

acción

ekintza sindikala

# sindical

CC.00.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 5. MARZO 2006.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una herramienta para ganar en derechos y avanzar en oportunidades

pág. 6

## PATRIMONIO SINDICAL

Devolución o expolio

págs. 15-17



FRANQUEO CONCERTADO N.º 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL  
1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS

## ACTUALIDAD SINDICAL

paremos juntos



este golpe

pág. 7

# Cursos Subvencionados

forem navarra CC.OO.



## PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP)

Dirigido a: Personas en situación de desempleo

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
<b>FOREM PAMPLONA, Av. Marcelo Celayeta, 75 Tfno.: 948 13 66 88</b>					
426	Cuidados Maternoinfantiles y pediátricos	109	marzo	abril	9:10-13:30 l-v
425	Electricista de edificios	209	marzo	mayo	9:00-13:30 l-v
414	Técnico/a Auxiliar en Diseño Gráfico: Premiere, Photoshop CS8, Freehand MX V.11, After Effects 6.5 y Adobe Indesign CS2	219	marzo	junio	9:00-13:30 l-v
408	Gestor/a de Formación: La formación en la gestión RRHH de la empresa	249	marzo	junio	9:00-13:30 l-v
430	Técnico/a en dietética y nutrición: dietas adaptadas a población sana	194	marzo	mayo	9:00-13:30 l-v
405	Cajero/a (dependiente/a de comercio)	149	27/04/06	16/06/06	9:00-13:30 l-v
<b>FOREM ESTELLA, Merindad, 21 bajo Tfno.: 948 55 42 51</b>					
420	Informática de Usuario/a	209	marzo	mayo	9:10-13:30 l-v
<b>FOREM SAN ADRIAN, Santa Gema, 33- 35 entrpl Tfno.: 948 67 20 24</b>					
403	Experto/a en Gestión de Salarios y Seguros Sociales	309	marzo	junio	9:00-13:30 l-v
<b>FOREM TAFALLA, Beire, 2 bajo Tfno.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88</b>					
429	Auxiliar de Enfermería en salud mental y toxicomanías: Cuidados básicos al/la paciente psiquiátrico/a y toxicómano/a	259	20/3/06	19/6/06	9:00-13:30 l-v
<b>FOREM TUDELA, Capuchinos, 7entrpl C Tfno.: 948 84 80 92</b>					
407	Cajero/a (dependiente/a de comercio)	149	marzo	abril	9:00-13:30 l-v
495	Informática de Usuario/a	209	marzo	mayo	9:00-13:30 l-v
496	Informática de Usuario/a	209	20/03/06	05/06/06	15:00-19:30 l-v
404	Gestión de RRHH	69	marzo	abril	16:00-19:15 l-v
499	Contabilidad y finanzas	109	23/03/06	09/05/06	9:05-12:55 l-v

Listado completo cursos primer semestre 2006, información e inscripciones: Forem y oficinas del INEM

## PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DE OFERTA INTERSECTORIAL AUTONÓMICO

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
<b>FOREM PAMPLONA, Avda. Marcelo Celayeta, 75 Tfno.: 948 13 66 88</b>					
071001	Iniciación a la creación de páginas web	40	24/04/06	18/05/06	16:35-19:15 l-j
016004	Gestión medioambiental en la empresa: Iso 14000	75	24/04/06	14/06/06	16:45-19:15 l-j
001003	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Excel 2000	100	24/04/06	29/06/06	16:45-19:20 l-j
055002	Cuidador/a materno infantil	40	24/04/06	18/05/06	16:45-19:25 l-j
126002	Neumática Básica	60	24/04/06	25/05/06	19:00-22:10 l-j
020002	Autómatas programables Siemens 7 Avanzado	40	24/04/06	18/05/06	19:20-22:00 l-j
146001	Seguridad industrial: Reglamentación	20	24/04/06	08/05/06	19:30-22:00 l-j
026002	Blogs: creación de páginas web personales	30	24/04/06	11/05/06	19:30-22:15 l-j
080001	Edición de video: Adobe Premier	30	24/04/06	11/05/06	19:30-22:15 l-j
159001	Metodología de la Formación a Distancia	30	24/04/06	11/05/06	19:30-22:15 l-j

Listado completo cursos primer semestre 2006, información e inscripciones: [www.foremnavarra.org/cursos2006/cursos.htm](http://www.foremnavarra.org/cursos2006/cursos.htm)

Imparte:



Acción impulsada por el Servicio Navarro de Empleo

Financia:



## PROGRAMA OPERATIVO OBJETIVO 3

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

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
<b>FOREM-CC.OO. ESTELLA, Merindad, 21 bajo Tfno.: 948 55 42 51</b>						
000094	Photoshop	60	19/04/06	1/6/06	19:30-22:00 l-j	Estella
<b>FOREM-CC.OO. SAN ADRIAN, Santa Gema, 33- 35 entrpl Tfno.: 948 67 20 24</b>						
000020	Contratos, Nóminas y SS	50	24/04/06	29/05/06	19:30-22:00 l-j	San Adrián
000083	Office 2000 Avanzado	60	24/04/06	05/06/06	17:00-19:30 l-j	San Adrián
000084	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Excel 2000	60	24/04/06	14/06/06	18:00-20:00	Viana
000095	Photoshop CS	60	24/04/06	14/06/06	20:00-22:00	Viana
<b>FOREM-CC.OO. ALSASUA, Zelai, 79 Tfno.: 948 46 87 36 / 948 13 66 88</b>						
000053	Excel 2000	30	24/04/06	11/05/06	18:00-20:45 l-j	Alsasua
<b>FOREM-CC.OO. SANGÜESA, Mayor, 10 Tfno.: 948 87 07 81 / 948 13 66 88</b>						
911025	Primeros auxilios	20	25/04/06	05/05/06	17:45-20:15 m-v	Sangüesa
<b>FOREM TUDELA, Capuchinos, 7entrpl C Tfno.: 948 84 80 92</b>						
000011	Contabilidad inicial	40	24/04/06	18/05/06	19:30-22:00 l-j	Ribaforada
000056	Excel 2000	30	24/04/06	11/05/06	19:30-22:00 l-j	Tudela
911005	Prevención del estrés: Yoga y técnicas de relajación	20	25/04/06	18/05/06	19:30-22:00 m, j	Tudela
000074	Excel 2000, Access 2000 avanzado	40	28/04/06	03/06/06	19:30-22:00 v/ 9:00-13:10 s	Tudela

Listado completo cursos primer semestre 2006, información e inscripciones: [www.foremnavarra.org/cursos2006/cursos.htm](http://www.foremnavarra.org/cursos2006/cursos.htm)

Imparte:



Acción impulsada por el Servicio Navarro de Empleo

Financia:



Organiza:



INSTITUTO NAVARRO PARA LA FORMACIÓN, RECLUTAJE Y EMPLEO



# La Ley del Tabaco **cumple sus** **3** primeros meses de vida **sin grandes** **sobresaltos**

La Ley de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo, popularmente conocida como Ley Antitabaco, entró en vigor hace ya cerca de tres meses. En CC. OO asumimos y hacemos propio el objetivo de la ley de proteger la salud de los ciudadanos reduciendo el tabaquismo y defendiendo un ambiente libre de humo también en lugares de trabajo, tanto para las personas que no fuman como para aquellas que son fumadoras. Pero también CC.OO. fue una de las voces críticas al veto total que la norma impone al tabaco en los centros de trabajo. Durante la negociación parlamentaria de la ley intentamos negociar la posibilidad de salas para fumadores en aquellas empresas donde así se decidiera. En este punto se hizo preciso recordar que el tabaquismo es una dependencia, como demuestra el que más del 40% de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país sean fumadores, y sabemos que cambiar los hábitos asociados a una dependencia es algo más costoso que una simple prohibición. Muchas experiencias demuestran que la existencia de estas salas facilita el tratamiento y la prevención de cualquier problema. Los espacios para fumar favorecen que se fume menos y que algunas personas puedan dejar el hábito del tabaco.

A falta de estos espacios, para CC.OO. la colaboración de los agentes sociales es lo que permitirá evitar que los problemas de salud asociados al tabaquismo se den en la población que no fuma, que se aminoren entre los consumidores que no son dependientes y ayude a deshabituarse a quienes son dependientes de esta sustancia activa y contaminante. Por ello es importante acordar a través de la negociación colectiva el desarrollo de acciones y programas de educación para la salud, de información sanitaria y de prevención del tabaquismo. Es imprescindible en este proceso la colaboración de las Administraciones correspondientes.

El sindicato considera necesario negociar la distribución del tiempo para que los trabajadores y trabajadoras puedan fumar al aire libre, siempre teniendo en cuenta los elementos de prevención, promoción y ayuda a la deshabituación. Para ello, habrá que tener presentes los casos concretos de cada empresa, de cada centro de trabajo y de cada puesto.



Concretamente, la propuesta consiste, además de en los tiempos para fumar en pausas ya establecidas y recuperarlos en horarios abiertos, en acordar poder fumar al aire libre en el tiempo de descanso en su totalidad o parcializándolo, ajustar los acuerdos que ya existan para el consumo de tabaco y si es accesible el espacio al aire libre, flexibilizar el trabajo que se realiza por tarea o individual.

CC.OO. seguirá exigiendo a la patronal de empresarios que se negocie con los sindicatos la ley antitabaco en el marco de los convenios colectivos, con el objetivo de pedir al Gobierno que dé una solución a "situaciones concretas".

Mientras esto ocurre, nosotros admitimos que a día de hoy la ley se está cumpliendo con normalidad y con grandes dosis de tolerancia por parte de fumadores y no fumadores. Podemos decir que, anécdotas aparte, millones de trabajadores y de empresarios están cumpliendo la norma sin apenas problemas y por ello, reconocemos infundados los vaticinios agoreros sobre conflictos entre compañeros.

**Legia Nafarroako lantokietan  
 ia normaltasun osoz aplikatu  
 eta bete da**



**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<sup>a</sup> 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**  
María Navarro

**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]



**EDITORIAL**  
La Ley del Tabaco cumple sus tres primeros meses de vida sin grandes sobresaltos **3**



**SALUD LABORAL** **9**  
Celebración del décimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

**CONFEDERAL**  
Secretaría de Juventud de CC.OO. pone en marcha una campaña de participación juvenil contra la precariedad laboral.



**5**



**COMARCAS**  
CC.OO. reclama la instalación de un servicio de ITV en Estella. **14**

**PENSIONISTAS**  
Elegida la nueva Ejecutiva de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Navarra.



**11**  
**LA OPORTUNIDAD** de una nueva ley de servicios sociales



**24**

**6 ACTUALIDAD SINDICAL** Negociación Colectiva: una herramienta para ganar en derechos y avanzar en oportunidades **7 MUJER I** Concurso de Carteles y Esloganes **10 ORGANIZACIÓN** Próxima constitución de una Asociación Profesional de Autónomos Dependientes en Navarra **12 ACTUALIDAD SINDICAL** puesta en marcha de los Puntos Ecológicos Saludables e Igualitarios (Pesi's) **13 INTERNACIONAL** Euromanifestación contra la Directiva Bolkestein **15 a 17 PATRIMONIO SINDICAL** **18 a 24 FEDERACIONES** **26 FOREM** Clausura del segundo Taller de empleo para profesionales del primer ciclo de Educación Infantil II **27 ANAFE** Ha facilitado en los últimos siete años el acceso a la vivienda en propiedad de 1.000 personas **28 PAZ Y SOLIDARIDAD** La FNMC selecciona para su financiación un proyecto de la Fundación Paz y Solidaridad **29 MOMENTO SINDICAL** **20 ASESORÍA Y GUÍA DE SERVICIOS** **31 MISCELÁNEA**



# ¡Que nadie te engañe! Trabaja por lo justo!

La Secretaría de Juventud de CC.OO., junto al Consejo de Juventud de España y con la colaboración del Injuve, ha puesto en marcha una campaña de participación juvenil contra la precariedad laboral.

Bajo el lema "Que nadie te engañe! Trabaja por lo justo!", esta iniciativa pretende combatir la situación de precariedad laboral que se vive en nuestro país, y que afecta especialmente a los más jóvenes.

No se trata tan sólo de una campaña de concienciación, sino que es también una llamada a la acción. "No queremos aceptar que todas las situaciones de precariedad en el trabajo, a fuerza de repetirse y de ser casi una constante, pasen a asumirse como una realidad que, al final, se acaba viendo e imponiendo como normal. Nuestro propósito no sólo es hacer despertar a la juventud, sino informar sobre qué pueden hacer los trabajadores y trabajadoras jóvenes, individual o conjuntamente, para acabar con todas y cada una de las situaciones de precariedad", explica Rubén Belzunegui Olo, responsable de Juventud de CC.OO. de Navarra.

La campaña explica por ejemplo, que el concepto de precariedad es muy amplio. No tiene porqué ser sinónimo de temporalidad y puede abarcar otras situaciones que se enumeran en un díptico, como la de trabajar durante catorce horas diarias en un puesto de trabajo fijo o la de sufrir la movilidad forzosa.

Se incluye además una encuesta para que el joven que la lea sepa si se encuentra en una situación laboral precaria o no. Por ejemplo, se le pregunta sobre si todo su salario viene reflejado en la nómina o si en su trabajo cumple con el horario estipulado. Igualmente se aporta información sobre los convenios colectivos, las organizaciones sindicales o el derecho de protección por desempleo.

La campaña de difusión se realiza a través del reparto de material destinado a los jóvenes, como es el caso de folletos informativos, que simulan la carátula de un CD, y de pegatinas.



## CC.OO. participa en el Foro Social Mundial descentralizado de Venezuela y Bamako

El ritmo era latino y la atmósfera de gran entusiasmo cuando decenas de miles de sindicalistas, entre ellos miembros de CC.OO., participaron a finales del pasado mes de enero en la inauguración del Foro Social Mundial en Caracas. Recorrieron las calles de la capital venezolana hombro con hombro con gran número de los 100.000 activistas de la sociedad civil que se esperaban en el foro y expusieron orgullosamente a voz en cuello sus reivindicaciones, a la vez que hacían ondear muy alto sus banderas. Sin embargo, en los días posteriores la música y las marchas pasaron a segundo plano para dejar paso a serias discusiones sobre cómo el movimiento laboral logra que existan más y mejores puestos de trabajo en el continente y cómo el propio movimiento consolida su unidad en América.

Igualmente, CC.OO. también participó a finales de enero en el Foro Social Mundial descentralizado de Bamako (Mali). En esta ciudad las dos confederaciones sindicales internacionales (CIOSL y CMT) celebraron una sesión sobre el programa de trabajo decente.

### AUMENTO DE AFILIACIÓN

**El Departamento de Juventud de CC.OO. de Navarra ha valorado positivamente los datos de afiliación, ya que ha aumentado considerablemente entre los más jóvenes. Así, alcanza el 22,75% sobre el total de la afiliación en Navarra y supera los 3.000 afiliados.**

**Otro dato destacable es el aumento de la afiliación de las mujeres, lo que indica que éstas se incorporan al mercado de trabajo y desde Juventud se confía en que algún día representen como mínimo el 50% de la cifra total.**



# Negociación Colectiva:

## “ Una herramienta para **ganar** en **derechos** y avanzar en **oportunidades** ”

Lo cierto es que hemos comenzado un nuevo año, el 2006 y con él una nueva etapa de Negociación Colectiva. Es hora de hacer balance y prepararse para enfrentar la tarea básica de este sindicato. Tarea que conlleva el objetivo de garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras avanzar en oportunidades y ganar en derechos. Todos/as debemos participar en la Negociación Colectiva y apoyar este proceso hasta el final si queremos conseguir convenios que aseguren la mayor cota de bienestar.

Nuestro criterio general se enmarca en impulsar la mejora de los contenidos de los convenios en materias esenciales. Y por ello los convenios colectivos a negociar por CCOO incorporarán en sus plataformas reivindicaciones que hagan posible:

o Incremento de los salarios, eliminación de diferencias retributivas discriminatorias, así como la adecuación y definición de toda la estructura retributiva.

o Equilibrada y correcta ordenación del tiempo de trabajo, que debe acompañarse de un suficiente control sindical y personal sobre los tiempos de trabajo, descanso y vida personal; con especial relevancia en el caso de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

o Incremento de la estabilidad y seguridad en el empleo, a través del fomento de la contratación indefinida, la limitación de los niveles de temporalidad y encadenamiento de los contratos,

el control sindical sobre la externalización y subcontratación de actividades y el reforzamiento de la responsabilidad solidaria de la empresa principal.

o El desarrollo de planes de igualdad y adopción de medidas de acción positiva para la eliminación de las discriminaciones sociales y laborales.

o La prevención eficaz de la siniestralidad laboral y Enfermedades Profesionales, así

como la protección especial durante el embarazo y lactancia materna.

o El reforzamiento de los derechos e instrumentos de participación sindical en la gestión, aplicación y desarrollo de los contenidos pactados.

## Balance 2005

A 31 de diciembre el total de convenios negociados, firmados y publicados fueron 63, de los que 48 correspondían a empresa y 15 eran de sector. La subida salarial media experimentada por el total de convenios se situó en el 3,95%, después de incorporar las cláusulas de revisión salarial. El 3,90% corresponde a los convenios de empresa, mientras que los convenios de sector se situaron en el 4,14%. La jornada media pactada acabó en 1.696,05 horas, reduciendo la jornada con respecto al año pasado en 15,70 horas.

Entre otros aspectos de la negociación colectiva del año 2005 podemos destacar lo siguiente:

a) Igualdad de oportunidades: se negociaron en el 38,71% de los convenios colectivos. Aunque experimentan un avance con respecto al año pasado, todavía nos queda mucho por hacer. Podemos concluir lo pactado en tres bloques.

- Se incorporan medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral; en la mayoría de los casos, flexibilizando el uso de los permisos legales: acumulación de la lactancia, o el disfrute de las vacaciones unidas al descanso por maternidad e incluso ampliando el derecho de reducción de jornada y excedencia.
- Incorporando nuevos permisos, sobre todo lo relacionado con el acompañamiento al médico de las personas dependientes.
- Mejora de la legislación: complemento de la prestación de riesgo durante el embarazo, regulación del acoso sexual etc.

b) Jubilación a tiempo parcial y contrato de relevo: el 53,22% de los convenios analizados incorporan en su articulado el derecho del trabajador a acceder a la jubilación a tiempo parcial a partir de los 60 años.

c) Las cláusulas relativas al reforzamiento de la estabilidad laboral y calidad en el empleo siguen siendo escasas.



Pilar Arriaga



# "Paremos juntos golpe" este



Desde la aprobación en el año 2002 del Plan Confederal de actuación frente a la violencia de género, la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra ha hecho todo lo posible por erradicar este grave problema social que nos afecta a todos y a todas. Para ello hemos puesto en marcha campañas de sensibilización y de información dirigidas a toda la ciudadanía y, en especial, a nuestros delegados y delegadas y a nuestros afiliados y afiliadas.

En el año 2005 la Secretaría de la Mujer, a través de una subvención concedida por el Ayuntamiento de Pamplona, organizó el I Concurso de Carteles y Eslóganes del Área de Mujer de CC.OO. de Navarra; mediante este certamen se ha pretendido sensibilizar a la población en general sobre la violencia de género en el ámbito familiar o doméstico y sobre las agresiones a mujeres, algo que vulnera sus derechos más fundamentales y que trasciende a todos los ámbitos de la vida, incluido el nuestro, el ámbito laboral.

## Nuestros objetivos principales con esta campaña han sido:

- Involucrar a la sociedad en la toma de conciencia sobre este problema social.
- Dar a conocer el papel sindical en temas de violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico y/o familiar.
- Dar notoriedad a estas situaciones que sufren las mujeres y poder colaborar en su erradicación.
- Ampliar el concepto que parte de la sociedad tiene sobre la violencia de género en el ámbito doméstico y/o familiar, incluyendo cualquier tipo de maltrato y no solo las muertes que se producen como consecuencia de aquella.
- Dar a conocer a la población que la violencia de género no es un problema exclusivo de clase social, raza, religión o nivel cultural: cualquiera puede ser su objetivo.

Recibimos un total de 25 carteles y 23 eslóganes. El jurado, reunido el pasado 11 de noviembre, eligió por unanimidad los trabajos presentados por dos jóvenes de Pamplona; ambos comprometidos con este grave problema social y que no dudaron en participar, precisamente por el compromiso y la inquietud que manifiesta nuestra juventud actual para luchar contra la violencia de género.

Sentsibilizazio eta informazio kanpaina franko jarri dugu abian



## CARTEL: "NO ME QUIERE"

Sonia Ciriza Labiano, de 21 años, estudió Gráficas Publicitarias en Vitoria y actualmente trabaja de diseñadora en una empresa de Pamplona.

## ESLOGAN: "PAREMOS JUNTOS ESTE GOLPE"

Miguel Ayesa Usechi, de 20 años, estudió Bachillerato Artístico y ahora cursa Artes Aplicadas a la Escultura en Pamplona.

## CAMPAÑA 2006

Para este año 2006 está previsto organizar el II Concurso de Carteles y Eslóganes del Área de Mujer de CC.OO. de Navarra.

Utilizaremos el cartel y el eslogan ganador del año 2005 para la Campaña contra la Violencia de Género del año 2006; le daremos la máxima difusión posible a ambos premios, a través de la elaboración de material que repartiremos entre nuestros delegados y delegadas, afiliados y afiliadas.

▶ **prevención de riesgos**  
en el **trabajo,**  
en **contratas** y  
**subcontratas**

infórmate

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

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

**CC.OO.**  
comisiones obreras de navarra  
nafarroako langile komisiok

Gabinete de  
Salud Laboral



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



# 10<sup>o</sup> aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El pasado 10 de febrero celebramos el décimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Nos referimos a la Ley 31/95 de 8 de noviembre. Posteriormente, con la aprobación de una docena de reglamentos y la reforma de la LPRL de finales de 2003, se renovó completamente el marco legal de protección de la salud laboral.

Para CC.OO. fue motivo de alegría y de gran satisfacción, puesto que esta Ley no llovió del cielo, sino que es el producto de muchos esfuerzos sindicales durante largo tiempo por lograr una normativa europea enfocada hacia la defesna de la salud en el medio ambiente de trabajo y por conseguir transponerla a nuestro país. No cabe duda de que esta Ley llegó con retraso. Ya llevábamos los sindicatos seis años anteriores negociando y empujando para conseguirla.

La ley resulta muy clara. Su nombre incorpora el término prevención porque se basa en la necesidad de actuar antes de que se produzcan los daños. Todas las empresas deben elaborar un plan de prevención, tras la correspondiente evaluación de riesgos, que mejore las condiciones de trabajo. La prevención es no correr riesgos; si un riesgo se puede evitar es deber del empresario evitarlo y si esto no es posible, tendrá que hacerse un estudio de riesgos y elaborar un plan para controlarlos, combatiéndolos en su origen y sólo como último recurso acudiendo a la protección personal. También esta Ley va más allá del campo tradicional de la "seguridad e higiene".

Así pues, la prevención es considerada legalmente como una obligación empresarial y un derecho laboral. Quizá por ello la aplicación de la ley ha encontrado su principal obstáculo en la resistencia empresarial a su cumplimiento y sus mayores defensores en las organizaciones sindicales. No estamos de acuerdo con quienes desde instancias empresariales han venido planteando que la ley es impracticable. Esto no es cierto y la prueba es que los demás países europeos, que cuentan con una normativa similar, ésta se cumple. Justamente por eso se producen muchos menos accidentes y enfermedades laborales.

Para CC.OO., la causa de este fracaso en nuestro país no es otro que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales. Tras diez años, no sólo la implantación progresiva de sistemas preventivos en las empresas va demasiado lenta, sino que su calidad deja mucho que desear. Porque a menudo se limita a contemplar los riesgos sobre la seguridad, excluyendo los demás riesgos sobre la salud. Y porque con demasiada frecuencia las evaluaciones de riesgos y los planes preventivos se hacen burocráticamente, con el único objetivo de disponer de la documentación ante una inspección, pero sin que tal documento tenga nada que ver con la realidad. Una responsabilidad especial en la mayor o menor calidad de los servicios de prevención la tienen las mutuas, que son las más potentes entidades especializadas en el campo de la prevención.

## Riesgo químico (Reach)

La presencia de sustancias químicas en el puesto de trabajo es habitual en todos los sectores de la industria y servicios. La posibilidad que tienen las personas de sufrir un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos es lo que denominamos "Riesgo Químico".

Por lo que respecta a España, los datos son alarmantes; al menos 4.000 trabajadores y trabajadoras mueren al año por cáncer, enfermedades cardiovasculares y otras, debido a la exposición a sustancias químicas, y casi la mitad están sometidos al riesgo químico. Por ello, la Unión Europea ha diseñado una estrategia tendente a reducir el impacto de las sustancias tóxicas sobre el medio ambiente y la salud. Dicha propuesta se denomina REACH y significa "Registro, Evaluación y Autorización de Sustancias Químicas".

Por otra parte, todavía sigue siendo muy escasa la "percepción al riesgo" que tenemos como trabajadores. Por eso desde CC.OO. y desde Ista (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), en colaboración con ECOINFORMAS, se está realizando un proyecto que tiene como única finalidad la creación de herramientas para que los trabajadores y sus representantes conozcamos, participemos, apoyemos y propongamos iniciativas en la empresa para ayudar a prevenir el Riesgo Químico.

Los trabajadores y trabajadoras tenemos ya la posibilidad de acceder a una base de datos denominada "RISCTOX", que contiene información sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente de más de 5.500 sustancias. La podemos encontrar en la siguiente página web: [www.ecoinformas.com](http://www.ecoinformas.com) (Plataforma de prevención de riesgo químico).

Concentración de CC.OO. con motivo del 10<sup>o</sup> aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales





# Por los derechos de los autónomos dependientes

El Consejo de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Navarra decidió el pasado 16 de diciembre de 2005 la constitución de una **Asociación Profesional de Autónomos Dependientes en Navarra**.

Los nuevos procesos productivos, las políticas externalizadoras de las empresas y la implementación de las nuevas tecnologías han generado la aparición,

de forma importante, de una nueva tipología de trabajadoras y trabajadores: los trabajadores autónomos dependientes. Cada vez son más los transportistas, personal de mantenimiento, periodistas etc. que son "invitados" por sus empresas a cambiar su relación laboral pasando de ser empleados por cuenta ajena (con un convenio de referencia) a trabajadores del régimen especial de autónomos.

En muchos casos se trata de personas que siguen realizando exactamente el mismo trabajo o uno muy parecido al que venían desarrollando hasta entonces, aunque incluidos en un régimen distinto. Jurídicamente se convierten en autónomos, pero mantienen una fuerte y a veces total dependencia, sobre todo desde el punto de vista económico, de una empresa. Es ésta última la que fija de forma unilateral las condiciones en las que se desarrolla esa relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora.

Desde CC.OO. de Navarra consideramos que para estos trabajadores y trabajadoras es necesario el derecho a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los autónomos dependientes. Para ello hay que fijar marcos contractuales que garanticen las condiciones mínimas de trabajo en aspectos como los tiempos de actividad y descanso, las calificaciones profesionales, las retribuciones, la formación o la prevención de riesgos y salud laboral. Son aspectos a los que tienen tanto derecho como los empleados por cuenta ajena.

Conscientes de estas necesidades, desde CC.OO. de Navarra estamos trabajando para que estos trabajadores y trabajadoras, afiliados a sus correspondientes federaciones de sector, puedan resolver sus problemas y necesidades a través de nuestro Gabinete de

Salud Laboral y de la fundación Forem Navarra. En estos organismos podrán recibir información y asesoramiento sobre aspectos tan importantes para ellos como la salud laboral o la formación y la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo. Igualmente, desde las distintas federaciones se les informará sobre materias referidas a la protección social y de sus derechos laborales.

En estos momentos, en los que se está discutiendo a nivel estatal el Estatuto de Trabajador Autónomo, es necesaria más que nunca la unión de los trabajadores autónomos dependientes, con el fin de plantear de una forma unitaria y con una sola voz las reivindicaciones de este colectivo. Ahora se ha puesto sobre la mesa aspectos tan importantes para los autónomos dependientes como son la jornada de la actividad profesional, la extinción contractual, la creación de un órgano específico de procedimientos extrajudiciales de conflictos o la competencia de la jurisdicción del orden social.

## ALGUNOS DATOS:

Estimación de trabajadores autónomos dependientes:

**España:** 75.000 trabajadores

**Navarra:** 2.900 trabajadores

Profesiones con mayor presencia de autónomos dependientes:

Transportistas, trabajadores de mantenimiento de instalaciones, comerciales, fotógrafos, periodistas, docentes, monitores deportivos y empleados de telemarketing.

**Autonomo ugarik enpresa handiekiko menpetasun latza, maiz erabatekoa, jasan behar izaten dute, batez ere ekonomiaren aldetik**



# La oportunidad de una nueva ley de servicios sociales



El año pasado el Gobierno de Navarra tomó la iniciativa de desarrollar una nueva Ley de Servicios Sociales que sustituya a la actual, que data de de 1983, y que ha quedado obsoleta en algunos aspectos. Es por ello que desde CC.OO. saludamos la iniciativa por oportuna, a pesar de la evidente tardanza. Asimismo, pedimos que esta Ley cumpla algunas virtudes de la anterior, como fue su innovación y su progresismo, y que corrija algunas cuestiones como es el caso de la estructuración de nuevos derechos ciudadanos.

Sin embargo, la lectura del documento de bases propuesto por el Gobierno en principio nos ha creado más que ilusiones, preocupaciones y alertas. Es un documento inconcreto, ambiguo, poco preciso y contradictorio con nuestra visión de lo que en los albores del siglo XXI debe ser una Ley de Servicios Sociales. Para modificar estas cuestiones hemos elaborado una serie de propuestas que han sido enviadas a la Consejería correspondiente. Propuestas que consideramos irrenunciables y que serán las que determinen nuestra posición ante esta futura ley.

**Dentro de todos los elementos que infieren en una Ley tan compleja hay cinco aspectos que estimamos básicos y que para nosotros deben quedar meridianamente claros en el articulado**

**1** Debe ser una Ley generadora de derechos ciudadanos, fundamentalmente de derechos subjetivos y universales a determinados servicios. Derechos por lo tanto no sujetos a decisiones políticas puntuales ni a movimientos presupuestarios.

**2** Los Servicios Sociales se deben vertebrar preferentemente en el ámbito público y, en todo caso, en la participación de entidades privadas se deben priorizar aquellas sin ánimo de lucro. Porque es difícil entender el beneficio cuando hablamos de cuestiones referidas a las necesidades personales.

**3** Los Servicios deben garantizar la proximidad, su accesibilidad y su adecuación a las situaciones personales. Y ello exige una correcta coordinación con las entidades locales, y marcos de confluencia entre las diferentes administraciones con competencias bien definidas.

**4** Debe existir una financiación suficiente, estable y sostenida en el tiempo. Ello exige un compromiso claro del Gobierno, un compromiso que se explicita en la propia Ley, recordamos aquí que la actual Ley de Servicios Sociales obliga al Gobierno a dedicar a este asunto el 6% del total del presupuesto de Navarra.

**5** La garantía en la calidad del servicio, con la aplicación de ratios sobre actividad y usuario, y garantía en la calidad del empleo del sector. Para ello es necesario dignificar las profesiones, garantizar la adaptación a los nuevos retos, equilibrar las condiciones de trabajo entre el sector público y privado, potenciar la estabilidad y vigilar la subcontratación, auténtico lastre para los trabajadores y las trabajadoras

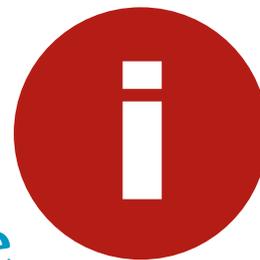
Junto con estas cuestiones se antoja imprescindible la garantía de la participación social de sindicatos, profesionales y usuarios. Una participación con posibilidades y con recursos. Igualmente parece incontestable que la Ley debe articularse y coordinarse con otras normativas estatales, como la futura Ley de Dependencias en aras de un mejor servicio a los ciudadanos y ciudadanas.

Sobre estos parámetros se mueven nuestras propuestas. Lamentablemente, el primer documento de bases deja en el albur muchas de nuestras exigencias. Sin embargo, creemos que hay tiempo para mejorar de forma razonable la propuesta inicial y construir una Ley de Servicios Sociales capaz de avanzar de una forma cualitativa y cuantitativa sobre lo ya existente. Si esto no fuera así y la Ley mantuviera los principios que en este momento defiende el Gobierno, CC.OO. se situará claramente en contra e intentará por todos los medios bloquear un retroceso en lo derechos sociales.

**Premiazkoa da behar adinako finantzazio iraunkorra**



## ¿Quieres ser el punto de información sobre igualdad, medio ambiente y salud laboral de tu



## empresa o Federación?

Si has contestado sí, seguro que estás muy interesado o interesada en participar en la puesta en marcha de los Pesi's: Puntos Ecológicos Saludables e Igualitarios.

El Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, junto con FOREM, va a poner en marcha una experiencia piloto que consiste en crear una nueva figura dentro de la empresa: los Pesi's, que son puntos de información sobre medio ambiente, salud laboral e igualdad de oportunidades. Estas nuevas figuras serán asumidas por representantes de los trabajadores y por aquellas personas de las Federaciones de nuestro sindicato que estén interesados/as.

Para realizar esta experiencia, única en Europa, se van a formar a estas personas en igualdad, salud laboral y medioambiente, siempre desde una perspectiva sindical. El objetivo es que se encarguen de velar por la incorporación de estas tres

**Prestakuntzaldia bi ikastarotan eratuko da, 300 ordukoa bakoitza**

materias en las empresas a través de la negociación colectiva.

La formación va a consistir en dos cursos, cada uno con una duración de 300 horas. La mitad de las horas serán teóricas y en ellas se utilizarán materiales didácticos multimedia. El apartado práctico consistirá en desarrollar, dentro del calendario habitual de trabajo de los y las participantes, un plan de aplicación de los conocimientos que se vayan adquiriendo. Las prácticas estarán tutorizadas por los profesores y profesoras que impartirán los módulos formativos.

En estos cursos se incluirán sesiones sobre el manejo de las nuevas tecnologías, concretamente sobre distintos programas de ordenador que tengan una aplicación práctica.

Esta previsto que los cursos se realicen entre abril y junio de este año, respetando el tiempo de concentración de elecciones sindicales.

Esta iniciativa forma parte del proyecto ADAPNA, en el que CC.OO. participa con otras doce entidades más.

Dentro de ADAPNA hay otras acciones de importancia relevante para nuestro sindicato, como la de impulsar la vida activa de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, a través de la fórmula de "tutor o tutora de empresa". En sucesivas ediciones os iremos informando acerca de otras actividades. Para cualquier información, os podéis poner en contacto con el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra

Con este y otros proyectos pretendemos experimentar fórmulas que nos permitan avanzar en el terreno sindical a través de una clave de indudable valor: la cualificación de nuestros cuadros.



# Euromanifestación contra la Directiva Bolkestein



## La presión sindical logra finalmente introducir cambios en la Directiva Bolkestein

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) convocó para el pasado 14 de febrero una euromanifestación en Estrasburgo con el fin de exigir que el proyecto de Directiva de Servicios en el Mercado Interior –también llamada Directiva Bolkestein- garantice la vigencia de las legislaciones laborales y los convenios colectivos, además de preservar la capacidad de regulación nacional de los servicios públicos y de interés general, en el marco de una adecuada regulación básica europea de los mismos.

Además, miembros de CC.OO. de Navarra participaron ese mismo día en Hendaya en una manifestación contra el actual condicionado. Se celebró en el puente de Santiago de Hendaya, y reunió a más de 2.000 personas convocadas por el Consejo Sindical Interregional (CSI). Forman parte de este organismo las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT de Navarra, País Vasco y Aragón, y CFDT, CFTC, UNAS y CGT de la región francesa de Aquitania.

Jorge Arasanz Mallo, secretario de

Política Institucional e Internacional de CC.OO. de Aragón, y presidente del CSI Pirineos Occidentales Eje Atlántico, fue el encargado de leer un manifiesto, en el que se reiteró una serie de reivindicaciones. Reclamó que las empresas tengan la obligación de respetar el conjunto de los derechos sociales del territorio en el que desarrolle su actividad. De forma más concreta, Arasanz exigió la retirada del principio “del país de origen”, que enfrentaría a los diferentes sistemas sociales europeos y abriría la puerta al ‘dumping’ social”. Demandó igualmente que la directiva garantice “con contundencia y sin ambigüedad” que no se va a obstaculizar la aplicación de las leyes laborales, de los convenios colectivos y de las relaciones industriales del país donde se lleva a cabo la actividad.

La propuesta de Directiva se centra en dos formas de libertad de establecimiento y de prestación de servicios transfronterizos: por un lado, un prestador de servicios de un Estado miembro, que desea establecerse en otro Estado para prestar allí sus servicios; por otro, un prestador de servicios, establecido en un Estado miembro y que quiere realizarlos en otro Estado de manera temporal, desplazándose temporalmente.

**Desde CC.OO. valoramos positivamente los avances conseguidos finalmente en el texto final sobre la Directiva de Servicios que el pasado 16 de febrero votó el Parlamento Europeo, y esperamos que la Comisión Europea respete lo votado por el Parlamento Europeo.**

El texto votado, resultado de la movilización de los sindicatos, de las enmiendas presentadas y del pacto alcanzado por los dos grandes grupos de la eurocámara -PSE y PPE-, salió adelante con el apoyo de 391 eurodiputados, el voto en contra de 213 y 34 abstenciones.

CC.OO. considera especialmente positivo la desaparición del texto de la formulación que hacía la llamada Directiva Bolkestein del polémico ‘principio de país de origen’; igualmente relevante ha sido la decisión recogida en el texto de que la nueva norma no afectará al derecho laboral ni a las relaciones entre los interlocutores sociales, así como a las legislaciones nacionales de seguridad social.

**Europako zuzentzarauak bermatu behar du lan arloko legeen eta hitzarmen kolektiboen indarraldia**



# CC.OO. de Navarra reclama instalación de un servicio de la **ITV** en **Estella**

CC.OO. de Navarra se muestra partidario de que Estella cuente con un servicio de ITV. Cuando hablamos de Tierra Estella nos estamos refiriendo a una población de 54.866 habitantes, que deben realizar la inspección de sus vehículos teniendo que desplazarse una media de 100 kilómetros, ya que les corresponde acudir a las ITV de Noáin y de Peralta. El coste económico de pasar esta revisión se incrementa considerablemente debido al traslado y disminuiría si se realizara en Estella.

Desde CC.OO. consideramos que el coste económico para la persona de Tierra Estella prácticamente llega a duplicarse con motivo del desplazamiento. Por ejemplo, los 26.031 turismos censados en el lugar deben pagar 26,29 euros por la ITV, que se ven incrementados hasta los 50,29 si sumamos además el coste del traslado. Y eso en el caso de que se supere la revisión, ya que si el vehículo necesita algún tipo de reparación, el particular tendrá que optar por hacerlo fuera de su taller habitual o regresar otro día, tras haber subsanado la avería, con el consiguiente incremento del coste que ello le supondría. Además, y teniendo en cuenta el número de concesionarios y de talleres existentes en Estella, la instalación de un servicio de ITV en la localidad propiciaría la creación de puestos de trabajo directos, pero también indirectos.

Estamos hablando de un 20% de las revisiones de Navarra y consideramos que no hay ninguna dificultad insalvable que impida la instalación de este servicio en Estella.

El Gobierno de Navarra, tras conocer la petición del Ayuntamiento de Estella, de la asociación de empresas de la merindad de Estella (Laseme) y de CC.OO., y ante las preguntas de un partido político, anunció que la estación de ITV de Estella estará en funcionamiento en el plazo de un año. El consejero de Industria, José Javier Armendáriz, se comprometió a que Estella cuente con un servicio de ITV para finales de 2006 o, como tarde, para principios de 2007. Justificó la demora al indicar que existían dudas sobre la legalidad de que las comunidades autónomas pudieran ampliar este tipo de servicios.

Todavía no se ha decidido la ubicación de la estación de ITV, pero el Ayuntamiento de Estella parece decantarse por el polígono de Merkatondo, lugar en el que se ubican varios concesionarios de vehículos.

Lizarra aldeko pertsona baten kostu ekonomikoa bikoiztu egin daiteke joan-etorrien gastuengatik



# Patrimonio sindical: devolución o expolio

Desde hace año y medio nos encontramos inmersos en un proceso de diálogo y concertación social. Se están abordando (con más o menos fortuna) temas de gran importancia para el presente y el futuro de nuestro país en el terreno económico, social y político y también estamos a las puertas de unas elecciones sindicales.

En este contexto, el 28 de octubre de 2005 el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto Ley (R.D.L.) de modificación de la Ley del Patrimonio Sindical acumulado, aprobada en 1986 por el Gobierno de Felipe González. Esta Ley de 1986, ahora modificada, reconocía el derecho de restituir a las centrales sindicales los bienes que les fueron incautados durante la Guerra Civil y en años posteriores: cuentas bancarias e inmuebles, siempre que se acreditara la titularidad de dichos bienes por sus respectivos titulares.

CC.OO. tuvo conocimiento de la aprobación del R.D.L. a través de las escasas referencias de algunos medios de comunicación y de una llamada efectuada por el secretario general de Empleo el pasado 2 de noviembre, un día antes de la publicación del documento en el BOE.

Mediante este decreto-ley el Gobierno Zapatero se propone, con fondos públicos, subvencionar a U.G.T. con más de 151 millones de euros, o lo que es lo mismo, 25.000 millones de las antiguas pesetas. Hablan de restitución del patrimonio sindical incautado en la guerra, cuando en realidad estamos asistiendo a una maniobra del gobierno para favorecer a la U.G.T., con el objeto de dar "solución" a una deuda contraída por ese sindicato en el fraude de la PSV y con el ilícito objeto de cambiar el mapa sindical, ya que como hemos indicado anteriormente estamos ante las inminentes elecciones sindicales. A este respecto, hay que destacar que el principal gestor de la quiebra económica relacionada con el fraude de la PSV es, precisamente, uno de los impulsores de la medida que ahora criticamos y, ¿qué casualidad?, al mismo tiempo el más

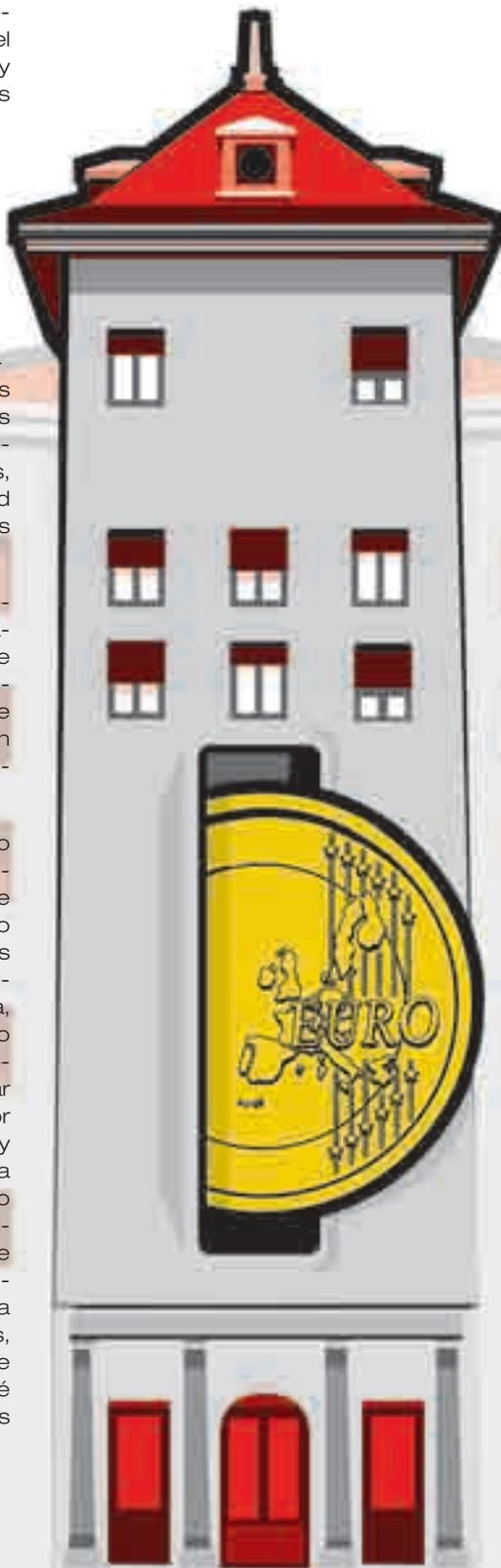
directo responsable en representación del Ministerio de Trabajo de la negociación de la reforma laboral. Que cada cual saque sus propias conclusiones.

A saber, la propia Memoria Justificativa que acompaña al R.D.L. cuestionado, y en la que se apoya el propio GOBIERNO para acometer esta tropelia, dice textualmente:

"La problemática de los expedientes reside básicamente en dos cuestiones: tratarse de patrimonio (inmobiliario o financiero) considerado procedente de entidades sin carácter sindical (sociedades obreras, cooperativas, sociedades de socorros mutuos, fundaciones etc.) o inmuebles en los que no queda acreditada suficientemente su incautación o la vinculación con la organización sindical reclamante de las entidades correspondientes, mientras que en las cuentas corrientes queda sin poder determinarse la vinculación del titular de la cuenta con la organización sindical o no queda acreditada la incautación por no constar ficha de desbloqueo."

Siendo esto así, que lo es, hay que decir que estamos ante un "atropello democrático" que implica una modificación legal, por una vía no ajustada a derecho, y con el único fin, de justificar la devolución de un patrimonio sindical del que UGT no puede acreditar su vinculación, ni tampoco de las actas que certifiquen la incautación. Queda claro que el procedimiento seguido por el Gobierno ha sido deliberadamente oscurantista y no conforme a los mínimos hábitos democráticos de los que este Gobierno tanto tiene a gala presumir.

Salvo que se persigan fines espurios o inconfesables, resulta en todo caso imposible entender cuáles son las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que se invocan para justificar que el Gobierno dicte este Real Decreto Ley. Máxime cuando coincide en medio de un proceso de negociación donde el Gobierno es parte principalísima, y por tanto, contamina y extiende un velo de duda sobre la imprescindible legitimación social que dichos procesos requieren. Además quiebra severamente la más elemental lealtad con que las partes han de obrar en ellos.





José M<sup>a</sup> Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra:

# “El erario público no es un botín que pueda repartirse”

José María Molinero nos explica en esta entrevista, con relación al patrimonio sindical, la posición de CC.OO. ante lo que considera una “subvención del Gobierno del PSOE a UGT”, para pagar el préstamo que éstos pidieron al ICO tras el fraude de la cooperativa PSV a miles de familias.



## **¿Por qué cree usted que el Gobierno del PSOE ha modificado la Ley 4/1986 de 8 de Cesión de Bienes de Patrimonio Sindical mediante el RD Ley 13/2005, de 28 de Octubre?**

En mi opinión es una subvención encubierta a U.G.T. con el pretexto del patrimonio sindical. A este respecto, CC.OO. siempre ha defendido la devolución del patrimonio incautado a sus legítimos dueños, tal y como se recoge en los acuerdos que en su día suscribimos con la propia UGT. Lo que no aceptamos ni vamos a permitir es que el Gobierno meta la mano en el bolsillo de todos los españoles para hacer un "donativo" a la U.G.T. de 25.000 millones de las antiguas pesetas, con el fin de que pueda devolver al ICO (Instituto de Crédito Oficial) el préstamo que solicitaron después del fraude de la PSV, donde miles de familias se vieron seriamente dañadas y estafadas. Lo sorprendente es que este préstamo fue engordando hasta llegar a los 148,4 millones de euros.

## **¿Qué casualidad? Deben 148,4 millones de euros y les valoran el patrimonio en 151.**

Pues no parece mucha casualidad; en todo caso un despropósito premeditado, ya que el propio gobierno afirma en sus informes que "la singularidad de la operación reside en la imposibilidad, de demostrar que el patrimonio que se devuelve pertenece realmente a la organización que lo reclama". Es más, en la inmensa mayoría de los casos demuestra lo contrario.

## **U.G.T. dice que es un acto de justicia social ¿Qué opina usted?**

Pues que llueve sobre mojado. Ya en el año 1986 otro Gobierno Socialista entregó a U.G.T. 4.144 millones de aquellas pesetas, también en este caso sin la transparencia necesaria. Hagan cálculos de cuánto sería hoy actualizada la entrega de 1986. Yo calculo que, más o menos, otros 40.000 millones de pesetas. En aquel momento, les pagaron locales que estaban utilizando y que hoy siguen utilizando, es decir, les han pagado dos veces y ahora pretenden hacerlo una tercera; esto no sólo no es justicia social, sino que es más bien un atraco al erario público.

## **¿Qué opinión le merecen los insultos que U.G.T. ha lanzado sobre CC.OO. por posicionarse ante el RD?**

Intentan desprestigiar a este sindicato y a sus dirigentes al no poder contestar ante la palmaria realidad de lo ocurrido.

Basta decir que nuestra historia nos avala. CC.OO. luchó contra la Dictadura durante más de 30 años; cientos, miles de compañeros y compañeras fueron represaliados, encarcelados, masacrados y asesinados; Proceso 1.001, abogados de Atocha, clandestinidad en el vertical; CC.OO. nace en plena dictadura franquista, luchando

clase trabajadora etc., por ello, comparar a CC.OO. con el franquismo sólo puede hacerlo alguien que en aquellos duros momentos se mantuvo a la sombra, y que vive desfilfarrando la herencia política que otros le dejaron.

## **¿Cuál es exactamente la posición de CC.OO. ante la inminente entrega a U.G.T. de los 150 millones de euros?**

Bueno, CC.OO. es el PRIMER SINDICATO DE ESTE PAÍS, desde hace muchos años y sin este tipo de "Soportes". Asumiendo esa responsabilidad, entendemos que no podemos quedarnos de brazos cruzados. El erario público no es un botín que deba repartirse nadie y las cosas que no se acreditan no se pueden pagar. Por eso, vamos a utilizar todos los métodos legales a nuestro alcance para que esta situación se rectifique.

## **En este sentido, CC.OO. ha propuesto al Defensor del Pueblo que interponga un Recurso de Inconstitucionalidad contra el RD Ley ¿Cómo está el asunto actualmente?**

Efectivamente, en su día solicitamos al Defensor del Pueblo que analizando una abundante documentación que, entre otros, le hemos trasladado: (toda la normativa vigente; los acuerdos que firmamos con U.G.T. sobre patrimonio e incluso un informe externo elaborado por la entidad " PRICE WATERHOSE COOPERS"), interpusiera Recurso de Inconstitucionalidad, puesto que, a nuestro entender, el citado Real Decreto Ley vulnera los Artículos. 28.1, 14, 86.1, y 32.2 de la Constitución Española.

Lamentablemente, la decisión del Defensor del Pueblo ha sido no recurrir el RD Ley, con el argumento de que una organización política ya ha presentado recurso de inconstitucionalidad sobre esta misma cuestión. Desde CC.OO. entendemos que había motivos más que suficientes para que nuestra solicitud, debidamente argumentada y no cuestionada en ningún punto de su comunicación por el Defensor del Pueblo, fuera atendida. Lamentablemente no ha sido así, en fin... a veces los vínculos pueden más que las obligaciones.

## **Y por parte del Gobierno. ¿Se está informando sobre los expedientes tal y como ha solicitado CC.OO.?**

Pues tampoco, a pesar de haber solicitado al Ministerio de Trabajo información de todos los expedientes que pudieran resolverse en aplicación de la citada Ley, al entender que como sindicato tenemos un interés legítimo en procedimientos administrativos de compensación pecuniaria. Es decir, se constata, una vez más, por parte del Ministerio y del Gobierno, la persistencia en una actitud carente de la más mínima transparencia y respeto a los principios democráticos que con tanta frecuencia invocan. En todo caso tenemos diferentes frentes jurídicos para actuar y lo haremos salvando las dificultades que pone el Gobierno.



# [ federaciones ]

sindicados

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.  
EN BONDUELLE ESPAÑA S.A.

## Trabajando paso a paso

Bonduelle España S.A. fue creada en 1986 y se dedica a la elaboración y manipulación de verduras congeladas. Situada en Milagro (Ctra. Valtierra s/n), contaba en marzo de 2005 con 284 trabajadores y trabajadoras. El comité de empresa está formado por 13 delegados, repartidos entre 10 especialistas y no cualificados y 3 técnicos. CC.OO. cuenta con mayoría en el comité con 8 representantes (6 especialistas y no cualificados y 2 técnicos) y UGT tiene otros 5 miembros. Tanto la Presidencia como la Secretaría del comité de empresa están en manos de CC.OO. En enero de este año había 25 personas afiliadas a CC.OO. en Bonduelle España S.A.

**Pero como los números son muy fríos e impersonales, vamos a conocer un poco más a los representantes de CC.OO. en el comité de empresa de Bonduelle España S.A.:**

**PEDRO ÁNGEL CALLEJAS RUIZ.** Es el presidente del comité de empresa. Trabaja en Bonduelle España S.A. desde hace 18 años, es auxiliar y se afilió a CC.OO. en 1992.

**M<sup>a</sup> CARMEN CERVERA HERNANDEZ.** Miembro del comité de empresa. Al igual que Pedro Ángel Callejas, se afilió a CC.OO. en 1992. Lleva 22 años en la empresa y trabaja como auxiliar.

**ISIDORO TORRECILLA SERRANO.** Es el secretario del comité de empresa. Trabaja como auxiliar, entró en la empresa hace 10 años y se afilió a CC.OO. en 2002.

**ALFONSO ARRIEZU GOROSTIZA.** Delegado de Prevención. Es auxiliar y lleva 27 años en la empresa. Se presentó en las listas de CC.OO. como independiente.

**JESUS LEBRERO SAN EMETERIO.** Al igual que Alfonso Arriezu, es delegado de prevención. Se afilió a CC.OO. en 1992 y trabaja como auxiliar en Bonduelle España S.A., desde hace 22 años.

**JULIAN LEÓN PEREZ.** Es miembro del comité de empresa. Afiliado a CC.OO. desde 2002 es auxiliar y comenzó a trabajar en la empresa hace 11 años.

**ANA PEREZ ESCALADA.** Miembro del comité de empresa. Trabaja en Bonduelle España S.A. desde hace 8 años y es titulada en Grado Medio. Se presentó en las listas de CC.OO. como independiente.

**BELEN CIRAUQUI CIAURRIZ.** Miembro del comité de empresa. Es Oficial 1º de Administración. Se presentó en las listas de CC.OO. como independiente y lleva 25 años en la empresa.

Entre los logros conseguidos mediante la negociación colectiva, los representantes de CC.OO. en Bonduelle España S.A. destacan los incrementos salariales aplicados desde mediados de 2004, siempre por encima del IPC real; las 16 primeras horas de médico pagadas por la empresa (para consultas de médico de cabecera 2 horas como máximo y para consultas de especialista, 8 horas en cada ocasión); la conversión de fijos discontinuos y de contratos de obra a fijos, así como el compromiso de estudiar en general la situación de los fijos discontinuos; la jubilación parcial y la excedencia de maternidad durante tres años por hijo natural o adoptado, respetando antigüedad y la reserva del mismo puesto de trabajo.

## RETOS Y REIVINDICACIONES:

- Actualización de categorías profesionales, de acuerdo a las funciones que realizan los trabajadores y trabajadoras
- Seguir incrementando los salarios, siempre por encima del IPC real
- Avanzar en el tema de Prevención y Seguridad Laboral
- Recoger todas aquellas sugerencias, aportaciones, reivindicaciones etc.... que se nos propongan, para estudiarlas y poder plantearlas a la dirección de la empresa





# Las "modas" industriales

**La situación del metal en Navarra hace necesario tomar medidas urgentes que garanticen la fortaleza y la estabilidad del sector**



José Ramón Fernández, secretario general de la Federación Minerometalúrgica, con Silvia Pérez Desojo, trabajadora de CST Navarra y nueva secretaria de Juventud de la Federación.

La moda no es sólo "alta costura"; por ejemplo, el mundo industrial está sujeto a sus "modas". La diferencia, salvando otras distancias, es que, mientras la primera es de temporada, ésta "dura, dura y dura" hasta que a los "diseñadores industriales" no se les ocurre otra "genialidad".

Al hablar de "empresa social", uno se imagina una empresa comprometida con el medio ambiente, con la zona en que se ubica y con las gentes que la habitan; que tiene unos fines y objetivos más allá de lo puramente económico y que, sin renunciar a éstos, propugna un desarrollo sostenible que genere trabajo, riqueza y estabilidad.

No parece que esta idea case muy bien con la realidad de la "moda" industrial: globalización, deslocalización y descentralización. Pero no porque sean conceptos malos en sí mismos, sino porque se utilizan perversamente.

Todos estamos de acuerdo en la necesidad de contar en nuestra Comunidad con un sector industrial fuerte y diversificado, que sirva de motor a otros sectores importantes. Un sector industrial competitivo que -todos coincidimos- no debe estar basado en bajos costes laborales, sino en el valor añadido de nuestros productos. Pero más allá de la pura teoría, la realidad, ésa que vemos y vivimos diariamente, suele ser muy terca.

El sector del metal no está pasando por sus mejores momentos. De todos es conocida la situación que en los últimos años viene atravesando el sector de la automoción y el efecto que está teniendo en las empresas navarras: la disminución de la producción, que viene experimentándose desde el 2002, la falta de unas perspectivas claras para los próximos años y la inexistencia de una política industrial activa han supuesto un perjuicio importante para el sector.

Las soluciones aportadas hasta la fecha (flexibilidad a la baja, reducción salarial etc.), no han servido para atajar los problemas existentes, ni han garantizado la estabilidad del empleo, utilizándose pura y llanamente para sanear las economías empresariales.

La situación de VW Navarra, las demandas de la dirección de TRW (con rebaje de costos salariales en torno al 20 %), o de otras empresas como Miasa; la incertidumbre en empresas como Dura, KWD etc., sólo son un ejemplo.

Desgraciadamente las malas perspectivas afectan también a otros sectores del metal. Venimos asistiendo a situaciones difíciles en otras empresas que han supuesto la pérdida de empleos (caso de Safar), o el más que probable despido de 20 trabajadores que se está barajando en Lunke, cuando no el cierre de la empresa como ha sucedido en: Honar, Talleres Burni, o lo que previsiblemente sucederá en Talleres Goha.

Ello sin mencionar procesos más mediáticos como el de Schneider Electrica, los cierres de Ufesa y Noi o el más que previsible de la planta de Sanyo.

Desde la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Navarra venimos demandando una política industrial activa, en la que las partes implicadas: administraciones, empresarios y sindicatos, estén presente y aporten soluciones.

Entendemos que éste es el camino que puede garantizar el futuro de nuestro sector, y en ello estamos poniendo nuestros mayores esfuerzos, aunque somos conscientes de que sin la participación activa de las administraciones, un replanteamiento de las políticas industriales y un cambio en las estrategias empresariales, la solución es complicada.



## Conciliar para trabajar y vivir mejor

Recientemente se ha alcanzado un acuerdo para la conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de la Administración del Estado. Este acuerdo denominado Plan Concilia afecta a 500.000 trabajadores y trabajadoras de esa Administración y supone un paso en la conquista de derechos, además de servir de impulso para un cambio en el resto de la sociedad.

Concilia significa una mejor convivencia entre las responsabilidades laborales y familiares; no se trata de trabajar menos, sino de hacerlo mejor.

Entre las medidas que se contemplan en el Plan destacan por su importancia las siguientes:

La jornada laboral no podrá prolongar-

se más allá de las 18:00 horas. Esta iniciativa nace con vocación de ser ejemplo para otros ámbitos. Pretende acabar con la costumbre, cada vez más extendida, de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria, para así equipararnos a los países desarrollados de nuestro entorno.

Además, se mantiene el número de horas trabajadas pero con mayores posibilidades de flexibilización.

Se instaura la figura del permiso paterno de diez días por nacimiento, acogida o adopción, que se puede acumular a las vacaciones incluso si ha expirado el año natural. También las madres podrán sustituir el permiso de lactancia por un permiso de cuatro semanas que se acumulan al de maternidad.

Se crea una excedencia para mujeres víctimas de violencia de género. No tiene límite de tiempo ni requiere haber trabajado un tiempo previo mínimo.

La posibilidad de reducción de jornada por atención de hijos menores se ampliará hasta los 12 años. También se podrá flexibilizar el horario para la atención de menores de 12 años, de personas mayores o con discapacidad.

Por ahora, el Plan Concilia es únicamente de aplicación en un colectivo de trabajadores y trabajadoras, los que prestan sus servicios en la Administración estatal. Nuestro próximo reto es intentar extenderlo al resto de administraciones públicas y al sector privado.

## El convenio provincial de residencias sigue parado

Malas noticias sobre el Convenio Provincial de Residencias. La Mesa no se reúne desde primeros de diciembre de 2005. Las perspectivas no son nada buenas y se sigue rumoreando, con mucha insistencia, en la posible negociación por detrás entre UGT y los empresarios de Recursos Asistenciales. Naturalmente, desde CC.OO. no vamos a consentir este tipo de actuaciones, que van en contra de los trabajadores y trabajadoras del sector. Mas les valdría a los compañeros de UGT negociar donde si tienen OBLIGACIÓN de hacerlo, como es en AMMA OBLATAS, donde tienen todo el comité de empresa y en AMMA MUTILVA, donde cuentan con mayoría ¿Por qué NO NEGOCIAN en esas empresas? ¿Por qué consienten que estén entre las que se encuentran en peores condiciones laborales? Las respuestas irán llegando, y el tiempo dará y quitará razones.

### NEGOCIACIONES GOBIERNO DE NAVARRA versus Osasunbidea

Las negociaciones de las condiciones laborales del personal de Administraciones Públicas, en el que estamos incluidos los más de 9.000 trabajadores y trabajadoras de Osasunbidea, tampoco tienen buenas perspectivas; mientras en comunidades limítrofes se está negociando la Carrera Profesional de Enfermería y se le está llenando de contenido, incluso económico, aquí en Navarra hacen oídos sordos. La Administración o no quiere Carrera o la quiere de una manera muy sui generis; tanto, que pretende que cueste una miseria, y que además el coste lo asumamos los propios trabajadores y trabajadoras, para que la Administración no gaste ni un solo euro. Consideramos sinceramente que se prepara un año "caliente" en la sanidad navarra.



# Novedades en las jubilaciones de los docentes

La Federación de Enseñanza de CC.OO. de Navarra organizó el pasado 8 de febrero unas charlas en Tudela y Pamplona, para tratar el tema de las jubilaciones de los docentes e informar con detalle de las últimas modificaciones introducidas en la LOE (Disposición Transitoria 1ª).

Entre estas medidas destaca la eliminación del requisito de estar en acti-

vo desde 1990. Con la nueva redacción el requisito consiste en permanecer en activo ininterrumpidamente por lo menos los 15 años anteriores a la solicitud de jubilación, abriéndose así las puertas al colectivo de docentes más jóvenes.

Pero sin duda alguna, la medida acordada y que nos parece de mayor trascendencia es la que va a facilitar que los funcionarios docentes que están acogidos al Régimen General de Seguridad Social puedan pasar al Régimen de Clases Pasivas, accediendo así por primera vez a la modalidad de jubilación LOGSE, como la gran mayoría de los funcionarios docentes. En Navarra el número de personas afectadas por esta medida asciende a 600. Estas mejoras responden a una vieja reivindicación planteada por CC.OO. a los últimos

gobiernos del Estado. En reiteradas ocasiones hemos hecho diversas propuestas encaminadas a este fin. Finalmente, tras conversaciones con el MEC, la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados y varios grupos parlamentarios, la propuesta se materializó con la aceptación de una enmienda al proyecto de la LOE.

CC.OO. ve con satisfacción el acuerdo de aplicación de estas medidas, al suponer el fin de una discriminación que duraba ya muchos años.

Para hablar de todo ello se contó con la presencia de LUIS CASTILLEJO, experto en la materia, responsable de Docentes de Pública de la Federación Estatal de Enseñanza de CC.OO. y participante directo en las negociaciones con el MEC.

Luis Castillejo (izda.) y José Elizalde



## El correo electrónico se puede usar para comunicaciones sindicales

**El pasado 7 de noviembre la Sala Segunda del Tribunal Constitucional (TC) dictaba una sentencia firme que avala el uso sindical del correo electrónico de las empresas, con la condición de que no perturbe la actividad normal de las compañías, ni suponga ningún coste adicional para las mismas.**

El TC estima el recurso de CC.OO. y anula la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, que había dado la razón en el caso al Grupo BBVA. La sentencia del TC restituye el criterio defendido desde el primer momento y en solitario por COMFIA-CC.OO., al entender que la ley avala la comunicación entre el sindicato y sus afiliados y con los trabajadores en general, independientemente del medio utilizado para ello.

Es importante resaltar que el derecho a la utilización del correo electrónico, en la interpretación hecha por el TC del derecho constitucional a la libertad sindical es:

- 1) Un derecho de los sindicatos y por tanto también de las secciones sindicales
- 2) Un derecho distinto y complementario del que ya se establece en algunos convenios colectivos, relativos a la asig-

nación de un "sitio" en la web de la empresa para las comunicaciones de las secciones sindicales.

3) Un derecho de información cuyos legítimos destinatarios son todos los trabajadores, afiliados y no afiliados.

4) A este derecho no cabe oponer la titularidad que ostenta la empresa sobre la propiedad del instrumento de comunicación



## Empleadas de hogar con derechos

CC.OO. ha lanzado una campaña en la que reclamamos empleo con derechos para las empleadas del hogar. Proponemos los siguientes puntos: derogación del Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y normas concordantes de Seguridad Social; convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social y/o de autónomos; y la modificación de la regulación actual de relaciones laborales para equiparar en derechos con el conjunto de asalariados y asalariadas.

En Navarra, según datos de la Seguridad Social, a 31 de diciembre del pasado año había 3.588 personas trabajando como empleadas y empleados de hogar. De esta cifra, 3.455 son de origen extra-comunitario. No obstante, cuantificar el número concreto existente, es muy difícil, puesto que parte importante de este colectivo trabaja sin contrato. Un estudio desarrollado en el año 2000 por el Observatorio de Empleo de Navarra, y en el que participó CC.OO., nos deja entrever que el sector de atenciones personales y servicio doméstico son los sectores tipo de la economía sumergida y suponen el 37% del empleo sumergido navarro.

## Comercio metal, peluquerías, droguerías, ortopedias y perfumerías

### Comienza la Negociación Colectiva Año 2006

Durante los últimos meses del año 2005 se han ido elaborando las plataformas reivindicativas para la negociación colectiva de los diversos convenios sectoriales, cuya vigencia concluye este año. En concreto son: Comercio Metal, Peluquerías, y Comercio de Droguerías, Ortopedias y Perfumerías.

Se han realizado asambleas de delegados y de delegadas de los diversos sectores, con el fin de elaborar plataformas que prioricen aspectos, además de las mejoras salariales y en jornada, como la conciliación de la vida familiar y laboral y salud laboral.

## Delegados de medio ambiente, una nueva herramienta sindical

El Departamento de Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra, en colaboración con la Federación de Químicas y Textil (FITEQA-CC.OO.), han desarrollado un proyecto durante 2005 de



elección de DELEGADOS DE MEDIO AMBIENTE (D.M.A.) en empresas químicas de Navarra. La experiencia ha servido para elegir los D.M.A., darles formación en la materia y elaborar un plan de intervención dentro de su empresa sobre la gestión medio ambiental. También han participado en el proyecto delegados de las factorías de Michelin de Lasarte y de Aranda de Duero.

El desarrollo del proyecto en Navarra no es fruto de la causalidad, sino por la existencia del DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE DE LA COMUNIDAD FORAL, figura sindical novedosa en todo el Estado, creada dentro del último Plan de Empleo de Navarra y que

ha supuesto el soporte de asesoramiento técnico que esta experiencia necesitaba.

Por ello, esta nueva figura de Delegado territorial ha sido y es un recurso importante para desarrollar con éxito lo establecido en el XIV Convenio General de la Industria Química.

Los resultados han sido muy positivos y vienen a demostrar que, si bien la actividad medioambiental no está muy extendida dentro de la acción sindical en las empresas, es muy bien acogida por los trabajadores y trabajadoras y estamos convencidos de que se convertirá en el futuro en uno de los pilares del sindicalismo moderno.

[ Ingurumeneko probintziako delegatuak izatea gauza berria da Estatu osoan ]



## Plataforma de **CC.OO.** convenio del sector de pastelería de **Navarra**

Desde CC.OO., sindicato mayoritario en el sector de Pastelería, hemos elaborado esta plataforma, que pretende ser la base para negociar con la Patronal del sector el próximo Convenio Colectivo. Se trata de una plataforma ambiciosa tanto en lo social como en lo económico.

### Destacamos sus aspectos más destacados:

**VIGENCIA:** Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006

**JORNADA:** Reducción de 12 horas

**INCREMENTO SALARIAL:** IPC previsto por el Gobierno, más un 2%. Si la inflación real supera a la prevista, ésta se revisará.

### VISITA MÉDICA:

- A) por visita al médico de cabecera, 40 horas retribuidas
- B) por visitas al médico especialista de la Seguridad Social, 40 horas retribuidas

**ACOMPAÑAMIENTO A LOS MÉDICOS DE HIJOS:** 15 horas año retribuidas

**GUARDA LEGAL:** Reducción de jornada hasta los 9 años

### HORAS EXTRAS:

- A) dependienta 7,85 euros,
- B) obrador 10,55 euros y el incremento convenio

**JORNADA CONTINUADA:** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán un mínimo de dos periodos de 10 minutos cada uno para ir al servicio

**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:** Las empresas no podrán contratar trabajadores por ETTs, más de 15 días naturales en el periodo de un año

**CONTRATOS ESTABLES Y TEMPORALIDAD:** Las empresas se comprometen a tener un 90% de contratos estables



## Nuevo retraso en la implantación del tacógrafo digital

La Federación de Transporte y Comunicación se ha visto sorprendida con la comunicación oficial de las direcciones generales de Transporte por Carretera (Ministerio de Fomento) y de Desarrollo Industrial (Ministerio de Industria) en la que se autoriza a que los vehículos fabricados en el año 2005 y matriculados en 2006 puedan instalar tacógrafo analógico en lugar del digital, que es el preceptivo.

El motivo para proceder de esta forma estaría en el retraso de fabricantes y carroceros a la hora de entregar en 2005 los vehículos encargados durante ese año. Todos los vehículos matriculados en 2006 –da igual cuándo fueron encargados– deben ir provistos de tacógrafo digital. Sin embargo, la nota ministerial pretende eximirlos del cumplimiento de esta obligación, con el argumento de la supuesta falta de capacidad de los fabricantes y carroceros.

La Federación de Transporte ha venido denunciando una constante presión por parte de los empresarios del sector para retrasar la implantación de un aparato más fiable en la detección del fraude. Esta presión ha dado lugar a continuos retrasos por parte de las administraciones europeas, nacionales, de los fabricantes etc.

La implantación parecía que iba a ser una realidad en agosto de 2005, pero la Unión Europea decidió posponerlo de forma improrrogable hasta enero de 2006.

Ahora, con la comunicación oficial de ambas direcciones generales, la implantación de la norma para un buen número de vehículos vuelve a posponerse en la práctica y por un margen impreciso de tiempo.

Y se hace de manera unilateral, sin consultar con los sindicatos. Se nos trasladó una mera comunicación formal, vía fax, en un asunto que, para CC.OO., es de capital importancia, ya que afecta de manera directa a los tiempos de conducción y de descanso, a su control e inspección.

Resulta paradójico que se hable de evitar el fraude y se den facilidades para seguir incorporando los aparatos menos fiables, con excusas poco creíbles y sin consulta a las organizaciones sindicales.

**Araua guztiz argia da: 2006an matrikulatzen den ibilgailu orri takografo berria paratu beharko zaio**



## [ federaciones ]

pensionistas y construcción

# Manuel Vázquez Marful, nuevo secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. Navarra

El II Congreso Constituyente de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. Navarra designó el 26 de enero a Manuel Vázquez Marful como secretario general de este organismo. El resto de miembros de la Ejecutiva, que al igual que Vázquez han sido elegidos para cuatro años, son: Florentino Chamorro Redondo (secretario de Finanzas e Institucional), Ignacio Azcoiti Narvaiz (secretario de Organización), José Torres Salazar (secretario de Filiación), M<sup>a</sup> Victoria Baleztena Izaguirre (secretaria de Mujer), Julián Echeverría Salinas (secretario de Formación) y M<sup>a</sup> Encarnación Álvarez Helguera (secretaria de Ocio y Tiempo Libre).

El Congreso se celebró en la sede del Tribunal Laboral y contó con la participación de 13 delegados, que eligieron mediante

votación y por unanimidad a Manuel Vázquez Marful. Al acto asistieron Julián Gutiérrez del Pozo, secretario de Organización de la Federación estatal de Pensionistas y Jubilados de CC.OO., y Antonio Barroso Rubio, secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de Euskadi, además de José María Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra.

Vázquez, nacido en Mondoñedo (Lugo) hace 55 años y antiguo trabajador de Volkswagen, reivindicó en la clausura del Congreso la necesidad de que las pensiones mínimas se equiparen al Salario Mínimo Interprofesional "en el menor tiempo posible" y pidió que nadie quede desatendido o fuera de la futura Ley de Dependencia. "Vamos a hacer un seguimiento de la ley, para ver cómo se aplica", aseguró.



Vázquezek eskatu zuten inor ez dadila gelditu etorkizunean ezarriko den Menpekotasun Legetik kanpo edo haren babesik gabe

Los miembros de la nueva Ejecutiva. En el centro, Manuel Vázquez Marful.

## Trabaja seguro con andamios

CC.OO. y el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) están llevando a cabo una campaña de sensibilización de prevención de riesgos laborales para el montaje, desmontaje y utilización de los andamios perimetrales fijos. Se ha intentado que la campaña de sensibilización llegue al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras, para conseguir que vayan aprendiendo y personalizando un método de montaje, uso y desmontaje de andamios que contemple los factores de riesgo y las medidas de prevención y protección más adecuadas.

Dentro de esta campaña se ha elaborado un manual informativo, titulado "Trabaja seguro con andamios". Consiste en una guía ilustrada, que pretende ser un reflejo de las situaciones reales de riesgo, extraídas de la vida cotidiana, que aporta métodos para su prevención, además de ser un reflejo gráfico de la normativa vigente en materia de trabajos temporales en altura. (R.D. 2177/2004). También se ha elaborado un cartel informativo que incluye una relación de los factores de riesgo presentes durante el montaje, desmontaje y utilización de andamios.

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

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

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

## 2005: Un nuevo record para Forem Navarra

Forem sigue apostando año tras año por el derecho que tienen hombres y mujeres a acceder a la formación continua y ocupacional. Llevamos muchos años trabajando para que todas aquellas personas que lo deseen y lo necesiten puedan participar en la formación para el empleo, lo que nos permite mantener un puesto de trabajo, adaptándonos a las nuevas tecnologías y sistemas de gestión de las empresas. Igualmente, posibilita que aquellas personas en situación de desempleo adquieran capacidades y cualificaciones que les facilitan el acceso al mercado laboral.

Durante el pasado año 2005 hemos superado con creces la barrera de los 9.000 alumnos; en concreto, han sido 9.820 las personas que han pasado por nuestras aulas y que han participado en las 664 acciones formativas llevadas a cabo, sumando un total de 30.437 horas de formación.

Nos esforzamos por acercar la formación a todas las personas independientemente de su localidad de residencia; así, hemos impartido formación en nuestros locales de Pamplona, Estella, San Adrián, Tafalla y Tudela, y en otras

localidades a lo largo y ancho de la geografía navarra, como Alsasua, Aoiz, Elorz...

En cuanto al perfil de los usuarios y usuarias de formación, hay que decir que por segundo año consecutivo es superior el número de mujeres que se forman con respecto al de hombres; en lo que se refiere a la edad, se mantienen las cifras de años anteriores, siendo el mayor porcentaje el de personas entre 26 y 35 años, periodo de asentamiento de la vida laboral.

## Más de la mitad de las alumnas del segundo Taller de empleo para profesionales del primer ciclo de Educación Infantil II logran un contrato

El pasado 31 de enero finalizó el segundo Taller de empleo dirigido a formar y capacitar a profesionales de primer ciclo de Educación Infantil, el llamado de cero a tres años. El curso comenzó el 1 de agosto de 2005 en las instalaciones de Forem Pamplona.

En este caso, el curso ha formado a quince mujeres desempleadas, tituladas en Magisterio de Educación Infantil, profesorado de Educación General básica especialista en Preescolar y licenciadas en Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía.

Ninguna de ellas contaba con experiencia relevante en el área de Educación Infantil. Durante el taller seis personas han sido contratadas por los centros donde realizaban las prácticas y estaba prevista la incorporación de tres personas más al finalizar el curso. De este modo hemos podido dar la enhorabuena antes de concluir el taller a un número importante de las participantes, ya que han conseguido su objetivo. No debemos olvidar que el fin último del curso es la inserción de nuestras alumnas/trabajadoras en el mercado laboral..

**Ikastaroan prestakuntza eman zaie hamabost emakumeri, denak lanik gabe zeudenak eta Haur Hezkuntzaren arloan esperientziarik gabeak**

# ANAFE ha facilitado en los últimos siete años el acceso a la vivienda en propiedad de **1.000** personas



Irma Iglesias

**Programa honek etxebizitza erosteko erraztasunak ematen dizkie marjinazio edo gizarteko bazterkeria egoeran edo arriskuan diren etorkinei**

El programa de Vivienda de Integración Social, en el que están implicados los departamentos de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda, y Bienestar Social, a través del Instituto Navarro de Bienestar Social, está dirigido a posibilitar el acceso a una vivienda en propiedad a toda persona que tenga unos ingresos mínimos que no superen el 1,7% del SMI. "Con estos ingresos, es evidente que no pueden comprar otro tipo de viviendas ni protegidas (especial o general), ni tasadas ni mucho menos vivienda libre", comenta Irma Iglesias, responsable del programa de vivienda de ANAFE. "Dada la situación difícil de algunos miembros del colectivo inmi-

grante, son ellos uno de los grupos que más están utilizando este programa, pero no son los únicos, ya que es un programa abierto a toda la población".

El programa de Vivienda de Integración Social desarrollado por ANAFE facilita el acceso a la vivienda en propiedad por parte del colectivo inmigrante que se encuentra en situación o riesgo de marginación y exclusión social, aportándoles la seguridad y estabilidad necesarias. "Y precisamente por esta importante aportación de cara a facilitar la integración social de este colectivo, desde ANAFE-CITE proseguimos en nuestro empeño de llevar a cabo una serie de actuacio-

nes acordes a las necesidades de esta parte de la población," señala Irma Iglesias.

En los siete años de gestión del programa de Vivienda de Integración Social, desde ANAFE-CITE se ha conseguido el acceso a la vivienda en propiedad de 215 familias inmigrantes, lo que supone una cifra superior al millar de beneficiarios directos. Tales cifras prueban la enorme importancia de este programa de cara a la integración social del colectivo inmigrante, que es el objetivo último del programa, y que se alcanza gracias a la adquisición de una vivienda.



**fundación anafe**  
CC.OO. CITE

**PAMPLONA** 31014. Marcelo Celayeta, 75 N. 2º-2º.  
Tfn: 948 13 60 76 Fax 948 13 60 79

**TUOELA** 31000. CP María Ugarte, 12 bajo.  
Tfn: 949 82 87 19 Fax 949 82 01 60

**ESTELLA** 31200. Mariscal, 21 bajo.  
Tfn: 948 55 42 51 Fax 948 55 43 51

**PERALTA** 31350. La Paz, 9-1º.  
Tfn: 948 78 07 39 Fax 948 78 07 39

**SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema, 33-35 Entada.  
Tfn: 948 87 20 04 Fax 948 89 82 87

**SANGÜESA** 31400. Mayor, 10.  
Tfn: 949 87 07 81 Fax 949 87 07 81

**TAFALLA** 31300. Berra, 2 bajo.  
Tfn: 948 70 26 73 Fax 948 70 26 23

E-mail: [anafe@anafe-cite.org](mailto:anafe@anafe-cite.org)  
[www.anafe-cite.org](http://www.anafe-cite.org)



## La **Federación Navarra** de **Municipios** y **Concejos** selecciona un **proyecto** de la **fundación Paz** y **Solidaridad** de **CC.OO.** de **Navarra**



Firma del acuerdo de colaboración

El proyecto se pondrá en marcha a través de un Convenio de colaboración financiado por siete ayuntamientos de Navarra.

El pasado 19 de diciembre la Federación Navarra de Municipios y Concejo (FNMC) firmó un acuerdo de colaboración con la fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Navarra, después de que el proyecto presentado por esta fundación fuera seleccionado.

El proyecto se enmarca dentro del acuerdo que la FNMC suscribió con los ayuntamientos de Burlada, Egüés, Galar, Villava, Zizur Mayor, Noáin-Valle de Elorz y Estella para financiar un proyecto de cooperación que presentaron diferentes organizaciones de Navarra. Finalmente fue seleccionado el proyecto de la fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Navarra en las comunidades de Huehuetenango (Guatemala).

El proyecto cuenta con una financiación de 324.000 euros de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, a los que se suman otros 89.700 euros, procedentes de otras entidades. Se está desarrollando desde el año 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

**Proiektu honen helburua da  
Guatemalako 309 familia urez hornitzea**

### Los objetivos que ambas entidades quieren conseguir en el ámbito de la cooperación son:

- Construir cinco sistemas de abastecimiento de agua por gravedad para las Comunidades de Ixtateco la Paz, Laguna Ixmal, Caserío Tzun Huista, Nuevo Fernando y Nuevo Sija Santo Domingo, sitas en los municipios de Santa Cruz Barillas, Concepción y San Antonio Huista, del Departamento de Huehuetenango servirán para abastecer a 309 familias.
- Promover y fortalecer el saneamiento básico y la práctica de nuevos hábitos higiénicos en hombres y mujeres beneficiarias, por medio del uso adecuado de 309 letrinas para similar. Contribuir a mitigar la deforestación por medio de la siembra de 5.000 árboles.
- Fortalecer la organización comunitaria y la participación equitativa de hombres y mujeres, niños y niñas.



## Aragón preside el Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales Eje Atlántico

El secretario de Política Institucional e Internacional de CC.OO. de Aragón, Jorge Arasanz Mallo, ha sido nombrado presidente del Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales Eje Atlántico. Hasta ahora el cargo lo sustentaba UGT Navarra y ahora Aragón presidirá durante un año este organismo hispano francés.

El Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales/Eje Atlántico (CSI) está compuesto por representantes de los sindicatos CC.OO. y UGT de Euskadi, Navarra y Aragón, y por los sindicatos UNAS, CFDT, CFTC y CGT de Aquitania. Este organismo se constituyó en 1992 y tiene como objetivo la cooperación sindical transfronteriza entre los territorios que lo componen: Aragón, Navarra, Euskadi y Aquitania.

Entre los proyectos que desarrolla el CSI destaca el Observatorio Transfronterizo de Empleo que, enmarcado en el Interreg 3A, tiene como objetivo realizar un estudio comparativo sobre las condiciones de empleo en las cuatro regiones que lo componen.



## Los datos de los afiliados, registrados en la AEPD

CC.OO. de Navarra, preocupada por la seguridad de los datos de sus afiliados y afiliadas, y en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de tipo personal (LOPD), ha registrado los ficheros con esta información en la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Igualmente, se ha acordado modificar próximamente la ficha de afiliación, para que contenga una cláusula informativa legal. En ella se informará de que los datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO. e integrado por los ficheros pertenecientes a la Confederación o Unión Sindical de Navarra, según el lugar en que se radique su centro de trabajo, la federación a la que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como a la Confederación Sindical de CC.OO.

El afiliado o la afiliada podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI., dirigida a CC.OO. de Navarra. Además, se podrá realizar cualquier pregunta sobre este asunto a través de la dirección de correo electrónico [lopd@navarra.ccoo.es](mailto:lopd@navarra.ccoo.es) o llamando por teléfono, al 948244200.



**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 - E-mail: [fpys.na@navarra.ccoo.es](mailto:fpys.na@navarra.ccoo.es)



# Sucesión de contratos

Jesús Aguinaga, coordinador de la Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra, nos comenta una sentencia sobre sucesión de contratos

Una reciente Sentencia del Juzgado de lo Social de Navarra ha estimado la demanda presentada por un trabajador asistido por la Asesoría Jurídica de CC.OO. Éste planteaba que le fueran reconocidos a efectos del cálculo de la indemnización de su despido los servicios prestados en una anterior empresa contratista. El trabajador había suscrito con una empresa un contrato que había sido ya finiquitado. Sin solución de continuidad, una segunda empresa, que es la que ahora le despide, se hizo con sus servicios y con los de otros compañeros, para realizar idéntica tarea que en la empresa anterior. El Convenio no contempla este supuesto de subrogación, por lo que fundamos el derecho en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (Sucesión de empresas). Hemos defendido la aplicación de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de octubre de 2004, que en interpretación a su vez de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea contenida en la Sentencia de 11-3-97 (asunto Süzen), establece que en aquellos supuestos en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, existe sucesión de empresa cuando la nueva entidad se hace cargo de la actividad de la anterior, y de una parte esencial, en términos de número y competencias del personal que su antecesor destinaba a dicha tarea. Así pues, en aquellos casos en los que se aprecie sucesión de plantillas y de actividad, aún cuando no exista una transferencia de activos y de elementos patrimoniales entre empresas, es posible plantear, -previo el estudio jurídico pertinente-, demandas solicitando la subrogación del nuevo empleador en los derechos acreditados del trabajador en la precedente empresa.

## Otras Sentencias de Interés

**SENTENCIA: STSJ DE CASTILLA Y LEÓN /VALLADOLID DE 18 DE JULIO DE 2005, REC. 1297/2005.**

MATERIA: Extinción de contrato de OBRA O SERVICIO DETERMINADO por finalización de los trabajos propios de la categoría del trabajador. La externalización mediante contrata de la actividad que desarrollan los trabajadores no justifica el cese automático del contrato, lo que encubre un DESPIDO OBJETIVO que se califica como NULO por defecto de forma.

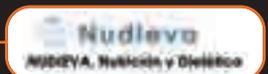
**SENTENCIA: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 222/2005, de 12 de Septiembre 2005, Rec. 3867-03**

MATERIA: Negociación Colectiva en la función pública: Exclusión de un sindicato de una comisión de seguimiento creada por Acuerdo sobre modificación de la Relación de Puestos de Trabajo: Supone la lesión de la libertad sindical pues la comisión tenía funciones negociadoras, por lo que no se podía limitar su composición a los sindicatos firmantes.

**SENTENCIA: TRIBUNAL SUPREMO 26 JULIO 2005, Rec. 760/2004**

MATERIA: DESPIDO OBJETIVO. Es NULO por no entregar de manera inmediata la indemnización al trabajador: 1) Por no incluir la retribución en especie en el cálculo de la indemnización. 2) Por entregar la indemnización en el acto de conciliación, con reconocimiento de improcedencia, cuando se debería haber entregado con la carta de despido.

Éstas son algunas de las empresas y firmas comerciales que ofrecen descuentos y ventajas a nuestros afiliados y afiliadas. Más información, en el teléfono 948 244 200





## Intriga, corrupción y escándalos en el África negra

EL JARDINERO FIEL. Una película de Fernando Meirelles



El director brasileño Fernando Meirelles, nominado a un Oscar por "Ciudad de Dios", se adentra en el mundo de los escándalos internacionales con "El jardinero fiel", adaptación de la novela del mismo título escrita por John le Carré.

Como ya ocurriera con "Hotel Ruanda" o "Soñé con África", el continente negro es de nuevo el elegido como escenario para

una película sobre corrupción y de denuncia. En este caso, las críticas se dirigen hacia la industria farmacéutica, aunque podrían hacerse extensivas a otras grandes empresas multinacionales.

Tessa Quayle (Rachel Weisz), una activista británica en Kenia, ha sido asesinada. Todos piensan que se trata de un crimen pasional, ya que el médico que la acompañaba se encuentra desaparecido. El marido de Tessa, el diplomático Justin Quayle (Ralph Fiennes), se negará a creer la versión oficial del Alto Comisionado Británico e iniciará, movido por los recuerdos que tiene de su feliz matrimonio, una investigación que ya no tendrá vuelta atrás. Quayle, hasta entonces dócil y fácilmente convencible, pronto averiguará que su esposa estaba a punto de destapar un escándalo en el mundo de la ciencia farmacéutica.

## I Congreso internacional de empleo. Igualdad y conciliación: hacia un compromiso conjunto

Los días 30 y 31 de marzo se va a celebrar en Baluarte el I Congreso Internacional de Empleo. Igualdad y conciliación: hacia un compromiso conjunto.

Se trata de un congreso organizado por la comisión de Empleo y Mujer del Servicio Navarro de Empleo: Gobierno de Navarra, CEN, UGT y CC.OO., cuyo objetivo es exponer tanto las actuales líneas de acción como los retos de futuro que, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva de empleo, se están impulsando en el marco europeo, estatal y autonómico.

Para ello se va a contar con personas expertas en este campo, llegadas tanto de otras comunidades autónomas como de países europeos e incluso extra comunitarios. Desde CC.OO. intervendrán José M<sup>a</sup> Molinero, Pilar Arriaga, Carmen Bravo y Rita Moreno.

**El programa del día 30 se divide en tres ejes:**

**Primer eje:** Mercado laboral y mujer

**Segundo eje:** Segregación vertical y horizontal e igualdad de oportunidades

**Tercer eje:** Conciliación de la vida familiar y laboral

La jornada del día 31 acogerá tres talleres, cada uno relativo a uno de los ejes tratados el día anterior; en ellos se trabajará junto a personas expertas en la materia y se sacarán una serie de conclusiones respecto al tema sobre el que versa el Congreso.



Asegura tu coche con nosotros y...

**¡Ahórrate 1 mes!**

...y **2 meses** si, además, te haces un Seguro de Vida ATLANTIS

¡Infórmate ya!

**901 500 400**

[www.atlantis-seguros.es](http://www.atlantis-seguros.es)

\*Subvención y bonificación de los impuestos de la propiedad. Ver condiciones en el 901 04 100

> can hipotecasiemprejoven

**POR FIN UNA HIPOTECA  
QUE ¡TE DEJA VIVIR!**

**PODRÁS PAGARLA EN**

**40 AÑOS**

**Y HASTA QUE TÚ CUMPLAS 40...  
¡SÓLO PAGAS INTERESES!**

**Y CON ESTA HIPOTECA PODRÁS APOYAR UN PROYECTO SOCIAL, CULTURAL,  
MEDIOAMBIENTAL... EL QUE TÚ DECIDAS. ¿QUIÉN TE DA MÁS?**

Para que te hagas una idea: si pides un préstamo de 200.000 € a 40 años y eliges cinco de carencia (es decir, que los cinco primeros años sólo pagas intereses), el TAE es del 3,27%. El interés de los dos primeros años es de Euribor +0,40 y el resto, de Euribor +0,53. La comisión de apertura es 0,40%. (Euribor noviembre 2005: 2,684%)

Pídenos una cita y te lo explicamos mejor: 948 222 333 | [www.can.es](http://www.can.es)

**can** 

donde tú decides