

acción

ekintza sindikala

sindical

CC.OO.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 4. DICIEMBRE 2005.

CC.OO. de Navarra reclama
la plena acción de la

ante los **justicia** **accidentes** **laborales**

pág. 15-17



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

ACTUALIDAD SINDICAL

Entregadas **172**

viviendas en **Sarriguren**

pág. 12

VIDA INTERNA

Un **compañero** que
nos deja huella

pag. 29

II Máster en Integración de Sistemas de Gestión: Calidad, Medioambiente y Prevención de RRL

TÍTULO

Máster en Integración de Sistemas de Gestión.

DURACIÓN

610 horas de Enero a Junio, en sesiones de lunes a viernes en horario de tarde.

DIRIGIDO A

Personas con estudios de licenciatura, diplomatura, ingeniería, Salud Ambiental, Química Ambiental o Salud Laboral.

OBJETIVOS GENERALES

Conseguir que los/as participantes adquieran los conocimientos suficientes como para implantar sistemas de gestión integrados, coordinando los

trabajos en materia de calidad, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales en la empresa.

INCORPORACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La incorporación del alumnado al mercado laboral ha de ser apoyada de forma seria desde FOREM Navarra-CC.OO. en colaboración con las principales empresas navarras.

METODOLOGÍA

El máster se estructura en dos partes claramente diferenciadas: **Parte lectiva** (asistencia a clases teóricas) y **Parte práctica** (proyecto de integración de sistemas y 100 horas opcionales de prácticas reales en empresas).

ORGANIZA E IMPARTE

forem
navarra CC.OO.

INFORMACIÓN

Forem Navarra. Avda. Marcelo Celayeta, 75 - N A2 1º. 31014 PAMPLONA
Tfno.: 948 13 66 88 Fax 948 13 63 43 www.foremnavarra.org

II Concurso navarro de conducción de carretillas elevadoras

Para alumnos/as con carnet de carretilleros/as expedido por **forem navarra**

FECHA Y LUGAR

17 de diciembre
Forem Pamplona

PREMIOS

1º cheque viaje de **300 euros**
2º cheque viaje de **200 euros**
3º cheque viaje de **150 euros**

INSCRIPCIONES

se realizarán hasta el 9 de diciembre de 2005
forem pamplona
avda. marcelo celayeta, 75 - N A2 1º.
teléfono 948 13 66 88. fax 948 13 63 43.
e-mail saldave@foremnavarra.org
cuota inscripción 20 euros para los/as participantes admitidos/as

ORGANIZA

forem
navarra CC.OO.

COLABORA

LOGÍSTICA
NAVARRA, S.A.

TEC'IA
S.A.

Programación cursos trabajadores y trabajadoras 2006

¡No os descuidéis!

El Olentzero y los Reyes Magos nos dejarán un pequeño regalo estas navidades. En los días posteriores a las fiestas de Navidad, estará en Información de Forem el listado de cursos para trabajadores/as de los primeros meses del año 2006.

Os recordamos que la selección de alumnos/as será por riguroso orden de inscripción, por eso te aconsejamos que si tienes interés en alguna acción formativa concreta o quieres conocer las posibilidades formativas que te ofrecemos, acudas a nuestras oficinas cuanto antes.



Igualdad:

un avance sin retorno a pesar de los tropiezos

Es indudable que con el esfuerzo, trabajo y dedicación de todas las personas que conformamos CCOO, la visibilidad de las mujeres en el ámbito laboral y social va tomando cuerpo.

El sindicato en su conjunto no discute si existen o no las desigualdades, todos tenemos claro (hombres y mujeres) que existen. Lo que tratamos de abordar diariamente en el ámbito laboral y social, es que tipo de acciones debemos priorizar para llegar a conseguir una igualdad entre géneros.

Es fácil divisar que ya se ha dado un claro avance; que es un camino sin retorno y que la igualdad es necesaria para el desarrollo de este país. Sin embargo la tarea es lenta y dificultosa y todavía nos queda mucho por andar: debemos conseguir el incremento de la participación laboral de las mujeres; corregir las desigualdades y la discriminación persistente y trasladar a nuestro ordenamiento jurídico la aplicación real del principio de igualdad entre géneros.

Esta que se antoja una tarea titánica y que requiere el esfuerzo de todas las organizaciones que participamos en la sociedad, muchas veces se ve entorpecida seriamente por anteponer un derecho fundamental "la igualdad" a otros intereses partidistas. Es el caso de lo ocurrido en la residencia **Nuestra Señora de la Caridad de Tafalla**, donde **UGT**, no sabemos con que ocultos intereses, pretendiendo contrarrestar la denuncia de tres trabajadoras por defenderse de la violencia ejercida contra ellas, corrobora sin pudor las tesis de la empresa y se pone del lado de ésta con el simple argumento de que al 90% de la plantilla no le pasan esas cosas que denuncian las afectadas.

UGT, no sabemos con que ocultos intereses, pretendiendo contrarrestar la denuncia de tres trabajadoras se pone del lado de la empresa

Tristeza y pena de que UGT, sindicato que tanto pregona la igualdad de géneros, se ponga al lado de la empresa, a juicio de CCOO sin razón, porque solamente 3 trabajadoras son las víctimas de una gestión nefasta, dando a entender que al ser "tan pocas" dichas trabajadoras no merecen respeto, atención, credibilidad en sus quejas y defensa de su propia representante sindical.

También el Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona lo ha tenido claro. Al cierre de ésta edición, ESTIMABA las demandas presentadas por las 3 trabajadoras declarando "*NULA la modificación efectuada en el contrato de trabajo al ser ARBITRARIA, no ajustada a Derecho y suponer una SANCIÓN ENCUBIERTA*"

A pesar de los tropiezos, en CC.OO. lo tenemos claro y seguiremos defendiendo a los trabajadores y trabajadoras cuando tienen razón aunque sea una la afectada o el afectado entre un millón. Nuestra prioridad es la conquista, defensa y garantía de los derechos de las personas trabajadoras.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^o 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 Belzunquei
 juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional

Argia Aldaya
 fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente

Carmen Sesma
 carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora

Pilar Arriaga
 parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé
 mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Fotografía

Iñaki Zaldua
 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. Prohíbe la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

[sumario]

MEDIO AMBIENTE

CC.OO. lanza una campaña contra el ruido, firma el protocolo por la movilidad y hace una apuesta energética.

9

JUVENTUD

El departamento de Juventud lanza la campaña "La precariedad es una M".

10



SINDICADOS

Nos acercamos a la sección sindical de nuestro sindicato en AP Amortiguadores.

18



ENTREVISTA

Entrevista a Miguel Laparra. Rompiendo tópicos en torno a la inmigración.

28

La federación Minerometalúrgica debate sobre la actual situación del sector del Auto.

3 EDITORIAL Igualdad: Un avance sin retorno a pesar de los tropiezos **5 CONFEDERAL** No a la reforma del despido. **6 ACTUALIDAD SINDICAL** VV Navarra: una negociación en la que urge despejar incógnitas **11 FORMACIÓN Y EMPLEO** El Gabinete de Estudios un departamento en alza con prioridad en los problemas del empleo **13 INTERNACIONAL** 145 Personas pierden la vida en el 2004 en la defensa de los derechos sindicales **14 COMARCAS** "La Administración debe implicarse más en solucionar la crisis del Textil" **15 a 17 ACTUALIDAD SINDICAL** **18 a 24 FEDERACIONES** **26 FOREM** Entidad autorizada en formación de Manipuladores y Manipuladoras de alimentos **27 PAZ Y SOLIDARIDAD** Ecuador, nuevo objetivo **29 VIDA INTERNA** **30 ASESORÍA** **31 MISCELÁNEA**



Diálogo social

NO a la reforma laboral

La propuesta de reforma laboral del gobierno, es un atentado contra la estabilidad, solo hay medidas para el despido

El pasado 18 de Octubre el Gobierno del Sr. Zapatero entregaba a sindicatos y empresarios, en la Mesa de Dialogo, un documento en el que se recogían sus posiciones sobre el mercado de trabajo. Documento que, de ninguna manera, puede ser la base de un acuerdo ya que se trata de una propuesta desequilibrada y no contribuye a resolver los problemas del empleo.

CC.OO. tras haber valorado y contrastado estas propuestas, llega a una conclusión, el Gobierno, con este documento, parece haber hecho suyas algunas de las viejas recetas defendidas por las organizaciones empresariales más rancias, las que confunden precariedad con competitividad.

Nuestros objetivos en la negociación sobre el mercado de trabajo son las que venimos explicando desde el inicio del proceso hace ya un año:

- Reducir la temporalidad.
- Eliminar los elementos perversos de la subcontratación en cadena.
 - Establecer nuevas políticas de igualdad laboral entre hombres y mujeres.
 - Asegurar la protección ante la falta de empleo.

También quedaron claros los compromisos y objetivos firmados el 8 de Julio de 2.004 en la Moncloa en la resolución que dio inicio a la concertación social: mejorar la Competitividad de la economía, mejorar la calidad del empleo y avanzar en la cohesión social.

Es en este contexto en el que las propuestas del Gobierno Zapatero defraudan, pero además, CCOO entiende que de llevarse adelante la propuesta estaríamos ante lo que podríamos calificar como la REFORMA DEL DESPIDO puesto que la columna vertebral sobre la que se sostienen las propuestas del Gobierno es la modificación sustancial del funcionamiento de la contratación indefinida y de las garantías frente al despido.

En este sentido los elementos más negativos de la propuesta son:

- Se inventan un "contrato indeterminado"; es decir ni temporal ni fijo, simplemente "precario" eliminando la causalidad en la contratación y el despido.
- Se modifica sustancialmente la regulación del despido con graves perjuicios al trabajador.

- Se reducen los costes de la contratación indefinida (indemnizaciones por despido y cotizaciones) y se eliminan los "desincentivos" a la contratación temporal.

CCOO entiende que las organizaciones empresariales deben limitar sus expectativas. La patronal persigue "la gran reforma laboral", con propuestas que, bajo el objetivo de asegurar la flexibilidad en las empresas, ELIMINAN ELEMENTOS SUSTANTIVOS DE SEGURIDAD, además de incentivar económicamente no sólo la contratación, sino el despido. Han presentado su programa máximo y hasta ahora no parecen dispuestos a buscar un acuerdo equilibrado. Sin embargo, CCOO está convencida de que ese no es el camino. El único camino es intentar un acuerdo útil al objetivo final de mejora del empleo. CC.OO. paró los pies al Gobierno Aznar y lo hará con cualquier Gobierno que pretenda desregular nuestro mercado de trabajo.

Hazkunde eredia hauskorra da eta, erabat apurtu ez dadin, zuzendu egin behar da



V CONVENIO COLECTIVO

VW Navarra: una negociación en la que urge despejar incógnitas

Al cierre de esta edición, **la posibilidad -confirmada por parte de la dirección aunque no hecha oficial- de trasladar a Landaben o a la factoría de Martorell la producción de los 60.000 polos que actualmente se fabrican en Bratislava**, trastocaba el paisaje de las negociaciones del V Convenio Colectivo de VW Navarra; unas negociaciones marcadas por el peso de más de 10 meses de infructuosas reuniones y por la incertidumbre de no conocer los planes de futuro de la planta navarra, cuestión clave para lograr un acuerdo que de estabilidad a todos.

El Comité de Empresa considera que si VW Navarra asumiera la producción de Polo de Bratislava, cabría una salida sobre la negociación del convenio con unos parámetros diferentes a los que se han venido planteando hasta el momento, es decir, que con más producción la negociación sería distinta. Lo que resulta imprescindible, es **que esta posibilidad se clarifique, se oficialice y se incluya dentro del plan industrial de Landaben.**



Raul Villar, Secretario Sección Sindical CC.OO. VW Navarra

Zuzendaritzak argitu behar du Landabengo plantaren etorkizuna, batez ere produkzioari dagokionez.

Antes de que entrase en juego esta posibilidad, la última propuesta de la dirección había sido rechazada por los sindicatos que la tildaron de insuficiente. A grandes rasgos, la propuesta incluía una reducción de jornada por trabajo individual hasta los 205 días, con 17 jornadas de bolsa, la no aplicación de descuentos salariales por días no trabajados; e incrementos del 100% de las actuales tablas salariales en 2005 y del IPC real del año anterior de 2006 a 2008. La dirección supeditaba estos puntos a medidas de ahorro.

Los sindicatos tenían previsto ofrecer una propuesta para retomar la negociación sobre las condiciones de trabajo, pero de momento, ante la posibilidad que parece plantearse ahora, la han dejado aparçada.

Desde CC.OO. pensamos que...

- Navarra es el sitio natural para asumir la producción de VW en Bratislava. En la factoría de Martorell no se fabrican coches de la marca VW y no existe por tanto, línea de producción del Polo.
- La planta de Landaben debería asumir toda la producción del Polo porque ganaría en productividad y en calidad.
- La posibilidad de traslado debe ser clarificada por la empresa. La dirección tiene que ser clara respecto a cuál va a ser

el futuro de la planta de Landaben, sobre todo en el capítulo de producción: es fundamental saber el número de coches que se van a fabricar y despejar así el futuro industrial para afrontar la negociación con garantías.

- El Gobierno de Navarra tiene que exigir a la multinacional que corresponda al compromiso del Ejecutivo foral y al de los trabajadores y trabajadoras de la planta de Landaben, que han dado siempre solución a los problema que han ido surgiendo.



Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical, Mujer, Comunicación e Institucional

“Hay que reforzar y ampliar las competencias de los sindicatos en materia de igualdad”

Se cerraba el verano con un encuentro de mujeres y hombres sindicalistas, organizado por la Secretaría Confederal de la Mujer bajo el título “La acción sindical y el desarrollo normativo de las políticas de igualdad”. El objetivo era el de promover el debate sobre la transposición a la legislación nacional de los cambios producidos por la Directiva Europea 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo. Se abordaron además otros muchos asuntos que nos esboza nuestra secretaria de Acción sindical, Mujer, Comunicación e Institucional, Pilar Arriaga, que participó activamente en las jornadas.



El debate central de este encuentro ha sido el de la transposición de la DE 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo. ¿Qué pautas han de seguirse?

Para CC.OO. hay una serie de cuestiones necesarias. Han de establecerse, medidas para garantizar la indemnización o la reparación real del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación, ya que con el actual procedimiento esto no está suficientemente garantizado; se tienen que definir realidades como discriminación directa o indirecta, acoso y acoso sexual y se tiene que garantizar la protección suficiente frente a estos dos últimos aspectos. Es necesario el reconocimiento de que el principio de igualdad de trato conlleva que se pueden adoptar medidas específicas a favor de la mujer. Hay que garantizar además, que en el permiso de maternidad y de paternidad se tendrá derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que se hubiera podido tener derecho durante su ausencia y hay que reforzar la protección frente a la extinción de la relación laboral discriminatoria.

En el capítulo del acceso al empleo, a pesar de los cambios de los últimos años, la segregación ocupacional sigue fomentando una mayor presencia de hombres en algunos sectores y a la inversa. ¿Cómo se lucha contra esto?

Estableciendo por vía legal los planes de igualdad y los contenidos mínimos de los mismos, ampliables a través de la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y sectores deben contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad, el acoso sexual... Es preciso adoptar por vía legal medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo, así como su promoción profesional; hay

que establecer planes específicos de formación profesional en aquellas actividades donde las mujeres tienen una menor presencia y es necesario ampliar y reforzar las competencias de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad.

Un asunto clave abordado en este encuentro ha sido el de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, una cuestión que hoy por hoy parece un asunto de mujeres...

Y precisamente por esto se ha hecho mucho hincapié en la necesidad de reorientar las actuales políticas de igualdad hacia un auténtico reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Para ello es necesaria la equiparación de derechos entre hombres y mujeres en la regulación de permisos y licencias y el establecimiento de incentivos por vía legal, para que los hombres hagan uso de dichos derechos. En definitiva, es preciso avanzar en un enfoque de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional que se dirija a la ruptura de roles sexistas.

Desde CC.OO. se ha insistido en la necesidad de una actuación más adecuada de las instituciones, agentes sociales y operadores jurídicos para mejorar la eficacia del principio de igualdad de trato. ¿Cuáles son las propuestas de nuestro sindicato en este sentido?

Reforzar las competencias y recursos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control de la aplicación del principio de igualdad de trato, así como ampliar las competencias de la autoridad laboral y dotar de medios específicos en el control previo de legalidad de los convenios colectivos en relación con el cumplimiento de este principio. Por otra parte, es imprescindible que las fuentes oficiales recojan información y datos estadísticos oficiales desagregados por sexos, que incluyan el mayor número posible de variables y que se correspondan con la realidad. Se necesitan además, medidas específicas en los programas y acciones de los servicios públicos de empleo dirigidas a mujeres desempleadas y formación específica en materia de aplicación del principio de igualdad dirigida a jueces, abogados, Inspección de Trabajo, etc. Y por supuesto, ampliar la legitimación activa de los sindicatos en los procedimientos sobre la aplicación del principio de igualdad.

Rol sexistak apurtzeko moduko hurbilbide bat behar da famili bizitza eta lanbide bizitza bateratzeko problemarentzat.



LA APUESTA ENERGÉTICA DE CC.OO.

Qué te apuestas a que... **10%** reducimos el gasto de papel en un

Y a que implantamos la Guía de Buenas Prácticas Ambientales para que todos hagamos una correcta gestión ambiental y una eficiente gestión de los recursos en nuestra propia casa, en el edificio del sindicato. Esta es en esencia, nuestra apuesta energética para el 2005.

Desde el sindicato estamos apostando por amoldarnos a la nueva situación ambiental originada por el progresivo agotamiento de los recursos naturales y la contaminación del medio ambiente.

Hemos elaborado ya una **Guía de Buenas Prácticas Ambientales**.

Con la ilusión de que se lleven a cabo varias de las medidas prácticas que hemos recogido en la guía, nos hemos comprometido con el Centro de Recursos Ambientales de Navarra (CRAN) para realizar una apuesta energética como respuesta al cambio climático. La apuesta es sencilla: Nos comprometemos a reducir el gasto de papel un 10% en un año, con pautas muy sencillas: reducir el consumo de papel para uso interno, utilizar el papel por las dos caras, guardar el papel utilizado por una sola cara y utilizar en los equipos informáticos la vista previa.



Industrialdeak komunikatzeko ez dago garraio publiko onik.

Moviéndose por el medio ambiente

Nuestro sindicato firmó un Pacto por la Movilidad y reivindicó un mejor acceso del transporte público a los polígonos industriales

En septiembre se celebró en el ámbito europeo la semana de la movilidad bajo el lema "Al trabajo sin mi coche". Aprovechando esta ocasión, CC.OO. firmó el Pacto por la Movilidad junto a otras entidades e instituciones de nuestra comunidad.

Desde el departamento de Medio ambiente del sindicato en Navarra se señala que es particularmente importante abordar el tema del transporte a los polígonos industriales o empresariales

que suelen tener graves carencias que obligan al uso masivo del automóvil; y por ello pedimos al Gobierno foral y a los Ayuntamientos la mejora de los accesos y servicios de transporte público a estos polígonos industriales. En CC.OO. consideramos necesario diseñar una estrategia con dos objetivos prioritarios: promover el uso del transporte público y de la bicicleta haciéndola más accesible al peatón y unir el entorno metropolitano y acercar los polígonos industriales a los trabajadores y trabajadoras.



Hay ruido en tu puesto de trabajo

CC.OO. con su campaña "¿Oyes?" informa y conciencia sobre los riesgos de la exposición a este contaminante en el trabajo

En el departamento de Salud laboral y Medio ambiente de nuestro sindicato estamos desarrollando la **campaña "¿Oyes?": ¡Que no te pasen de 87 Decibelios!**. Con ella pretendemos informar a los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo y de la normativa europea que introduce nuevas obligaciones a las empresas en este apartado. El significado del lema de la campaña es algo tan sencillo como que nadie debe estar expuesto en su trabajo a niveles diarios por encima de 87 decibelios. Esta es la novedad más rotunda de la nueva **Directiva europea** sobre ruido que deberá entrar en vigor a más tardar el 15 de febrero de 2006. Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, llama la atención de Administraciones públicas, empresarios y servicios de prevención "para que no esperen a esta fecha y se pongan ya manos a la obra para adaptarse a la nueva situación".

**2003/10/CE artzepideak
87 dezibelioko muga
ezartzen du jendeak jasan
dezakeen hots mailarako.**

ANTES Y AHORA. Por primera vez se establece claramente un valor límite (**87 decibelios**) para la exposición al ruido que "en ningún caso" deberá ser superado, y éste se fija en **3 decibelios menos** que el nivel máximo de 90 que contemplaba la directiva anterior. La escala de decibelios es de tipo logarítmico lo cual significa que un incremento de 3 dB (A) supone en realidad duplicar la intensidad del ruido y, a la inversa, reducir en 3 dB (A) la exposición es como bajar el volumen de una máquina a la mitad.



NUEVA CAMPAÑA DE JUVENTUD

Precariedad se escribe con **M**

“Despertar una conciencia crítica entre los jóvenes sobre su situación laboral y proponer soluciones al empleo”. Así resume Rubén Belzunegui, responsable de Juventud de CC.OO. de Navarra el objetivo de la campaña “La precariedad es una M”, una iniciativa confederal que se presentó recientemente en nuestra comunidad. Se están repartiendo ejemplares de esta campaña entre trabajadores y trabajadoras jóvenes de las empresas de la geografía foral, sobre todo en las PYMES y en, especial, en aquellas que tienen menos representación sindical, y se les está trasladando la importancia de afiliarse a un sindicato de clase.

Mientras se sigue usando la temporalidad como puerta de acceso al empleo de los jóvenes y el fraude en la contratación mediante el encadenamiento de contratos, la sensación de inestabilidad e inseguridad en los jóvenes incide en sus posibilidades de emanciparse y de alcanzar una plena calidad de vida. Pero la temporalidad no es el único condicionante y si no ahí está la evidencia de las tasas de desempleo y los salarios, cuestiones especialmente dramáticas en el caso de las trabajadoras jóvenes.

Mentalizados de esta realidad pero luchando por cambiarla, con la campaña puesta en marcha se quiere advertir que los diferentes indicadores de precariedad impiden el desarrollo personal de los jóvenes “y exigen medidas correctoras, ahora que se está en pleno proceso de negociación de la reforma del mercado de trabajo”, señala Rubén Belzunegui, responsable de Juventud de CC.OO. de Navarra.

Mercado de trabajo que toca reformar ahora y que debe hacerse bajo el compromiso de adoptar medidas que permitan a los jóvenes participar en el sector productivo de forma armónica y en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Prekarietateak galarazi egiten du gazteek garapen pertsonal egokia izatea.

LO QUE HAY ...

- Apenas el **15%** de los jóvenes menores de 30 años **se han emancipado**, principalmente por las condiciones laborales que sufren.
- En 2004 se firmaron **7,6 millones de contratos temporales para un total de 2,2 millones de jóvenes menores de 30 años**, lo que demuestra el fraude en la contratación mediante el encadenamiento de contratos.
- Los jóvenes reciben **salarios que sólo alcanzan el 65% de los que reciben el resto** de trabajadores y trabajadoras.
- La **tasa de paro** entre menores de 25 años es el **20%**, la más alta de la UE.
- **7 de cada 10 jóvenes** reconocen que su empleo no guarda relación con la formación recibida.

LO QUE QUEREMOS...

- La **promoción de la contratación indefinida**.
- **Más innovación en el sector productivo** de forma que los jóvenes universitarios no sufran de sobrecualificación.
- La **adecuación de las políticas activas**.
- La **dignificación de la formación profesional**.
- La **regulación de colectivos como los becarios y becarias y las personas en prácticas**.



Imagen de una reciente manifestación de jóvenes



El Gabinete de Estudios

un departamento en alza con prioridad en los problemas del empleo

Cada año el Gabinete de Estudios desarrolla proyectos y estudios relacionados con cuestiones que nos afectan y preocupan en torno al empleo en nuestra comunidad. Posteriormente estos proyectos y estudios sirven para que CC.OO. pueda proponer actuaciones y medidas correctoras en los convenios colectivos y en las mesas de diálogo social.

Así, con la definición de una ley integral de atención a la dependencia a nivel estatal, surgen una serie de cuestiones que desde el Gabinete se pretenden abordar. El estudio **Dependencia y Empleo** quiere dar respuesta a preguntas como; ¿Qué modelos de atención a la dependencia hay detrás de los distintos discursos sociales?, ¿Qué incidencias tendrá sobre el empleo la puesta en marcha del modelo?, y un largo etcétera. Realizar un análisis sobre el volumen y las características de los empleos que serán necesarios crear para cubrir la demanda de este sector en nuestra Comunidad cuando se ponga en marcha la Ley, es el objetivo fundamental de CC.OO. y es, por tanto, donde el trabajo que realiza el Gabinete debe poner el acento.

La precarización de nuestro mercado laboral y la elevada temporalidad que muestra, es uno de los pro-

blemas más importantes que tenemos ahora mismo en nuestro marco laboral y por ello, ha sido objetivo prioritario de investigación del Gabinete. Para la realización de ambos estudios, vamos a contar con la colaboración de Miguel Laparra, Jose Manuel Aguilar y Camino Oslé, **Profesores del Departamento de Trabajo Social de la UPNA**.

La discriminación por género en el empleo sigue siendo una realidad, por ello desde el Gabinete, en el área de estudios, se están experimentando técnicas de investigación más participativas y dirigidas a un ámbito geográfico concreto, que pretenden dinamizar a las partes integrantes de la realidad sociolaboral de la mujer en la zona de Tafalla.

También desde esta área se está trabajando de lleno en un proyecto Europeo; ADAPNA, junto con FOREM y otras 12 entidades más. Este espacio representa una oportunidad única para ensayar nuevas fórmulas y experiencias piloto que permitan a nuestros trabajadores y trabajadoras adaptarse con más formación y mejores medios a los cambios tecnológicos.

El último de los proyectos en los que acaban de comenzar a trabajar

es el diseño de una Red integral de información y orientación para Navarra. Se pretende que esta propuesta, según nos comentan desde el Gabinete, sirva para aplicarlo en Navarra.

En sucesivas ediciones presentaremos los resultados que estas investigaciones están teniendo. Para finalizar desde el Gabinete quieren aprovechar estas líneas para agradecer a todas las personas que colaboráis con ellos/as, vuestro incondicional apoyo.



Miembros del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra



Entregadas

172 viviendas

El pasado 27 de Octubre, contando con la presencia de José María Fidalgo, CCOO de Navarra entregó a los socios cooperativistas las primeras 172 viviendas construidas en Sarriguren.

Las viviendas promovidas por el Sindicato CC.OO. de Navarra han sido terminadas en los plazos previstos, y se han solicitado todos los permisos y autorizaciones para que tanto ayuntamiento como Gobierno de Navarra otorguen lo antes posible las células de habitabilidad y se proceda a la entrega de llaves definitiva que es lo que todos los socios/as están deseando.

Con la entrega se pone fin a la construcción de la primera fase de Sarriguren en la que el sindicato ha entregado a los socios 172 viviendas de protección oficial.

Viviendas que están repartidas en 11 portales, de los cuales 8 tienen 17 viviendas y 3 tienen 12 viviendas. Todos los portales están divididos en bajo, 4 alturas y áticos. Los metros habita-

en Sarriguren cumpliendo con los plazos establecidos

bles oscilan desde 47,09 m² de los más pequeños que constan de una sola habitación, hasta el de 90,00 m². Todas las viviendas tienen su correspondiente plaza de garaje con 30 m² y trastero con una media de 14 m².

Los precios de las viviendas oscilan entre 71.633€ del más económico con garaje y trastero incluido hasta los 114.012€ del más caro, también con garaje y trastero.

Todo el edificio y las viviendas se han construido siguiendo las condiciones de bioclimaticidad y ahorro energético, de tal forma que contribuya a la conservación del medio ambiente. Es decir aislamiento en muros cubiertas y fachadas, agrupación de espacios con necesidades térmicas semejantes, potenciación de la iluminación natural, protección de los vientos fríos, aprovechamiento de las brisas en verano. Etc.

Próximamente CC.OO. iniciará los trámites pertinentes para la puesta en marcha de la Cooperativa de la segunda fase de Sarriguren, donde el sindicato tiene previsto construir cerca de 300 nuevas viviendas VPO.

CC.OO. expresa su satisfacción por poder aportar su granito de arena a la solución de este gran problema social que es la falta de vivienda protegida. Por esta razón CC.OO. seguirá trabajando en la materia y empuja tanto al Gobierno de Navarra como a las administraciones locales a hacer convenios y a renovar los actuales con el fin de resolver las demandas sociales en materia de vivienda.

Un Proyecto Singular de GPS - VITRA

La Ecociudad de Sarriguren puede considerarse como la mayor experiencia en España y probablemente en Europa, en número de viviendas sujetas a exigencias de construcción bioclimática.

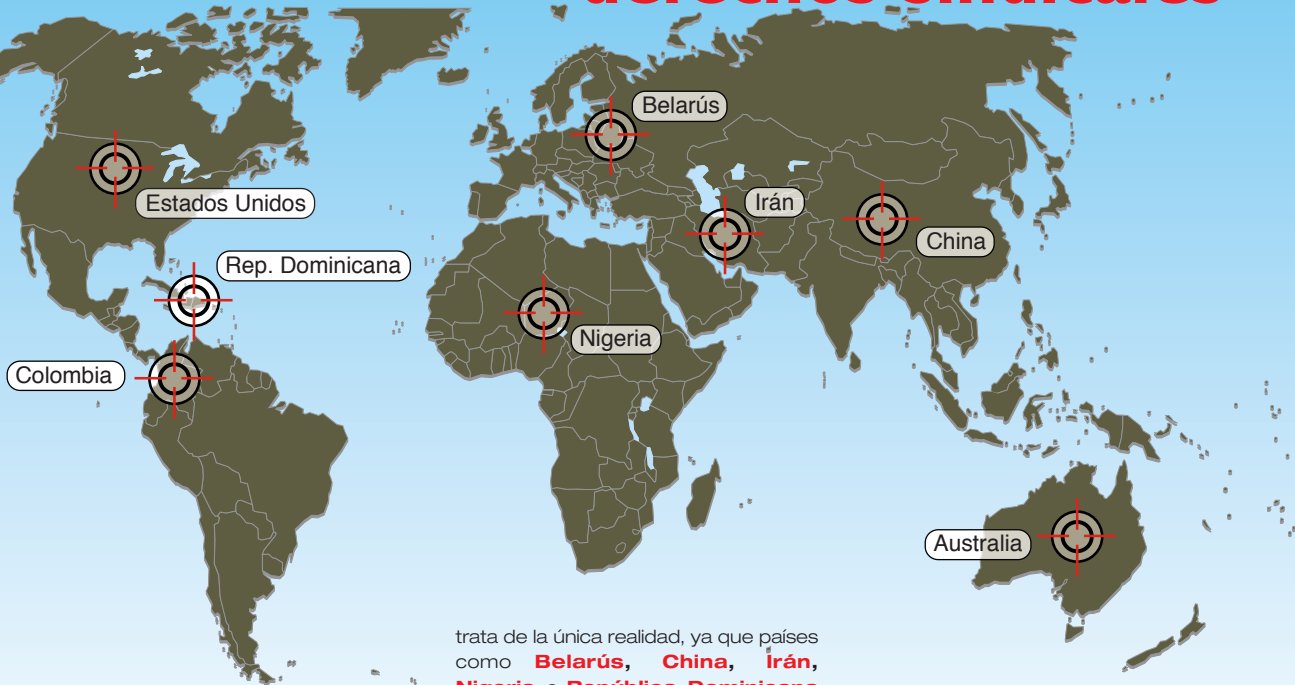
La experiencia de GPS viene avalada por la entrega de 22.000 viviendas en toda España. En la Comunidad Foral de Navarra esta gestora desarrolla un total de 1.410 viviendas.

La solución Arquitectónica de la nueva actuación de Vitra ha sido diseñada por Alfonso Alzugaray y Francisco Mangado y define un conjunto residencial de cuatro edificios en dos alineaciones concéntricas, con un tratamiento de fachada en material metálico y uniforme en torno a un gran espacio verde de uso público. Las viviendas contemplan aspectos bioclimáticos para un mejor rendimiento energético, que caracterizan a la arquitectura y el urbanismo de todo este polígono. La empresa constructora es DRAGADOS, Y CAJA LABORAL la entidad financiera.





145 personas pierden la vida en el 2004 en la defensa de los derechos sindicales



Una vez más el Informe anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales arroja tristes conclusiones, reflejando la existencia de un mundo donde el trabajo sindical sigue estando perseguido y reprimido y donde la acción sindical y la negociación colectiva se topan con obstáculos infranqueables.

En pleno siglo XXI todavía son numerosos los países donde la libertad sindical es un derecho por el que se debe luchar, donde la defensa de los trabajadores y trabajadoras sigue siendo una tarea difícil, tarea que incluso en ocasiones llega a costar la vida de compañeros y compañeras.

Y un año más, **Colombia** sigue situándose a la cabeza de esta lamentable estadística y se atribuye el 70% de los fallecimientos ocurridos en el 2004 por causa de la actividad sindical, 99 de los 145 muertos. Si bien es cierto que no se

trata de la única realidad, ya que países como **Belarús, China, Irán, Nigeria** o **República Dominicana** siguen estando en los puestos más altos del ranking.

Pero este tipo de violaciones no son exclusivas de los países en vías de desarrollo. Naciones industrializadas están también en el punto de mira de este Informe. Es el caso de **Australia**, vigilada por dos cuestiones que vulneran los derechos de los trabajadores y trabajadoras: la sustitución de los convenios colectivos por acuerdos individuales; y el recorte de los Derechos de los representantes sindicales a través de modificaciones legislativas (enmienda de la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo).

Y no debemos olvidarnos asimismo de los **Estados Unidos**, país que hoy en día todavía no ha ratificado los convenios fundamentales sobre libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Son ejemplos de una realidad que golpea el sistema democrático y los pro-

prios cimientos de las sociedades de nuestro planeta. Tanto la libertad sindical como la negociación colectiva son derechos que desempeñan, cada vez más, un papel fundamental en el establecimiento de un marco de relaciones económicas y sociales justas entre personas y naciones, y su vulneración representa una amenaza para la convivencia.

Desde CC.OO. estamos convencidos de que el camino no es otro que el de la globalización de la solidaridad, mediante la consolidación de lazos con compañeros y compañeras que sufren la denegación de sus derechos, y mediante la presión a los gobiernos y las instituciones internacionales para que primen los aspectos sociales y humanos sobre los intereses económicos. Entre tanto, seguiremos alerta para denunciar con firmeza la vulneración de los legítimos derechos de los trabajadores y trabajadoras allá donde se produzcan.

Ez dago beste biderik, elkartasunaren globalizazioa ez bada



FERMÍN LORENTE, RESPONSABLE DE LA FEDERACIÓN DE TEXTIL Y QUÍMICAS (FITEQA) EN TUDELA



Fermín Lorente y Jose María Fidalgo

El proceso de industrialización de la comarca de Tudela, la profunda crisis del sector textil o su experiencia y objetivos como sindicalista son algunos de los aspectos que nos acerca a través de estas líneas nuestro compañero Fermín Lorente, responsable de FITEQA en la comarca de Tudela.

La Ribera ha tenido un proceso de industrialización en las últimas décadas. Dentro de éste ¿cómo ha sido el crecimiento de tu sector?

Sin duda, en estos últimos años la Ribera ha tenido un crecimiento industrial muy importante. Se instalaron empresas multinacionales que emplearon a un gran número de trabajadores y trabajadoras de Tudela y comarca. Este movimiento supuso un enriquecimiento del mercado laboral y cubrió las necesidades de demanda de empleo que entonces existían.

Además de la industria química te encargas del sector textil. ¿Qué efectos esta teniendo la grave crisis del textil en la Ribera? ¿Se han perdido muchos empleos?

Estamos atravesando una de las mayores crisis del sector textil, no sólo en el ámbito provincial sino europeo. Se están perdiendo diariamente muchos puestos de trabajo y la Ribera de Navarra no iba a ser una excepción: la crisis ha afectado directamente a la localidad de Cascante donde hay cerca de 300 puestos de trabajo del sector. Lo que más duele es la poca o nula repercusión en la sensibilización social que se le ha dado a esta crisis, cuando en otros sectores se habla de despidos o ERE's y se origina un gran revuelo. Compañeros y compañeras en edades difíciles y con una antigüedad importante en sus empresas ven peligrar sus puestos de trabajo. Se han firmado acuerdos de apoyo al sector, pero la Administración debería implicarse más y tomar medidas preventivas.

“La Administración debe implicarse más en **solucionar la crisis del Textil**”

Tu vienes de una empresa del sector del automóvil. ¿Qué ventajas e inconvenientes ves a la expansión de este sector industrial en Navarra?

Las ventajas son claras: más puestos de trabajo, estabilidad en el empleo, la negociación, en muchas empresas, de pactos y convenios de empresa que mejoran en convenio general de aplicación... En cuanto a las desventajas, destacaría la excesiva dependencia de algunas de estas empresas sobre las empresas constructoras del automóvil, y la amenaza constante de la deslocalización hacia países del este. Para CC.OO. y nuestra federación, la expansión del sector del auto ha significado un crecimiento afiliativo y de representación destacable a día de hoy tenemos mayoría de representación en casi todas las empresas (Dynamit Nobel, Trelleborg Naves, TRW, Sigma Brakes, Inyecciones Plásticas Mecacontrol...)

De ser delegado sindical en un Comité de Empresa a sindicalista a tiempo completo. ¿Qué tal es el cambio?

Me ilusionó mucho el proyecto y la nueva responsabilidad que me ofrecía el sindicato. Aterricé en plena campaña de elecciones sindicales y la actividad era frenética. Antes me bastaba con llamar por teléfono o ir al sindicato para resolver mis dudas y ahora, me llaman a mí los delegados y delegadas... Tengo que agradecer el apoyo que he recibido desde la comarca de Tudela y desde la federación para poder estar a la altura.

Estas casado y tienes dos hijas. ¿Qué tal se concilia la vida laboral de sindicalista y la familiar?

Como cualquier pareja en la que trabajen los dos. La familia me ayuda en todo momento, sobre todo cuando tengo que celebrar asambleas o elecciones en horas nocturnas. Estoy encantado con mi trabajo y eso me hace llevar mejor la flexibilidad que implica la actividad sindical en CC.OO.

Hiru langileok eta zentroko zuzendaritzak dituzten arazoek ez dute inolako zerikusirik egoera ekonomikoarekin



CC.OO. de Navarra reclama la plena acción de la **justicia** ante los **accidentes laborales**



Javier Muñoz, Fiscal Jefe del T.J.S.N.,
Juan Manuel Fernández, Presidente del T.J.S.N.,
y Jose María Molinero, Secretario General de CC.OO. de Navarra

CCOO de Navarra Impulsa un acuerdo interinstitucional en esta materia

La acción de la Justicia es fundamental para exigir el cumplimiento de la ley en materia de prevención, debe ser un elemento preventivo y disuasorio. Desde este convencimiento nuestro sindicato ha tomado la iniciativa de impulsar la firma de un convenio interinstitucional para pasar página en este capítulo negro del paisaje laboral de nuestros días, propósito en el que ha coincidido con el Tribunal Superior de Justicia de Navarra. Establecer un cauce de colaboración entre las diferentes instancias que tienen responsabilidad directa o indirecta sobre la prevención de riesgos laborales es para CC.OO. de Navarra una necesidad que no puede demorarse.

ACUERDO. Con la intención de que esto se materialice en un acuerdo interinstitucional contra la siniestralidad laboral, el pasado día 21 de Septiembre una delegación de CC.OO. encabezada por su Secretario General José M^º Molinero, junto a Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical y Jesús Aguinaga, Coordinador de la Asesoría Jurídica se reunieron con el Presidente del TSJN, el Fiscal Jefe y el Presidente de la Sala de lo social del TSJN. Un encuentro en el que se ha tratado principalmente la Siniestralidad Laboral y el papel de la Justicia y se han puesto sobre la mesa los problemas de la Violencia de Género y de inmigración. Con respecto a la

Siniestralidad laboral se ha dado traslado del documento "Siniestralidad laboral, prevención de riesgos y acción de la justicia", texto que recoge nuestro análisis de los aspectos que a día de hoy restan operatividad a la defensa de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como nuestras reivindicaciones clave en este apartado.

En este sentido José M^º Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, incide en la importancia de la intervención de la justicia para el cumplimiento real de las normas en materia de prevención: "Una acción de la justicia que combinada con el resto de medidas y acciones a favor de la prevención puede cambiar la lamentable situación que padecemos". Pone como ejemplo el protocolo de actuación firmado en la Comunidad Autónoma de Asturias en el que la Administración de justicia, la autoridad laboral y la Administración sanitaria, han acordado unas normas de funcionamiento para coordinar sus actividades ante los accidentes de trabajo. CC.OO. pionera en innovar herramientas a través de la concertación ha propuesto extrapolar este convenio a Navarra, contando con la participación activa de los sindicatos mayoritarios y la CEN.

[**Elkarlanerako bide bat ezarri behar da laneko arriskuak galarazteko ardura duten instantzia guztien artean**]



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

“Propone **coordinación y colaboración interinstitucional** para **reducir la siniestralidad laboral**”

José M^a Molinero nos resume en esta entrevista el contenido de la reunión.

Puede contarnos lo más destacable de la entrevista...

Destacar la alta sintonía en el análisis del problema, pero sobre todo la imprevista coincidencia en el interés tanto del TSJN como de CC.OO. de impulsar un acuerdo interinstitucional para la coordinación y la colaboración en la acción contra la siniestralidad, uno de nuestros principales problemas.

Los datos no mienten: España es el país de la Unión Europea con más siniestralidad laboral ¿Por qué?

El incumplimiento generalizado de la Ley por parte de las empresas, la mala praxis preventiva de empresas, mutuas y servicios de prevención, las notables deficiencias en vigilancia y control por parte de la autoridad laboral, en un contexto de altísimos índices de temporalidad y de generalización de la contratación y subcontratación en cadena.

Esto entra en contradicción con algunas sentencias judiciales que culpan al trabajador del accidente ¿Cómo se explica?

Nuestra opinión es que ha existido un evidente desconocimiento de la ley por parte de algunos jueces, esto se está subsanando a raíz de algunos encuentros mantenidos con el CGPJ y asociaciones de jueces.



José M^a Molinero,
secretario general de CC.OO. de Navarra.



También en esta reunión hemos trasladado a los representantes del TSJN nuestro punto de vista al respecto.

¿Podría desarrollar ese punto de vista?

Bueno no es solo un punto de vista, tiene una importante base jurídica que ya en su momento nuestro SG José M^a Fidalgo trasladó al CGPJ. En nuestro ordenamiento y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo la conducta de la víctima, aunque pudiera ser imprudente o negligente, no puede exonerar al empresario de su responsabilidad si éste no ha adoptado todas las medidas de prevención que le son exigibles.

La relación laboral que vincula al empresario y al trabajador mediante el contrato de trabajo no es horizontal, sino vertical y asimétrica. Por su posición de poder en el contrato, es el empresario el que tiene atribuido por la ley el deber de protección, en cuyo cumplimiento ha de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias. Para ello, el empresario debe vigilar que los medios de protección se utilizan de forma correcta y asegurar que la actividad se desarrolla en condiciones de seguridad. La imprudencia del trabajador, como así reconoce el propio Tribunal Supremo, no exonera de responsabilidad administrativa, penal o civil al empresario.

En consecuencia, está planteando que la acción judicial, es una acción preventiva.

Por supuesto, La protección constitucional y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, es fundamentalmente preventiva, desde una doble vertiente. Por un lado, desde la perspectiva de las condiciones de trabajo, se trata de eliminar los riesgos, si son evitables. Por otro lado, el ordenamiento dispone, junto a normas de protección social al trabajador y a su familia frente a las situaciones de necesidad en que pueda encontrarse ante su incapacidad temporal o definitiva para el trabajo, otras más de índole marcadamente preventiva: tanto las que tienden a la reparación del daño con compensaciones económicas, como las de carácter sancionador tienen esa cualidad.



J. M^a Molinero junto al presidente y fiscal del TSJN, durante la comparecencia ante los medios. Foto cedida EFE

Si se imponen indemnizaciones que compensen de forma completa los daños y perjuicios ocasionados y se aplican debidamente las sanciones administrativas y penales contempladas por nuestro ordenamiento jurídico, se contribuye indudablemente a la prevención

Está claro que en la reunión con el TSJN han solicitado la plena intervención de la justicia en materia de prevención de riesgos laborales, ¿Qué respuesta han tenido?

No solo hemos pedido la plena intervención, hemos propuesto coordinación y colaboración institucional. La acción de la Justicia, combinada con el resto de medidas y acciones a favor de la prevención puede cambiar la lamentable situación que padecemos. La respuesta ha sido plenamente satisfactoria, espero que el resto de instituciones respondan de igual forma.

En conclusión, combatir la siniestralidad requiere el concurso de todos.

De todos, sin excepción, por ello exigimos que haya una mayor voluntad, ini-

ciativa y compromiso empresarial, y un serio esfuerzo de actualización por parte de todos los profesionales concernidos. Y como no, una mayor participación e implicación de los trabajadores. Hace falta, en fin, que todos, absolutamente todos, nos comprometamos y actuemos decididamente en consecuencia.

LO QUE DICEN

LAS CIFRAS...

En el Estado

En 2004 se registraron 876.167 accidentes con baja. En éstos, murieron 1.443 trabajadores (488 "in itinere").

En Navarra

En 2004 se registraron 13.762 partes de accidente y perdieron la vida 19 trabajadores (11 de ellos "in itinere").



SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN AP AMORTIGUADORES

A golpe de trabajo

Con alrededor de 850 trabajadores y trabajadoras en la actualidad, AP Amortiguadores viene dedicándose a la fabricación de amortiguadores desde 1974. Su comité de empresa está integrado por 5 miembros de UGT, 5 de LAB, 3 de CC.OO., 2 de ESK, 1 de ELA y 5 miembros de una candidatura independiente del colegio de empleados. Tanto la presidencia, como la secretaría del comité está en manos de CC.OO. La sección sindical de nuestro sindicato en esta fábrica de Ororbia se creó en 1994. Ese año nos presentamos a las elecciones sindicales consiguiendo dos delegados. En aquella época contábamos con dos afiliados, hoy rondamos los 50.

La sección sindical de CC.OO. en AP Amortiguadores tiene nombres y apellidos, inquietudes y deseos, objetivos y estrategia. Los representantes de nuestras siglas en esta fábrica son:

- **Antonio Yáñez Postiguillo.** Presidente del comité. Trabaja en AP desde el año 1979 y es mecanizador. Es afiliado desde el año 1994 y es vocal dentro de la sección sindical.
- **Santiago Marcos Lorenzo.** Secretario del comité. Trabaja en AP desde el año 1998 y es oficial de 2º. Es afiliado desde el año 1998 y es el secretario de la sección sindical.
- **Roberto Martínez Pomares.** Delegado sindical. Trabaja en AP desde el año 1988 y es oficial 2º. Es afiliado desde el año 1994 y es delegado sindical dentro de la sección sindical.
- **Pedro Díaz Oroz.** Delegado sindical. Trabaja en AP desde el año 1980 y es jefe de línea. Es afiliado desde el año 1987 y es delegado sindical dentro de la sección sindical.
- **Jorge Martín García.** Delegado de prevención. Trabaja en AP desde el año 1999 y es oficial de 2º. Es afiliado desde el año 1992 y es miembro del comité.

Desde que se creó la sección sindical y entraron a formar parte del comité, nuestros compañeros son, por la correlación de fuerzas existentes en AP, una parte importante a la hora de tomar decisiones. Entre sus logros, conseguidos a golpe de trabajo, figura el haber logrado una mayor afiliación y una lucha sostenida por abrir las puertas de la fábrica a más mujeres.

El rejuvenecimiento de los miembros del comité y de delegados sindicales, está también entre sus retos. Entre sus realidades, la negociación del convenio y unas relaciones con los demás sindicatos buena y sin problemas. Entre sus deseos: una empresa en la que las condiciones de trabajo y sociales fueran óptimas "y con un futuro bastante más claro del que tenemos ahora".

CC.OO. en la negociación del convenio

Actualmente AP Amortiguadores está en plena negociación del convenio, que se alarga ya desde noviembre del 2004. Las principales reivindicaciones de nuestro sindicato pueden resumirse en:

- **Consolidar derechos adquiridos en otros convenios.**
- **Incrementos salariales manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de AP Amortiguadores.**
- **Reivindicar mejoras sociales, igualdad, mejoras en salud laboral, mantenimiento y creación de empleo.**





El Convenio Colectivo una oportunidad para los **Grandes Almacenes**

CC OO negociará con efectos del 2006 el Convenio Colectivo del sector de Grandes almacenes.

Este año, expira la vigencia del C.C.de Grandes Almacenes. Convenio que afecta a muchos trabajadores/as de empresas que se han ido instalando en Navarra. (Carrefour, Conforama, Pc City, Hipercor y la última El Corte Inglés).

Este C.C., no ha contado con el apoyo de CC.OO. por la ambigüedad en sus disposiciones que ha permitido una interpretación favorable a los intereses de las empresas. Como ejemplo: la subida salarial es de 0,1% por encima del IPC, y los beneficios empresariales muy cuantiosos.

CC.OO., que no firmó el anterior convenio, se plantea esta negociación como una **oportunidad** de movilizar a los trabajadores/as de Grandes Almacenes **para conseguir un buen convenio**. La realidad es que el sindicalismo amarillo que representan FASGA y FETICO (firmantes del anterior convenio), ostentan la mayoría social, pero es necesario modificar esa realidad y en este camino los trabajadores/as van a encontrar en CC.OO. el vehículo necesario para el cambio.

Por ello, durante el mes de noviembre hemos realizado asambleas para delegados/as y afiliados/as del sector, de cara a la plataforma definitiva que va a presentar CC.OO.

Langile Komisioentzat, aurreko hitzarmena ez baitzuen sinatu, negoziazio hau Biltegi Handietako langileak mobilizatzeko aukera bat da

MÁS NEGOCIACIÓN

Desde hace varios meses estamos intentando negociar un convenio para los trabajadores/as de empresas que se dedican a **labores de conserjería, control de accesos...**, pero la empresa no están por la labor. No les interesa regular las condiciones de los trabajadores/as. La falta de convenio favorece: bajos salarios, horas extras, jornadas abusivas, rotación, contratación eventual, falta de cláusula de subrogación. En definitiva condiciones precarias.

Es necesario organizarnos sindicalmente con el fin de obtener la representación y poder llevar nuestras reivindicaciones a la mesa, siendo la primera de ellas la consecución de un convenio digno. En este sentido se han dado pasos obteniendo CC.OO. la representación en varias de estas empresas: SERVIMAX, BILUR.



Juan Antonio Vidal, Secretario Federación de Servicios

COMFIA destaca la función social y el papel que juegan las Cajas de Ahorros

Las Cajas de Ahorro son un bien social porque la sociedad está presente en ellas y porque revierten a la sociedad sus beneficios. Por ello, para CC.OO. 'preservar la contribución de las cajas a la economía y a la sociedad es tanto como preservar su marco jurídico, su naturaleza de entidad financiera sin ánimo de lucro', nos dice el Secretario General de la federación de COMFIA, Iosu Ros.

Ante las declaraciones del Gobernador del Banco de España Jaime Caruana, a la reflexión sobre la estructura jurídica de las Cajas, el Secretario General de la federación de COMFIA de Navarra, Iosu Ros nos asegura que, según un estudio publicado por la Fundación 1º de Mayo en colaboración con la Agrupación de Ahorro de COMFIA-CCOO con el título "El papel de las Cajas de Ahorros en la promoción del tejido productivo y la cohesión social", la singularidad de estas Entidades que aparecieron hace dos siglos no se limita a la Obra Social, y que están comprometidas con la sociedad desde todos los ámbitos de su actividad.

Señalan los autores que las Cajas han demostrado ser capaces de adaptarse a la sociedad actual y a las exigencias de la

economía de mercado, sin desatender su orientación social.

Con el fin de profundizar en el conocimiento de la función social de las Cajas de Ahorros, en este estudio se ha analizado su marco legal, complementándose con la exposición de una serie de proyectos en los que participan las Cajas, y que son ejemplo del papel que cumplen estas Entidades en la promoción del tejido productivo y la cohesión social.

Aurrezki kutzak ondasun sozialak dira, gizartea horietan islatzen baita



Los **retos inmediatos** de la **industria de automoción**

La industria de automoción es un sector en el que la demanda guarda una fuerte correlación con el ciclo económico general, por ello, vemos con preocupación la situación creada en la gran mayoría de las empresas. Sobre todo si tenemos en cuenta que para la economía española este sector constituye uno de los principales instrumentos de crecimiento y reflejo del bienestar acumulado en la última década.

La fuerte disminución de la producción que se viene produciendo en el sector desde el segundo semestre de 2004, está provocando que las medidas de flexibilidad negociadas no sean suficientes. Así, en empresas como SEAT y Renault, la deuda de jornada de los trabajadores a las respectivas empresas es extraordinariamente alta, además de no aplicarse el corredor de vacaciones pactado en alguna de ellas y que en la mayoría de las empresas han parado las líneas de montaje durante casi todo el mes de agosto de 2005, lo que no se producía desde hacía cinco años.

Situación que sólo podría solventarse con unas perspectivas de aumento de la producción muy importante en 2006, lo que no parece probable. Para evitar las graves repercusiones en el empleo, es preciso renegociar la situación de las empresas constructoras y proveedoras en todos sus ámbitos, no sólo en el laboral (actividad industrial, comercial, compras, logística, etc.).

Helburuak ez du erresistitza izan behar, baizik eta sektorearen hazkunde ekonomikoa bultzatzeko moduko neurriak ezartzea





Por que no podemos olvidar que en la actualidad, el riesgo real de pérdida de puestos de trabajo es el triple para los proveedores que para los fabricantes de automóviles. La principal razón es que los proveedores españoles no cuentan con tecnología suficiente para responder a las necesidades de los fabricantes, ya que la mayoría realiza procesos básicos o ensamblan pero no se desarrollan los componentes que tienen mayor contenido tecnológico, que se fabrican en Alemania, Francia, EE.UU. o Japón. Por ello, **es preciso apostar por la integración del sector de equipos y componentes a los procesos y desarrollos innovadores.**

Por todo ello, la industria española, además de proyectos, requiere de una voluntad decidida para afrontar el futuro. Es preciso crear un marco favorable para continuar atrayendo inversiones del exterior y que deberán estar enfocadas en la mejora de los procesos productivos y el desarrollo de nuevos productos, con especial atención a los que se fabrican en exclusiva en España, y donde la Administración y el sector privado deben asumir su responsabilidad

El **objetivo** no debe ser el de resistir, si no el de **aportar medidas que impulsen el crecimiento económico del sector** y, en este sentido, creemos que los observatorios creados al efecto, tienen que desarrollar medidas que una vez acordadas deben aplicarse.

En la FM de CC.OO. creemos que es importante diferenciar los riesgos laborales de deslocalización, del chantaje permanente para debilitar las condiciones laborales, a través de priorizar compromisos de viabilidad en las empresas. Es preciso en cada caso acordar la naturaleza y cantidad de inversiones estratégicas de futuro, así como los compromisos de empleo en torno a las mismas y a los productos.



Miembros de la federación Minerometalúrgica, debatiendo sobre el sector del auto.

En definitiva, la mejora de la productividad ha de estar relacionada con el uso de la tecnología, la cualificación de la mano de obra y las mejoras en los procesos productivos, no sólo con la regulación de la jornada laboral y la utilización de la misma para todo.

La reducción de costes laborales ha dejado de ser fundamental en este sector porque no se pueden afrontar los bajos costes de los nuevos países que se incorporan al mercado global, resultando imprescindible una apuesta decidida para aportar un mayor contenido tecnológico a la producción y de mayor valor añadido.

La FM de CC.OO. insta a los responsables de las empresas, al Ministerio de Industria y a los gobiernos autonómicos a:

- **Negociar** avanzando en la participación sindical con implicación e intervención en el desarrollo de las empresas y no esperar a tener que negociar sólo los efectos traumáticos sobre el empleo y las condiciones laborales.
- **Impulsar** sin dilación el diálogo social en las comunidades autónomas y Gobierno central, donde se fomenta la economía productiva, la productividad en el trabajo y el empleo en las empresas.
- **Asumir riesgos** en la industria de

automoción aprovechando las reconocidas ventajas: plantas competitivas con grandes volúmenes de producción, productividad reconocida, flexibilidad regulada en convenios, amplia base de proveedores, sistemas de incentivos públicos de I+D+i y deducciones fiscales.

No se puede fomentar la pérdida de condiciones sociales, conseguidas en el marco de la cohesión económica y social europea, renunciando a homologarnos tecnológicamente con los principales países competidores, pues incidirá directamente en la capacidad de consumo de los ciudadanos y del futuro crecimiento económico del país.

En un país, donde los costes laborales suponen entre el 30% de la media de la UE-15 y el 40% de Alemania, no se puede seguir planteando más de lo mismo. Es preciso empezar a sustituir las ventajas competitivas que España ha venido teniendo por otras derivadas de la aplicación de un nuevo modelo productivo. Ofrecer mano de obra barata ya no vale.

A los sindicatos no se nos puede situar en la difícil encrucijada de aceptar imposiciones de la patronal o aparecer, en caso contrario, como responsables de las consecuencias de las decisiones tomadas, en este caso que nos ocupa, en las direcciones de las multinacionales.



La federación de químicas en la negociación colectiva de Textil Química

El año ya está muy avanzado y la mayoría de los convenios van cerrándose. En el sector químico ha sido muy comentado el convenio de SAS, empresa dedicada al montaje del salpicadero del Polo para VW. Este convenio, que ha recogido cuestiones muy interesantes y positivas tanto en subida salarial como de reducción de jornada y flexibilidad, ha sido muy disputado entre ELA y UGT, atribuyéndose individualmente los méritos de su firma. Sin entrar en esa batalla, la realidad es que convenio anterior, (bastante más humilde en sus logros) había sido firmado exclusivamente por UGT. En esta ocasión y tras las últimas elecciones sindicales, en las que entramos al Comité tanto CCOO como ELA, la negociación conjunta de los tres sindicatos ha propiciado la firma de este buen convenio, por lo que habrá que atribuir el éxito a la unidad de acción sindical en SAS.

Aspectos a destacar:

- Convenio para 4 años, con un subida de IPC real + 2 puntos para cada año.
- 213 días laborables al año y una bolsa de flexibilidad para cuando VW pare. Con 3 posibilidades de devolución: Devolución de 1 h por 1,5 h. Los sábados 1 h por 2 h. No trabajar y descontar el 60% del salario día. Percibir desempleo.
- Cualquier trabajador que este interesado puede dirigirse al sindicato para recibir más información.

Hiru sindikatuek batera egindako negoziatioak hitzarmen on bat sinatzeko bide eman du

Trelleborg Inepsa

También hace pocos días se ha cerrado el acuerdo para el convenio de Trelleborg Inepsa, empresa que se dedica a la fabricación de piezas de caucho para el sector del automóvil. En este caso, la negociación se ha prolongado durante 10 meses. En el Comité estamos representados CCOO, UGT, ELA y LAB, y aunque comenzamos la negociación con una plataforma unitaria, cuando se acercó el momento de cierre de las negociaciones en el mes de Septiembre, tanto ELA como LAB, se descolgaron de la negociación, negándose a firmar lo que para CCOO y UGT es un buen convenio. No es muy leal por parte de los otros dos sindicatos no firmar para luego criticar ("nosotros habríamos conseguido más") cuando la abrumadora mayoría de los trabajadores han apoyado su firma. ¿Si consultamos a los trabajadores, no es para asumir su decisión?.

Convenio para las Residencias de 3ª edad y Servicio de atención domiciliaria en marcha

La federación de sanidad presenta sus propuestas

La Federación de Sanidad de CC.OO de Navarra presentó en la Mesa de Negociación la plataforma con las reivindicaciones al 1er. convenio Colectivo de Residencias para la 3ª edad y servicio de atención domiciliaria de Navarra.

La principal reivindicación de CCOO es por una lado, que el convenio colectivo sea aplicable en la totalidad de las empresas del sector que son las residencias para la 3ª edad y las empresas de atención domiciliaria de Navarra y por otro que el convenio garantice y consolide los derechos que actualmente tienen todos los trabajadores/as del sector.

Plantean, una jornada anual de 1675 horas para trabajadores/as de las residencias y 1652 horas para ayuda a domicilio, así como que el tiempo dedicado a la parada del bocadillo sea considerado tiempo efectivo de trabajo. Una subida salarial por encima del I.P.C real para cada año de vigencia del CC, además de diversos pluses para compensar las jornadas de domingos y festivos.

La plataforma recoge un elenco de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, excedencias, reducciones de jornada, vacaciones y derechos de Salud Laboral.

Plataforma honek laneko eta familiako eginkizunak batera eramateko eskubide multzo handia biltzen du



Un Inicio de curso "movidito"

La situación de las infraestructuras de la red pública de los centros educativos y la negociación colectiva, retos de la federación de enseñanza en el inicio de curso



José Campos, José Elizalde, Marisa de Simón, Federación de Enseñanza de CCOO.

Este curso se presenta agitado para la Federación de enseñanza de CCOO de Navarra. En este momento hay varios frentes de trabajo abiertos:

La campaña sindical de denuncia de la situación de las infraestructuras en la red Pública. El 23 de septiembre la Junta de Portavoces del personal docente compareció ante la Comisión de Educación del Parlamento de Navarra. Se presentó un informe sobre la situación de las infraestructuras en los centros públicos y se reclamó más presupuesto para la enseñanza pública. También nos concentrarnos frente al Parlamento de Navarra, con el lema "Por unos presupuestos dignos para la enseñanza pública"

Desde CCOO, Instaremos al Departamento de Educación a que elabore un Plan de construcciones escolares y de mejora de la red de centros públicos.

La negociación de un nuevo acuerdo sindical. En el mes de agosto, finalizó el Acuerdo para la Mejora de la Calidad

de la Enseñanza Pública en Navarra, suscrito entre la Administración y la mayoría sindical: CCOO, AFAPNA, CSIF, UGT, que ha supuesto importantes mejoras para la red pública. A finales de junio, el Departamento de Educación rechazó la propuesta de las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial, de una nueva prórroga de los términos de éste acuerdo y la apertura de un nuevo proceso negociador. Las gestiones realizadas por la Comisión de Personal, ante el consejero y el director general de Educación, han conseguido que las plantillas se configuren con los criterios del citado acuerdo y la apertura de un nuevo proceso negociador que para nosotros deberá partir, irrenunciablemente, de la consolidación de lo anteriormente pactado.

Además, en octubre, se inicia un nuevo proceso negociador en la **Mesa General de las Administraciones Públicas** y por supuesto, es tarea prioritaria nuestra participación en las campañas estatales sobre la LOE.

CC.OO. pide la desaparición del Régimen Especial Agrario para terminar con una discriminación histórica

CC.OO. de Navarra se suma a la petición de que la equiparación de los agricultores por cuenta propia se extienda a los de cuenta ajena. Objetivo final: Extinción del Régimen Especial Agrario para favorecer el desarrollo económico de Navarra.

Jesús Ceras, Secretario General de la Federación Agroalimentaria de Navarra, plantea que el objetivo del Sindicato en la mesa de negociación que se abrió el día 26 de Octubre es hacer desaparecer progresivamente el Régimen Especial Agrario (REASS), integrando a todos los trabajadores/as del campo dentro del Régimen General.

CC.OO. considera que la campaña que ha iniciado, para exigir al Gobierno que cumpla con su compromiso de equiparar el (REASS) con el Régimen General para los trabajadores/as del campo por cuenta ajena, se ve reforzada por la decisión que ya ha tomado el Ejecutivo Estatal de llevar a cabo esta homologación para los trabajadores autónomos.

El Gobierno y las organizaciones agrarias ASAJA, UPA y COAG han llegado al acuerdo de que los autónomos que están en el Régimen Especial Agrario tengan las mismas prestaciones

sociales que el resto de trabajadores por cuenta propia. Pues bien, CC.OO. Navarra entiende que sería incomprensible que no se llegase a un acuerdo similar para los trabajadores/as por cuenta ajena, más de 5.000 en toda Navarra.

El sindicato mantendrá su campaña informativa dirigida a los trabajadores/as del campo y los contactos institucionales para dar solución a esta situación que, rebaja los derechos de los trabajadores/a del Régimen Especial Agrario con respecto al resto.

Desde la Federación Agroalimentaria no descartamos en el futuro, el inicio de movilizaciones en la comunidad si el Gobierno estatal no atiende a nuestras exigencias y no responde a los compromisos electorales contraído con los trabajadores/as agrícolas.



[federaciones]

transporte y fsap



El Gobierno sucumbe al cierre patronal ilegal

CC.OO. denunció el pasado mes de octubre el acuerdo firmado por el gobierno con la patronal del transporte al olvidarse, una vez más, de las reivindicaciones de los trabajadores del sector.

Javier Ibáñez, Secretario General de la Federación de Transporte de CC.OO. de Navarra ha valorado el acuerdo de esta manera:

A la hora de valorar el “acuerdo” que permite desconvocar un cierre patronal de carácter ilegal lo primero que hay que resaltar es el “olvido” de los trabajadores/as del sector al entender que los interlocutores solamente son las organizaciones patronales.

Si bien en anteriores ocasiones el Comité Nacional de Transportes ha sido un foro donde tratar temas que después

se derivaban a otras mesas, en este caso se ha constituido como un “sindicato vertical” que pretende representar a empresas, autónomos y “asalariados” con la complicidad de los ministerios implicados y sin las organizaciones sindicales.

En el foro del Comité Nacional de Transportes, se han pactado medidas que atentan contra la autonomía de las partes, contra la legitimación y representatividad de las mismas, se arrogan la potestad de determinar en qué foros y con qué mecanismos se acordarán en el futuro cuestiones relativas a la negociación colectiva, a las reformas de leyes y reglamentos y al establecimiento de medidas de inspección, contractuales, de fiscalidad, de seguridad social y de negociación colectiva etc., aspectos que, a juicio de CC.OO, deberían ser tratados en las mesas de diálogo social.

En CC.OO. tomamos nota y recordamos que todo esto ocurre en un sector en el que las reclamaciones sindicales pendientes siguen vigentes (trasposición de la Directiva Comunitaria para regular la jornada laboral, extensión del tacógrafo digital a todos los vehículos de transporte, reducción de la accidentalidad que, como consecuencia de la fatiga laboral, produce más de 400 conductores profesionales muertos al año...)

Este acuerdo podrá zanjar el cierre patronal que han protagonizado las empresas de transporte pero no darán una solución a los problemas centrales del sector.

La Administración también externaliza: “Privatización de los servicios informáticos”

Paso a paso, sin desmayo, la Administración Foral de Navarra está desmantelando el servicio público, priorizando la gestión privada en muchos servicios. Ahora le toca a los “Servicios Informáticos del Gobierno de Navarra”

Desde su origen (1973) han sufrido infinidad de modificaciones siempre con el mismo denominador común (reconocido tanto por usuarios, responsables del Servicio y responsables de la Administración): el servicio que se presta es de una calidad difícilmente igualable, tanto por la capacidad profesional del personal como por los medios técnicos de que se disponen.

A pesar de esto, desde hace ya unos cuantos años, se inicia un proceso por el que la Administración otorga trabajos y servicios a empresas externas. Sería largo detallar todas las empresas “favorecidas” por la prestación de estos servicios, citando como más relevantes GISA, IECISA (Informática El Corte Inglés), CONASA (Computadores Navarra, S.A.), AZERTIA... encargándose de temas como el mantenimiento de aplicaciones de Hacienda (Renta), Bienestar Social, Instituto Navarro de

Salud Laboral... temas con gran peso específico en la Administración....

¿Cuál es la finalidad de esta táctica?:

- 1.- Apartar al personal propio de sus tareas y encargar el trabajo que realizan a empresas externas.
- 2.- Reducir la plantilla.

Akordio hau erabakigarria izan daiteke garraioko enpresaburuen itxierari bukaera emateko, baina ez die irtenbiderik emanen sektoreko arazo nagusiei

Como colofón, y “para dar un mejor servicio, más dinámico y capaz de prestar servicios fuera de la administración”, se crea una nueva empresa pública: NGA:

(Navarra de Gestión para la Administración), cuyos responsables, curiosamente son los que supuestamente no han sabido gestionar correctamente todos los medios de los que disponían dentro de la Administración, “por lo que ha sido necesario crear esta nueva empresa... “ y posteriormente PIN (Producción Informática Navarra) con un argumento similar.

Y en todo este proceso ¿DÓNDE QUEDA EL PERSONAL?: quien lo desee puede pasar a la plantilla de la nueva empresa, perdiendo temporalmente su condición de funcionario, con los riesgos que conlleva de difícil vuelta o mantenerse en su puesto pero sin tener claras sus funciones puesto que se encomiendan a NGA o PIN.

Dura batalla la que tenemos que librar, puesto que no nos enfrentamos a molinos de viento, sino a torres fortificadas y con defensas...

servicio para las migraciones en navarra

fundación
anafe
CC.OO. CITE

CC.OO.
comisiones obreras de navarra
nabarroakko langite komisioak

 Gobierno
de Navarra

 Servicio Navarro
de Empleo

 FONDO
SOCIAL
EUROPEO

 Instituto Navarro de
Bienestar Social

Ven e infórmate en:

Pamplona

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

Tudela

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

Horario:

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

Servicio itinerante de ANAFE-CITE:

Peralta

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

San Adrián

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

Estella

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

Tafalla

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

Sangüesa

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

anafe@anafe-cite.org

FOREM-Navarra entidad autorizada en formación de Manipuladores y Manipuladoras de alimentos



Jose Luis Aranguren, Curso de Cocina de Forem

El 11 de Octubre fue un gran día para Forem, después de año y medio de preparar documentación, requerimientos del Instituto de Salud Pública y reuniones con el Gabinete de Nutrición Nudieva hemos sido **autorizados como entidad de formación de manipuladores y manipuladoras de alimentos en Navarra**, en el Sector: Restauración-Hostelería.

Este sector abarca todas aquellas empresas, de carácter público o privado que se dediquen a la elaboración y preparación de productos alimenticios o al servicio de comidas, sea o no su actividad permanente. Entre estas empresas están: comedores colectivos: universitarios, escolares, de empresa, etc; hoteles, hostales, etc; residencias geriátricas; hospitales y clínicas; hostelería: restaurantes, cafeterías, bares que sirvan tapas o raciones (disponen de plancha o pequeña cocina); etc.

Para la homologación de esta acción formativa hemos contado con la colaboración de Maite Zudaire y Gema Yoldi, dietistas y nutricionistas de Nudieva y colaboradoras habituales de Forem. Son profesionales altamente cualificadas y con amplia experiencia en la impartición de acciones tanto de Formación continua como Ocupacional y este año fueron galardonadas recientemente con el premio nacional de Dietista del Año. Desde estas líneas queremos agradecerles su esfuerzo y darles también la enhorabuena porque ellas, simultáneamente, han sido homologadas como docentes para la impartición de esta acción.

La finalidad de este curso es muy importante ya que contribuye en la formación sobre higiene y manipulación de alimentos de las personas que trabajan en los establecimientos del sector así serán capaces de identificar y eliminar la mayoría de riesgos para su salud y la de sus clientes, y adoptarán las medidas que garanticen que esos riesgos desaparezcan y no vuelvan a aparecer. Además, es importante resaltar que toda empresa del sector alimentario debe garantizar que su personal disponga de esta formación.

Para la obtención del carnet de manipulador en este sector la persona deberá realizar una prueba teórica sobre el contenido impartido durante el curso y si el resultado es APTO, forem expedirá el carnet de manipulador con su foto y plastificado. Este carnet será personal e intrasferible.

La duración de todos los cursos será como mínimo de 6 horas y el máximo alrededor de las 10 y desde Forem haremos todo lo posible para que no tengan ningún coste para las personas que lo quieran realizar.

Además, como siempre, seguimos apostando por la innovación y por la homologación de nuevas especialidades y entre nuestros planes está presentar próximamente la documentación para que el Instituto Navarro de Salud nos autorice para impartir la formación para la obtención del carnet de manipulador en las siguientes áreas de alimentación:

- Mayoristas/ minoristas: cárnicos, pescados, industrias de derivados de harina: panadería, bollería, pastelería ; productos hortofrutícolas: frutas, hortalizas y verduras
- Hipermercados y supermercados
- Comidas preparadas

Si estás interesado en recibir más información no dudes en pasarte por nuestras oficinas, te estamos esperando!!

Sektore honek bere baitan hartzen ditu elikagaiaik prestatzen edo janari zerbitzuan diharduten enpresa publiko zein pribatuak

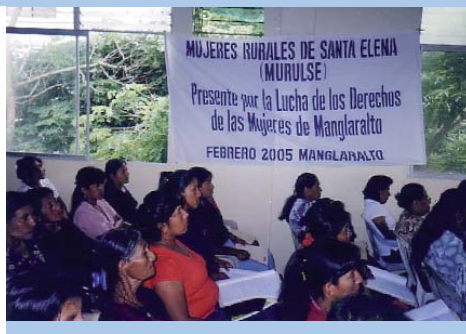
Ecuador nuevo objetivo para "paz y solidaridad"

La Fundación Paz y Solidaridad, inicia un nuevo proyecto de cooperación en la región ecuatoriana de Santa Elena.

Ecuador se suma a la lista de países con los que Paz y Solidaridad mantiene acciones de cooperación para el desarrollo. Con este nuevo proyecto, financiado por Gobierno de Navarra, se inicia un trabajo de cooperación internacional que tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento de las actividades productivas, y promover el ejercicio de los derechos de las mujeres del cantón Santa Elena. La iniciativa parte del acuerdo de colaboración alcanzado entre nuestra Fundación y la Fundación Ecuatoriana de Desarrollo Social (FEDESOS).

Hoy el Ecuador atraviesa por un periodo de recesión productiva, producto de las políticas de ajuste dictadas por el Fondo Monetario Internacional desde hace veinte años. La existencia de un sistema injusto de distribución de la riqueza, golpea al 64,2% de la población ecuatoriana, especialmente la que vive en la sociedad campesina, y particularmente a la mujer rural, poniendo en grave riesgo, no sólo la supervivencia de la familia campesina, sino la propia sociedad y economía campesinas.

En materia de derechos humanos, ni el Estado, ni la empresa privada, reconocen en la práctica sus obligaciones. Al punto que la deuda social, que el Estado tiene con la población, ha crecido de tal manera que la educación, la salud, el empleo, la seguridad, la libertad de



Santa Elena (Ecuador)

organización y de expresión, etc están abandonados a su suerte. Las conquistas laborales alcanzadas por los trabajadores y trabajadoras, tras notables y ejemplares jornadas de lucha, han sido tiradas por la borda por los grandes empresarios, más interesados en sus ganancias, que en establecer relaciones justas con la clase trabajadora.

El caso de las mujeres rurales de Santa Elena es aleccionador. No sólo por los conflictos económicos y sociales que la pobreza y el abuso social traen aparejado sino, sobre todo, por la manera cómo las mujeres han desarrollado estrategias de sobrevivencia en las que han enfrentado las difíciles condiciones que trajeron las políticas de ajuste.

La propuesta de Cooperación que Paz y Solidaridad va a iniciar, se desarrollará con las Organizaciones de Mujeres Rurales de Santa Elena y, en ella, se tomará en cuenta a los hombres miembros de las familias que literalmente resisten todavía el embate de la pobreza y la desocupación.

En definitiva, contribuir al mejoramiento de las condiciones productivas, administrativas y sociales de las mujeres rurales de Santa Elena, tomando en cuenta, los sistemas productivos en los que ellas desarrollan sus estrategias de sobrevivencia, y valorando la importancia que tiene que se fortalezca un proceso de construcción ciudadana, es el objetivo final de este nuevo proyecto.



“Rompiendo tópicos en torno a la inmigración”

Miguel Laparra, coautor del estudio “El impacto de la inmigración en una sociedad que se transforma”, nos comenta a través de esta entrevista los resultados más destacados del estudio

Los resultados del estudio rompen muchos tópicos arraigados en la sociedad Navarra respecto a la población inmigrante en diferente ámbitos ¿cuáles serían los más importantes?

Lo más importante si echamos cuentas, y en contra de lo que tiende a transmitirse en los medios, los inmigrantes nos aportan a la sociedad de acogida mucho más de lo que reciben. En el balance fiscal, con las hipótesis más negativas, presentarían un superávit de 15 millones de euros. Estas son las cuentas ocultas de la inmigración que algunos no quieren ver. Además, cuanto más asentados y más integrados estén los inmigrantes en los próximos años, mayor y más positivo será el impacto para el conjunto de la sociedad.

Respecto al impacto en el mercado laboral ¿Cuáles crees que son los aspectos a destacar?

El impacto de la inmigración en el mundo del trabajo es absolutamente positivo en sus aspectos cuantitativos (aumento del empleo, de la riqueza, de las cotizaciones, etc.) suponiendo ya en 2003, más de un 10% de la población activa. Su desaparición significaría en este momento el colapso de algunos

sectores clave de la economía navarra, como el sector agroalimentario o la construcción. Sin embargo, en términos cualitativos, el impacto de la inmigración se muestra más ambivalente, con grandes potencialidades pero también con la presencia de un modelo migratorio basado en la irregularidad, y con la persistencia de un sector de la economía que sigue basando su viabilidad en la intensificación del trabajo y la reducción de costes laborales, con unas estrategias empresariales muy alejadas del concepto de calidad.

Se dice que los inmigrantes precarizan las condiciones laborales. ¿Hasta que punto es cierto?

La precariedad está muy presente en los inmigrantes, que soportan una tasa de empleo temporal del 70%. Sin embargo, esto no significa un efecto negativo en el conjunto del mercado de trabajo. Los trabajadores inmigrantes han sustituido a los autóctonos en los empleos más precarios y su existencia supone un cierto efecto de amortiguación, que en todo caso hace aumentar la estabilidad y la seguridad de los trabajadores autóctonos: posiblemente en un periodo de crisis serán los inmigrantes los primeros en ser despedidos (lo que no deja de ser una discrimina-

ción en términos objetivos). La presencia de los inmigrantes está permitiendo también la viabilidad técnica, económica y social de otros empleos de más calidad.

¿Cuáles son los retos y las respuestas del sindicalismo respecto de la inmigración?

Las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra son claves a la hora de impedir el dumping social, la precariedad y la intensificación del trabajo. Los sindicatos tienen ahí un importante papel que cumplir a la hora de contrarrestar determinadas tendencias desarrolladas en el seno de la empresa, de encuadrar, informar y sensibilizar, tanto a los inmigrantes como a los trabajadores autóctonos. Los sindicatos han sido históricamente, en otros países europeos, una institución básica para la integración social y laboral de los inmigrantes. Su implicación en este aspecto en España está siendo ejemplar en este momento y pueden ser ya las organizaciones más representativas de los propios inmigrantes, que poco a poco se van incorporando al sindicato. La incorporación de los inmigrantes es uno de los mayores retos a los que ahora se enfrentan los sindicatos.



SEDES DE CC.OO.

ALSASUA 31800. Zelai, 79. Tfno. 948 46 87 36. Fax 948 46 87 36.

CASTEJON 31590. Estación Renfe. Tfno. 948 81 42 54. Fax 948 81 42 54.

CORELLA 31591. M^a Teresa Saez, 44. Tfno. 948 40 11 02. Fax 948 40 11 02.

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

MENDAVIA 31587. Colegio s/n. Tfno. 948 69 52 22. Fax 948 948 69 52 22.

PAMPLONA 31003. Avda. Zaragoza, 12-4^a Planta. Tfno. 948 24 42 00. Fax 948 24 43 11.

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

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

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

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

TUDELA 31500. Eza, 5. Tfno. 948 82 01 44. Fax 948 82 56 33.

VIANA 31230. Navarro Villoslada 11. Tfno. 948 64 53 95. Fax 948 64 53 95

Un compañero que nos deja huella

Nuestro compañero Javier Irigoyen Astiz falleció el pasado día 20 de Octubre a los 56 años como consecuencia de una larga enfermedad, tras una extensa trayectoria sindical

Ya en plena dictadura Javier Irigoyen, con 16 años comenzó su lucha por las libertades democráticas. En defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras formó parte de los Comisiones Obreras Clandestinas desde su empresa EATON.

Tras la legalización siempre mantuvo su compromiso con el sindicato, formó parte de la Ejecutiva de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra, fue Secretario General de la Federación del Metal y en la actualidad era Responsable de Organización en la Gestora de la Federación de Pensionistas y Jubilados.

*"Hay hombres que luchan un día y son buenos.
Hay otros que luchan un año y son mejores.
Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos.
Pero hay los que luchan toda la vida: esos son los imprescindibles".*

Bertol Brecht.

Estas palabras recuerdan a Javier, por ello, CC.OO. mantendrá vivo su recuerdo.





Tras el paso del huracán Stan, ayúdanos a sacar el agua de las casas y el barro de los pozos y caminos. Por un pueblo sin sed, coopera con el pueblo Maya.

- agua potable 1
- riego 2
- caminos 3
- reforestación 4
- invernaderos 5



5 proyectos solidarios para Guatemala



PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA

¡Acércate! a la cooperación internacional.
Llena esta jarra, de apoyo solidario a Guatemala.
Más información, 948 29 10 98.



Protección del Derecho de Huelga

Jesús Aguinaga Coordinador de la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra nos comenta dos importantes sentencias de protección del Derecho de Huelga.

Dos recientes Sentencias de los Juzgados de lo Social de Navarra han estimado las demandas presentadas por el Sindicato en las que este denunciaba actos lesivos contra el derecho de huelga. En concreto, en las empresas **Lunke Navarra y Doga**, ambas del sector del metal, se convocaron diferentes paros durante la negociación de sus respectivos Pactos de empresa. Las empresas decidieron en ambos casos sustituir a los trabajadores huelguistas con personal externo o bien ubicando a los trabajadores no huelguistas, mandos intermedios, en tareas ordinarias de producción. En el caso de Lunke, además, pudo acreditarse como la empresa extrajo material y maquinaria de la empresa para ubicarla en otros centros para de este modo asegurar el suministro de piezas a sus clientes. Pues bien, los Tribunales han declarado estas actuaciones contrarias al derecho de huelga, y además de condenar a las pertinentes indemnizaciones, ha ordenado en el caso de Lunke que se repongan las máquinas extraídas a su lugar primitivo.

Las conductas empresariales citadas suponen un atentado al derecho constitucional de huelga, reconocido en el art.28.2 de la Constitución Española y en el art. 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que hacen ineficaz el ejercicio del derecho de huelga, o minimizan su alcance, y con ello la pretensión de los Sindicatos de hacer efectivos en la empresa sus objetivos sindicales. Vulneran también nuestro derecho a

la libertad sindical impidiendo o dificultando la acción sindical y el derecho de negociación.

Otras sentencias de interés

TSJ CATALUÑA, 20 JUNIO 2005, Rec. 387/2005. MATERIA: Procedimiento de extinción del contrato a instancia del trabajador por ACOSO MORAL: Cuando el incumplimiento empresarial constituye un atentado a la dignidad personal y a la integridad moral del trabajador, su INASISTENCIA al puesto de trabajo no equivale a un abandono y no impide la continuación del procedimiento.

TRIBUNAL SUPREMO, 20 JUNIO 2005, Rec. 83/2004. MATERIA: Horas de PERMISO POR LACTANCIA de un hijo menor de nueve meses. Es válida la cláusula del Convenio Colectivo que faculta su acumulación.

TRIBUNAL SUPREMO, 17 de Mayo de 2.005, REC. 2363/2004 MATERIA: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO. Se puede justificar en la "mejora de la competitividad", sin que haga falta que concurra crisis empresarial.

TRIBUNAL SUPREMO, 25 Mayo 2005, REC. 3798/2004. MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. El único medio válido de ponerla a disposición del trabajador es el depósito judicial; no sirve la transferencia en cuenta, que seguirá generando salarios de tramitación.



Otra mujer en el Secretariado

Carmen Sesma nombrada Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente

El día 4 de Octubre la Ejecutiva de la Unión Sindical de Navarra dio el visto bueno a la propuesta efectuada por su Secretario General, José María Molinero de constituir la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, hasta ahora integrada en la Secretaría de Acción Sindical.

Al frente de la misma **Carmen Sesma Beruete**. Natural de Miranda de Arga, es diplomada en Relaciones Laborales y máster en Prevención de Riesgos en la especialidad de Ergonomía y Psicosociología. Con ocho años de experiencia en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en CC.OO., fue elegida responsable del departamento de Salud laboral y Medio ambiente en el VII Congreso de la Unión de Navarra, una responsabilidad que ha vuelto a tener desde la última cita congresual (junio del 2004) hasta ahora, en que pasa a ser secretaria de Salud laboral y Medio ambiente por decisión de la Comisión Ejecutiva.

[Nafarroako Langile Komisionen Lan Osasuneko eta Ingurumeneko Idazkaritza sortu da. Horren arduraduna Carmen Sesma izanen da]





¿Amor eterno o la débil línea entre la cordura y la locura?



LA MUÑECA EN LA
VITRINA

Ramón J. Sender

En esta **novela de Ramón J. Sender** se funden la realidad, la ilusión, el deseo, la necesidad. ¿Es legítimo el uso

de la mentira y la extorsión, para conseguir un objetivo?

En ella se funden dos historias, contadas con gran naturalidad, una la que viven dos médicos, padre y novio respectivamente, para recrear una realidad: la vida de una muchacha convertida en muñeca. La otra, la de una familia que aspira a disponer de los bienes de un familiar supuestamente enfermo.

Nos muestra la inocencia bien pensante de los médicos, que buscan principalmente la felicidad, así como las malas artes de un cardenal que no repara en medios, capaz de manipular, de abanderar incluso un robo, para conseguir sus propósitos.

Una novela curiosa que, con una naturalidad digna de su autor, nos alerta del riesgo de decir que sí a cambio de silencio.

AGUA CON SAL. Una película de Pedro Pérez Rosado

Una historia de **mujeres** que **luchan por sobrevivir**

Las protagonistas, Olga (Yoima Valdés), una joven cubana que llegó a España con una beca para sus estudios, y decidió quedarse convirtiéndose en una inmigrante ilegal, y Mari Jo (Leyre Berrocal), una joven valenciana de la Ribera Alta, nacida en una familia con problemas y a la que el destino ha llevado al mundo de la marginación.

Ambas son trabajadoras ilegales de una fábrica de muebles en la Ribera Alta de Valencia, en la que cobran dos euros por hora.

La cinta nos acerca la vida de dos mujeres educadas en dos sociedades, en dos continentes diferentes. Una, inmigrante ilegal, la otra, una olvidada. Dos mujeres de dos mundos tan lejanos como unidos que, ante las dificultades, forjan una amistad a prueba de todo. Son dos luchadoras, dos supervivientes, como otras muchas mujeres que viven y trabajan en nuestro entorno.

El resultado es "una historia sobre la explotación aquí, a diez kilómetros de mi casa", como nos relata su director



Pedro Pérez Rosado, que añade: "quería contarlo todo, combinar la mirada que tenía sobre Latinoamérica con la realidad de la sociedad del supuesto Primer Mundo en el que vivimos".

Nos ha dejado una historia contada con mirada femenina aunque los ojos sean los de un hombre, y que nos lleva a una clara conclusión: son más las cosas que nos unen que las que nos separan.



Asegura tu
coche con nosotros y...

ATLANTIS
seguros

¡Ahórrate **1 mes!**

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

¡Infórmate ya!*

901 500 400

www.atlantis-seguros.es

*Llámanos y consulta las condiciones de la promoción. Válida hasta el 31.12.05.



cooperación

investigación

conservación del patrimonio

empleo y emprendedores

medio ambiente

discapacidad y asistencia

deporte y ocio

cultura

todos

Con tu hipoteca **can**, puedes promocionar el empleo y la creación de empresas

Porque cuando contratas un producto o servicio de Caja Navarra tú decides el destino de los beneficios que genere.
¿Conoces otro banco o caja igual?

