales.

b) La calidad del empleo como elemento

vertebrador de la calidad de los servicios que se vayan a prestar. Recordemos que estamos hablando de un sector muy intensivo en capital humano y que además cuenta con importantes carencias desde la perspectiva del empleo,

que ahora pueden ser corregidas.

Con la publicación de la nueva guía, CC.OO. de Navarra quiere hacer extensible el derecho a todos los ciudadanos, porque disponer de la información necesaria es el primer paso para poder ejercer nuestros derechos.



[Nafarroan menpekotasunen bat duten 15.000 pertsona bizi dira]



CC.OO. ANALIZA EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN NAVARRA

Romper con la precariedad, una prioridad sindical

El buen estado de salud de los indicadores macroeconómicos, incluidos los de empleo, no es capaz de ocultar uno de los elementos más preocupantes de nuestro mercado laboral: la **precariedad en el trabajo**.

Con 287.500 ocupados registrados al finalizar 2006 (6.000 más que en 2005) y una tasa de paro del 4,58% (casi un punto y medio inferior), Navarra se sitúa como una de las comunidades más dinámicas en cuanto a generación de empleo.

Pero detrás de estos indicadores cuantitativos se encuentra también otra realidad cualitativa, que hace referencia a la escasa calidad de los empleos que se están generando. **El 29% de los trabajadores navarros tiene un contrato temporal, frente al 15% de media de la UE**. Una inestabilidad laboral que afecta fundamentalmente a mujeres, jóvenes y trabajadores y trabajadoras de la construcción y los servicios.

La Reforma Laboral iniciada el 1 de julio de 2005 tenía como finalidad precisamente el fomento del empleo estable. Transcurrido el primer semestre desde la entrada en vigor de la norma, podemos afirmar que la Reforma Laboral ha tenido un impacto muy positivo sobre el crecimiento de la contratación indefinida, propiciando que en Navarra se formalicen 15.616 contratos indefinidos (5.863 más que en el mismo periodo de 2005). Las medidas para fomentar la contratación indefinida han tenido también su impacto en la tasa de temporalidad: aunque se mantiene en el 29%, ha registrado un importante cambio de tendencia (en los trimestres anteriores la tasa ascendió a 31,3% y 31,5%).

Los datos indican que vamos por la buena dirección pero que todavía queda un largo camino por recorrer. Seguiremos apostando por acuerdos que permitan establecer políticas activas de promoción de la contratación indefinida. Pero, debemos ir más allá y actuar también sobre la naturaleza

del problema. Detrás de las altas tasas de temporalidad hay un elemento que hay que atajar de raíz: el **fraude en la contratación**. Para combatir este fenómeno, es necesario poner en marcha un plan integral de medidas que, desde distintos frentes, interactúen en la misma dirección.

CC.OO. va a proponer y promover un **plan de lucha contra la temporalidad**, que contemple un paquete de medidas estructuradas en torno a tres ejes de intervención:

a) El ámbito de la Concertación Social y la puesta en marcha de políticas activas que incentiven la contratación indefinida

b) El ámbito de la empresa y la Negociación Colectiva como herramienta de intervención directa en la empresa

c) El ámbito de la denuncia y la vía de la Inspección como herramienta coercitiva para los casos de incumplimiento de la Ley

Sólo desde la puesta en marcha de medidas valientes, firmes y decididas en todos los ámbitos podremos atajar de una vez el problema de la precariedad en el empleo, y construir, entre todos, un mercado laboral justo, equitativo y con derechos.





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



Gobierno
de Navarra



Asesoría de
Medio Ambiente

infórmate

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

Avenida Euzkadi 12, 4º planta, 48009 PAMPLONA • Telf.: 948 23 30 90 • Email: medbiomvna@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es



Chequeo industrial a Viana

“El diagnóstico industrial de Viana es bueno en términos generales, pero se pueden dar pasos para hablar de una verdadera buena salud: más inversión tecnológica, más puestos de trabajo fijos y estables...” Así lo afirma Javier García, responsable de CC.OO. en la sede de esta localidad, que señala que al hacer balance, un capítulo interesante es el de la apertura de la primera fase del nuevo **Polígono de la Albergería**, ya que

ha supuesto un aumento de los puestos de trabajos.

J. García recuerda también que a lo largo de 2007 empezarán las obras de la **segunda fase del Polígono de la Peña** que abarca unos 800.000 metros cuadrados de extensión, “un polígono que va a ser también clave en el desarrollo industrial de esta localidad”.

::Por sectores ::

El sector que más ha crecido en Viana y que es en la actualidad uno de los más importantes, es el de **Comercio y Hostelería**. Agrupa en esta zona alrededor de 700 empleos que en un futuro, se verán incrementados con la apertura, afianzamiento y crecimiento del Centro comercial Las Cañas.

El sector de la **Madera** es el más crítico en esta localidad: con la llegada del comercio exterior la competencia de precios es muy difícil y las empresas se ven obligadas a buscar otras alternativas de mercado o incluso, si no lo consiguen, al cierre. Ahí está sin ir más lejos, el ejemplo de Muebles y Molduras Salvador Martínez con 40 empleados.

Otro sector que crece es el de la **Construcción y Prefabricados de Hormigón**: Viana de Prefabricados ha pasado de tener 36 trabajadores y trabajadoras en enero 2006 a 80 personas en plantilla en la actualidad; y lo mejor, con un 90% de empleo fijo.

En el sector de **Metal** se están incorporando pequeños talleres y empresas en el nuevo Polígono de la Albergería a las ya consolida-

das en la localidad (Forjas de Viana, Talleres Clavijo, Talleres Ortigosa...)

El referente en el sector de **Papel y Cartón** es la empresa Papelera del Ebro. Cabe subrayar la ampliación de Embalajes Clavijo que se ubicará este año 2007 en el Polígono de la Albergería y que traerá consigo un aumento de plantilla y de producción.

Marbú, es la concreción más conocida del sector de **Alimentación** en Viana. Con 230 trabajadores directos y unos cuantos más indirectos, es uno de los motores de la economía de la ciudad y de sus familias. Otras empresas que contribuyen al desarrollo de este sector en la localidad son por ejemplo Pacharán la Navarra con 35 empleados, Bodegas Ondarre y Bodegas Rioja Vega; la próxima apertura de el nuevo Trujal Hacienda Ortigosa, alimentará también este desarrollo.

Por último, el sector del **Caucho** está notando la deslocalización. Los trabajadores y trabajadoras de Caucho Metal viven una difícil situación ya que la empresa ha anunciado que en junio se hará efectivo el cierre de la planta de Viana -la traslada a Logroño-, a pesar de que hace diez años recibió ayudas del Ayuntamiento de Viana y del Gobierno de Navarra.



Javier García, "Pelé", responsable de la sede de Viana.

Zuraren sektorea Vianako sektorerik kritikoena da

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



SEGUIMOS CRECIENDO, SEGUIMOS DECIDIENDO

CC.OO. gana el primer periodo de elecciones sindicales

Con las actas definitivas a 31 de diciembre de 2006 que certifican nuestro crecimiento y, en consecuencia, con unos buenos resultados en la mano, Iñaki Fernández de Aránguiz, secretario de Organización, señala que para afrontar las elecciones de este semestre "todo el sindicato tiene que ponerse manos a la obra". Y es que tenemos que cerrar el presente proceso electoral más cerca de nuestro objetivo: ser la primera fuerza sindical en Navarra.

Nos encontramos en la mitad del período de concentración de las elecciones sindicales 2006-2007 y es el momento de realizar un primer balance del desarrollo de las mismas.

2006ko abenduaren 31n, Langile Komizioak sindikatua da gehien hazi dena

Se han celebrado procesos electorales en importantes empresas de sectores como el Metal, Banca, Enseñanza Privada, cajas de ahorro, Limpieza de edificios y locales, Químicas, Textil, Alimentación. y el balance es, sin duda, positivo para CC.OO.: mantene-mos nuestra condición de sindicato mayoritario en el sector de Banca y Ahorro e incrementamos nuestra presencia en comités de empresa del Metal, de conservas, de empresas de Químicas y de Oficinas y despachos.

Estos datos, certifica dos oficial-

mente por el Gobierno de Navarra, hacen que CC.OO. sea el sindicato que más crece en este primer impulso de las elecciones sindicales con **1.532 delegados y delegadas**, es decir, con un 24,42% de representatividad en Navarra. Esto demuestra que realizamos una acción sindical muy pegada a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y que orientamos la negociación colectiva a sus intereses.

Lejos de llevamos a la autocomplacencia, estos resultados deben servirnos de aliento para concluir este periodo con estos dos objetivos cumplidos:

- **Colaborar con el conjunto de la Confederación** para que CC.OO. siga siendo la primera fuerza sindical de este país. A fecha de cierre de la presente edición, teníamos 115.197 delegados y delegadas, aventajando en más de 5.200 a la UGT.
- **Acartar distancias con la UGT en Navarra.** La distancia con este sindicato es inferior a los 400 delegados y, en este segundo período, tenemos que hacer un esfuerzo para poder aspirar a erigimos como la primera organización sindical de nuestra comunidad.



El secretario general y el secretario de Organización de CC.OO. analizando resultados electorales.



Algunos buenos ejemplos...

- **ELECNOR.** CC.OO. 4 delegados/as (3 en el colegio de especialistas y 1 en el de técnicos); UGT 1 delegado
- **CONSTRUCCIONES TELLECHEA.** CC.OO. 3 delegados
- **ESCUELA DE MÚSICA DE IRURZUN.** CC.OO. 1 delegado
- **PREFABRICADOS DINESCON.** CC.OO. 1 delegado
- **CANTERAS ECHAURI TIEBAS.** CC.OO. 3 delegados
- **ORONSOSPE.** CC.OO. 1 delegado
- **CAFETERÍA UBARMIN.** CC.OO. 1 delegado
- **CAFETERÍA RETA.** CC.OO. 1 delegado
- **VANAGUA.** CC.OO. 1 delegado
- **BERALAN.** CC.OO. 1 delegado
- **TURBO MOTOR INYECCIÓN.** CC.OO. 1 delegado
- **BBVA** (oficina principal). CC.OO. 3 delegados/as; ELA 1; CGT 1
- **BBVA** (provincia). CC.OO. 3 delegados/as; UGT 2; ELA 1; CGT 2; OTROS 1
- **VASCONIA.** CC.OO. 2 delegados; ELA 1; LAB 4; OTROS 2
- **DEUTSCHE BANK.** CC.OO. 1 delegado
- **VALENCIA.** CC.OO. 1 delegado
- **TRW EUROFREN** de Corella. CC.OO. 7 delegados; UGT 2; ELA 4
- **DIARIO DE NOTICIAS.** CC.OO. 7 delegados/as; ESK 2 delegados
- **TASUBIN S.A.** CC.OO. 8 delegados/as; UGT 5; ELA 3; LAB 1
- **IDIFARMA** (empresa blanca). CC.OO. 2 delegados; ELA 1
- **UVESA MATADEROS.** CC.OO. 7 delegados; UGT 2
- **MONTELECTU.** CC.OO. 4 delegados; UGT 1

Elecciones en 2007: una tarea de todos

En este semestre toca renovar más de 1.300 delegados y delegadas de los que más de 325 son de CC.OO., por lo que sigue siendo necesario el apoyo del conjunto del sindicato.

Empresas como RENFE, Telefónica, Coreos, Volkswagen, Nissan, Vega Mayor, Adif, Arian, Ayuntamiento de Pamplona, Gobierno de Navarra... tienen que renovar sus comités de empresa. Además, por su número de trabajadores y trabajadoras tienen gran importancia las elecciones en cientos de pequeñas empresas en las que la presencia sindical es aún más necesaria.

Gobierno de Navarra. Dentro de las empresas que tienen que renovar su representación, las del Gobierno de Navarra, por su número de trabajadores y trabajadoras y por su importancia social, adquieren especial relevancia.

En el próximo mes de mayo, más de 20.000 empleados públicos de la Enseñanza, Sanidad, Bomberos, Bienestar social, Policía foral, Servicio Navarro de Empleo, etc, tienen que elegir a sus representantes.

Para este proceso, también es necesaria la implicación del conjunto de nuestro sindicato: la participación de la afiliación es imprescindible para que CC.OO. renueve su condición de primera fuerza sindical en la Administración foral.

Hauteskunde sindikaletarako ezinbestekoa da sindikatu osoa inplikatzeara

Multitudinaria asamblea sobre elecciones sindicales.

Si en tu empresa no tienes representación sindical llámanos

OFICINA ELECTORAL DE CC.OO. NAVARRA

948 24 42 00

Avda. Zaragoza 12, 4ª planta Pamplona
www.navarra.ccoo.es

CC.OO.
TÚ GANAS



SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Con la **balanza** a su **favor**

Desde que se constituyera en 1990 la sección sindical de CC.OO. en Justicia ha gozado de la confianza mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras. Junto a veteranos que siguen en la brecha como Amaya, Azucena, Carlos, Goyo, Javier, Joaquín, Jorge, Miguel Ángel, Oscar, Patxi, Pilartxo, Vicente, Yolanda... se han incorporado nuevos compañeros prestos a tomar ya el testigo de una organización que cuenta con 79 afiliados y afiliadas. Con la vista puesta en el próximo proceso electoral nos resumimos en estas líneas su trabajo diario y sus retos.

Cuando a mediados de mayo afrontemos las elecciones a Comisión de Personal en la Administración de Justicia, lo haremos inmersos en el mismo proceso que el resto de trabajadores del Gobierno de Navarra, tras verificarse la publicación -que esperamos inminente- de un Decreto Foral, ya negociado, que nos va a incluir en la legislación específica de este personal. En anteriores procesos electorales nos hemos regido por la normativa estatal.

Desde la sección sindical estamos trabajando por ampliar los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, en las que concurrieron cuatro candidaturas. En ese proceso **CC.OO. logró 8 de los 11 delegados en disputa** con un porcentaje de votos superior al 76%.

En este mandato se ha logrado la consecución de una reivindicación histórica para nuestra organización: **la promoción automática de todos los trabajadores y trabajadoras**, sin excepciones y desde el propio puesto de trabajo, a una categoría profesional superior. En el próximo, los aspectos más relevantes del programa electoral versarán sobre el desarrollo del **Acuerdo** alcanzado el pasado verano con la Administración para un periodo de vigencia de tres años y que extiende sus efectos hasta finales de 2008; acuerdo que nos va a permitir alcanzar a 1 de enero de 2008, la equiparación retributiva con los trabajadores y trabaja-



doras forales adscritos a esas categorías, parte de cuyos efectos económicos ya venimos percibiendo desde el pasado año.

Un reto importante para nosotros es la negociación y promulgación de la **ley foral que integre al personal de Justicia en el Estatuto de las Administraciones Públicas de Navarra**, circunstancia que nos permitirá negociar todas nuestras condiciones laborales en el ámbito de Navarra, además de abrir importantes expectativas, aunque sabemos que esta negociación no va a estar exenta de dificultades en temas como la movilidad de puestos de trabajo, reubicaciones, e incremento significativo de las retribuciones en concepto de antigüedad.

**Langile Komisioak
sindikatuak Justizian
79 afiliatu ditu**

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

**PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA**

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



Los trabajadores de Mepamsa pueden tener futuro

La apuesta de UGT por las indemnizaciones dificulta la posibilidad de encontrar un proyecto industrial

Desde que se anunció el cierre de Mepamsa y su traslado a Zaragoza, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., ha apostado claramente por la búsqueda de un proyecto industrial que garantizase la continuidad de la planta.

UGT, con un discurso materialista, ha inducido a los trabajadores/as de Mepamsa a apostar por la vía de las indemnizaciones como única salida a la propuesta de cierre hecho por "Franke" Multinacional que hoy gestiona esta empresa, y como estrategia para ganar la Elecciones Sindicales, con ello y con el anuncio de hipotéticas indemnizaciones han conseguido el respaldo mayoritario de la plantilla y pretenden poner el colofón a más de 40 años de historia industrial destruyendo casi 200 puestos de trabajo.

Para CC.OO. esta decisión facilita el trabajo a "Franke" y aleja la posibilidad de encontrar una solución que contemple el mantenimiento de la actividad industrial y el empleo, al mismo tiempo que puede desmotivar a las partes implicadas a seguir avanzando en la búsqueda de esas alternativas.

La Federación del Metal de CC.OO. no renuncia a luchar por un proyecto industrial que permita la continuidad de Mepamsa con el mayor número posible de puestos de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que hablamos de una plantilla cualificada y con una edad media que ronda los 50 años. Por ello, lamentamos la posición de UGT que parece haberse especializado más en negociar cierres de empresas, que en luchar por la defensa de los puestos de trabajo.

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. considera un grave error el que se siga apostando por esta vía en lugar de luchar por buscar la continuidad de la actividad industrial y un proyecto de futuro. Todo ello sin cerrar la vía a la existencia de bajas incentivadas o prejubilaciones para aquellas personas que pudieran estar voluntariamente interesadas.

En cualquier caso, la apuesta sindical ha de ser la negociación con propuestas orientadas a evitar medidas traumáticas, contemplando, para los posibles excedentes, antenas o bolsas de empleo que garanticen soluciones para todos/as. En este terreno encontrarán a CC.OO., sólo en este, ya que en el doble discurso y en la demagogia confrontaremos, los trabajadores/as merecen respeto y que se defiendan sus derechos e intereses, cosa que hoy por hoy UGT no está haciendo.

Indemnitzioek Mepamsa enpresarako proiektu industrial bat aurkitzea zailtzen dute





NEGOCIACIÓN DEL VI CONVENIO DE VW NAVARRA



Mirar al **futuro** sin olvidar el **pasado**

Al cierre de esta edición comenzaban las negociaciones del VI Convenio Colectivo en la empresa VW Navarra. “Un convenio que contemple un proyecto industrial con inversiones, producciones y plantillas, sin recorte de pluses ni desregulación de nuestras condiciones de trabajo, que contemple una reducción de nuestra jornada laboral y una mejora de nuestros salarios por encima del IPC y que sea avanzado en lo social, en definitiva, los mismos planteamientos que hemos reivindicado desde hace un año”, así resume Raúl Villar, secretario de la sección sindical de CC.OO. en VW Navarra, los principales objetivos del sindicato en la negociación del VI Convenio de la fábrica de Landaben que empezó el pasado 2 de febrero

Unos objetivos que nuestra organización ha defendido a lo largo de todo el proceso y que ahora vuelven a vislumbrarse en la propuesta de negociación que ponemos encima de la mesa y que ya fue respaldada por la plantilla en enero de 2006

Los puntos fundamentales por los que debe pasar el convenio en opinión de CC.OO. son::

- **Una vigencia lo suficientemente larga para que nos de la estabilidad salarial e industrial necesaria para los próximos años.**
- **Una garantía salarial por medio de la aplicación inmediata de incrementos por encima del IPC del año anterior para cada año de vigencia del convenio.**
- **Una reducción real de nuestra jornada laboral.**
- **Un proyecto industrial con inversiones y adecuación de las instalaciones, que contemple incrementos en los volúmenes productivos para nuestro centro, con la posibilidad futura de otro modelo.**
- **Unas prejubilaciones que permitan a los mayores jubilarse dignamente con condiciones similares a los últimos acuerdos y que posibiliten la regeneración de la plantilla con nuevos empleos.**
- **No aceptación de medidas de ahorro de costes que supongan recorte de salarios por medio de recortar pluses.**
- **Temas sociales, condiciones de trabajo y salud laboral, en los términos recogidos en la propuesta acordada por la plantilla.**

- **Una flexibilidad acotada, reglada y funcional, que sirva para acometer desajustes productivos justificados.**

CC.OO. se presenta a esta negociación con la actitud de “no aceptar ni imposiciones ni chantajes”. Entendemos que la rentabilidad de la empresa no debe asentarse sobre el recorte de nuestros salarios, ni sobre medidas de flexibilidad excesivas y difíciles de asumir por los trabajadores. Ese camino es erróneo y sobre esas bases no será posible el acuerdo con CC.OO. Debemos trabajar por un convenio que conjugue la demanda de los trabajadores y trabajadoras, que no contemple recortes de salario y de respuesta a las necesidades productivas. Esto es posible, lo conseguimos en el V convenio y seguiremos trabajando en este sentido.

Candidatos

En un ejercicio de democracia interna y con una elevada participación, el pasado febrero se eligió la candidatura de CC.OO. al Comité de Empresa para las próximas elecciones sindicales de VW Navarra, una lista encabezada por el actual secretario general de la sección sindical, Raúl Villar Pérez.



JUAN JOSÉ DEL CURA, SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE SANIDAD

“El límite a la interinidad en las jefaturas del SNS-O es un hito en nuestro trabajo”

La federación de Sanidad de CC.OO. de Navarra estrenaba el 2007 con el buen sabor de boca de importantes logros sindicales. Su secretario general, Juan José Del Cura, nos habla en esta entrevista de los temas actuales de más calado en el acervo de esta federación, sin olvidar las cuestiones candentes en las que está trabajando.

-A través de la preocupación de un médico afiliado a nuestro sindicato se demandó en su día al SNS-O, para que las jefaturas de servicio salieran en Oferta Pública de Empleo (OPE)... Y aquí empieza la historia de una sentencia que marca un importante punto de inflexión (En la pag. 31 de esta revista se detalla el contenido de la sentencia).

-Sí, después de más de un año, la sentencia es favorable y se reconoce la capacidad del gerente de nombrar interinamente jefaturas de servicio asistenciales, pero en ningún caso sin marcar un tiempo definido a esa interinidad. Además la sentencia sostiene que tienen que salir a OPE. Es una

sentencia firme, por lo que el SNS-O debe cumplirla íntegramente.

-¿Satisfechos?

-Muy satisfechos. Para nosotros la sentencia determina algo de gran importancia: la estabilidad en el empleo, ya que las jefaturas de servicio se consideran ahora plazas de estructura orgánica y por tanto tienen que estar cubiertas en OPE. Asimismo, al obligar a sacarlas OPE se concursa en igualdad de capacidad y mérito tal y como marca ley, algo que hasta ahora no se cumplía ya que eran nombramientos arbitrarios efectuados por el gerente de SNS

-Otro logro sindical en el que tiene mucho que ver nuestra organización es en la negociación de la “carrera profesional” para todo el personal del Gobierno de Navarra....

-Sí, ha sido un éxito que al menos se haya abierto la mesa de negociación y, por descontado, que sea para todo el personal ya que en otras comunidades así es y aquí hasta la fecha, solo tienen los médicos.

-¿Qué vamos a reivindicar en la mesa de negociación?

-Nuestros principales objetivos son: carrera para todos los fijos, que se compute el tiempo fijo más -parte o todo- el tiempo que se haya trabajado como interino, que no exista una regresión de carrera indiscriminada; planteamos además la carrera en objetivos de tiempo y para eso la dividimos en cuatro niveles (I, II, III y IV) y valoramos tiempos invertidos en cuanto a la antigüedad entre los 20-25 años, que además existan méritos valorables que habría que determinar dentro de cada categoría profesional.

-¿Y la cruz a esta buena moneda de tantos sindicales para los trabajadores?

Evidentemente hay frentes abiertos en los que CC.OO. tiene mucho que hacer. Uno de los más actuales: la discriminación laboral del Personal Residente en Formación (MIR, QIR, EIR, PIR, FIR...): el propio sistema los utiliza como si fuesen Adjuntos Especialistas y cubren una gran parte de la demanda de urgencias de nuestro sistema sanitario. Por otro, cubren un gran porcentaje del sistema de guardias de la especialidad correspondiente. Llevamos varios años trabajando para mejorar las condiciones de este colectivo, y vamos a seguir en esta línea.



INFORME 2006 SOBRE PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN CAJA NAVARRA*

Quedarse más, resta



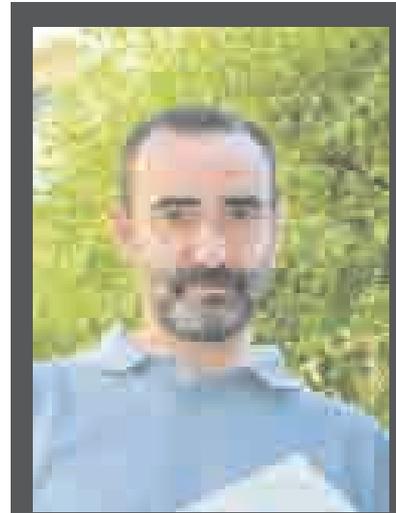
“Resta a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, a la propia empresa y a la sociedad en general”, afirma Juan Eseberri, responsable de la sección sindical de CC.OO. en Caja Navarra, apuntando así una de las conclusiones que se desprende del

“Informe 2006 sobre prolongación de la jornada laboral en la CAN”, una investigación que se enmarca dentro de la campaña “Apaga y Vámonos” de la federación de Servicios Administrativos y Financieros de nuestro sindicato (COMFIA). A través de una encuesta a 258 de los 1.657 trabajadores de la plantilla y con un índice de respuesta del 18% sobre el total de la plantilla, los principales datos obtenidos apuntan a:

- El 86% de los encuestados considera que su actual horario no es conciliable con su vida familiar.
- Las prolongaciones de jornadas afectan más a las mujeres (el 85,7%) que a los hombres (el 76,3%).
- El 95,7% de los jóvenes (menores de 30 años) afirma trabajar más horas de las acordadas.

• El 95,7%, de los trabajadores eventuales (frente al 76,5% de los fijos) declaran trabajar más horas.

• Las horas prolongadas suponen una pérdida de 238 puestos de trabajo y una significativa disminución de los ingresos a la Seguridad Social; la plantilla de la CAN debería incrementarse en un 14% si se eliminasen las prolongaciones de jornada.



Juan Eseberri, delegado de CC.OO. en CAN.

Para paliar esta situación, CC.OO. propone, entre otras cosas, abrir un espacio de participación con todos los agentes sindicales en el marco de la “Comisión de Productividad y de Trabajo” que haga posible la negociación de derechos realizables para reducir la prolongación.

Incremento salarial del 7% y 10 horas de reducción de jornada, principales demandas de CC.OO.

De cara a la negociación de derivados del cemento

Las principales propuestas de la federación de Construcción, Maderas y Afines de CC.OO. de cara a la negociación del Convenio de Derivados del Cemento se centran en **el incremento salarial del 7% y en la reducción de jornada de 10 horas**. Asimismo, se establece que aquellas empresas que no elaboren un **calendario laboral** aceptarán el pactado en el convenio. Otros puntos de interés:

Vacaciones. Si no existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores,

CC.OO. pide que 15 días sean a elección de la compañía y los otros 15 del empleado.

Incapacidad temporal. Se abonará el 100% de la retribución real del mes anterior, desde el primer día de baja.

Permisos. El de nacimiento de hijo por cesárea, será de 6 días dentro de la semana después del parto.

Contratación. Al menos un 10% serán mujeres. La empresa tendrá la

obligación de tener un mínimo del 70% de personal fijo en plantilla y no más de un 10% por ETT.

Desde CC.OO. se insiste además en una aplicación estricta de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Langile Komisioek Derivados del Cemento enpresarako %7ko soldata igoera eskatzen dute eta lanaldia 10 ordu jaistea



ATENCIÓN A LAS DEPENDENCIAS

Una ley de gran trascendencia social

“La Ley de Atención a la dependencia supone un paso adelante en la construcción del Estado de Bienestar y una vieja reivindicación de CC.OO.; supone un reto de enorme trascendencia social”. Así lo afirma Manuel Vázquez, secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de nuestro sindicato al hacer balance de algunos hechos actuales de suma importancia para la sociedad: la nueva ley de dependencias “y la subida de las pensiones que desde esta federación recibimos satisfactoriamente y que nos anima a seguir reivindicando pensiones dignas para una calidad de vida digna”.

El dirigente sindical subraya que la nueva Ley de dependencias marca un nuevo periodo para los servicios sociales de nuestro país: “Será necesario realizar un importante cambio tanto de su concepción como de la organización de los mismos”. Desde la federación de Pensionistas ahora es el momento de aunar esfuerzos para conseguir calidad en la aplicación de la nueva norma. En este sentido hay que apostar firmemente por el empleo estable en este sector, reconduciendo el empleo sumergido y desreglado. Asimismo, hay que evitar la diversidad de sistemas de atención a la dependencia “y, a través de la negociación colectiva hay que velar por la calidad de los contratos, salarios, jornadas laborales...”. En definitiva el camino que se abre ahora hacia este nuevo derecho subjetivo es largo.

Manuel Vázquez, secretario general de la federación de Pensionistas y Jubilados.

Una federación activa



• Excursiones

- A San Sebastián y visita al museo Chillida (fecha a determinar).
- A La Rioja-El Ciego (día del afiliado pensionista; fecha a determinar).

• Jornadas y charlas:

- El envejecimiento activo.
- Ley de Dependencias (aspectos prácticos).
- Alimentación sana y ejercicios físicos en las personas mayores.
- La Europa de las personas mayores.

LA EMPRESA ACEPTA LA SUBIDA SALARIAL

Albernia: éxito sindical tras una difícil negociación

Recientemente se cerraba, tras una negociación complicada, el convenio del centro especial de empleo **Albernia** con una vigencia para los años 2005-2006 y 2007. CC.OO. ha conseguido el abono las nóminas de atrasos de IPC de Navarra de 2005 y 2006, una subida salarial para 2007 del 5,5% del salario base y el IPC de Navarra para las primas, además de un

día más de asuntos propios

En febrero se cerraba también el convenio de **Bidean**: con una vigencia para cuatro años, se firmaba una subida para el 2007 del 4,5%, y del I IPC + 0,5 para los otros tres años. El texto recoge además la ampliación de los permisos retribuidos en dos días de asuntos propios e incluye en el capítu-

lo de cirugía ambulatoria, las pruebas diagnósticas que requieran acompañamiento.

Por otra parte la federación de Enseñanza está inmersa además en la negociación de otros convenios: los de los centros de menores **Nuevo Futuro** y **Pauma** y el centro especial de empleo **ASPACE**.



EL TS ADMITE EL RECURSO DE CC.OO. CONTRA EL R.D. QUE FAVORECE EL ACCESO A LOS OPERADORES PRIVADOS



Correos: contra su cesión a manos privadas

En noviembre el Consejo de Ministros aprobó, mediante un Real Decreto, la cesión de la red postal pública de Correos a los operadores privados, una medida que supone el acceso indiscriminado de los operadores privados a la estructura, medios e instalaciones de Correos, en definitiva, un **trasvase de recursos públicos al ámbito privado**, que puede implicar a corto plazo la quiebra económica de Correos, la pérdida de miles de empleos y el recorte en la prestación del servicio postal público. Santiago Acosta, delegado de CC.OO. en Correos, apunta a que “las empresas privadas de servicio postal van a tirar los precios en los grandes núcleos de población, donde el negocio es más rentable”. Y

es que esta merma en el servicio postal público puede afectar de manera especial a aquellas zonas que, por deficitarias, como es el caso del correo rural, no serán atendidas por los operadores privados: en Navarra, se pondría en la cuerda floja en este sentido a 800 municipios, ya que las localidades más afectadas serán las de menos de 5.000 habitantes.

CC.OO., sindicato mayoritario en el sector postal, ha recurrido el Real Decreto ante el Tribunal Supremo, que lo ha admitido a trámite.

Javier Ibáñez, secretario de la Federación de Comunicación y Transporte, señala que esta medida

“muestra la posición de vanguardia del Gobierno español a favor del proceso de liberalización postal europea, actualmente en fase de debate y que cuenta con el rechazo unánime de todos los sindicatos europeos y de todos los Gobiernos de los países del sur de Europa, y que es la que inspira la reforma que Fomento está abordando en nuestro país”.

Posta zerbitzuko enpresa pribatuek prezioak nabarmen jaitsiko dituzte herri handietan

LA EMPRESA DEMANDA LA ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO EXCEPTO EN SALARIO Y JORNADA

El Comité de Georgia Pacific, Gana

Las subidas salariales y la reducción de la jornada son los principales puntos de discrepancia entre la Dirección y la plantilla de la papelera Georgia Pacific, la parte más visible de un conflicto que viene de largo (en concreto desde la negociación del último convenio en el año 2000). Según los trabajadores de esta papelera ubicada en Allo, están trabajando alrededor de 40 horas más de lo establecido en otros convenios de sector y cerca de 80 horas más que en otros convenios de Navarra. En cuanto a los salarios, las demandas sindicales apunta a un incremento de los conceptos fijos del IPC más el 1,5%, mientras que la empresa está ofreciendo subidas sobre conceptos móviles y pluses.

El 13 de febrero representantes del Comité de Empresa, encabezados por su presidente Felix Maeztu (CC.OO.) acudían al Palacio de Justicia de Navarra (en la imagen) ya que la dirección de la empresa les había demandado: pretendía judicializar las relaciones laborales con el objetivo de no negociar el convenio colectivo que no se negocia desde el 2000.

El Juzgado de lo Social nº 2 de Navarra ha dado la razón al Comité de Empresa que, en su defensa, había argumentado en el acto del juicio oral falta de acción e inadecuación de procedimiento.





EL PLAN DE VIABILIDAD DE LA EMPRESA CONTEMPLA 28 DESPIDOS

Por un plan social en Pastas Garro

Pastas Ángel Garro presentó recientemente el plan de viabilidad de la empresa, un plan que CC.OO. no acepta tal cual porque no contempla el plan social pertinente algo que, desde nuestra federación, Agroalimentaria consideramos necesario para que se negocie el futuro de los 28 puestos de trabajo que pretenden ser extinguidos. A fecha de cierre de esta edición, la Dirección había asegurado que en breve se conocería el futuro inversor y que a partir de entonces, se negociaría el plan social. De cualquier forma, lo que el sindicato va a exigir en todo momento es que se consolide de forma inequívoca el futuro de esta empresa.

- La plantilla actual tiene 87 trabajadores (mano directa 56 e

indirectos 31). Se entiende necesaria la **extinción de 21 puestos de trabajo de mano directa y 7 indirecta**, una reestructuración en la que se obvia el plan social.

Pastas Garro enpresarako bidegarritasun-planean ez da plan sozialik ageri

CC.OO. valora positivamente que una empresa navarra, pudiera entrar entre en el accionariado de Pastas Garro. "Esto no significa que la línea sindical seguida hasta ahora deba cambiar, ya que vamos a seguir exigiendo al nuevo

accionista que se negocie el plan social para intentar mantener los máximos puestos de trabajo, así como que el plan industrial de Pastas Garro se consolide en Santacara", concluye Jesús Ceras, secretario general de la federación Agroalimentaria.

A TRAVÉS DEL MÉTODO ISTAS 21 QUE SE APLICA POR PRIMERA VEZ EN UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CC.OO consigue una evaluación de riesgos psicosociales en el Ayuntamiento de Egües

La presión ejercida por el delegado de prevención de CC.OO en el Ayuntamiento de Egües, Ángel Abaurrea, ha hecho posible que se haya realizado en este Ayuntamiento la evaluación de riesgos psicosociales, a través del **método Istas 21** descartando así otros métodos, igualmente validados pero menos participativos.

En una reunión del Comité de Seguridad y Salud a la que acudió la Federación de Administraciones Públicas de CC.OO. y la secretaría de salud laboral del sindicato se expuso la metodología, fiabilidad y resultados de la aplicación de este método. La empresa lo aceptó y encomendó la evaluación de riesgos a su servicio de prevención.

Entre otras ventajas, el ISTAS 21 contempla que desde el momento en que las empresas aceptan utilizarlo, éstas asu-

men la responsabilidad de trabajar consensuadamente en las medidas preventivas asumiendo el resultado que sea. Por tanto, se realiza un compromiso de intervenir en la mejora de las condiciones de trabajo. Este es el objetivo de una evaluación de riesgos psicosociales.

Según explica Ángel Abaurrea, en estos momentos se ha pasado un cuestionario a la plantilla y estamos a la espera de que los resultados se evalúen por el servicio de prevención.

Ángel Abaurre, delegado de CC.OO. en el Ayuntamiento de Egües.





Caucho Metal: una deslocalización al revés

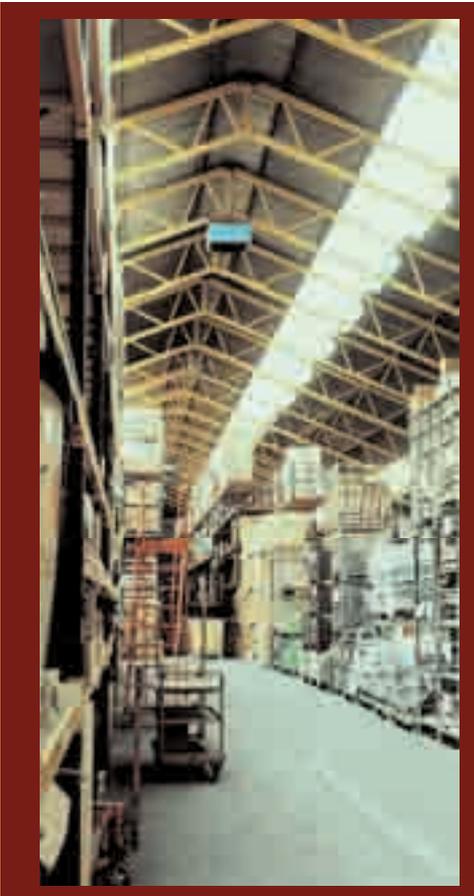
El fenómeno llamado “deslocalización” es utilizado en muchas ocasiones como arma disuasoria, para atemorizar a los trabajadores y trabajadoras y con el fin de que suavicen sus peticiones laborales: en incremento salarial, reducción de jornada u otros derechos. En el caso concreto de **Caucho Metal Navarra** hablar de deslocalización es un error, ya que se cierra la planta de Viana y se traslada a los trabajadores fijos a la planta de Logroño. Lo sorprendente es que en la capital riojana, los trabajadores de Viana cobrarán entre 3.000 y 4.000 euros más ya que los salarios son más altos.

El problema de este cierre, es que solo se traslada a la plantilla fija (90 trabajadores) pero a los eventuales (50 trabajadores) se les despide, por el método de no renovarles el contrato, cuando muchos de ellos tienen contratos en fraude de ley y deberían ser considerados fijos. Además, como en la fábrica de Logroño no hay espacio suficiente, con la excusa de que deben incorporar a los trabajadores de Viana, despiden a 70 eventuales, también con el método

de no renovarles los contratos. Por lo tanto, sin ningún expediente de crisis, sin ninguna negociación, se van a destruir un mínimo de 130 empleos entre Navarra y la Rioja.

Por otra parte ¿Qué va a pasar con los terrenos que Caucho Metal adquirió en Viana, a bajo costo y con todas las ayudas del Gobierno de Navarra? ¿Serán devueltos al Ayuntamiento de Viana o pretenderán especular con ellos?

Al final, el Comité de Empresa ha llegado a un acuerdo con la dirección para trasladarse a Logroño, con una oferta de 40 días por año trabajado para los fijos que quieran desperdiciarse (más destrucción de empleo) y un plazo de 24 meses a partir del 1 de Julio de 2007 para equiparar sus salarios a los de la factoría de Logroño. ¿Durarán 24 meses los trabajadores trasladados de Viana? Desde mi punto de vista, la mayoría no. Han abandonado a sus compañeros eventuales, y han entrado en un juego, que les puede costar también a ellos el puesto de trabajo. El tiempo dará o quitará la razón.





<p>Pamplona Marcial Giloyota, 75 Nave A 3.ª Tfno.: 948 13 60 78 Fax: 948 13 60 78</p> <p>Tudela 2ª María Ugarte, 12 bajo Tfno.: 948 82 67 17 Fax: 948 82 11 58</p> <p>Estella Merindad, 21 bajo Tfno.: 948 55 42 51 Fax: 948 55 42 51</p> <p>Peralta La Paz, 9-11 Tfno.: 948 75 07 98 Fax: 948 75 07 98</p> <p>San Adrián Santa Genia 33-35 Entrpl. Tfno.: 948 67 20 21 Fax: 948 69 62 57</p>	<p>Estella Merindad, 21 bajo Tfno.: 948 55 42 51 Fax: 948 55 42 51</p> <p>Tafalla Beira, 2 bajo Tfno.: 948 70 26 75 Fax: 948 70 26 75</p> <p>Sangüesa Mayor, 10 Tfno.: 948 67 07 81 Fax: 948 67 07 81</p> <p>Alesna Zela, 79 Tfno.: 948 46 87 98 Fax: 948 46 87 98</p> <p>www.anafe-cite.org anafe@anafe-cite.org</p>
--	---








CC.OO. consigue el derecho a 48 horas de descanso semanal en Leroy Merlin

La práctica empresarial de reducir los descansos diario y semanal es declarada ilegal por el Tribunal Supremo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de octubre de 2005, declaró que el descanso diario o entre jornadas de 12 horas y el descanso semanal de día y medio no pueden confundirse o solaparse y por lo tanto el trabajador y trabajadora deben disfrutar ambos descansos de forma efectiva y cabal, teniendo derecho a **48 horas de descanso semanal** (dos días).

Las decisiones judiciales resuelven un conflicto existente en la empresa Leroy Merlin, en la cual viene siendo práctica habitual - al igual que en buena parte de las empresas del sector de Grandes Almacenes - la de reducir o neutralizar en parte, los descansos diario y semanal de los trabajadores. La sentencia y posteriores resoluciones judiciales, consideran, que de acuerdo con el art. 37 ET, el Convenio 14 de la OIT y la Directiva Europea 93/104/CE, la práctica empresarial de computar el descanso diario como integrante del descanso semanal no se ajusta a derecho.

La importancia de dichas resoluciones radica en que por primera vez en una empresa del sector de Grandes Almacenes **se establece, con carácter obligatorio, que el descanso semanal (36 horas) y el descanso diario o entre jornadas (12 horas) deben disfrutarse de forma íntegra y completa, acumulándose ambos en un lapso temporal de 48 horas (dos días).**

La Audiencia Nacional se ha visto obligada a imponer una multa coercitiva a Leroy Merlin por negarse hasta la fecha al cumplimiento del fallo de la sentencia, con el consiguiente

perjuicio para los trabajadores y trabajadoras.

Dichas resoluciones judiciales, pueden iniciar, según la opinión de Juan Antonio Vidal, secretario general de la Federación de Servicios de CC.OO., "un cambio de gran calado en el sector de Grandes Almacenes y distribución comercial en general, en los cuales se ha venido produciendo un deterioro constante de las condiciones de trabajo -especialmente de las relacionadas con los derechos al descanso- como consecuencia de la alta flexibilidad y la desregularización existentes en materia de jornada, horarios y apertura de los centros comerciales".

Esta resolución judicial, favorable a las reivindicaciones de los compañeros de CC.OO. de Leroy Merlin, ha supuesto el pistoletazo de salida a demandas similares ya presentadas por las Secciones Sindicales de CC.OO. en distintas empresas como MAKRO, CARREFOUR y que se harán extensible a la mayoría de empresas que se dedican a la distribución comercial.

Luz verde a la negociación del Convenio de Hostelería de Navarra

El pasado 19 de febrero de 2007 comenzó la negociación del convenio colectivo para la Industria de la Hostelería de Navarra que afecta a un total 10.000 trabajadores y trabajadoras en nuestra comunidad.

CC.OO. presento ya su plataforma reivindicativa en enero, una plataforma muy ambiciosa tanto a nivel retributivo como en cuestiones de carácter social, fruto de las propuestas de los delegados y delegadas de CC.OO. Algunas de nuestras reivindicaciones más importantes:

• **VIGENCIA** 1 año, desde el 1 de enero del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007.

• **SALARIOS:** IPC real + 3 puntos sobre todos los conceptos de la nómina.

• **3ª PAGA EXTRA EXTRAORDINARIA,** que se percibirá en el mes de marzo.

• **JORNADA:** reducción de 10 horas. 1.726 horas de jornada anual.

• **DOMINGOS Y FESTIVOS:** Plus de 36 euros. Asimismo las horas trabajadas en domingos y festivos serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 50 %.

Se puede consultar la plataforma en la página WEB del sindicato (www.navarra.ccoo.es).





UN NUEVO PROYECTO (Nº11.962) EN EL QUE SI QUIERES DECIDES

La producción y nutrición a través del agua como estrategia contra la pobreza

Generar la seguridad alimentaria nutricional, el bienestar económico y el consumo de alimentos sanos de 84 familias campesinas rurales en el municipio de Cunén, del departamento de El Quiché, en el largo plazo con un enfoque de combate a la pobreza, vía producción a través del riego es el objetivo principal del Proyecto **“MINI RIEGO PARA LA SOSTENIBILIDAD AGRÍCOLA Y SEGURIDAD ALIMENTARIA DE LA COMUNIDAD DE CHEVAJITZ, CUNEN QUICHE”**.

El proyecto de fortalecimiento para la producción y la seguridad alimentaria de la comunidad de CHEVAJITZ surge como propuesta dentro de un entorno socioeconómico que denota matices de pobreza extrema.

La población, no tiene condiciones

adecuadas de disponibilidad, acceso, consumo y de utilización biológica de los alimentos y nutrientes, lo que provoca que la mayoría de las familias presenten cuadros de Inseguridad Alimentaria y nutricional.

Ante dicha problemática, Paz y Solidaridad junto a su socio Agua del Pueblo plantea acciones concretas productivas y de nutrición organizativa para que se desarrollen alrededor del agua, estrategias de combate a la pobreza y mejora las condiciones económicas y sociales.

Deseamos resolver el problema de la diversificación de los cultivos basado en un sistema de riego por gravedad, en beneficio de 84 familias pobres, que incluye el otorgamiento de insumos y semillas mejoradas, para lograr un nivel de capitalización de los agricultores.

Paralelo a ello, es necesaria la formación de capital humano que responda a esa lógica de intervención, a través de un programa de formación técnica para que en la comunidad existan personas preparadas que sean capaces de resolver los problemas que puedan afrontar los agricultores y agricultoras.

Resulta de suma importancia garantizar la producción diversa y por ende una alimentación más balanceada a familias pobres del área rural que apenas, en estos momentos, solo cosechan maíz y frijol y algunas hortalizas, como papa.

Asimismo, como apoyo al medio ambiente local, se propone a través del proyecto, la reforestación en las fuentes de agua y partes deforestadas de la comunidad, implementando acciones para la plantación de 1.000 arbolitos.

Cómo puedes votar el proyecto

- En las oficinas de Caja Navarra, con la ayuda de un gestor personal.
- Entregar cumplimentado el formulario que está disponible en cualquier oficina CAN.
- Para aquellos que lo dispongan a través de Clavenet, te guiamos en la siguiente página web: www.fpsnavarra.org

CAN “TÚ ELIGES, TÚ DECIDES”

Mini riego para la sostenibilidad agrícola de la comunidad Chevajitz

(Guatemala)

Número de proyecto: 11.962

Cómo votar a través de www.fpsnavarra.org

- 1 Entrar en www.fpsnavarra.org
- 2 Clickar en “Yo decido”
- 3 Entrar en apartado “Cooperación”
- 4 Clickar en “Cooperacion Internacional América”
- 5 Entrar en “Mini riego para la sostenibilidad agrícola de la comunidad Chevajitz”
- 6 Clickar en “Yo decido”
- 7 Clickar en “Confirmar mi decisión”



Forem formó a cerca de 9.000 personas en 2006

Durante el pasado año impartió 606 cursos, principalmente en Pamplona

Un total de **8.966 personas han recibido formación durante el pasado año a través de los 606 cursos que ha ofrecido Forem Navarra**. La mayoría de ellos han sido impartidos en la sede de Pamplona (432), 103 en Tudela, 38 en San Adrián, 21 en Estella, 7 en Tafalla y 5 en Sangüesa. En total, las clases ascendieron a 27.453 horas.

La mayor parte del alumnado, 8.426, recibió las clases a través de formación continua y, el resto, 540, ocupacional. El 85% de los alumnos y alumnas se apuntan por iniciativa propia y el 35% repite. El 55% de los asistentes a esta formación son mujeres y, del total, el 71% de los participantes, tienen entre 26 y 45 años. Además, el 86% son trabajadores y trabajadoras en activo.

El director gerente de la Fundación Forem Navarra, Alberto Améscoa, resalta que "el alumnado tiene gran interés en formarse y en mejorar su actividad". Asimismo, se muestra satisfecho por "el gran esfuerzo" que realizan para asistir a los cursos y por que la evaluación de los mismos "mejora cada año".

A. Améscoa subraya el crecimiento del número de alumnos respecto a años anteriores y asegura que "vamos a seguir apostando por la innovación y la calidad en la enseñanza así como por fomentar el estudio e investigación, para seguir progresando en materia de formación y empleo"

www.foremnavarra.org

Entre los datos más sorprendentes que arroja la memoria 2006 están los de la página web de la entidad: la utilizaron un total de 44.000 personas, con un número de accesos que ascendió a 1.045.000. Queda demostrada también la eficacia de las prescripciones online de los centros de Pamplona y Tudela, que alcanzaron un total de 7.734.



Entrega de diplomas en un máster de Forem CC.OO.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS 2007

FORMACIÓN CONTINUA

- Administración de empresas
- Empresa, Gestión y Recursos Humanos
- Informática
- Calidad y Medio Ambiente
- Sanidad
- Oficinas
- Comercio
- Otras especialidades

- Comercio
- Gestión RRHH
- Prevención de Riesgos Laborales
- Sanidad
- Informática
- Oficinas

FORMACIÓN OCUPACIONAL

- Administración de empresas

MASTER

Master en Integración 3 sistemas de Gestión: Medio Ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Forem-eko ikasleen %86 lanean diharduten langileak dira



M^a Carmen Mayo sustituye a M^a Luisa Carasusan

Relevo en la Ejecutiva

Nuestra compañera M^a Carmen Mayo Gárate es desde el pasado 16 de enero miembro de la Ejecutiva de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra en sustitución de M^a Luisa Carasusan. Delegada de CC.OO. desde 1989, es en la actualidad presidenta de la Comisión de Personal del Servicio Navarro de Empleo. Asimismo, es responsable de Formación, Salud laboral y Medio ambiente de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. de Navarra.



M^a Carmen Mayo Gárate

Adiós

Desde estas páginas queremos rendir nuestro pequeño homenaje a Vicente Alvira, un compañero recientemente fallecido que deja una imborrable importancia de honestidad en quienes le conocimos. Afiliado a nuestras siglas desde los primeros pasos del sindicato, era en la actualidad miembro de la Comisión de Personal del Servicio Navarro de Empleo

CUOTAS AFILIACIÓN 2007

EUROS	CRITERIOS DE APLICACIÓN
General 9,90	Asalariados en activo, autónomos sin empleados a su cargo, parados con prestación contributiva, prejubilados con complementos. * En todos los casos, con rentas iguales o superiores a 670 € mensuales.
Especial 6,10	Pensionistas y jubilados con pensión igual o superior a 670€ mensuales, autónomos a tiempo parcial sin empleados a su cargo, parados con subsidio, eventuales del campo, asalariados a tiempo parcial, becarios con ingresos inferiores a 670 € mensuales.
Reducida 5,15	Pensionistas y jubilados con pensión inferior a 670€ mensuales, parados sin subsidio, jóvenes en busca de primer empleo, estudiantes.

Pásalo!



- **Más vale prevenir...** La sede de CC.OO. en el número 12 de la Avenida Zaragoza vivió el pasado enero momentos de alta tensión al ser evacuados todos los trabajadores y trabajadoras del edificio por un aviso de... SIMULACRO DE EMERGENCIAS. Bajo las indicaciones y orientaciones de tres responsables por planta y un coordinador de emergencias aprendimos cómo salir sanos y salvos si se diera una circunstancia de evacuación repentina.

- **Calidad on- line.** La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha puesto en marcha una campaña demandando unos servicios públicos de calidad, una iniciativa a la que te puedes adherir on line a través de nuestra página web (www.navarra.ccoo.es) o en la dirección

<http://petition.etuc.org/POR-UNOS-SERVICIOS-PUBLICOS-DE>.

- **Más y mejor informados.** CC. OO. -a través del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- ha creado una base de datos (Risctox), accesible en internet, que contiene información sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente de más de 30.000 sustancias químicas. Esta herramienta, la única de sus características en español, incluye datos de identificación y clasificación de sustancias, los efectos sobre la salud, sobre el medio ambiente, etc.

- **Asesoramiento sobre vivienda protegida.** El sindicato pone a tu disposición un nuevo servicio de asesoramiento sobre vivienda protegida en el 948 24 81 69.



RATIFICA LA SENTENCIA GANADA POR CC.OO. EN LA QUE SE LIMITA LA INTERINIDAD

El **TSJN** confirma que la **jefaturas de servicio del SNS-O** tiene que salir a **concurso de méritos**

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha confirmado la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Navarra que estimaba la demanda presentada por un médico asistido por la Asesoría Jurídica de CC.OO. en la que éste planteaba su derecho a que la Jefatura del Servicio donde trabaja en el Hospital Virgen del Camino, ocupada de modo interino desde hace varios años, se provea mediante la convocatoria del correspondiente concurso de méritos. La sentencia supone un avance en la efectividad del derecho de promoción del personal sanitario. Ha sido habitual, al menos hasta ahora, que la Administración, amparándose en la ausencia de una norma específica en el SNS que establezca cual ha de ser la

duración de la interinidad, mantenga de modo indefinido en nombramiento interino muchas de sus Jefaturas de Unidad o Servicio.

La Sala de lo Contencioso resuelve que, en efecto, en ausencia de norma específica, es de aplicación lo dispuesto en el Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, que en su art. 50.1 deja claro que la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual la plaza desempeñada interinamente deberá ser incluida necesariamente en una convocatoria para su provisión por concurso de méritos que deberá aprobarse dentro del mes siguiente al vencimiento del mencionado plazo.

Resuelve el Tribunal que la falta de regulación no puede suponer una infracción de los mandatos constitucionales de igualdad y de cobertura por mérito y capacidad, y por tanto, y en todo caso, en virtud del principio de supletoriedad o subsidiariedad sería de aplicación la normativa general prevista para el personal al servicio de la Administraciones Públicas de Navarra.

Bideko Ama Birjina ospitaleko zerbizuetako burutzak merezimendu-lehiaketa bidez bete behar dira

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

Servicio de Atención Telefónica al afiliado **901 500 400**
www.atlantisseguros.es

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

AUTO | HOGAR | ACCIDENTES | VIDA | AHORRO | PENSIONES

> con financiación personal

Prueba nuestro dinero

[si no te gusta, puedes
devolverlo **sin coste alguno**
durante el primer mes]



Sabe a vago de fiesta,
a coche de limón,
a máster de naranja,
a reformas de melocotón...
porque hacer realidad todo eso
que tienes pendiente es **tan fácil como**
acercarte a nuestras oficinas y disfrutar
un préstamo a medida al instante. Y si
por cualquier motivo **no te conviene**
tu línea, **puedes devolver el dinero durante**
el primer mes sin coste alguno para ti.

Llama ahora.

902 204 408

(24 HORAS A TU SERVICIO)

Más información: www.can.es

Sólo en Caja Navarra tú decides.
El Gobierno Socialista quiere mejorar
las condiciones que genera tu dinero.

can 
donde tú decides

