

acción

ekintza sindikala

sindical

ELECCIONES
SINDICALES

CC.OO.

TÚ GANAS

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 6. JUNIO 2006.

**REIVINDICACIÓN
SOLIDARIDAD
LUCHA Y CONCERTACIÓN**

SALUD LABORAL

28 de abril: conmemoración
y reivindicación en el día de la
Salud Laboral

pág. 9

REFORMA LABORAL

**Una fuerte apuesta por el
empleo estable**

pág. 15



mayo
maiatzaren

C.OO.

Cursos Subvencionados

forem
navarra **CC.OO.**



AVANCE CURSOS TRABAJADORES/AS SECTOR METAL 2º SEMESTRE 2006

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DE LA FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. DE NAVARRA



Dirigido a: Trabajadores/as del sector MINEROMETALURGICO de Navarra

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
FOREM PAMPLONA, Avda. Marcelo Celayeta, 75 N A2 1º Tfno.: 948 13 66 88				
376 Base de datos: Access (Adaptado al Turno A de Volkswagen)	30	11/9/06	29/9/06	16:15-19:15 l-v
342 "Internet: Correo electrónico, news y navegadores (Adaptado al Turno B de Volkswagen)"	30	18/9/06	29/9/06	16:15-19:15 l-v
376 Hoja de cálculo: Excel (Adaptado al Turno C de Volkswagen)	30	18/9/06	06/10/06	16:15-19:15 l-v
147 Domótica: proyectos de instalaciones automatizadas	24	22/9/06	07/10/06	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
688 Conducción de carretillas	25	25/9/06	06/10/06	19:30-22:00 l-v
014 Electricidad. General	32	02/10/06	19/10/06	16:00-19:00 l-j
230 Control numérico de máquinas herramienta. CNC.	40	09/10/06	07/11/06	19:30-22:00 l-j
692 "Montaje y reparación de equipos informáticos (Adaptado al Turno A de Volkswagen)"	30	16/10/06	27/10/06	16:00-19:00 l-v
688 Conducción de carretillas (Adaptado al Turno A de Volkswagen)	25	16/10/06	27/10/06	16:45-19:15 l-v
194 Neumática	60	16/10/06	16/11/06	19:00-22:10 l-j
363 "Iniciación a la informática: Windows Xp + Iniciación al retoque fotográfico (Adaptado al Turno Turno C de Volkswagen)"	30	23/10/06	16/11/06	16:30-19:15 l-j
363 Iniciación a la informática: Windows, Word (Adaptado al Turno B de Volkswagen)	30	06/11/06	24/11/06	16:15-19:15 l-v
398 Introducción a Photoshop (Adaptado al Turno B de Volkswagen)	30	06/11/06	24/11/06	16:15-19:15 l-v

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

Financia:



Inscripciones a partir del 1 de Agosto en: FOREM PAMPLONA o www.foremnavarra.org/cursos/metal.php

AVANCE ESPECIALIDADES FORMATIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS EN DESEMPLEO 2º SEMESTRE 2006

(PLAN FIP Y OBJETIVO 3)

Dirigido a: Personas en situación de desempleo que cumplan con los requisitos de acceso a los cursos.

- Informática de usuario/a
- Internet y correo electrónico
- Programas de retoque digital y edición de video
- Auxiliar de enfermería en hospitalización en el área materno-infantil y pediátrica
- Dietética y nutrición
- Atención al/la paciente con trastornos psíquicos.
- Electricista de edificios
- Cajero/a
- Financiación de empresas
- Contabilidad y finanzas
- Dirección y Gestión de RRHH por competencias.
- Auxiliar de Biblioteca y centros de documentación

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

Acción impulsada por el Servicio Navarro de Empleo

Financia: Gobierno de Navarra



Listado completo con fechas y horarios e inscripciones en la segunda quincena de Junio en Forem Navarra y en las oficinas de Servicio Navarro de Empleo.

FORMACIÓN ESPECIALIZADA: MASTER

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
III MASTER EN INTEGRACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN: Medioambiente, calidad y prevención de RRLL	580	sept-06	juni-07	jueves y viernes (tarde) sábados (mañana)

Información e inscripciones en FOREM PAMPLONA. www.foremnavarra.org

CURSOS PREPARATORIOS PARA OPOSICIONES

256 plazas de Auxiliares Administrativo para el Gobierno de Navarra y sus Organismos autónomos.

Para más información ponerse en contacto con FSAP: 948153533. Los/as afiliados/as tendrán prioridad en estos cursos.

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



VW-Navarra:

se **desmontan** las **mentiras** **catastrofistas**, se **reabre** la **negociación**

Tras varios meses de inmovilismo por parte de la Dirección de VW-Navarra, que ha contado con el apoyo de UGT y del Gobierno de Navarra, las movilizaciones y la firmeza de la plantilla con nuestra sección sindical al frente provocaron un encuentro entre federaciones estatales y la alta dirección del Grupo.

En la misma se informó de la situación general del Grupo, que no atraviesa por su mejor momento y que requerirá de ajustes, fundamentalmente en Alemania y Brasil. En todo caso como siempre, éstos se harán de forma negociada con la representación sindical.

Sobre el presente y futuro de VW-Navarra, afirman que hasta la fecha no se han planteado deslocalizar Landaben, que su intención es de permanencia y que no se han trasladado producciones del POLO a ningún otro centro del Grupo.

Se ha abierto la negociación del convenio colectivo y se pondrá al frente de la negociación al responsable del Grupo VW, cuestión ésta que la Dirección de Landaben y UGT han estado impidiendo durante varios meses por haber dado como finiquitadas las negociaciones.

La multinacional está dispuesta a negociar en el marco del convenio un plan de inversiones o industrial (que no figura en la última propuesta de la Dirección de VW-Navarra) y que dará confianza en el presente y el futuro.

No hay duda que la actuación de la Dirección de VW-Navarra en este proceso ha sido nefasta, autoritaria y prepotente. El Gobierno de Navarra irresponsable, contradictorio y quizás por la picadura del escorpión, muy anti-CC.OO. Pero **lo que ha desbordado todo ha sido la actuación de UGT** que se ha plegado desde el primer momento a los intereses de la Dirección, abandonando a los trabajadores y haciéndose portavoces de mentiras catastrofistas, augurando el cierre de VW y la destrucción de 11.000 empleos en Navarra, todo ello para demostrar que su razón era la buena, sin importarles la pérdida de derechos de los trabajadores, ojalá que cambie su actitud y se pongan del lado de los trabajadores/as en este nuevo proceso y faciliten un trabajo en común que de pie a un convenio digno y estabilidad en el futuro. Eso es lo que venimos demandando desde CC.OO. y el conjunto de la plantilla.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Iñaki Fernández de Aránguiz
 ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación

Pilar Arriaga
 parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Manuel Rodríguez
 formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas

Alberto Améscoa
 aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud

Rubén Belzunegui
 juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional

Argia Aldaya
 fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente

Carmen Sesma
 carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora

Pilar Arriaga
 parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé

Fotografía

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

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[sumario]



COMARCAS

Hablamos con Enrique Mayayo, responsable del Metal en Tafalla y Estella



18

CONFEDERAL

Apoyamos las movilizaciones francesas contra el contrato de primer empleo

5

MUJER

Contra la precariedad laboral, planes de igualdad

6



COMFIA

Josu Ros, reelegido secretario general de la federación

24

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VW navarra



7




ESCUELA JAVIER IRIGOYEN

Primeras jornadas en la escuela sindical de CC.OO.

30

METAL

Acuerdo en Delphi

20

8 FORMACION Foro de Hostelería de ADAPNA **9 SALUD LABORAL** 28 de abril **11 MEDIO AMBIENTE** Buenas prácticas en las conserveras **SALUD LABORAL** Luz verde a la LEY DE SUBCONTRATACIÓN **12** y **13 ORGANIZACIÓN** 1º de mayo **14 INTERNACIONAL** Día contra el trabajo infantil **15** a **17 REFORMA LABORAL** **19** a **25 FEDERACIONES** **26 FOREM** Curso expertos en recursos humanos **27 FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD** Campaña "TU DECIDES" **28 ANAFE** Renovación de permisos **31 ASESORÍA**



CC.OO. apoyó las movilizaciones de la juventud francesa en contra del contrato para el primer empleo

Precariedad y desigualdad laboral de los jóvenes en España

CC.OO. mostró su apoyo a las movilizaciones de la juventud francesa en contra de una modalidad flexible de contratación, que imposibilita el pleno ejercicio de los derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras y que a medio plazo debilitará aun más las relaciones laborales de los jóvenes, emplazándolos a una situación de extrema debilidad ante el mercado laboral.

A pesar de las iniciativas europeas (como la Estrategia Europea de Empleo, la de Lisboa y el Pacto Europeo por la Juventud) que tienen por objetivo establecer medidas específicas para mejorar el empleo, la educación y la conciliación de la vida familiar y laboral para jóvenes, observamos que los estados miembros apuestan por políticas de empleo perjudiciales para la emancipación juvenil. No es de extrañar que en nuestro país sólo un 33% de los jóvenes hayan logrado una emancipación real.

La secretaría de Juventud de CC.OO. no defiende la configuración de un mercado de trabajo donde las relaciones laborales se flexibilicen sin el gobierno de los trabajadores y trabajadoras, se abarate la mano de obra y el despido no esté suficientemente justificado. No se puede mantener la idea de un mercado de trabajo con trabajadores y trabajadoras a dos velocidades: unos que tengan estabilidad en el empleo y otros a los que se discrimine por la edad y se les condene a un trabajo precario y sin derechos. Este tipo de políticas siguen poniendo de manifiesto el grado tan alto de discriminación que sufren los jóvenes en el mercado laboral, donde ser joven lejos de ser una ventaja implica menor salario, mayor temporalidad, rotación y fraude en la contratación.

Estas ideas de la creación de empleo a través de la precariedad responden a la voluntad de gobiernos poco exigentes e incapaces de transformar la sociedad, configurándose así una patronal que busca contrataciones a bajo coste; y unos trabajadores jóvenes obligados a asumir la rebaja de derechos en sus empleos para poder incorporarse al mercado de trabajo.

A CC.OO. nos preocupa la situación del empleo en Europa y concretamente en nuestro país, donde la juventud sufre altas tasas de precariedad, desempleo y temporalidad en la contratación. Es preciso que iniciativas como el Pacto Europeo por la Juventud sean una realidad. Para ello, es imprescindible que todas las Administraciones movilicen sus recursos en busca de un horizonte de pleno empleo con calidad y promuevan un diálogo fluido con los agentes sociales para conseguir esos fines.

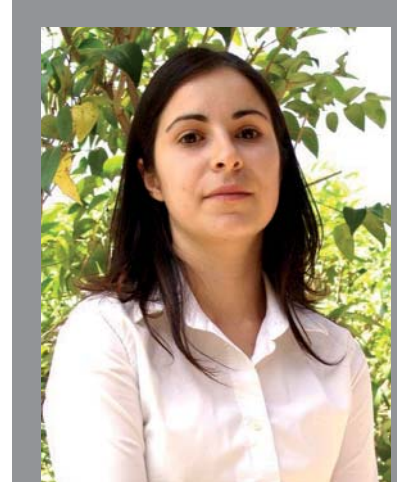
España no existe un solo mercado de trabajo, existen varios y los jóvenes se insertan en el más precario, en el que ha nacido de los nuevos modelos productivos basados en la descentralización productiva o en las cadenas de subcontratación. A esta situación hay que sumarle que en nuestro país

se ha arraigado una cultura empresarial basada en el ahorro de los costes laborales y no como reivindica CC.OO. en la inversión en investigación, desarrollo e innovación, y tampoco en la formación de los trabajadores. El problema puede ser mucho más grave a largo plazo: los trabajadores y su trabajo fueron la gran columna sobre la que se creó nuestro Estado de Bienestar, esta cultura productiva puede ser la gran responsable de su destrucción. A los jóvenes nos toca defender ese legado como un enorme tesoro.

Por eso llamamos a la organización de los jóvenes en torno a un sindicato de clase, porque desde ahí, desde el valor central del trabajo en la construcción de la sociedad, podremos seguir ganando derechos como ciudadanos.

CC.OO. sigue reclamando la promoción de la contratación indefinida inicial, más innovación en nuestro sector productivo de forma que los jóvenes universitarios no sufran de sobrecualificación, la adecuación de nuestras políticas activas, la dignificación de la formación profesional, la regulación de ciertos colectivos como becarios y trabajadores en prácticas que trabajan sin relación laboral, o el control y aumento de responsabilidad en las cadenas de subcontratación. Es necesario trabajar en el camino de alcanzar medidas que permitan a los jóvenes participar en el sector productivo y en la sociedad de forma armónica y en igualdad de condiciones a las del resto de trabajadores.

Nuria Rico
Secretaria confederal de Juventud de CC.OO.



Nuria Rico, secretaria confederal de Juventud

Bultzatzen ari diren enplegu politikak kaltegarriak dira gazteen emantzipaziorako.

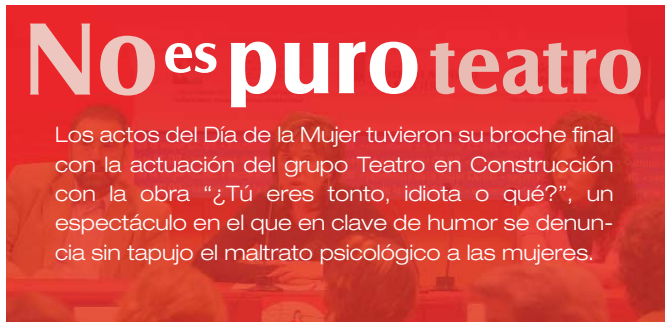


Conmemoramos un año más el 8 de marzo

Planes de igualdad: un deber y un compromiso

La precariedad laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial estuvieron de nuevo encima de la mesa el pasado 8 de marzo. Bajo el lema "Contra la precariedad laboral, planes de igualdad" la secretaria de la Mujer de CC.OO. de Navarra conmemoró el Día Internacional de la Mujer con un programa que se diseñó desde el compromiso por la defensa de nuestros derechos y la reivindicación de una sociedad más igualitaria, justa y solidaria: a la asamblea de delegados y delegadas se sumó un homenaje al voto femenino en su 75º aniversario y la ya tradicional concentración en el Rincón de la Aduana.

Este año la conmemoración estuvo enmarcada en la aceptación por parte del Gobierno de la propuesta sindical de que en todos los convenios existirá el deber de negociar medidas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres y el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Pilar Ariaga, secretaria de Acción sindical, Mujer y Comunicación Valora positivamente esta medida, "pero sólo como un primer paso"



No es puro teatro

Los actos del Día de la Mujer tuvieron su broche final con la actuación del grupo Teatro en Construcción con la obra "¿Tú eres tonto, idiota o qué?", un espectáculo en el que en clave de humor se denuncia sin tapujo el maltrato psicológico a las mujeres.

bajando por una mejor Ley que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo medidas que contemplen estímulos y apoyos a la participación equitativa de hombres y mujeres en el desempeño de las responsabilidades familiares y laborales.

Dependencia. Destacamos el Acuerdo sobre la "Acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia", suponiendo un avance en el reconocimiento de un nuevo derecho para las personas en situación de dependencia, la profesionalización de empleos hasta ahora infravalorados y la oportunidad de un empleo remunerado para muchas mujeres.

Género. En España la Ley Integral de Medidas contra la Violencia de Género ha iniciado un camino positivo, **que debe ser mejorado** debido a determinadas carencias en cuanto a recursos o protección. Seguimos denunciando la violencia de género a la que están sometidas multitud de mujeres en Navarra, España y en el resto del mundo. Denunciamos el fenómeno del feminicidio o violencia extrema ejercida contra las mujeres en países como Guatemala, México y El Salvador. **Reivindicamos derechos humanos fundamentales que les son vedados a las mujeres.**

Ahaleginduko gara Enpresetan Berdintasun Planak negoziatzea nahitaezkoa izan dadin

Queremos que...

Planes de igualdad. Desde CC.OO. hemos apostado por la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en las empresas por vía legal y pedimos el compromiso de las empresas para poder llevarlos a efecto.

Ley de igualdad. Vamos a seguir reivindicando y tra-



Concentración en el Rincón de la Aduana.



Se retoman las negociaciones gracias a la acción sindical

VW-Navarra: se les vio el plumero

Intentaron manipular, dividir y quebrar la unidad de los trabajadores para romper la negociación y consiguieron una respuesta tan contundente que al cierre de esta edición se anunciaba la reapertura de las negociaciones.

Después de 17 meses de negociaciones y lucha para intentar cerrar el convenio colectivo, después de la rotura de las mesas de negociación por la cerrazón irracional de la empresa, después del descuelgue de la U.G.T., y la inquebrantable unidad de acción de los trabajadores y trabajadoras de VW Navarra y el apoyo de muchos trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad; y, finalmente, después de numerosas manifestaciones, paros y huelgas, CC.OO. ha conseguido que la empresa anuncie en Alemania el retorno a las negociaciones del convenio colectivo.

Negociaciones que nunca debieron romperse porque lo solicitado por el conjunto de trabajadores y trabajadoras, como el mantenimiento de sus puestos de trabajo sus derechos y sus logros sociales, no son una cuestión menor sino de justicia social

Reunión en Alemania. CC.OO. acudió a la reunión que se celebró el pasado día 19 de mayo en Alemania para abordar que ha ocurrido en los últimos meses en la planta de Landaben. En este encuentro se trasladó a los responsables de la federación de Minerometalurgia de CC.OO. tres cuestiones por las que entendemos que la lucha de estos últimos meses no ha sido en vano.

- Que el Grupo VW **apuesta por Navarra.**
- Que se acordó **convocar a la Mesa Negociadora** del convenio colectivo para proseguir con las negociaciones del convenio y
- Que se acordó negociar un **plan industrial.**

Es decir, se acordó lo que CC.OO. ha estado reivindicando durante todo el conflicto. No obstante, ahora toca retomar las negociaciones y seguir negociando el convenio colectivo que regulara las condiciones de trabajo de muchos trabajadores y trabajadoras de Navarra y asegurar un plan industrial que garantice el mantenimiento de todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Apoyos

A lo largo de todo el conflicto han sido numerosas las muestras de solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de VW Navarra. Entre otros, han recibido el apoyo de:

- Sección Sindical de CC.OO. de Arcelor
- Sección Sindical de CC.OO. de Alcoa
- Sección Sindical de CC.OO. de AP Amortiguadores
- Sección Sindical de CC.OO. de Dana
- Sección Sindical de CC.OO. de Dura
- Sección Sindical de CC.OO. de Tecnoconfort
- Sección Sindical de CC.OO. de Faurecia
- Sección Sindical de CC.OO. de Logística Navarra
- Sección Sindical de CC.OO. de Koxka
- Sección Sindical de CC.OO. de Apoyos Metálicos
- Comité de Empresa de V. Luzuriaga (incluido UGT)
- Sección Sindical de CC.OO. de Legrand
- Sección Sindical de CC.OO. de TRW (Landaben)
- Sección Sindical de CC.OO. de TRW (Egües)
- Sección Sindical de CC.OO. de Kobol
- Sección Sindical de CC.OO. de Gonvauto
- Sección Sindical de CC.OO. de Miasa
- Sección Sindical de CC.OO. de Condesa
- Sección Sindical de CC.OO. de Delphi
- Sección Sindical de CC.OO. de SKF
- Sección Sindical de CC.OO. de Lunke Navarra
- Sección Sindical de CC.OO. de Vitrometal
- Sección Sindical de CC.OO. de Grupo Antolin
- Comité Empresa Ayuntamiento Zizur Mayor
- Comisión Personal Ayunt. Zizur Mayor
- Comité Empresa Ucar
- Comité Empresa Ins. Nav. Bienestar Social (incl. UGT)
- Comisión Personal Ins. Nav. Bienestar Social (incl. UGT)
- Comisión Personal Servicio Navarro de Empleo
- Sección Sindical CC.OO. Caja Navarra



Una de las manifestaciones de los trabajadores y trabajadoras de VW Navarra por las calles de Pamplona.

VW-Navarra enpresako langileen aldeko jarrera nabaria izan da.



ADAPNA activa la negociación colectiva

El sector de la Hostelería fue objeto de debate en el último foro

Más de 75 delegadas y delegados de CC.OO. han participado en los siete foros sobre negociación colectiva que se han celebrado en el marco del proyecto europeo ADAPNA junto con UGT y CEN. Estos foros se han consolidado como espacios de encuentro y discusión previos al momento cumbre de la firma de convenios o acuerdos y constituyen un elemento de aprendizaje para los nuevos cuadros sindicales que día a día se incorporan a nuestra organización.

Otro de los objetivos que estamos consiguiendo es el de potenciar la participación de las mujeres en la negociación colectiva: más de la mitad de las

personas que han participado en los foros han sido mujeres.

Se han realizado foros sobre distintos sectores y temáticas aunque con un eje principal, centrado en los retos de la flexibilidad requerida por las empresas. Automoción, hostelería, comercio, servicios sanitarios, han sido los sectores que ya han experimentado este nuevo espacio de trabajo. Se han llevado a cabo también foros intersectoriales con personas expertas en negociación. Precisamente una de las experiencias con mayor éxito ha sido la sesión formativa sobre técnicas de negociación centrada en ejercicios prácticos y dinámicas de grupo.

Foro de Hostelería

En el último foro de Hostelería que se celebró el pasado mayo en el Tribunal Laboral, se debatieron temas como la profesionalización del sector y la necesidad de adaptar la formación a las necesidades de empresas y personas trabajadoras. El problema del exceso de jornada y la conciliación fueron dos aspectos que suscitaron más interés entre las personas asistentes.

El mismo día por la tarde Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, Mujer y Comunicación, participó en la mesa redonda sobre flexibilidad y negociación en la que expuso la importancia de incorporar cláusulas igualitarias saludables y medioambientalmente responsables en los convenios y acuerdos en los que participamos.

La agenda de nuevos foros para este año y el que viene se centrará en nuevos sectores como Agroalimentaria, Construcción y Químicas y más sesiones formativas con dinámicas grupales.

Azkenengo foroan ostalaritzaz hitz egin zen





28 de abril: de la calle al Parlamento

El Día de la Salud laboral, CC.OO. demandó la habilitación de técnicos en labores de Inspección y la coordinación interinstitucional en materia de prevención

Una asamblea de delegados y delegadas de prevención y una concentración para recordar a las víctimas de los accidentes de trabajo y exigir al Gobierno de Navarra que reaccione, fue nuestra manera de celebrar el pasado 28 de abril el Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Las principales reivindicaciones que hizo nuestro sindicato a pie de calle han sido expuestas ante la Comisión de Salud laboral del Parlamento de Navarra por José M^a Molinero, secretario general, y Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente. Son en síntesis las siguientes:

Técnicos con funciones de inspección: ¿una quimera en Navarra?

Consecuencia del diálogo social, y con la aprobación de las propias comunidades autónomas, en junio de 2005 se publicó un Real Decreto facultando a éstas para poder habilitar técnicos que realicen funciones auxiliares de inspección.

Esta norma supone un gran avance ya que posibilita a los técnicos para acceder a las empresas y realizar funciones comprobatorias en materia preventiva, sirviendo de apoyo al trabajo de Inspección.

Sin embargo, en Navarra tenemos que lamentar que el Ejecutivo foral no haya asumido la responsabilidad que le toca y en nuestra comunidad no se ha producido la habilitación prevista: "llevamos tiempo exigiendo la habilitación de estos técnicos en nuestra Comunidad, sin que hasta la fecha lo hayamos visto reflejado en las páginas del BON", afirma Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente. **En Navarra, actualmente la Inspección de Trabajo cuenta con 10 inspectores para todas sus tareas y el Gobierno de Navarra tiene "previsto" habilitar 4 o 5 técnicos**, a todas luces es una cifra insuficiente.

Acuerdo interinstitucional.

De igual forma, no podemos pasar por alto la **falta de coordinación entre las distintas administraciones**, tanto de ámbito estatal como autonómico, así como entre la sanitaria, policial, judicial y laboral, un déficit que desde CC.OO. consideramos que se pueden corregir con voluntad política y recursos. En este sentido, nuestro sindicato volvió a proponer en el Parlamento foral la coordinación y colaboración para reducir la siniestralidad laboral, esencia del Acuerdo Interinstitucional contra la

Siniestralidad laboral impulsado por nuestra organización en coincidencia con el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el proponemos la creación de un órgano compuesto por todas las instancias implicadas en la prevención de riesgos (administraciones, CEN y sindicatos). De hecho, saludamos la reciente creación de la nueva figura del Fiscal coordinador que viene a ahondar en la necesidad de mayor coherencia en las actuaciones preventivas.

Más medios, más formación.

Por otra parte, ante el gran problema de la siniestralidad laboral, CC.OO. viene denunciando la necesidad de abordar con urgencia tres medidas clave en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: **el aumento de recursos, la intensificación de la formación y especialización y la intensificación de los criterios e instrucciones para incidir así en la calidad de la prevención.**

"Si queremos erradicar la trágica lista de siniestralidad laboral, es imprescindible poner en marcha estas tres cuestiones; hay que avanzar por este camino", concluye Carmen Sesma.

Negoiazio kolektiboan emakumeen parte hartzea bultzatu da Azkenengo foroan ostalaritzaz hitz egin zen



Concentración con motivo del Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

guía de buenas prácticas de almacenamiento



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

CC.OO.
comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisiok

**Gabinete de
Salud Laboral**

infórmate

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



Tras ocho años de intenso trabajo sindical

Aprobada la ley que regula las subcontratas

Tras ocho años de intenso trabajo sindical de CC.OO. y especialmente de la federación de Construcción, Maderas y Afines, que impulsó una ILP avalada por 600.000 firmas-, **el Congreso ha aprobado la Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción.** Sin ser el texto que nuestro sindicato hubiese querido, contiene elementos muy positivos para empezar a racionalizar el sector de la construcción. Estos son a grandes rasgos los siguientes:

- La ley pretende mejorar las condiciones de trabajo en este sector en general, y las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores en particular.
- Las empresas contratadas o subcontratadas habitualmente deberán contar con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10% durante los 18 primeros meses de vigencia de esta ley, ni al 20% durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30% a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive.
- No podrán subcontratar los subcontratistas cuya organización productiva consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra.
- Se crea un Registro de Empresas Acreditadas que dependerá de la autoridad laboral competente.
- Los representantes sindicales deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones.
- Las empresas del sector velarán por la formación necesaria y adecuada de sus trabajadores.
- La negociación colectiva podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo.

Campaña de CC.OO. sobre buenas prácticas ambientales en las conserveras

El gabinete de medio ambiente busca la participación de los trabajadores

La industria conservera, genera una gran dependencia de la energía eléctrica en las fases de escaldado, enfriamiento, pelado, esterilización y congelación además de un gran consumo de combustibles necesarios para la generación de agua caliente y vapor de agua. Conscientes de esta realidad y en su apuesta por trabajar por un cambio en la mentalidad y gestión empresarial hacia una cultura ambiental, el Gabinete de Medio ambiente de CC.OO. está llevando a cabo una campaña de buenas prácticas ambientales en la industria conservera. Nuestros compañeros subrayan la importancia de la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras para la mejora ambiental de la empresa por diversos motivos:

- Vuestra seguridad y vuestra salud están comprometidas por las condiciones ambientales en el interior de la empresa.
- Representáis un papel fundamental en la actividad productiva de la empresa, y las medidas que se implanten o desarrollen serán más eficaces si cuentan con vuestra colaboración.





1^o de mayo

Reivindicación, esperanza y solidaridad

Bakearen aldeko prozesuak eta VW-Navarra enpresako gatazkak markatu dute aurtengo ospakizuna.

Bajo el lema “Por la paz, el empleo estable y la igualdad”, numerosos afiliados y simpatizantes de nuestras siglas se reunieron para celebrar el Primero de mayo. Como en ediciones anteriores, la Plaza de la Cruz fue punto de encuentro: un almuerzo popular precedió a la manifestación por las calles de Pamplona y ésta a la tradicional comida. La conmemoración de este año estuvo marcada por el proceso de paz y por el conflicto de VW Navarra.





Solidaridad

Nuestro apoyo a todos aquellos que estén inmersos en conflictos o en procesos complejos de negociación estuvo también presente este 1º de mayo. Estuvimos con los compañeros de la Administración foral, con los trabajadores y trabajadoras de Rente, de RTVE y, por supuesto, con los de VV Navarra: CC.OO. dejó claro que seguirá luchando por esta planta.

Esperanza

Ante el proceso de paz que ahora se abre, la esperanza de un nuevo escenario de paz y convivencia democrática sin terrorismo es posible. Una vez más reclamamos paz, libertad y democracia.

Reivindicación

La globalización de los derechos, la mejora de la calidad del empleo y la cohesión social, la creación de nuevas condiciones para la competencia, fueron las reivindicaciones claves de nuestra organización.

**Enpleguaren kalitatea
eta kohesio soziala
hobetu behar ditugu.**





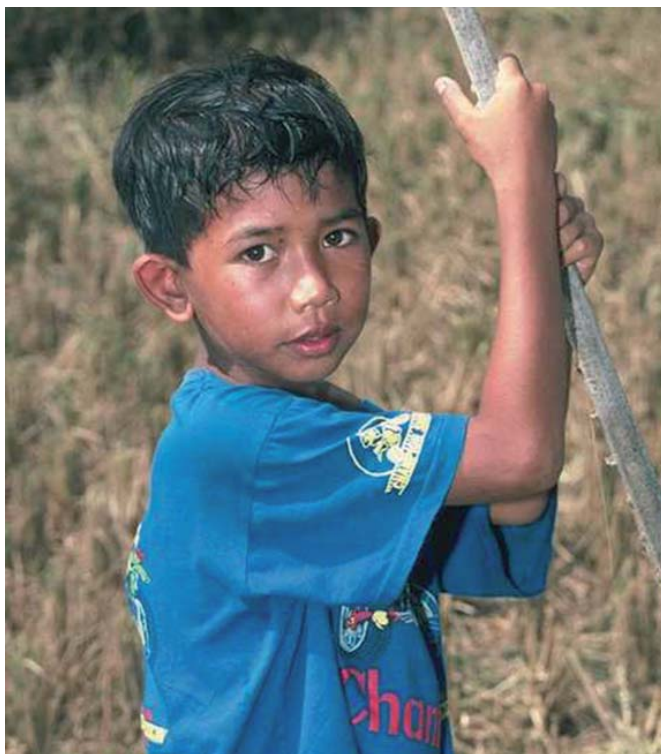
Este mes de junio se celebra el día contra el trabajo infantil

CC.OO. **contra** la **explotación infantil**

En la actualidad vivimos inmersos en un proceso de Globalización cuyo modelo de desarrollo no tiene en cuenta el cumplimiento de los derechos más fundamentales. Este modelo pone el énfasis en el crecimiento económico dejando de lado otros ámbitos como el social, cultural o medioambiental.

Uno de los grupos sociales más afectados, debido a su naturaleza vulnerable, es el de los niños y las niñas. **El trabajo infantil, representa hoy en día uno de los más significativos síntomas de violación de los Derechos Humanos en nuestro planeta.**

El trabajo infantil afecta a día de hoy a uno de cada seis niños en el mundo, es decir, 246 millones de niños y niñas están implicados en alguna forma de trabajo infantil. Y aunque es un fenómeno que afecta mayoritariamente a los países más empobrecidos, también es cierto que ningún país escapa al trabajo infantil. Según la OIT, hay 2,5 millones de niños y niñas que trabajan en los países desarrollados y otros tantos en las economías en transición.



Por actividades, la mayoría trabaja en el sector informal, sin ningún tipo de protección legal:

El 70% lo hace en el sector agrícola, con arriesgadas prácticas laborales (aplicación de pesticidas y herbicidas tóxicos, largas jornadas laborales, picaduras de insectos, etc.)

El 8% en la industria manufacturera (fábricas, maquilas, coheterías...) sometidos a durísimas e interminables jornadas de trabajo.

El 8% en el comercio, restaurantes, hoteles, y con más intensidad en actividades como la limpieza de botas, la venta ambulante, la limpieza de coches en los semáforos etc.

El 7% en el sector de servicios personales, especialmente en el servicio doméstico.

Destacan también otras actividades como la minería, las ladrilleras, el pedrín, los vertederos... actividades que comprenden las peores formas de explotación.

Y lo que es peor, 8,4 millones de niños y niñas están atrapados en la esclavitud, el tráfico de niños, la servidumbre por deudas, la prostitución, la pornografía y otras actividades ilícitas.

Las causas de este fenómeno son múltiples y variadas, aunque generalmente vienen acompañadas de situaciones de pobreza y extrema pobreza. Aspectos como la violencia intrafamiliar, los patrones culturales, la permisividad social, la falta de oportunidades, la falta de cobertura, calidad y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación o las lagunas y contradicciones normativas son determinantes a la hora de explicar las razones del trabajo infantil.

Todos debemos unirnos a la lucha por la erradicación de la explotación laboral de la infancia. Debemos ir a las causas y entender la raíz del problema para aportar soluciones porque son muchas las cosas que podemos hacer.

**Haurren lana, gisa eskubideen
bortxaketaren adierasguria da.**



Por el **empleo estable,** estamos de **acuerdo**

empleo

CC.OO. firma el acuerdo para la mejora del crecimiento económico y la calidad del empleo

empleo

DE ACUERDO EN FIRMAR...

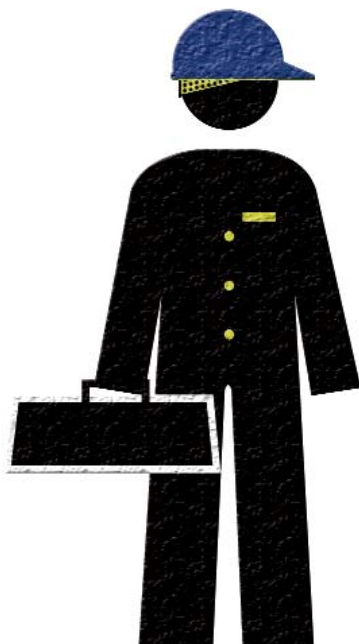
El pasado 9 de mayo el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, un acuerdo que es fruto del diálogo social ya iniciado en julio de 2004 y que nos ha llevado un largo año de negociación con profundas dificultades. Desde el Gobierno y desde la patronal hemos recibido propuestas de reforma del mercado de trabajo totalmente agresivas para el conjunto de los trabajadores, propuestas que la firmeza de nuestra organización ha conseguido desterrar del acuerdo final.

DE ACUERDO EN CUANTO QUE...

Hemos conseguido, a pesar de las amenazas, un acuerdo que **NO ABARATA EL DESPIDO NI LO DESREGULA.**

DE ACUERDO PORQUE...

AVANZA en la contratación indefinida y en la conversión en fijo del empleo temporal; **MEJORA** la protección ante la falta de empleo y la situación de quienes reciben prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y **FRENA** el fraude y los abusos reforzando el cumplimiento de las normas, limitando el encadenamiento de contratos, regulando la cesión ilegal, incrementando los derechos sindicales en las contrataciones, reforzando la Inspección de Trabajo y garantizando la participación sindical en la toma de decisiones de esta última.





Hacia un trabajo de mejor calidad

Estamos ante la 5ª reforma laboral. Nuestro sindicato ha apostado decididamente por el desarrollo pleno de las medidas consensuadas para la consecución de tres objetivos claros: actuar contra el fraude y los abusos en la contratación, seguir promoviendo la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo temporal, mejorar la protección ante el desempleo y mejorar la situación de quienes reciben prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Contratación indefinida. Impulso del contrato para la contratación indefinida: se amplía el plazo para la conversión de empleo temporal en fijo hasta el 31 de diciembre de 2007, a partir de esa fecha no se bonificará ninguna conversión más.

Nuevo programa de bonificaciones. Se bonificará la contratación indefinida cuando ésta se aplique sobre los colectivos con más dificultades de inserción laboral: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, excluidos sociales, violencia de género.

Lucha contra el fraude en la contratación. Cualquier trabajador que en un período de 30 meses esté contratado durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales, para el mismo puesto de trabajo, directamente o a través de una ETT adquirirá condición de fijo.

Cesión ilegal. Se redefine en el Estatuto de los Trabajadores el concepto de cesión ilegal de trabajadores para evitar la desregulación que provocan las empresas de Servicios.

Inspección de trabajo. Se mejoran los recursos de la Inspección de Trabajo con un incremento de un 20% en la plantilla, asimismo se obliga a que esté presente la representación sindical en las visitas.

Prestaciones por desempleo. Mejoran las prestaciones por desempleo especialmente para los colectivos con más dificultades y con mayor fragilidad.

FOGASA. Se mejora de forma importante el pago de los salarios e indemnizaciones por parte del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

**Kontratazio mugagabea
saritzen da.**





¿Qué tiene de distinta ésta reforma laboral?

Fundamentalmente que se trata del primer acuerdo sobre empleo que firmamos desde 1997. Desde entonces todas las reformas habían sido impuestas o las habíamos derrotado en la movilización. Es sin duda un acuerdo que refuerza el valor del diálogo social.

¿Qué límites tiene este acuerdo?

Los límites están fundamentalmente en dos cuestiones: por un lado, la mejora de la calidad del empleo no depende tanto de las reformas de la normativa laboral, aunque ésta sea fundamental, como de un cambio de modelo productivo; y además, las reformas laborales no pueden poner en cuestión la exigencia de causas para contratar temporalmente ni la exigencia de causas para terminar una relación laboral, como han pretendido la patronal y el gobierno bajo el "objetivo" de reducir la temporalidad (indiferenciando contratación indefinida y temporal), porque estas exigencias son las que permiten proteger a los trabajadores y trabajadoras desde la intervención sindical, la autoridad laboral, y el poder judicial.

Ahora queda desarrollar el contenido consensuado...

Al contenido del acuerdo hay que añadirle las medidas consensuadas en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, porque forman parte del conjunto de iniciativas sindicales sobre el mercado de trabajo. Además no todo está hecho. Estamos ante una serie de compromisos que hay que abordar en la negociación colectiva: debemos traducir, sector por sector y empresa por empresa, los compromisos generales en medidas concretas.

Manuel Rodríguez, secretario de Formación, Empleo y Política social

MANUEL RODRÍGUEZ,
secretario de Formación, Empleo y Política social.

"No todo está hecho"

[Kontratazioan sortu daitekeen iruzurra geldiarazten du.]





Enrique Mayayo, nuevo responsable del Metal en las comarcas de Tafalla y Estella

Trabajador de Hussmann Koxka S.L. (Peralta), y delegado de CC.OO. desde hace 15 años, **Enrique Mayayo comienza su andadura como responsable del Metal en la zona de Tafalla y Estella**, una responsabilidad que asume con el deseo de no defraudar a las personas que han confiado en el “y un reto personal por hacer las cosas bien”. En estos primeros pasos se muestra pudoroso a la hora de hacer una valoración exhaustiva de los principales problemas de las zonas de su competencia, aunque destaca sin dudar que en ambas, y en lo que a la pequeña empresa se refiere, “muchos trabajadores tienen miedo a desarrollar una labor sindical”.

De su experiencia como representante sindical subraya el apoyo de sus compañeros y compañeras durante todos estos años y se muestra satisfecho por tener en su “haber” de delegado, la consecución de buenos convenios. En el apartado de lo más duro sitúa algunos conflictos y el devenir de varias negociaciones.

Enrique Mayayo se enfrenta ahora a nuevos objetivos con el aval de su saber sindical, con el firme propósito de atender y dar un buen servicio a los afiliados y con la mirada puesta en aumentar la representación y la afiliación en las comarcas de Tafalla y de Estella.



Enrique Mayayo

J. Vicente Azpilicueta hace un breve repaso a la situación de la comarca

TAFALLA: cara y cruz

A la hora de hacer balance de la situación de la comarca de Tafalla, José Vicente Azpilicueta, responsable sindical de la zona, habla de la cara y la cruz.

De lo positivo destaca sobre todo la gestión que nuestro sindicato ha llevado a cabo en el Hospital Nuestra Señora de la Caridad de Tafalla, una labor que según afirma “nos permite estar orgullosos porque hemos conseguido que se abra un camino para la estabilidad en el empleo y el reconocimiento de derechos”. Asimismo, subraya el importante incremento afiliativo a CC.OO. en la comarca. Por el contrario, en el “debe” habla de la falta de empresas nuevas en la zona y los cierres de empresas a lo largo del año. Respecto a la ampliación del polígono de La Nava, nuestro compañero afirma que éste tiene que ser precisamente un soporte para que se instalen nuevas empresas, ya que asegura que en la zona hay suelo industrial y mucho está vacío. Como ejemplo de esto recuerda que en Funes se ha creado un polígono industrial y que en Peralta, Falces y Marcilla se han ampliado otros.

José Vicente Azpilicueta aprovecha estas líneas para denunciar la precariedad en el empleo, “que sigue siendo la tónica habitual y que algunas empresas utilizan como herramienta según les convenga, una realidad que ni estabiliza ni ilusiona a los trabajadores y trabajadoras”.

Enpleguaren prekarietateak eta enpresa berriak ez etortzeak geldiarazi dute Tafalla aldeko eskualdearen garapena.



Sección sindical de CC.OO. en Caja Navarra

Las cuentas claras

La sección sindical de CC.OO. en Caja Navarra se constituyó en 1989. Desde esa fecha, la presencia de nuestra organización ha ido en constante aumento en una empresa en la que la mayoría sindical la detentaban dos sindicatos de empresa, viéndonos relegados los sindicatos de clase a una representación casi testimonial. **Hoy el Comité de Empresa está formado por 7 sindicatos y 2 agrupaciones de trabajadores y trabajadoras.**

A raíz de las últimas elecciones celebradas en el 2004 la sección sindical se propone dar un impulso a la actividad en la Caja, volcándose en consolidar y desarrollar el proyecto de CC.OO., para lo que se decide trabajar con un miembro liberado (Juan Eseberri) y con otro parcialmente (Miguel Urriza), contando con el apoyo y entrega de los delegados sindicales (Félix y Juan) y de otros compañeros.

La actividad sindical pivota sobre 4 pilares:

1. Acercamiento y compromiso con la plantilla.
2. Seguimiento del Convenio de eficacia limitada.
3. Consolidación del sindicato
4. Dignificación de las relaciones laborales.

Acercamiento. En cuanto al primer objetivo, nuestros compañeros de CAN se han propuesto

visitar todas las oficinas de la Caja, para conocer de primera mano las preocupaciones de los trabajadores e intentar resolver los problemas cotidianos. El mayor problema que se han encontrado es el gran número de centros de trabajo (250 oficinas) y su dispersión, una realidad que conlleva un gran esfuerzo difícil de resolver con los medios que tiene la sección sindical.

Convenio de Eficacia limitada.

La ruptura de la unidad sindical existente hasta poco antes de la firma del conflictivo convenio, propiciada y promovida por UGT, ha generado una honda fractura sindical. La mayoría, con la que CC.OO. está alineada, apenas mantiene relación con la minoría (UGT, 2 grupos de trabajadores afines a la empresa y unos tránsfugas del sindicato mayoritario).

Esta situación ha sido alimentada por la dirección que, desde la firma, ha marginado a la mayoría de la representación sindical, negando el acceso a la información más elemental. Nuestros compañeros se han visto obligados a denunciarla, tanto ante la plantilla como ante la Inspección de Trabajo.

(En los últimos días ha habido un acercamiento Empresa-Sección Sindical para "normalizar" la situación).

El Convenio de Eficacia Limitada, firmado en mayo del 2005, no fue suscrito por CC.OO.

por considerarlo excesivamente desequilibrado y descompensado, con muchas cesiones y contrapartidas poco adecuadas. Tuvimos que aconsejar la adhesión individual ya que la indefensión en la que se encontraban los trabajadores al obligarles a estar 5 años con el salario congelado, hacía inviable adoptar posturas numantinas. Consecuentemente CC.OO. impugnó algunos artículos del Convenio Extraestatutario ante la Audiencia Nacional que estimó parcialmente nuestras reclamaciones. El fallo, no obstante, no fue totalmente satisfactorio por lo que hemos recurrido la sentencia ante el Tribunal Supremo.

Consolidación del sindicato.

La vigencia de este convenio finaliza en el 2008, previamente se celebrarán elecciones claves para el futuro de los trabajadores de la Caja que, estamos convencidos, van a suponer una consolidación clara de nuestro sindicato. En este último año y como consecuencia del trabajo de CC.OO. y de la postura coherente que hemos mantenido desde el principio, se ha incrementado notablemente el número de afiliados, procedentes de todas las zonas donde está implantada la Caja.

Relaciones laborales.

Nuestros compañeros en CAN dicen que empezaron en esto porque creían en la necesidad de un sindicato con una estructura eficaz, fuerte y consolidada. Con el paso del

tiempo han comprobado que todo eso se cumple en CC.OO. y que además, hay un gran número de compañeros que ayudan a que este ilusionante proyecto sea así.



Acuerdo de futuro en Delphi

Tras cinco días de huelga se firmó un plan industrial que garantiza el futuro de la planta de Landaben hasta el 2011

La desmantelación progresiva de la planta y la falta de un proyecto que garantizase el empleo y el futuro fueron los detonantes que encendieron las señales de alarma entre los trabajadores de Delphi que obligó al Comité a plantear una huelga indefinida que se prolongó durante cinco días.

Fruto de la presión de los trabajadores y la implicación, tanto de la federación Minerometalúrgica de CC.OO como de ELA y UGT, se pudo finalmente llegar a un acuerdo que garantiza el desarrollo de un Plan Industrial hasta el 2011.

Uno de los principales escollos de la negociación fue encontrar fórmulas que

garantizase el mantenimiento del empleo. La multinacional se comprometió a ello y ahora queda esperar que esa promesa se convierta en realidad y devuelva la confianza a una plantilla que la había perdido tras las últimas actuaciones de la multinacional.

El pacto suscrito **veta a la empresa la posibilidad de recurrir a despidos objetivos**, tanto colectivos como individuales, sin el acuerdo previo con el Comité de Empresa. Esto debería ser suficiente para mantener el empleo y, en todo caso, existe la garantía adicional de que, si Delphi incumple esta cláusula, será el trabajador quien pueda optar entre su recolocación o una indemnización.

El acuerdo contempla además la creación, en caso de la necesidad acreditada de tener que amortizar algún puesto de trabajo, de una bolsa para la formación y recolocación de los trabajadores afectados que contará con una importante dotación económica por trabajador.

La federación Minerometalúrgica de CC.OO. confía en que el Plan Industrial, que conlleva importantes inversiones en máquinas y la llegada de nuevos proyectos a la planta Navarra, haga innecesario tener que recurrir a esta bolsa y se cumplan así las expectativas de los trabajadores y trabajadoras de Delphi cuyo principal objetivo durante todo el conflicto ha sido "el de garantizar los empleos y el futuro".



Delphi Packard

GALVANAVARRA, vuelta al pasado

La malas condiciones laborales y la actitud de la dirección, son los desencadenantes de la agresión sufrida por dos trabajadores

Las pésimas condiciones laborales y la falta de seguridad, unidas a la actitud de la Dirección de la empresa, son a juicio de la federación Minerometalúrgica de CC.OO., los desencadenantes que terminaron en la agresión sufrida por dos trabajadores de Galvanavarra, entre ellos el delegado de nuestro sindicato.

La federación del Metal que denunció ante la Autoridad Laboral la falta de seguridad y las pésimas condiciones de los trabajadores de esta empresa, mayoritariamente extranjeros, prota-

gonizó una concentración ante las puertas de Galvanavarra en protesta por el intento de la empresa de revocar al delegado de CC.OO., utilizando métodos que ya parecían olvidados.

El apoyo de cientos de delegados abortó este intento, pero las tácticas empleadas han propiciado una situación insostenible en la empresa que ha culminado con el ataque sufrido por un trabajador a manos de uno de sus "compañeros" quien igualmente agredió al delegado cuando pretendió parar la agresión.



Comercio textil: un mal convenio

Para CC.OO. es posiblemente el peor convenio sectorial de los últimos años



Para la federación de Servicios Privados, el convenio de Comercio Textil de Navarra recientemente firmado por la UGT, es posiblemente el peor convenio sectorial negociado en Navarra en los últimos años.

Retribuciones. En cuanto a las retribuciones **la subida es solo del IPC** para los dos años de vigencia del convenio, es la primera vez que pasa algo semejante en los últimos años en un convenio sectorial en Navarra: Incluso en sectores en dificultades como son la confección textil

se han conseguido subidas por encima del IPC (Convenio de la Industria Textil: 2006 - 2008. IPC +0.6 para cada año) o otros que también sufren la competencia de las "GRANDES SUPERFICIES", se ha conseguido incre-

Negociación Colectiva: en **marcha** pero con **dificultades**

Desde la federación se están negociando : **Comercio del Metal; Comercio Droguerías Perfumerías, Herboristerías y Ortopedias; y el Convenio de Peluquerías.** En todos ellos, esta habiendo dificultades para llegar a acuerdos satisfactorios. Estamos defendiendo plataformas ambiciosas tanto en incrementos retributivos y jornada, como en la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

mentos retributivos por encima del IPC. (Ej. Comercio de Alimentación: 2005: IPC + 0.5%; 2006: IPC + 1.5 %).

Conciliación. En cuanto a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, no hay ni un solo avance y mejora, dejando la regulación a los mínimos que marca la ley.

Un mal convenio fruto de una mala negociación. Todo ello debido a la presencia de un solo sindicato en la mesa negociadora.

Nafarroako industria arloko hitzarmen sektorial guztietako urteko lanaldi murriztena ezarri da

Firmado el convenio de la Industria Textil de Navarra

En mayo se firmó definitivamente el **Convenio de la Industria Textil de Navarra.** Los contenidos mas importantes son: duración 3 años (2006,07,08), subida salarial de IPC real más 0,6% para cada año. Incremento del Plus de Asistencia del 6 al 7% del Salario Base más antigüedad, y 12 horas menos de reducción de jornada, con 1744 horas al año, más 16 horas laborales de libre disposición. (1.728 horas efectivas al año).

Además se mejoran una serie de derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, se amplia la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta los 10 años. Se garantiza el 100% del salario en caso de baja por riesgo en el embarazo, se puede acumular el permiso de lactancia en días completos acumulables a las 16 semanas de maternidad y se concede permiso retribuido para acompañar al hijo a las revisiones pediátricas hasta los 14 años. También se incorporan dos nuevos artículos sobre la protección de la trabajadora que sufra violencia de género y la obligación de cambiar de puesto de trabajo a la mujer embarazada que lo necesite.

Con respecto a los **derechos sociales**, se garantiza el 100% el salario en caso de las bajas por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común con hospitaliza-

ción y embarazo.

En materia de **licencias**, se crea una nueva para las operaciones ambulatorias de parientes de primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge)

Otro aspecto relevante es el derecho de todo trabajador a poder acogerse a la jubilación parcial, y el joven relevista se le hará fijo, cuando el trabajador cumpla los 65 años y se jubile totalmente.

Este convenio supone una sensible mejora sobre el anterior. En materia salarial, con subidas muy modestas, debido a la difícil situación económica que atraviesa el sector, pero con importantes avances en derechos sociales.

Como en años anteriores, el convenio ha sido firmado por CC.OO. y UGT que ostentamos la abrumadora mayoría del sector 90% de la mesa negociadora.

Esperamos que con este convenio, y con el Plan de Ayudas al sector, podamos consolidar el empleo del sector textil en Navarra, superando la crisis que afecta en toda Europa por las importaciones del extremo oriente.



Firmado el convenio de Gráficas

Asegura la jornada anual más reducida de todos los convenios industriales de sector en Navarra

CC.OO. firmó el Convenio de Artes Gráficas de Navarra que durante tres años será de aplicación a alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras de empresas de menos de 50 empleados. Javier Ibáñez, secretario de la federación de Comunicación y Transporte, hace una lectura positiva del convenio "porque elimina las calificaciones que perjudican a los jóvenes e incluye novedades importantes en los apartados de Salud Laboral, Igualdad y Conciliación". Subraya también los aumentos salariales por encima del IPC y que asegura la jornada anual menor de todos los convenios industriales sectoriales de Navarra.

Entre los puntos más destacados de lo pactado figuran los siguientes:

1. Jornada. 1700 horas + 2 días de asuntos propios. Se mantienen las 1700 del convenio (a jornada anual más baja de todos los convenios industriales sectoriales de Navarra). Además se garantiza por escrito el disfrute de los días de asuntos propios como derecho innegable para el trabajador que los puede disfrutar cuando le convenga. **Así la jornada individual anual real será de 1684 horas.**

2. Calendario. Se limita la potestad empresarial de ampliar la jornada diaria máxima de trabajo hasta las 9 horas. El exceso deberá de darlo como tiempo de descanso antes de que pasen 3 meses de su uso.

3. Retribuciones. Incremento del 4.55 % para el 2006.;2007 : IPC histórico + 0,90 % y 2008: IPC histórico + 0,95 %. Se incrementan todos los salarios desde el 1 de enero de 2006 siempre por encima en prácticamente un punto sobre el IPC real del año anterior. Se establecen incrementos salariales tomando como referencia el IPC del año anterior.

4. Vacaciones : Suspensión en caso de maternidad. A la trabajadora que le coincidan sus vacaciones con la baja maternal tendrá derecho a suspenderla y a disfrutarlas íntegramente antes o después de dicha baja, según ella decida.

5. Complemento por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará en esta contingencia hasta el 100 % del salario de la trabajadora.

6. Reducción de jornada. Se amplía el derecho a tener una reducción de jornada por cuidado de un menor hasta que este tenga 7 años.

7. Prevención de riesgos laborales. Se crea este nuevo artículo que modifica todo lo anteriormente escrito en el convenio en esta materia. Mejora los contenidos acoplándolos a la nueva normativa e introduciendo nuevas obligaciones de la empresa en esta materia. Además se crea la figura del delegado de prevención.

ORGANIZADAS POR LA FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Jornadas informativas para la 3ª edad

Dentro del calendario de actividades que viene desarrollando la federación de Pensionistas y Jubilados del sindicato, se han desarrollado una serie de charlas sobre diferentes temas que ha contado con la participación de varios expertos. El ciclo de conferencias lo abrió en marzo una **jornada sobre alimentación y consumo para un envejecimiento activo y saludable**, cuyo objetivo fue el de conocer las necesidades básicas de cada persona y las formas de cubrirlas de acuerdo con las recomendaciones dietéticas; y en mayo la conferencia versó sobre los **recursos existenciales para la tercera edad**. En esta ocasión se contó con la presencia de Bakartxo Razquin y de Marisa Yustos, directora y Trabajadora social de El Vergel, respectivamente, que hablaron de las atenciones a las personas mayores que conviven en las residencias, costos, financiación, atenciones y actividades que realizan. Un coloquio en el que se abordaron los costos actuales en residencias públicas y concertadas, requisitos y valoración de los servicios sociales para poder acceder a las mismas, puso el punto final a este encuentro.

En las Bardenas

Los pensionistas de CC.OO. aprovecharon el buen tiempo de mayo para irse a las Bardenas Reales. Visitaron los sitios más importantes de esa zona de Navarra, almorzaron en el Yugo y posteriormente vieron las cuevas de Valtierra. Es la primera excursión que se ha organizado desde esta federación y por la satisfacción de los participantes, seguro que no va a ser la única.



Pensionistas en las Bardenas Reales.



Importantes mejoras en el Convenio Nacional Residencias de 3ª edad

Próximo objetivo: un convenio provincial que mejore el nacional

Tras largas e intensas negociaciones se ha firmado en Madrid el IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Lo que en su día comenzó siendo un convenio para residencias de personas mayores, ha terminado siendo un convenio estatal que regula las condiciones laborales no sólo en éstas sino en la ayuda a domicilio, centros de día, pisos tutelados y teleasistencia.

Mejoras. Juan José Del Cura, secretario general de la federación de Sanidad, destaca las mejoras más relevantes:

- Se unifican las tablas salariales de todo el estado y se pasan 1476 del plus de asistencia a "salario base", que por lo tanto se cobrará por 14 pagas en lugar de las 11 que se cobraban antes. Así el salario base de una cuidadora se quedará este año en 794,57 por 14 pagas. Todo esto supone, dependiendo de la categoría profesional, una subida salarial de entre el 5% y el 15,44% para el año 2006.
- Se introduce un valor nuevo: el pago de domingos y festivos. A partir de este año se abonarán todos los domingos trabajados del año a 7 por domingo.
- Se establece un descanso mínimo de 1 domingo de cada 4 (antes era de cada 6).
- Se crea un plus de disponibilidad voluntaria de 20 por día.
- Se mejora sustancialmente en temas como la formación continua, la estabilidad en el empleo, derechos laborales especiales para las personas que sufran violencia de género, etc.

J. Del Cura señala que se ha dado un gran avance "pero no nos quedaremos ahí: ahora tenemos como objetivo conseguir un convenio provincial en el sector que mejore sustancialmente al nacional".

Campaña 3/4

La federación de Sanidad de CC.OO. está haciendo una **campaña informativa sobre la Cualificación profesional del personal técnico superior y de las auxiliares de enfermería.** Como los ministerios de Sanidad y de Educación están realizando un bloqueo para la clasificación, a finales de mayo se celebró en Madrid una manifestación de protesta. La federación de Sanidad de Navarra participó en esta convocatoria.



Los agentes forestales podrán actuar como policía judicial

Así se contempla en la reforma de la ley de montes

La federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) valora positivamente la reciente reforma de la ley de Montes que contempla, entre otras cuestiones, la creación de un Fiscal Coordinador de Medio Ambiente, Urbanismo, Patrimonio Histórico e Incendios Forestales, delegado del Fiscal General del Estado; la creación de un Fondo para el Patrimonio Natural, con quien se pretende colaborar a todos los niveles; y el reconocimiento expreso, reivindicado por CC.OO., del carácter de policía judicial de los Agentes Forestales y Medioambientales, así como su participación en la investigación y persecución de los delitos contra la ordenación del territorio y el medio ambiente, incluidos los incendios forestales, permitiéndoles desarrollar con mayores garantías y eficacia la tarea de proteger y conservar el medio ambiente.

La atribución de policía judicial genérica, aunque estaba recogida en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, apenas era efectiva ante las trabas que las consejerías de Medio Ambiente de las comunidades autónomas ponían a las actuaciones y denuncias



Josu Ros, reelegido secretario de Comfia

Los buenos datos de representación y de afiliación avalaron su gestión de los cuatro últimos años

Los 42 delegados presentes, **reeligieron en marzo a Josu Ros Azpiroz, como Secretario general de la Federación.** En relación con el periodo 2001-2005 los resultados de la federación, que agrupa, entre otros, a los sectores de banca, ahorro, seguros, mutuas, tele marketing, nuevas tecnologías, ingenierías, ETTs y oficinas y despachos, se pueden calificar de excelentes: aparte de ser el primer sindicato en "banca", "ahorro" y "seguros/mutuas", alcanza la representación más alta como federación, cifrada esta en un 33%, con un incremento de un 2,43% a lo largo de los últimos años. En cuanto a la afiliación, en el último periodo se ha incrementado en un 29%.

Ejecutiva renovada.

El congreso analizó la situación de la

negociación colectiva en los diferentes sectores. Se reseñó la importancia de la negociación colectiva y se hizo una especial valoración de la necesidad de seguir manteniendo los marcos estatales de negociación en sectores como banca, seguros, tele marketing, etc... El reforzamiento afiliativo en las empresas, así como la defensa de la negociación colectiva como eje principal de nuestra actividad sindical, son los objetivos principales para el próximo periodo, junto con la renovación de la mayoría que ya ostenta CC.OO. en las elecciones de banca y ahorro, previstas para el cuarto trimestre de este año. Al servicio de estos objetivos, el congreso

eligió una nueva Comisión Ejecutiva compuesta por 10 personas que representan a los diferentes sectores que componen la federación.



Josu Ros, secretario general de COMFIA

Enpresetako afiliazioa sendotzea eta negoziazio kolektiboa defenditzea, heldu den denboraldirako helburuak dira.

CC.OO. apuesta fuerte por el empleo en la crisis de Planasa

La firma del acuerdo económico fue avalada por 98 votos a favor de la misma

Tras un largo y duro proceso negociador, la federación agroalimentaria de CC.OO. de Navarra consiguió un acuerdo económico en Planasa en un clima de confrontación abanderado por UGT, que ralentizó y encrespó las negociaciones. Frente a la actitud de éste sindicato que iba a la ruptura (aún en contra de su delegada que si bien no ha dimitido se ha desvinculado de sus siglas) CC.OO. primó el empleo por encima de todo. Nuestro sindicato defendió en asamblea la firma de un acuerdo económico frente a LAB que apostaba por la movilización. 98 votos a favor de la firma frente a 28 en contra, dieron luz verde a nuestro sindicato para seguir adelante. Jesús

Ceras, secretario de la federación Agroalimentaria, señala en este sentido que hace dos años hubo un expediente de regulación de empresa que se saldó con 58 despidos: "Se estaba pagando la mala gestión sindical de UGT y de LAB y si ahora no hubiésemos defendido el acuerdo económico, estaríamos hablando de cierre". Así, siempre que se lograra garantizar el IPC, nuestro sindicato decidió poner el mantenimiento de empleo como primera prioridad. Las subidas salariales conseguidas han sido del IPC real para el primer año y del IPC más el 0,4% para el segundo año.



La negociación se enreda en la Enseñanza pública

Mejor panorama en Privada donde CC.OO. sigue sumando delegados

Hay varios frentes abiertos en la federación de Enseñanza de CC.OO.

En la **Mesa Sectorial de Educación**, la actitud poco negociadora de la Administración que ha dilatado deliberadamente el proceso con la presentación de contrapropuestas imprecisas, siempre a la baja y rechazado la mayoría de propuestas conjuntas sindicales, llevó a la retirada de las negociaciones el pasado 28 de abril. Se convocaron movilizaciones para el día 31 de mayo, en un momento delicado debido a la situación en la Mesa general. Se ha emplazado a la Administración a que reconsidere su postura, condicionando el regreso a la mesa a un compromiso de mantener las condiciones del anterior acuerdo firmado por CC.OO. mientras no se negocie un nuevo acuerdo, y a que se garantice unos mínimos de partida como: asegurar una financiación suficiente para el próximo pacto con avances reales en las mejoras que

necesita la Enseñanza Pública, incorporar medidas para un reparto equilibrado entre las redes y centros del alumnado con necesidades educativas específicas; mejorar las condiciones de jornada y horario del profesorado impulsando la coordinación e innovación educativa y dignificar y equiparar las condiciones laborales del personal contratado

En Enseñanza privada las expectativas son optimistas. CC.OO. sigue sumando delegados y delegadas en centros especiales de empleo, de inserción laboral, atención a discapacitados, a menores, escuelas de música, escuelas infantiles y de enseñanza no reglada. En este momento se están negociando 11 convenios y están abiertos tres procesos electorales de los que esperamos obtener al menos 6 delegados.

Negoziatzailea itzuliko gara Administrazioak hitz ematen badu Langile Komizioekin sinatutako aurreko akordioaren baldintzak mantenduko direla.



Nuestros compañeros de la federación de Enseñanza.

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

En un curso cien por cien práctico

Forem forma expertos en Recursos Humanos

“Expertos y expertas en RR.HH.” es un curso subvencionado por Servicio Navarro de Empleo y Fondo Social Europeo dirigido a personas que, sin ningún requisito en cuanto a titulación académica, quieran obtener una **formación especializada en gestión integral de la política de recursos humanos de la empresa**. El título obtenido es homologable por dos vías: la certificación laboral por la cualificación profesional de “Administración de Recursos Humanos” en el momento en que se encuentre desarrollado el organismo de convalidaciones del Sistema de Cualificaciones Profesionales en Navarra, y el reconocimiento como título de postgrado en el momento en que se encuentren regulados oficialmente estos títulos.

En la primera edición del curso se seleccionaron 15 alumnos y alumnas. Al no existir en el curso requisitos en cuanto a la formación académica, sus perfiles eran variados, pero todos eran profesionales en activo en el área de Recursos Humanos con más de dos años de experiencia, aunque sin formación específica en el ámbito.

Teniendo como pilar fundamental el enfoque de la gestión por competencias, en el curso se abordó todo el pro-

ceso de gestión de RRHH: desde la planificación de plantillas (tanto cuantitativa como cualitativa), al diseño de un plan de comunicación interna y un sistema de motivación y mejora del clima laboral, pasando por el diseño de procesos de reclutamiento y selección, gestión y administración de personal, formación y desarrollo y evaluación del desempeño, y debiendo enfrentarse a un análisis de necesidades de personal a tres años vista de una compañía nacional, a la elaboración de calendarios de trabajo de un centro sanitario, a la realización de un análisis de puesto de trabajo mediante una entrevista de incidentes críticos, y a la realización de pruebas psicotécnicas y dinámicas de grupo, entre otros.

La metodología de trabajo ha sido cien por cien práctica, basada en ejercicios, trabajos en equipo, debates, juegos, cine-forum, discusiones informales e intercambio de experiencias de los propios participantes.

Este curso ha dejado vislumbrar realidades que a veces se olvidan como que los trabajadores y trabajadoras son personas con unas necesidades determinadas legítimas que deben ser respetadas y atendidas y que existen otras formas de organizar y gestionar a las personas dentro de una empresa.

Después del verano, cursos para trabajadores

Aunque llega el verano y seguramente lo querrás aprovechar para descansar y disfrutar, no te olvides de que en el otoño volveremos con más cursos.

En Pamplona. El día **1 de agosto** tendremos en nuestras oficinas de Pamplona el listado de cursos del segundo semestre y los contenidos. Puedes pasarte por aquí -Avda. Marcelo Celayeta 75 nave A2, 1º, Tfno: 948136688- para apuntarte y, si te viene mal acercarte, te puedes preinscribir a través de nuestra página Web www.foremnavarra.org.

En Tudela. A partir del **17 de julio** podrás pasarte para ver los cursos, sus fechas y contenidos -C/ Capuchinos 7, entrpl C, tfno: 948848092-. Además, este semestre podrás inscribirte también a estos cursos a través de nuestra página web: www.foremnavarra.org a partir del 1 de agosto.

En Estella, San Adrián. En estos lugares tendremos preparados para ti los listados de cursos el próximo **3 de julio**. (Forem Estella: La Merindad 21 bajo. Tfno: 948554251; Forem San Adrián: Sta. Gema 33-35 Entrpl. Tfno: 948672024).

En Tafalla. A partir del **1 de agosto** (Forem Tafalla: Beire 2 bajo. Tfno: 948702673 / 948136688)

¡OJO! No olvides que la selección de los cursos de Formación Continua se realiza por orden de inscripción así que no dejes pasar el tiempo, porque el tiempo es oro así que aprovéchalo para formarte en Forem.



imagen del curso de expertos en RR.HH.

La ONG del sindicato te pide que decidas



si eres Cliente CAN vota el proyecto Paz y Solidaridad

El pasado mes de marzo Caja Navarra inició su campaña **“TÚ ELIGES, TÚ DECIDES”** a través de la cual los clientes de la CAN pueden decidir el destino de los beneficios que genera su dinero... La Fundación Paz y Solidaridad ha presentado un proyecto para ser financiado a través de la línea de cooperación.

El proyecto de la fundación en apoyo a microemprendimientos productivos de mujeres rurales y al desarrollo local en el Valle del Mantaro (Perú) cuenta con un objetivo general que no es otro que la promoción de un alto grado de participación de la mujer en la gestión productiva y del desarrollo local en los distritos de Muquiyaayo y San Lorenzo, desde un enfoque de economía solidaria y equidad de género.

Junto a este objetivo general se presentan dos objetivos específicos; por un lado, la consolidación de espacios y mecanismos de concertación social orientados a la promoción del desarrollo local de ambos

distritos. Por otro lado se busca la promoción de una Red de Economía Solidaria en cada distrito, aplicada a la producción, comercialización y las finanzas.

Los actores sociales involucrados en el proyecto son las Asociaciones de Mujeres de ambos distritos y sus respectivas Comunidades Campesinas. Las beneficiarias directas son las ciento seis mujeres que conforman las asociaciones. Resaltar también que el proyecto será una oportunidad para que las Comunidades Campesinas fortalezcan su estructura organizativa, debilitada por el modelo económico impuesto.

Cómo puedes votar el proyecto

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

CAN “TÚ ELIGES, TÚ DECIDES”

Apoyo a Iniciativas de Mujeres Rurales y Desarrollo local Valle del Mantaro (Perú)

Número de proyecto: 10.152

Cómo votar a través de www.fpsnavarra.org

- 1 Entrar en www.fpsnavarra.org
- 2 Clickar en “Yo decido”
- 3 Entrar en apartado “Cooperación”
- 4 Clickar en “Cooperacion Internacional América”
- 5 Entrar en “Apoyo a Iniciativas de Mujeres Rurales y Desarrollo local en Perú”
- 6 Clickar en “Yo decido”
- 7 Clickar en “Confirmar mi decisión”



anafe

Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo



La Fundación ANAFE ha editado 3.000 dípticos informativos sobre estas cuestiones

ANAFE-CITE (CC.OO.) ha puesto en marcha un díptico informativo que pretende ser un instrumento útil para todos los extranjeros que cuenten con una autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena pendiente de la primera o segunda renovación, y para aquellos que vayan a solicitar una autorización de residencia permanente.

CUESTIONES CLAVE

Plazos. Durante los 60 días previos a la fecha de caducidad de la autorización a renovar o dentro de los tres meses posteriores a la misma aunque, en este caso, podrá ser sancionado con una multa.

Procedimiento. Si reúne los requisitos para renovar su autorización recibirá una carta en el domicilio que figura en su expediente informándole que debe RENOVAR su autorización y los pasos que ha de seguir. Se le adjuntará la solicitud de renovación que deberá completar con los datos que falten o hayan cambiado y que deberá firmar.

Si se encuentra en plazo de solicitar la renovación y no ha recibido la comunicación del Ministerio de Asuntos Sociales puede conectarse a través de internet con la web del Ministerio de Administraciones Públicas y obtener información y su impreso de solicitud específico (<http://www.map.es>)

Se recomienda solicitar la renovación en una OFICINA DE CORREOS. Habrá que

acudir con un sobre abierto y con una copia de la solicitud para que sea registrada por los funcionarios de correos y así usted la podrá conservar como resguardo de la solicitud de renovación presentada.

Requisitos

Supuesto 1:

Que continúe con la misma empresa o empleador/a que dio lugar a la Autorización de Residencia y Trabajo.

Documentación a presentar:

Solicitud de renovación completada y firmada por el extranjero/a.

Supuesto 2:

Que no continúe con la empresa o empleador/a que dio lugar a la autorización pero pueda acreditar 6 meses de cotización a la Seguridad Social por cada año de autorización.

Documentación a presentar:

Solicitud de renovación completada y firmada por el extranjero/a.

Fotocopia del contrato de trabajo en vigor u oferta de empleo si ha caducado su autorización o pretende trabajar en un sector de actividad diferente al que consta en la misma.

Supuesto 3:

Que no continúe con la empresa o empleador/a que dio lugar a la autorización pero pueda acreditar 3 meses de cotización a la Seguridad Social por cada año de autorización.

Documentación a presentar:

Solicitud de renovación completada y firmada por el extranjero/a.

Fotocopia del contrato de trabajo en vigor.

Certificado de la empresa o empleador/a que dio lugar a la autorización inicial donde se acredite que la interrupción de la relación laboral se produjo por causas ajenas a su voluntad

Certificado de participar en acciones o programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas que cuenten con subvenciones públicas.

Supuesto 4:

Que se encuentre en desempleo y sea titular de una pensión contributiva por desempleo o de una prestación asistencial pública.

Documentación a presentar:

Solicitud de renovación completada y firmada por el extranjero/a.

Fotocopia de la tarjeta de demandante de empleo y documentación que acredite la prestación que está percibiendo.

En caso de tener dudas, o de requerir alguna información adicional, te recordamos que la Fundación ANAFE-CC.OO. pone a tu disposición a un equipo de técnicos especializados que podrán asesorarte sobre cualquier aspecto relacionado con las renovaciones o que tengan relación con la legislación en materia de extranjería.

fundación
anafe
CC.OO. CITE

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

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

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

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

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

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

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

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



Actuaciones en el marco del Convenio firmado entre:
Gobierno Foral de Navarra ■ Comisiones Obreras ■ Ayuntamientos

V

GPS

vitra

S
N
E

> Ecociudad de Sarriguren Residencial Valle de Egüés

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

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

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



> Residencial Villa de Castejón

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



Próximos proyectos >

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

Más de 200 viviendas en construcción >

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



Oficinas de información en Navarra:

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

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

Promueve

V
vitra

Gestiona

GPS

Por iniciativa de
CC.OO.



Las jornadas "el obrero fragmentado" inauguran su actividad en la UPNA

La escuela sindical Javier Irigoyen abre SUS puertas



Al cierre de esta edición, la recién constituida Escuela Sindical de CC.OO. Javier Irigoyen comenzaba su andadura con unas jornadas en las que, bajo el título "El obrero fragmentado", se abordaron los retos del sindicalismo ante los procesos de descentralización,

Los riesgos y amenazas de descentralizar la producción, los grandes perdedores y perdedoras de la subcontratación, las estrategias frente a la deslocalización y la subcontratación en el marco de la negociación colectiva o las características de la concertación social en Navarra, fueron algunas de las cuestiones que se pusieron encima de la mesa.

José M^º Fidalgo y un sincero y sentido recuerdo a J. Irigoyen puso el punto final a este encuentro.

ción, deslocalización y subcontratación productiva. Con la participación de diferentes dirigentes sindicales de la Confederación y de la Unión de Navarra, de responsables del mundo empresarial y de profesionales del Derecho, la Economía y la Sociología, los pasados 31 de mayo y 1 de junio, esta escuela sindical, creada en homenaje a nuestro compañero Javier Irigoyen, sentaba las bases de lo que va a ser a partir de ahora su actividad. Desde la defensa de los trabajadores y trabajadoras y desde el compromiso por una sociedad más justa, esta iniciativa de CC.OO. de Navarra va a ser un encuentro de debate, de reflexión y de formación que sin duda sumará en el haber de nuestra comunidad.

RECIBOS DE LAS CUOTAS SINDICALES

Vamos a realizar el cambio en el sistema de emisiones de banco (EMISION EN EL PRIMER MES DEL TRIMESTRE NATURAL) haciéndolo coincidir con el período 2006-07 (3º TRIMESTRE). Es decir: los recibos de este trimestre, ya se emitirán con fecha de cargo 1 DE JULIO, siendo la reemisión y el reenvío de esta emisión en agosto.



ATLANTIS
seguros

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

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

Condiciones
especiales
para afiliados
y afiliadas

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

AUTO | HOGAR | ACCIDENTES | VIDA | AHORRO | PENSIONES



La interinidad no puede ser indefinida

Según una sentencia del juzgado contencioso administrativo de Navarra

Una reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Navarra ha estimado la demanda presentada por un médico asistido por la Asesoría Jurídica de CC.OO. en la que este plantea su derecho a que la Jefatura del Servicio donde trabaja en el Hospital Virgen del Camino, ocupada de modo interino, **se provea mediante la convocatoria del correspondiente concurso de méritos.** La Administración sostuvo la legalidad de los nombramientos interinos de las Jefaturas realizados por la Gerencia del Servicio Navarro de Salud, por cuanto no existe una norma específica en el SNS que establezca cual ha de ser la duración de la interinidad. El Juzgado resuelve que en efecto, en ausencia de norma específica, es de aplicación lo dispuesto en el Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, que en su art. 50.1 deja claro que la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual la plaza desempeñada interinamente deberá ser incluida necesariamente en una convocatoria para su provisión por concurso de méritos que deberá aprobarse dentro del mes siguiente al vencimiento del mencionado plazo. Resuelve el Juez que la falta de regulación no puede suponer una infracción de los mandatos constitucionales de igualdad y de cobertura por mérito y capacidad, y por tanto, y en todo caso, en virtud del principio de supletoriedad o subsidiariedad sería de aplicación la normativa general prevista para el personal al servicio de la Administraciones Públicas de Navarra.

Nafarroako Administrazioarekiko Auzietako Epaitegiak epaitu duenez, bitarte baterako lana ez da eperik gabe luzatzen ahal.



Otras Sentencias de interés

SENTENCIA: TRIBUNAL SUPREMO (Social), 24 de Enero de 2006, Rec. 4915/2004.

MATERIA: Extinción de contratos en DESPIDO COLECTIVO y posterior anulación la resolución administrativa que autoriza el expediente. La empresa debe INDEMNIZAR a los trabajadores afectados por los salarios que dejaron de percibir desde la extinción de sus contratos hasta la fecha de reincorporación.

SENTENCIA: TJCE de 16 Marzo 2006, Asuntos C 131/04 y C 257/04.

MATERIA: Retribución de las Vacaciones de manera fraccionada en el salario por horas o días: No son posibles los pagos parciales fraccionados de las vacaciones durante el período anual de trabajo. Se trata de una vía que supone el riesgo de que el descanso efectivo se sustituya por una compensación.

SENTENCIA: AUTO TSJ CANTABRIA 12 Enero 2006, Rec. Sup. 976/05.

MATERIA: Procedimiento de extinción del contrato a instancia del trabajador vía art. 50 ET por ACOSO MORAL: se puede reclamar el abono de una INDEMNIZACIÓN ADICIONAL por vulneración de DERECHOS FUNDAMENTALES ya que es compatible con la indemnización fijada en el art. 50 ET por la extinción del contrato.

SENTENCIA: TRIBUNAL SUPREMO 30 Noviembre 2005, Rec. 1439/2004

MATERIA: DESPIDO OBJETIVO. PRIORIDAD DE PERMANENCIA en la empresa de los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: opera en la totalidad de la empresa, sin limitarse a la concreta sección donde se justifique el despido.

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



Abogados
Alberto Adot Lerga
Jesús Antonio Sanz Caro



Elige lo que más quieras

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

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

can 

donde tú decides