

ecolón

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA, NÚMERO 13, MARZO 2008.

Comienza la Negociación del convenio de Siderometalúrgica

EN PÁG 21

Conseguimos que el parlamento visite FOREM

EN PÁG 14

FRANQUEO CONCENTRADO Nº 34/215 PERIODICIDAD TRIMESTRAL - 1 EURO. GIRATUTA PARA LOS AFILIADOS/AES



Cursos Subvencionados

forem
navarra **CCOO**



PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2008

Podrán participar en las Acciones Formativas: Trabajador@s (Régimen General S.S., Regímenes Especiales y Otros) de Navarra, Autónom@s de Navarra, Participación limitada de acuerdo con la convocatoria: Personas en desempleo y Personal de las Administraciones Públicas

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
037	Iniciación a la informática	40	12/05/08	05/06/08	19:30-22:00 l-j	Abarzuza
057	Internet, Correo Electrónico	30	31/03/08	11/04/08	19:00-22:00 l-j	Arroniz
013	Nuevo Plan General Contable 2008	21	09/05/08	24/05/08	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s	Estella
065	Photoshop CS 3	40	08/04/08	07/05/08	19:30-22:00 m-v	Los Arcos
016	Actualización contable. Nuevo Plan General Contable 2008	40	31/03/08	24/04/08	19:00-21:30 l-j	Lodosa
017	Actualización contable. Nuevo Plan General Contable 2008	40	02/04/08	29/04/08	19:30-22:00 l-j	Peralta
098	Como mejorar la planificación de nuestro trabajo y el aprovechamiento del tiempo con Outlook, Word y Excel	21	09/05/08	17/05/08	16:30-21:45 v 9:00-14:15 s	San Adrián
001	Contabilidad para Micropymes	58	01/04/08	09/05/08	18:00-20:45 m-v	Sangüesa
100	Inteligencia emocional	30	20/05/08	06/06/08	18:00-20:30 m-v	Sangüesa
063	Photoshop CS 3	35	02/04/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Tafalla
009	Curso básico de grabadora de datos: Mecanografía	30	07/04/08	24/04/08	16:45-19:15 l-j	Tafalla
044	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007 (Adaptado Turnos V.Luzuriaga)	30	05/05/08	16/05/08	17:00-20:00 l-v	Tafalla
077	Psicomotricidad infantil	20	26/05/08	05/06/08	19:30-22:00 l-j	Tafalla
045	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007	40	07/04/08	30/04/08	19:30-22:00 l-j	Arguedas
069	Photoshop CS 3	40	05/05/08	29/05/08	19:30-22:00 l-j	Cascante
068	Photoshop CS 3	40	07/04/08	30/04/08	19:30-22:00 l-j	Castejon
099	Gestión de RR.HH. Técnicas de habilidades directivas	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Cintruenigo
081	Dieta equilibrada y prevención de enfermedades	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Corella
033	Excel 2007, Access 2007	40	07/04/08	30/04/08	19:30-22:00 l-j	Fustiñana
059	Internet, Correo Electrónico	30	12/05/08	29/05/08	19:30-22:00 l-j	Murchante
027	Autocad 3D 2008	60	07/04/08	15/05/08	19:30-22:00 l-j	Tudela
021	Electricidad	40	14/04/08	08/05/08	19:30-22:00 l-j	Tudela

Imparte:



Financian:



PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO 2008

Podrán participar en las Acciones Formativas: Trabajador@s (Régimen General S.S., Regímenes Especiales y Otros) de Navarra, Autónom@s de Navarra, Siempre y cuando cumplan con alguno de los siguientes COLECTIVOS COFINANCIADOS por el Fondo Social Europeo: Trabajadores/as de pequeñas y medianas empresas privadas (de menos de 250 trabajadores/as), Mujeres, Personas con discapacidad, Mayores de 45 años

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
012/014	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2007, Excel 2007, Internet	100	07/04/08	12/06/08	16:45-19:15 l-j	Pamplona
013	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007, Excel 2007, Internet	100	07/04/08	12/06/08	19:30-22:10 l-j	Pamplona
007	Curso preparatorio: Carnet de Instalador/a electricista autorizado	100	14/04/08	19/06/08	19:30-22:05 l-j	Pamplona
002	Contratos, Nóminas y Seguridad Social. Nominaplus	70	05/05/08	19/06/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA DE OFERTA INTERSECTORIAL AUTONÓMICO 2008

Podrán participar en las Acciones Formativas: Trabajador@s (Régimen General S.S., Regímenes Especiales y Otros) de Navarra, Autónom@s de Navarra, Participación limitada de acuerdo con la convocatoria: Personal de las Administraciones Públicas

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
069002	Formación de formadores/as	40	31/03/08	24/04/08	16:45-19:15 l-j	Pamplona
123004	Manipulador/a de alimentos. Sector: Hostelería y Restauración	10	31/03/08	03/04/08	16:45-19:15 l-j	Pamplona
108004	Prevención de RRLI- básico	50	31/03/08	30/04/08	19:20-22:00 l-j	Pamplona
038001	Autodesk 3D: Inventor 2008 (básico)	30	31/03/08	17/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
028003	Control numérico- Nivel I (versión 820)	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
033002	Facturación y gestión de almacenes. Facturaplus 2008	30	31/03/08	17/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
124004	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas preparadas	10	31/03/08	03/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
103005	Photoshop CS 3	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
113002	Programación: Visual Basic para Access 2007	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
115002	Programación: Visual Studio Net: Visual Basic .Net	40	31/03/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
149001/2/3	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007	45	31/03/08	29/04/08	19:30-22:00 l-j o 16:45-19:15 l-j	Pamplona
075007	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007	30	31/03/08	25/04/08	8:00-9:30 l-v	Pamplona
062003	Internet, correo electrónico	30	31/03/08	25/04/08	8:00-9:30 l-v	Pamplona
133001	Contratos, Nóminas y Seguridad Social	40	31/03/08	18/04/08	9:30-12:10 l-v	Pamplona
018004	Cocina para profesionales del sector ©	25	02/04/08	25/04/08	19:30-22:00 l, x, v	Pamplona
152002	Energía solar fotovoltaica	40	02/04/08	29/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
064001	Estrategias de marketing para el comercio minorista	30	04/04/08	26/04/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s	Pamplona
065005	Excel 2007	30	04/04/08	26/04/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s	Pamplona
062002	Internet, correo electrónico	30	04/04/08	26/04/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s	Pamplona
124003	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas preparadas	10	07/04/08	10/04/08	16:45-19:15 l-j	Pamplona
123005	Manipulador/a de alimentos. Sector: Hostelería y Restauración	10	07/04/08	10/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
094003	Monitor/a de educación ambiental	30	07/04/08	24/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
127002	Prevención y manejo del estrés	20	07/04/08	17/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona
147014	Conducción de carretillas elevadoras	26	14/04/08	25/04/08	16:35-19:15 l-v	Pamplona
053003	Finanzas para no financieros/as	25	14/04/08	29/04/08	19:30-22:00 l-j	Pamplona

Imparte:



Financian:



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Consulta nuestra página web: www.foremnavarra.org o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de programaciones y cursos subvencionados que hemos organizado para todo el primer semestre de 2008 dirigidos a Trabajadores/as y Personas en Desempleo.

FOREM - CC.OO. SAN ADRIÁN - C/ Santa Gema 33-35 EntrepI - Tel.: 948 67 20 24 **FOREM - CC.OO. SANGÜESA** - C/ Mayor 10 - Tel.: 948 87 07 81/948 13 66 88 **FOREM TUDELA** - C/Capuchinos 7 entrepl C - Tel.: 948 84 80 92 **FOREM - CC.OO. TAFALLA** - C/ Beire 2 bajo - Tel.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88 **FOREM PAMPLONA** - Avda. Marcelo Celayeta, 75 - Tel.: 948 13 66 88



LAB ha Rectificado ante el Juez

Donde dije digo, digo Diego.....

Dicen que rectificar es de sabios, pero en ocasiones no sucede así, quienes rectifican lo hacen de forma inconsciente, así parece haberles sucedido al Sindicato LAB y a Andoni Barbarin en el juzgado de lo social N° 3 el pasado día 12 de Febrero.

¿Qué dijo Andoni Barbarin, en un medio de comunicación, sobre CC.OO.?

“UGT y CC.OO. son el yugo y las flechas del Nacional sindicalismo de Franco y la Falange del pensamiento único”.

Ante estas declaraciones enviamos una carta a Andoni Barbarin y al Sindicato LAB con el fin de que procediesen a la rectificación de las declaraciones efectuadas al considerar que eran y son falsas, calumniosas y atentatorias contra la imagen y el Honor de CC.OO., además de un “gravísimo insulto a la memoria de los militantes de Comisiones Obreras que tan duramente lucharon en la época de la dictadura contra el franquismo.

La respuesta de LAB, fue que “NO RECTIFICABAN”, ante esto, no nos quedó otro remedio que interponer una demanda de Tutela de Libertad sindical para que fuesen los Jueces del Orden Social los que dictasen sentencia, con la obligación de RECTIFICAR. Esta era la única forma que nos quedaba para poner las cosas en su sitio después de tan infames declaraciones.

La demanda fue admitida a trámite y la fecha del juicio fue fijada para el día 12 de Febrero. Cuando llegamos al juicio, a la hora indicada por el juez, nos encontramos con una concentración del sindicato LAB en la puerta de los juzgados a la hora del Juicio. ¡¡Una concentración contra CC.OO. por quejarnos de habernos llamado fascistas¡¡

Una vez en los locales del Juzgado, las partes demandante y demandadas fueron emplazadas por el Magistrado con el fin de intentar un entendimiento previo al acto de juicio. Es, en este instante, cuando se reúnen las partes demandantes (CC.OO.), las demandadas (LAB y Barbarin) y también están presentes el Juez, la Fiscal y los abogados. En este acto de conciliación se concluye lo siguiente:

Acto de Conciliación

Ambos demandados (LAB y Barbarin) en este acto reconocen que el Sindicato CC.OO. combatió contra el Franquismo y que, tanto durante la Dictadura Franquista como en la actualidad, se le reconoce como un sindicato democrático. Por lo tanto, en estos términos aclaran la expresión que en su día se manifestó y, dado que el sindicato demandante se sintió ofendido por entenderlo con otra intencionalidad, la dan por corregida y añaden que ni siquiera fue su intención el vincularles con ningún régimen fascista.

Pues bien, según lo aparecido en algún medio de comunicación, después de esta avenencia dicen que no han rectificado, que han corregido o aclarado, en este sentido tenemos que ACLARAR; **según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, corregir es “rectificar”, así de simple y de claro.**

Por último y en este mismo contexto, a la vista de la rectificación, también debiera rectificar Igor Urrutikoetxea, secretario del Metal de LAB. La libertad de expresión no la limita quien habla claro, la limita quien oculta o moldea la realidad, y el medio que él utilizó, que tantas cosas negativas ha reflejado sobre CC.OO. en este asunto, debería haber sido un poco más ecuánime en el trato de este asunto. Rectificar no siempre es de sabios y en ocasiones algunos no rectifican.

LAB, CC.OO.sindikatuaren kontra botatako akusazioak zuzentzen ditu.



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

Arantxa Zazpe

Fotografía

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

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO.
de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[sumario]

EDITORIAL

**Demanda
contra LAB**

3



CONSEJO

**Contamos con la visita de
José María Fidalgo**

6



FORO AUTOMOCIÓN

9



SINDICADOS

**Sección sindical
de ISN- VW**

COMARCAS

**Conocemos los objetivos del
sindicato para este año**

15



ÁREA PÚBLICA

**Negociaciones
en las
administraciones
públicas**

18

23

5 CONFEDERAL Entrevista a Rubén Belzunegui "Becarios" **7 CLAÚSULAS DE REVISIÓN SALARIAL** La mayoría de convenios vigentes incorporan subidas salariales por encima del IPC **10 SALUD LABORAL** enfermedades profesionales **11 ISTAS** las energías renovables generando empleo **13 INMIGRACIÓN** y empleo **16 y 17 CONCERTACIÓN SOCIAL** apostamos a fondo por el diálogo social **18 a 25 FEDERACIONES 27 PAZ Y SOLIDARIDAD 28 ANAFE** balance de datos 2007 **29 FOREM** Balance de datos 2007 **30 MOMENTO SINDICAL** calendario laboral 2008 **31 MOMENTO SINDICAL** Asesoría jurídica



“BECARIOS”

Ruben Belzunegui, responsable de juventud de CCOO de Navarra

Nuestro sindicato ha elaborado un informe sobre los “jóvenes y prácticas en los centros de trabajo”, que revela situaciones de precariedad entre los Becarios. Rubén Belzunegui, responsable de Juventud de CC.OO. de Navarra, nos habla de los problemas a los que se enfrenta diariamente este colectivo:

P.: ¿Por qué nos preocupa la situación de estas personas?

R. Porque son una inminente población activa que busca su inserción laboral y porque esta figura “becario” esté encubriendo en ocasiones, puestos de trabajo sin derechos.

Además, su evolución en los últimos años ha sido significativa, siendo hoy una de las principales vías de inserción para los y las jóvenes con titulación universitaria, aproximadamente el 20% de los jóvenes de nuestro país.

P.: ¿Qué revela el estudio llevado a cabo por el sindicato?

R. Cuando decidimos elaborar el informe “Jóvenes y Prácticas en los centros de trabajo”, no conocíamos como estaba este colectivo ni las enormes dificultades que nos íbamos a encontrar. Descubrimos que estos/as jóvenes en prácticas es un colectivo que no importa a la Administración, no existe registro alguno ni siquiera se ha preocupado de cuantificarlos. Administrativamente hablando, estos/as jóvenes son invisibles. Por tanto, nuestra primera conclusión del informe ha sido el enorme desconocimiento social sobre esta realidad y el fuerte vacío legal que hace que estos/as jóvenes que realizan prácticas en centros de trabajo estén desprotegidos. Nos sorprendió también la enorme variedad de figuras que tradicionalmente han estado englobados bajo el nombre de “becarios” pero que sin embargo son distintas.

P.: Según el estudio ¿Qué tipos de becarios podemos encontrar?

R. Hay muchos pero nos preocupan

especialmente tres por su desregulación y los efectos perversos que produce: las prácticas que firman las empresas con la universidad al amparo de un convenio de cooperación educativa, las que se desarrollan en la Administración Pública, y particularmente las que ofertan las empresas de forma unilateral como si ofrecieran un contrato de trabajo. Son éstas últimas las más alarmantes, no existe regulación alguna; no tenemos ninguna posibilidad de registro y no sabemos cual es su alcance en Navarra.

P.: ¿Cómo va a intervenir Comisiones Obreras?

R. Hemos decidido intervenir firmemente incorporando a estos/as jóvenes a nuestra acción sindical diaria. Objetivo prioritario: asegurar la formación de estos/as jóvenes estudiantes, rechazando, consecuentemente, las prácticas y becas que se ofertan a quienes han finalizado sus estudios.

Estamos convencidos de que es importante fomentar las prácticas formativas a lo largo de la enseñanza reglada, asegurando que estos/as jóvenes no incidan en la producción habitual de la empresa, para ello es necesario dotar a las prácticas de contenidos didácticos y reforzar la figura del tutor. Debemos hacer “visibles” a los becarios y que el sindicato esté informado de los/las jóvenes en prácticas en las empresas o en la Administración. En este aspecto, solicitaremos a la Administración la creación de registros que nos permita cuantificar y controlar la situación, propiciaremos un cambio normativo que establezca la prohibición explícita de ofertar becas a jóvenes que han finalizado sus estudios, y exigiremos el control de la

Inspección de Trabajo para que no se den relaciones laborales encubiertas.

P.: ¿En qué consiste la campaña “Estudias o Trabajas”?

R. Nuestras propuestas también se articularán en la acción sindical en la empresa y en la Negociación Colectiva. Para ello, ponemos en marcha la campaña, destinada a nuestros delegados y delegadas en la que definimos nuestros criterios de actuación. Criterios que se resumen en dos frentes: denunciar el fraude y mejorar los derechos de estos jóvenes becarios, garantizando, en todo caso, su formación y mejorando las ayudas económicas.



Rubén Belzunegui

Firmoki esku hartzea erabaki dugu, gazte horiek gure eguneroko ekintza sindikalean txertatze aldera.



El consejo de Diciembre contó con la presencia de José María Fidalgo

El Secretario General Confederal, José María Fidalgo, animó a los asistentes a seguir trabajando como hasta ahora y felicitó la gestión de Navarra

José María Molinero presentó al Consejo de la Unión Sindical su **informe general**, que fue **avalado por el 93% de los asistentes** 7% de abstenciones y ningún voto en contra. En dicho informe, el secretario general dio por concluido el proceso de EESS, iniciado el proceso de Negociación Colectiva para el año entrante, propuso al consejo documento base de Concertación Social y, recordó que el 2008 es un año de congresos.

Molinero comenzó condenando los **últimos actos terroristas de ETA**, apoyando las actuaciones de la policía para intentar acabar con el terrorismo y dando un voto de confianza a la unidad de los demócratas.

En cuanto a las **Elecciones Sindicales**, CC.OO. de Navarra continúa en su empeño irrenunciable de convertirse en la primera fuerza sindical en nuestra comunidad. Los datos obtenidos este año son los mejores de la historia de nuestra organización, tanto a nivel confederal como a nivel foral. En Navarra, se han obtenido más de 1.600 delegados y delegadas, mientras que en España la cifra es de 120.000, con una distancia respecto a la UGT, en torno a los 7000 delegados y delegadas.

En cualquier caso, Molinero recordó que la misión es seguir creciendo y que, para ello, es

imprescindible crecer en afiliación. Actualmente contamos con cerca de 16.000 afiliados y afiliadas.

La **negociación colectiva** centró el discurso de Molinero. "Los intereses de los trabajadores/as son nuestro eje de acción sindical" dijo el secretario general. Recordó además, que una de las principales reivindicaciones de CC.OO. en las mesas de negociación va ha ser "exigir un mayor incremento para los salarios más bajos". En este apartado, Molinero, expresó su malestar con el Gobierno de Navarra, apuntando que en estos momentos, "no es el mejor ejemplo de negociación porque no es capaz de gestionar su propia empresa" y le emplazó "a que se siente en la mesa general".

En este contexto, Molinero propuso impulsar un **acuerdo marco para el sector del automóvil en Navarra**, que permita que el sector sea más competitivo y proteja la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Molinero recordó al consejo nuestra posición en torno al **anteproyecto de los presupuestos generales de Navarra**. Apostilló que las políticas de gastos público sectoriales deben reactivarse; deben activarse políticas encaminadas al desarrollo tecnológico. Señaló la necesidad de ampliar y mejorar la red de protección social, dotando de mayor protección a las personas y las familias y trasladó el necesario liderazgo del Gobierno de Navarra en el desarrollo de la nueva Ley de

Dependencia y la nueva Ley Foral de Servicios Sociales. Finalmente, puso de manifiesto que, también, el PGN, debe impulsar la vivienda protegida, la asistencia sanitaria pública, un aumento de la inversión en educación y formación, la promoción de la formación profesional, todo ello acompañado de una política de ingresos suficiente y distributiva.

Por otro lado, Molinero, señaló que la situación de la economía de Navarra exige el impulso de un nuevo marco de Concertación Social y, ha este respecto, el consejo aprobó el documento base, presentado por su Secretario General, que posteriormente será desarrollado por los agentes económicos y sociales.

Para terminar, Molinero hizo un reconocimiento al compañero **Marcelino Camacho**, que recientemente fue homenajeado por la labor que ha llevado a cabo durante toda su vida.

Hauteskunde sindikalen prozesua, afiliazioa, negoziazio kolektiboa, Nafarroako Aurrekontu Orokorrak eta kontzertazio soziala izan ziren José María Molinerok Kontseiluan aurkeztu zuen txosten orokorraren gai nagusiak.





La mayoría de convenios vigentes incorporan subidas salariales por encima del IPC real

La política salarial para la negociación colectiva debe incluir cláusulas de revisión salarial para no perder poder adquisitivo.

Del estudio de los convenios colectivos realizado en la Secretaría de Acción Sindical, se ha detectado que 151 convenios colectivos están vigentes en la actualidad. El informe nos ha dado a conocer cuantos convenios colectivos han pactado cláusula de revisión salarial y cuantos mejoran, mantienen o pierden poder adquisitivo, datos que nos interesaba conocer ya que uno de los objetivos prioritarios de este sindicato es proteger y mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras y, para ello, nuestras orientaciones a la Negociación Colectiva son pactar **cláusulas de revisión salarial** que eviten pérdidas en el salario.

El crecimiento de los precios en el 0,4% durante el mes de diciembre finaliza el año con una **inflación del 4,2% en los últimos doce meses**, 2,2 puntos por encima del objetivo del Gobierno y del Banco Central Europeo. La evolución de los precios en 2007 supera en punto y medio el dato del ejercicio pasado, y es necesario remontarse hasta 1995 para observar una cifra similar. Un dato muy negativo que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente, aquellos con menor poder adquisitivo.

Con este aumento tan desproporcionado de los precios, nos alerta Pilar Arriaga, "es peligroso no incluir en el articulado de los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial que garanticen el poder adquisitivo, ya que, sin este pacto, las subidas salariales iniciales tienen que ser estipuladas, por lo menos, en el I.P.C. real". Es decir, para el año 2007 la subida salarial inicial debería haber sido del 4,2%. (IPC previsto 2% + 2,2), para no perder poder adquisitivo.

El estudio nos ha revelado que la **mayoría de los convenios con vigencia para el 2008 han ganado poder**

adquisitivo, bien porque se han pactado cláusulas de garantía salarial o, se han pactado subidas salariales iniciales por encima del IPC real. Esto significa que los trabajadores y trabajadoras afectados por estos convenios, no perderán poder adquisitivo.

Prezioen igoera neurrigabearen ondorioz, soldaten berrikuspenaren klausulak sartu beharko dira hitzarmen kolektibo guztietan.

El crecimiento desmesurado de los precios, nos advierte Pilar Arriaga, muy por encima del objetivo oficial de inflación, "exige la inclusión en todos los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial para garantizar que no haya pérdida de poder adquisitivo y consolidar el incremento inicialmente pactado".

La inexistencia de cláusula de garantía, continua la sindicalista, supone un alto riesgo de alteración de los compromisos salariales pactados y de pérdida de poder adquisitivo en el sector o en la empresa correspondiente.

EN CIFRAS:

De los **151 convenios colectivos** vigentes en la actualidad:

78 han protegido el salario pactando **cláusulas de revisión salarial**, bien con el IPC resultante al 31 de Diciembre de 2007 o, bien referidas al IPC real del año anterior.

91 pactan subidas por encima del **IPC real** afectando al **88,40% del total de trabajadores y trabajadoras** incluidos en el ámbito de aplicación de estos Convenios.

32 convenios que mantienen poder adquisitivo afectando al **3,87% de estos trabajadores y trabajadoras**.

28 convenios colectivos, pierden poder adquisitivo y afectan al **7,73% de trabajadores y trabajadoras**.



Pilar Arriaga



Protección de la
maternidad
en el ámbito laboral

Conozcamos nuestros
Riesgos

INFÓRMATE

Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra
Avda. Zaragoza, 12 - 8ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90



Nuestra propuesta se hace realidad: se pone en marcha el “Foro Sectorial de Relaciones Laborales en la automoción”

Tiene como objetivo analizar y reflexionar sobre la situación del sector y hacer propuestas.

El pasado 19 de Noviembre, el Consejo de CC.OO. aprobó impulsar un acuerdo marco para el sector del automóvil en Navarra. Un acuerdo marco, como decía el informe presentado por el Secretario General, que permita que el sector sea más competitivo, además de anticiparse a los problemas que puedan surgir, fundamentalmente, con el cambio de modelo del automóvil VW. Esto implica elaborar un mapa de empresas del sector, con el número de trabajadores y trabajadoras y sus especialidades y establecer los subsectores. Conociendo el mapa actual de empresas y el que surgirá con el nuevo modelo, es perfectamente posible establecer mecanismos negociados y pactados que hagan viable la creación de una bolsa de empleo en el sector que aborde y de respuesta a cualquier problema derivado por cierres de empresas en crisis, pérdida de producto, deslocalizaciones, etc”.

Con este mandato, CC.OO. emplazó a la UGT y a la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), para hacer viable nuestra propuesta. Después de las oportunas conversaciones, los firmantes del acuerdo, juntamente con el Consejero de Trabajo D. José María Roig, presentaron, el pasado día 31 de Enero, lo que se ha dado a llamar el **“Foro Sectorial de Relaciones Laborales en la Automoción”**.

El objeto, tal como expresó José María Molinero, es reflexionar sobre la situación del sector y nutrir de propuestas consensuadas los marcos de negociación. Se trata de abrir un espacio de análisis y diálogo.

El foro sectorial es uno de los programas derivados del proyecto ICARO, diseñado por la Unión Europea para hacer frente a los nuevos retos tecnológicos del sector del automóvil. Se trata de un foro permanente, que se reunirá de forma periódica para analizar la situación del sector de la automoción. La primera mesa, dedicada a la empleabilidad, que pretende resolver todos los problemas que surjan en torno al empleo ya ha comenzado a trabajar y de forma sucesiva se irán abordando otros asuntos que afectan al sector.

El foro tendrá que ocuparse, además de otras cuestiones, de temas como la flexibilidad y seguridad en el trabajo, un modelo marco de empleo, la reducción de la temporalidad, el establecimiento de planes de igualdad dentro de las empresas, la conciliación de la vida laboral y familiar o la inserción de personas con dificultades para el empleo. Igualmente, se abordarán la salud laboral y el medio ambiente. Las conclusiones que se vayan obteniendo, que serán fruto del consenso, se trasladarán a las mesas de negociación de los convenios colectivos, al INAFRE y al Servicio Navarro de Empleo, entre otros.

El foro debe prever las consecuencias del cambio de modelo Polo de Volkswagen anticipando los cambios y garantizando la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas proveedoras así como sus condiciones laborales.

Desde CC.OO., José María Molinero indicó que este foro tiene el “respeto más absoluto” a los marcos de negociación colectiva en el sector. “Queremos adelantarnos a los cambios y cualquier situación que pueda ser problemática en un futuro”.



De derecha a izquierda José María Molinero, José Manuel Ayesa, José María Roig y Juan Goyén.

Foroaren helburu dira langileen enplegagarritasuna eta enpresen lehiakortasuna.



Enfermedades Profesionales

enfermedades invisibles

Al sindicato le preocupa muchísimo las cifras que arrojan los datos referidos a los accidentes de trabajo; siempre nos parecen muchos. Sin embargo con las enfermedades profesionales nos ocurre lo contrario, porque todos sabemos que entre lo que sucede y lo que se reconoce hay un abismo enorme. La mayoría de las enfermedades relacionadas con el trabajo no se registran, acaban siendo desviadas a la Seguridad Social para su tratamiento como una enfermedad de carácter común.

Ahora las cosas adquieren mayor gravedad. Hace escasamente un año se ha producido una reducción en el número de enfermedades profesionales declaradas a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba un nuevo cuadro y se establecen los criterios para la notificación y registro de las mismas. Con esta nueva normativa el protagonismo para la declaración de las enfermedades profesionales ha pasado del empresario a las entidades colaboradoras de la Seguridad Social, es decir, a las 22 mutuas que operan en la actualidad. Eso significa que las mutuas deberían haber adoptado medidas internas para cambiar de manera significativa el sobreconocimiento de enfermedades que hasta el momento se venían produciendo. Pero lo que ha sucedido es lo contrario. Las mutuas aún reconocen menos enfermedades que en la etapa anterior. Es decir, ocultan los daños a la salud que las condiciones de trabajo producen.

En el año 2007 y en comparación con el 2006, las cifras respecto a enfermedades profesionales han sido las siguientes:

NAVARRA	2006	2007	VARIACION (%)
TOTAL	1979	1551	-21,63
CON BAJA	1673	1048	-37,36
SIN BAJA	306	503	64,38

ESTADO	2006	2007	VARIACION (%)
TOTAL	21774	17061	-21,65
CON BAJA	18511	11579	-37,45
SIN BAJA	3263	5482	68,00

Los datos nos indican que tanto en Navarra como en el conjunto del Estado las enfermedades profesionales registradas han descendido por encima de un 21%, pero lo más significativo es que aquellas que se han registrado **calificadas como “sin baja médica”** se han incrementado por encima de un 60%.

La Asociación de Mutuas (AMAT) ha realizado un análisis totalmente interesado en el que en ningún momento atribuyen a la actividad de las mutuas ninguna responsabilidad por lo sucedido, sino que lo achacan a problemas externos como fallos en el sistema de recogida de la información por parte de la Seguridad Social, falta de formación de los facultativos del sistema público de salud, ausencia de expertos en medicina del trabajo, etc..

Desde CC.OO. sospechamos que una de las verdaderas razones- no señaladas por AMAT- que explican lo sucedido es la económica. Con la lógica de esa búsqueda del mejor resultado económico, las mutuas, han elegido el camino más fácil: en lugar de prevenir enfermedades, adoptan el criterio de no reconocer la contingencia como profesional y derivar su asistencia y prestación económica al sistema público de salud. Con esta mala praxis los trabajadores y trabajadoras perdemos derechos económicos y, lo que es más, actividad preventiva frente a la lacra social de las enfermedades profesionales.

Ante esta situación, el Gobierno tiene que adoptar todas las medidas a su alcance para obligar a las mutuas a que cumplan con sus funciones.

Mutuak, gaixotasunak aurrezaindu ordez, ez dute lanbide-eritasuna bezala aintzat hartzen eta bere laguntza eta prestazio ekonomikoa Osasun Zerbitzu Publikora deribatu egiten dute.





Según una estimación del Centro de Referencia ISTAS de Energías Renovables

Las energías renovables agrupan un millar de empresas que generan cerca de **200.000** empleos

Azterlanaren ondorioetako bat da Energia Berriztagarriei buruzko Lege bat beharrezkoa izatea, sektorearen bermerako eta egonkortasunerako.

El sector de energías renovables agrupa en España a un millar de empresas que emplean a 89.000 trabajadores y generan otros 99.000 empleos indirectos en otras empresas, lo que supone un total de 188.000 empleos. En Navarra aportan ya más empleos directos que el sector de la automoción. Así lo estima el estudio que está elaborando el Centro de Referencia de Energías Renovables de ISTAS (fundación de CC.OO.) ubicado en Pamplona.

Este estudio, es un trabajo previo para la redacción de un informe sobre la evolución previsible del sector de las energías renovables en España y las necesidades formativas. Los datos nos indican que las empresas españolas de este sector son jóvenes, con una antigüedad media de dieciséis años, ya que un tercio de las mismas se han creado a partir del año 2000, dos de cada tres han aumentado su empleo en los últimos cinco años y una de cada cinco lo ha hecho de manera notable.

Según el citado estudio, el 82% de los empleos generados es de carácter indefinido y el perfil del trabajador es el de un profesional con un nivel

alto de cualificación. El informe señala que la mitad de los trabajadores y trabajadoras son técnicos, bien titulados superiores (32%) o medios (18%), y las empresas dedicadas a las energías renovables se reparten por las diferentes comunidades autónomas, aunque se concentran en las áreas industriales tradicionales.

En cuanto a la actividad productiva de las empresas del sector, la mitad se dedica en exclusiva a las energías renovables y la otra mitad participa en otro tipo de actividades -fabricación, instalación, ingeniería, fontanería, climatización o calefacción-. El 65% de las empresas desarrolla más del 50% de su actividad en el sector energético siendo la solar térmica, la fotovoltaica y la eólica las que concentran la gran mayoría de la actividad empresarial.

El tamaño -en función del número de trabajadores/as de las empresas dedicadas a energías renovables es sensiblemente superior al de la media de las empresas españolas. Las empresas con más de diez trabajadores/as representan el 60% del total en el sector, mientras que en la media general es sólo del 15%. Y las empresas de más de 50 trabajadores suponen el 17% del total, mientras que en la media general son el 2%.

La conclusión de este estudio, según Carmen Sesma, Secretaria de Medioambiente y salud laboral de CC.OO de Navarra es que, "el desarrollo de las energías renovables es prometedor e invita al optimismo y España podría ser líder europeo y mundial en energías renovables, pero para eso tendría que superar el objetivo medio de la UE de 20% y comprometerse a alcanzar el 30% para 2020". En CC.OO opinamos que no sería creíble una acción frente al cambio climático que no impulsara con más fuerza las renovables, "para lo que haría falta una Ley de Energías Renovables que diera garantías y estabilidad al sector", concluye la sindicalista.

Carmen Sesma

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



Gobierno
de Navarra



Salud Laboral y
Medio Ambiente

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

infórmate

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

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

www.navarra.ccoo.es



José Ramón
García de Eulate

Inmigración y Empleo

“Una de cal y otra de arena”

Una de cada cuatro personas contratadas en Navarra es inmigrante, este es uno de los datos de partida del estudio realizado por el Gabinete de Estudios, que ha hecho un exhaustivo análisis de la presencia de este colectivo en nuestro mercado laboral. José Ramón García de Eulate, técnico del gabinete que ha elaborado el estudio, nos destaca algunas de las conclusiones más relevantes:

Precariedad laboral.

La rotación, precariedad, baja cualificación, siniestralidad, etc. de este colectivo es muy alta y obedece, principalmente, a su reciente incorporación laboral en nuestro mercado laboral. Un mercado que ha creado mucho empleo pero de baja calidad.

La persistencia en el mercado crea más oportunidades.

A mayor tiempo en el mercado laboral, mejores oportunidades: contrato indefinido, trabajo cualificado y promoción. Se ha observado una evolución positiva de las trayectorias laborales de estos/as trabajadores/as.

La población inmigrante ha provocado una mejora en las condiciones laborales del resto de trabajadores y trabajadoras.

La afluencia de trabajadores/as inmigrantes ha hecho promocionar más rápidamente a los trabajadores/as autóctonos. Tanto en conversión de contratos indefinidos, como en la mayor cualificación de sus trabajos. Hemos evidenciado que por parte de los empresarios existe una lógica preferencial por contratar personal autóctono. Los inmigrantes son siempre una segunda opción a la hora de contratar.

Un hecho constatado.

Las empresas que tienen mayor nivel de contratación de extracomunitarios/as

son las que peores condiciones laborales ofrecen: ostentan mayores niveles de temporalidad y proporción de trabajadores/as no-cualificados.

La integración laboral en Navarra arroja un balance más positivo que en España:

Menos irregulares, más conocimiento de los servicios públicos de empleo, más Seguridad Social, más cohesión. En este contexto, no hay que perder de vista que la Negociación Colectiva y la Concertación Social son instrumentos de garantía en las condiciones que deben tener los trabajadores/as inmigrantes. Los datos vienen a confirmar de nuevo el éxito de la concertación social abierta en Navarra.

La “Cara Oculta de la Luna”.

La economía sumergida afecta especialmente a este sector, uno de cada cuatro inmigrantes trabaja de forma irregular, aspecto que consideramos muy negativo y que afecta a la cohesión de nuestro mercado laboral.

Concluyendo; “Una de cal y otra de arena”

Podemos concluir que el alto y sostenido crecimiento económico ha permitido la inclusión laboral de este

colectivo sin excesivos problemas, aunque de forma precaria desde el punto de vista laboral. Sin embargo, este crecimiento y ciclo económico no durará siempre. Por ello, sigue siendo preciso implementar políticas públicas que amortigüen los efectos de la desaceleración económica en los colectivos con peores condiciones sociolaborales para evitar posibles fricciones sociales.



Algunas cifras:

- Nueve de cada diez de los contratos realizados a personas inmigrantes tienen una duración explicitada de menos de seis meses.
- Uno de cada cinco inmigrantes ha pasado de tener un contrato no cualificado a un contrato cualificado, en un plazo de cuatro años.
- El 65% de las empresas que contrataron personal, no contrataron a ningún inmigrante.
- Estimamos que uno de cada cuatro trabajadores inmigrantes trabaja todavía de forma irregular.



Evolución de los usuarios:

Año	Formación	Empleo	Total
2002	7.627	12.356	19.983
2003	8.702	12.220	20.922
2004	8.045	10.590	18.635
2005	9.820	10.995	20.815
2006	8.966	11.066	20.032
2007	9.323	12.760	22.083

Totales 2002-2007	Formación	Empleo	Total
	52.483	69.987	122.470



Cursos: horas de formación

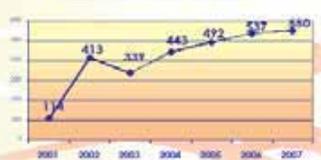
AÑO	CURSOS	Nº HORAS	ALUMNOS
2002	486	25.152	7.627
2003	555	27.265	8.702
2004	533	26.611	8.045
2005	664	30.437	9.820
2006	606	27.453	8.966
2007	615	25.402	9.323
Totales	3.459	162.320	52.483

ALUMNOS



Ludoteca

ASISTENCIAS TOTALES POR AÑOS



Desde el año 2001, se ofrece formación de ámbito de ludoteca, dentro de programas de ocio y tiempo libre. Este tipo de actividades no han sido objeto de un estudio estadístico, por lo que no se han incluido en los datos de la presente información.

En lo que se refiere a las asistencias totales por año, desde el comienzo del servicio se han realizado un total de 5.800 asistencias, lo que en sí mismo demuestra, al igual que los datos de la presente información, que este tipo de actividades son muy valoradas por los usuarios.



Auditorías

- ERNST&YOUNG** - Auditorías contables por FOREM
 - 2004 - Auditoría cuentas 2003
 - 2005 - Auditoría cuentas 2004
 - 2006 - Auditoría cuentas 2005
 - 2007 - Auditoría cuentas 2006
- HACIENDA FORAL** - Servicio de Intervención - Fondo Social Europeo
 - 2003 - Inspecciones (Informe 2003) (cuentas cuentas no todas la programación en)
 - 2004 - Inspecciones S.N.E. 2003
- CAMARA DE COMIOS**
 - 2004 - Inspección Informe 00-01-02-03
- EFMD** - Auditoría de S.N.E.
 - 2004 - Inspección Informe 2002
 - 2004/2007 - Inspección Informe 2004
- M&M Consulting** - Auditoría controlada por S.N.E.
 - 2005 - Inspección Informe 2004
 - 2004 - Inspección Informe 2005, 2006, 2007, 2008, 2009,
 - 2007 - Inspección Informe Prevención y Objetivo 3 2006
 - 2007 - Inspección Informe Prevención y Objetivo 3 2007
 - 2007 - Inspección Informe 2006 2ª - Informe de Fondo Social Europeo
 - 02/2008 - Inspección Informe 2007
 - 03/2008 - Inspección Informe Objetivo 3 2007
- QUOTA** - Auditoría de Hacienda - Fondo Social Europeo
 - 2007 - Informe 2004 y 2006 y Tuber Informe 2004
 - 2007 - Informe 2004



Ante el requerimiento de CC.OO. el Parlamento visita FOREM

Tras las falsas críticas de Eusko Alkartasuna a nuestro hacer, la comisión pudo visualizar la impecable gestión de FOREM

El pasado día 15 de Febrero la Comisión de Industria del Parlamento, cuatro meses después de que nos dirigiésemos a la Presidencia del Parlamento, respondió al requerimiento del sindicato, visitando las instalaciones de nuestro centro de formación FOREM. Más vale tarde que nunca.

Visita que fue planificada tras las declaraciones que un representante de "Eusko Alkartasuna" hizo públicamente el pasado día 28 de Octubre, en un momento de debate parlamentario donde se dijeron cosas que no se ajustan a la realidad y que, veladamente, pretendían poner en entredicho nuestra gestión en la formación. Para dejar claro nuestra gestión, entendimos importante contar con esta visita y eliminar cualquier sombra de duda sobre la transparencia con la que trabajamos y la eficacia y eficiencia con la que gestionamos los recursos públicos. En este caso los recursos referidos a la formación y empleo.

Quisimos trasladar a los Parlamentarios que es falso que ELA y LAB estén excluidos de impartir formación o de recibir fondos Europeos, estos sindicatos no imparten formación ni aquí ni en la CAV porque así lo han decidido. Por esto, sus propios afiliados/as se forman en Forem y otros centros.

Al parlamento le quedó claro que FOREM no es un "chiringuito", que es un centro de formación donde trabaja gente muy profesional y seria, así lo avalan las decenas de miles de personas que cada año nos eligen para formarse. Paradójicamente el medio de comunicación que más destacó las veladas insinuaciones del ámbito Nacionalista del 28 de Octubre, no publicó el pasado 16 de Febrero, la noticia de la visita, ni las opiniones de ningún parlamentario, ni reflejó los datos y gestión ofrecidos.



En formación continua CC.OO. fue pionero, por considerarla estratégica para los trabajadores y trabajadoras; para las empresas; para la economía y para el desarrollo de un modelo de crecimiento competitivo.



Miembros del parlamento visitando Forem.



Las **comarcas** conocen de **primera mano** los **objetivos del sindicato** para el **2008**

Las asambleas que se celebraron el pasado mes de Enero contaron con la presencia multitudinaria de delegados y delegadas.



Nafarroak, Europako herrialde kohesionatu eta lehiakorren artean kokatzen da, elkarrizketa eta hitzarmen sozialari esker.

Las comarcas de Tafalla, Estella y Tudela fueron el escenario elegido para que los delegados y delegadas de las comarcas conociesen de primera mano los objetivos que CC.OO. se ha marcado para el 2008.

Así, Manolo Rodríguez, Secretario de Formación, empleo y Política social; junto con José Vicente Azpilicueta, responsable comarcal y Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical, Mujer y Comunicación, fueron los encargados de trasladar estos objetivos a la primera asamblea, celebrada el pasado día 23 de Enero en la comarca de Tafalla. Rodríguez, habló del reto que supone para Navarra, la puesta en marcha del

Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible, recientemente firmado. Por su parte, Arriaga, expuso en detalle los objetivos de Negociación Colectiva para este año 2008.

Jóse María Molinero, Secretario General, junto a Javier Legarda, responsable comarcal, presidieron la asamblea de delegados/as del pasado día 24 de Enero en Estella. Nuestro Secretario General contó al detalle nuestra estrategia sindical destacando que es necesario "ampliar la concertación social mediante la puesta en marcha del Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible para Navarra y reforzar la negociación colectiva para avanzar

hacia el empleo estable, la igualdad de oportunidades y la mejora del poder adquisitivo de los salarios"

Finalmente, también Jóse María Molinero, junto a Cecilio Aperte, responsable comarcal reunieron en Tudela el pasado 31 de Enero a delegados y delegadas, dando a conocer nuestra estrategia. Molinero apuntó que no debe olvidarse que "el proceso de aplicación y puesta en marcha de políticas públicas de empleo generadas desde el diálogo y la concertación social ha situado a Navarra entre las regiones europeas más competitivas y cohesionadas de Europa"



Manuel Rodríguez

Apostamos a fondo por el Diálogo Social

Manuel Rodríguez, Secretario de Formación, Empleo y Política Social, nos desgana el acuerdo de bases suscrito recientemente por nuestro sindicato y las propuestas que presentaremos para el desarrollo de este acuerdo.

Recientemente, CC.OO. ha suscrito un Acuerdo para el Diálogo Social en Navarra, ¿cuáles son los ejes básicos de ese documento?

El Acuerdo firmado por los agentes económicos y sociales más representativos, es el inicio de un proceso que pretende profundizar en la Concertación Social, en la línea iniciada en 1995 con el Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales. Buscamos el compromiso del Gobierno y el desarrollo de planes consensuados y pactados que incidan en elementos estratégicos del desarrollo social y económico de Navarra.

Son tres los ejes: mejora de la calidad del empleo, fomento de la competitividad empresarial y su diversificación y mayor intensidad en la cohesión social.

Sin duda, parece un proyecto ambicioso ¿qué respuesta ha encontrado en la clase política?

A partir de un primer contacto con el Gobierno, hemos mantenido reuniones con aquellos partidos que nos lo han pedido y que históricamente han hecho suyos los retos de la concertación social. En ese sentido, nos hemos reunido con PSN, CDN e IU, que representan el 76% del Parlamento, y en todos ellos, hemos encontrado una cálida acogida mostrándonos su interés, apoyo y colaboración.

El **80%** de la **representación parlamentaria respalda el acuerdo social**

Los firmantes del documento de bases para el acuerdo social de desarrollo sostenible de Navarra mantuvieron reuniones con los partidos políticos que así lo solicitaron.

Día 27 de Diciembre de 2007

José María Molinero, Juan Goyen, y José Manuel Ayesa, firmaron ante la prensa las nuevas Bases para un Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible de Navarra.



Día 11 de Enero de 2008

El Presidente del Gobierno foral, Miguel Sanz, dio hoy su "respaldo más absoluto" al documento de bases. Sanz añadió que el Ejecutivo se compromete a respaldar todas aquellas iniciativas objeto de la concertación y que para ello ha sentado las bases en su política presupuestaria con el fin de "darles cobertura económica".





¿Por qué CC.OO. apuesta por este marco de concertación?

El sindicato estará en todos los lugares donde haya que defender a los trabajadores/as; en las fábricas, en la calle y en los despachos. Para CC.OO., la Concertación Social, junto con la Negociación Colectiva y el conflicto, cuando no es posible el acuerdo, se configuran como los instrumentos de trabajo básicos de su quehacer sindical. La negociación colectiva afecta de manera directa a las relaciones laborales y a las condiciones de trabajo. La concertación es un instrumento fundamental de acompañamiento en la lucha por el incremento y la profundización de los derechos de los trabajadores/as y de toda la ciudadanía en su conjunto. La mejora de las pensiones, la ley de atención a la dependencia, el salario social, las pensiones no contributivas, la formación continua, la igualdad de oportunidades, por poner algunos ejemplos, son resultado de este marco de diálogo y acuerdo que ha tenido y tiene una importancia capital para la ciudadanía.

¿Por qué ahora?

El momento nos parece de absoluta oportunidad. Venimos advirtiendo que el modelo de crecimiento de este país sustentado en la construcción privada y en el consumo interno se estaba agotando y que no había cimientos que permitieran una alternativa. Hoy los signos de inquietud económica se están convirtiendo en evidencias de riesgo y, por ello, es preciso profundizar en la tarea de cambiar de modelo productivo, en la línea de empresas más competitivas, con trabajadores/as en mejores condiciones y asegurando las redes de protección social para evitar la dualización social.

¿Para un reto tan importante, el sindicato deberá estar preparado?

Indudablemente, estamos realizando Asambleas; cursos a delegados/as; editando y divulgando material explicativo; pero sobre todo, **nuestras propuestas en la Concertación Social las queremos defender en nuestro ámbito natural, en los centros de trabajo ante los trabajadores y trabajadoras.**

Líneas básicas de trabajo

- 1) Un Proyecto de Diversificación Empresarial, orientado a conseguir el equilibrio territorial de nuestra comunidad
- 2) Un Acuerdo por el Empleo de Calidad, Estable, Inclusivo y Seguro.
- 3) El apoyo a la Investigación, el Desarrollo y la Innovación como instrumentos al servicio de las empresas y de la sociedad, con especial incidencia en las Pymes ,
- 4) Un Plan General de Formación para el Empleo,
- 5) Un Plan de Inversiones Estratégicas en el conjunto de la Comunidad,
- 6) Un Acuerdo Social de Inclusión y de Igualdad de Oportunidades
- 7) Un Plan de Incorporación Social y Laboral de los Inmigrantes en la Comunidad Foral.
- 8) Un Plan consensuado en materia de Vivienda,
- 9) Un acuerdo para el Despliegue y Desarrollo de la Ley de Servicios Sociales y la Ley de Atención a la Dependencia

Día 17 de Enero de 2008

El secretario general del PSN, Carlos Chivite, expresó su "total acuerdo" con el documento de bases y su deseo de "ser coprotagonistas y participar activamente con el compromiso de ahondar en aquellos puntos en los que se han visto reflejados".



Día 25 de Enero de 2008

El Coordinador general de IU, José Miguel Nuin, mostró su apoyo al acuerdo social y destacó que este pacto tiene una "agenda ambiciosa".



Día 25 de Enero de 2008

El presidente de CDN, Juan Cruz Alli, mostró su "pleno apoyo" al acuerdo social y subrayó que "la experiencia ha demostrado que la concertación es el pilar del progreso de Navarra".





Sección Sindical de ISN-VW: Años de **trabajo sindical** contracorriente

Esperamos mejorar la representación en las próximas Elecciones Sindicales.

ISN-VW, es la contrata que se encarga de la **limpieza técnica en VW Navarra**, ocupa a un total de **240 trabajadores y trabajadoras**, distribuidos en dos colectivos: trabajadores de 40 horas y trabajadores de 16 horas prestadas en fin de semana.

Patxi Vallejo Ochoa, y Damián Valencia Esparza, se encuentran a la cabeza de la Sección Sindical en ISN y vienen desarrollando su labor desde hace varios años, pero sin duda los últimos han sido de una intensa labor sindical, derivada de los conflictos laborales de la empresa principal, VW Navarra; conflictos que han tenido repercusión en esta contrata. El trabajo ha sido arduo y nos dicen que esperan “verse recompensados mejorando los resultados de las elecciones anteriores, ganando en representatividad”.

La representación sindical de CC.OO. en ISN-VW, ha tenido un escenario complicado, por un lado la dirección de la empresa, acostumbrada a unas relaciones laborales basadas más en la confrontación directa que en la búsqueda de la normalización de las mismas y, por otro lado, una mayoría sindical en el Comité (LAB) que ha entendido las relaciones laborales desde un punto de vista clientelar, y que incluso ha hecho dejación de sus responsabilidades como mayoría sindical en el Comité de Empresa.

Para muestra, la negociación del último Pacto de Empresa, en la cual CC.OO. y ESK, tuvieron que firmar un Pacto de empresa de eficacia limitada, (al que se ha adherido el 98% de la plantilla), ante la falta de propuestas por parte de LAB.

El próximo mes de abril, se celebran elecciones sindicales en la empresa, y los compañeros al frente de la Sección Sindical, esperan mejorar su representación, porque Patxi y Damián, consideran que **“el mensaje de CC.OO. ha sido claro: hay otra forma de hacer sindicalismo, desde la claridad en las posiciones y sin exclusiones”**, y haciendo ver a la empresa que la única forma de avanzar es poner en valor a los trabajadores-as de ISN VW.

Langile Komisionen mezua hagitz argia izan da: bada sindikalismoa egiteko beste modu bat, jarrerak argiago hartuz eta bazterkeriarik gabe.

Patxi Vallejo y Damián Valencia



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

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

Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta • 31003 Pamplona Navarra
Tfno.: 948 29 10 98 • Fax: 948 24 43 11 • E-mail: fpys.na@navarra.ccoo.es



La Negociación Colectiva, nuestra razón de ser

Las dificultades en las mesas de negociación sectorial, han supuesto constantes movilizaciones y un considerable retraso en la firma de los convenios.

Los últimos meses están suponiendo una agenda muy apretada e intensa en el apartado de negociación colectiva para la Federación de Servicios Privados.

La negociación colectiva sectorial ha sido durante el año 2007, muy lenta y con bastantes dificultades para llegar a acuerdos, lo que ha supuesto que varios convenios que debieron firmarse durante el año 2007, se han terminado de negociar y firmar a principios del 2008.

El pasado 6 de febrero de 2008, se firmó el **Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de Navarra para los años 2007-2008-2009**. El convenio ha contado con la firma de UGT, ELA, LAB y CC.OO., por la parte social, y por la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Supermercados y Grandes Superficies de Alimentación de Navarra y Asociación de Detallistas de Alimentación de Navarra (ADANA). El Gremio Provincial de Empresarios Detallistas de Pescado Fresco de Navarra, no quiso rubricar el mismo.

El Secretario General de la Federación de Servicios, Juan Antonio Vidal, valora el acuerdo como positivo, especialmente por dos cuestiones: "hemos conseguido un acuerdo de eficacia general para todos los trabajadores y trabajadoras del sector y hemos logrado el objetivo, que nos propusimos, de elevar el salario base de las categorías más bajas hasta los mil euros mensuales, durante la vigencia del convenio".

La negociación ha sido larga, complicada y casi tortuosa, con elementos externos que han influido y dificultado la negociación del convenio, sobre todo la compra de Caprabo por el Grupo Eroski, peligrando en algún momento la unidad del ámbito de aplicación del convenio. Sin embargo la posición clara de CC.OO. en la mesa de negociación, junto con la convocatoria de una Huelga indefinida para el mes de



Concentración grandes almacenes

Diciembre en defensa del Convenio de eficacia general, ha permitido la consecución de este acuerdo.

Vigencia: 2007-2008-2009.

Retribuciones: Grupo V: 2007, IPC Real + 2 puntos, 2008: IPC Real + 2.25 puntos, IPC Real + 2.50 puntos. Resto de Grupos: IPC Real + 1 punto, 2008: IPC Real + 1 punto, IPC Real + 1.35 puntos.

Jornada: 2008: 1738 horas, 2009: 1734 horas.

El pasado 23 de enero de 2008 se firmaba, también, el **Convenio de Almacenistas de Alimentación de Navarra** por parte de, UGT, ELA, LAB y CC.OO. y la Asociación de Almacenistas de Alimentación, en los siguientes términos:

Vigencia: 3 años (2007, 2008, 2009);

Retribución salarial: 2007: 4,5 % con una garantía de IPC real + 1,5; 2008: IPC real + 1; 2009: IPC real + 1,5

Jornada: Reducción de 8 horas en el 2009.

Finalmente el pasado 4 de febrero de 2008, UGT Y CC.OO. firmaron el **Convenio de Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos de Navarra**.

Vigencia: 2007- 2008.

Retribuciones: 2007: IPC 2007 + 1 punto, y 2008: IPC 2008 + 1,25 punto, en ambos años cláusula de revisión salarial.

Jornada: 8 horas de reducción para el 2008

Antigüedad: Derecho a un nuevo cuatrienio con la retribución del 5% del salario base para todos los trabajadores/as

NEGOCIACION PENDIENTE

En estos momentos se encuentran abiertas las mesas de:

Comercio Textil, bloqueado por las raquíticas propuestas de la patronal, nosotros consideramos que solo la movilización podrá posibilitar un acuerdo satisfactorio.

Limpiezas de Edificios y Locales: estamos al comienzo de la negociación. En las reuniones de la Mesa Negociadora, los sindicatos hemos planteado nuestras plataformas reivindicativas. Las patronales, han planteado algunas propuestas, en materia de jornada máxima y antigüedad, la respuesta a la propuesta por nuestra parte ha sido, dice Vidal: "no vamos a entrar a negociar ningún convenio que modifique el actual sistema de antigüedad".

Para más información:

www.navarra.ccoo.es, en el apartado de Federaciones: Federación de Servicios.



Asamblea conjunta **FITEQA/METAL** El **primer paso** para la **fusión**

El 12 de Diciembre 350 delegados y delegadas pertenecientes a las industrias navarras de Metal, Química, Textil y Vidrio, participaron en la asamblea.

La situación en la industria a finales de año no era nada halagüeña: las malas cifras macroeconómicas, el cierre de alguna empresa del auto y el inminente comienzo de la negociación colectiva del 2008 hacía necesaria una estrategia sindical. En este contexto, se convocó una asamblea de delegados/as que aglutinó a las empresas que a partir del 2009 perteneceremos a la nueva **"FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CC.OO."**, nombre que recibirá la fusión de la federación de Siderometalúrgica y Fiteqa (federación de Textil y Químicas).

Para poner de relieve la situación y trasladar nuestras propuestas, intervinieron en el José Ramón Fernández, (metal), Ricardo Jimeno (Fiteqa) y José María Molinero.

**[Langile Komisioen Industria
Federazioa aurki gauzatuko da.]**

El contenido de la asamblea se centró en analizar la situación sindical en Navarra, el balance de la negociación del 2007 y las perspectivas para el 2008, además de explicar las razones por las que se llevará a cabo la fusión de ambas federaciones.

La fusión de estas dos federaciones se realiza como un intento de simplificar la estructura federativa de nuestro sindicato, muy diseminada en 13 federaciones que en muchos sitios no tienen suficiente presencia económica como para dar un buen servicio federativo.

La fusión va aglutinar a la mayoría de la industria productiva, con lo que los trabajadores/as, estarán atendidos por una misma estructura federativa. La fusión efectiva será en Febrero de 2009, pero la idea es comenzar a trabajar juntos.

La asamblea fue un éxito de asistencia y nos anima a realizar más reuniones de este tipo en el futuro, tanto de nuestras dos federaciones como de todos los delegados/as de CC.OO. de Navarra.

Asamblea de delegados y delegadas Fiteqa-Metal

La **Federación Agroalimentaria** arranca al **GRUPO PANASA**

130.000€ para **200** trabajadores y trabajadoras

El pasado año en todas las empresas de **TABERNA y en las de LYS PASTELERIA (GRUPO PANASA)**, se produjo un cambio "positivo" en la forma de devengar las pagas extraordinarias. Hasta entonces se venían cobrando de forma anual y ahora se habían empezado a devengar de forma semestral, este cambio, aunque positivo, suponía que a las personas que habían comenzado a trabajar en dichas empresas antes de 2007, como consecuencia de cambiar la forma de devengo, se les quedaba pendiente de cobrar media paga. Esto suponía dejar de percibir una media de 650€ para 200 trabajadores aproximadamente. Cuando CC.OO. detectó este intencionado error, emplazamos a la empresa con el fin de que finiquitara esa media paga a todos los trabajadores que se veían afectados para evitar perjuicios. La respuesta de la empresa fue que "se pagaría en el finiquito cuando los trabajadores cesaran en la empresa". Nos dimos cuenta que dado que las cantidades a reclamar prescriben al año de su devengo, nos podíamos encontrar con trabajadores/as que perdiesen su derecho a reclamar. Ante nuestro desacuerdo exigimos que la empresa liquidara inmediatamente la paga.

En esta batalla nos hemos encontrados solos exigiendo el derecho de los trabajadores ya que UGT Y ELA, en aquellas empresas donde tienen representación, estaban dispuestos a acceder a los deseos de la empresa, a pesar de todo CC.OO. siguió exigiendo a la empresa que hiciera efectiva la retribución, incluso en contra de UGT y ELA. Finalmente nuestra acción sindical ha tenido recompensa y hemos conseguido que a los trabajadores/as se les abonara la media paga en la nómina de Diciembre de 2007.

GANAMOS en **Angél Garro S.L.**, consiguiendo tres de los 5 delegados en disputa. Fuimos el sindicato más votado. El 93% de la plantilla participó en el proceso

Una vez más demostramos que CC.OO. tiene entidad y valor suficiente para luchar por los derechos de los trabajadores aunque los demás sindicatos nos pongan la zancadilla.



Comienza la **negociación** del **Convenio Siderometalúrgico** de **Navarra**

La vigencia del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Navarra terminó el pasado 31 de Diciembre. El nuevo proceso de negociación, que regulará las condiciones sociolaborales de los trabajadores/as del sector, ya está en marcha.

El objetivo prioritario de **CC.OO.** es crear un "paraguas" que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que, independientemente de la empresa en la que trabajen, sepan que ante problemas en materia de formación y reciclaje como de empleo, tendrán respuesta.

Nos proponemos continuar, como ha sucedido en el anterior convenio, con la mejora del poder adquisitivo de los salarios y,

para ello, entendemos necesario incluir cláusulas de revisión salarial. Reducir la contratación temporal; establecer compromisos para un mayor nivel de información y consulta con la representación sindical; reconocer el valor esencial de la formación tanto a nivel personal como profesional; introducir la figura del delegado de Medio Ambiente en el sector y mejorar la Ley de Igualdad y la de Discapacidad y Dependencia, son elementos que Comisiones Obreras lleva en su plataforma que ya ha sido aprobada en el Consejo Federal.

Entendemos que esta propuesta es una apuesta equilibrada para lograr una base industrial sólida con un reparto equitativo de la riqueza del sector.

PUNTOS CLAVE DE LA PLATAFORMA

VIGENCIA: La vigencia dependerá del contenido final del acuerdo.

INCREMENTO SALARIAL: 2% sobre el IPC real de cada año de vigencia, aplicable a todos los conceptos económicos del convenio.

JORNADA ANUAL: Reducción de 8 horas anuales y en jornadas completas

REVISIÓN SALARIAL: En el caso de que el IPC real, registrase a 31 de diciembre de cada año una variación al alza, se efectuará una revisión en la cantidad que coincida matemáticamente sobre dicha cifra, con efectos retroactivos a 1 de enero.

EMPLEABILIDAD: Creación de una antena de empleo para los trabajadores afectados por el Convenio, como consecuencia de los supues-

tos contemplados en el artículo 70 del Convenio. Se garantizará la formación y reciclaje para la posterior recolocación en el sector.

CATEGORÍAS: Eliminación del grupo 7º del Convenio (categoría de Peón)

CONTRATACIONES: Derecho a la Jubilación Parcial en los términos que permita la ley, cuando la soliciten los trabajadores/as. El relevista desde el inicio, trabajará a jornada completa y con carácter fijo de plantilla.

Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad.

GARANTÍA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: obligación de las empresas que realizan un contrato de mantenimiento con la empresa principal de mantener el empleo

de los trabajadores y trabajadoras que prestaban sus servicios con la empresa que pierde la contrata y, respetando los derechos laborales que tuvieran con esta última.

MEDIO AMBIENTE: Delegado/a de Prevención de Medio Ambiente.

VACACIONES: Interrupción del período vacacional si el trabajador se encuentra en situación de IT, fijándose un nuevo período, incluso vencido el año natural.

Dura Automotive cierra su planta y despide a 151 trabajadores

Dedicada a la fabricación de palancas de cambio para Opel y el Grupo Volkswagen, justifica el cierre de la Planta en la exigencia de Opel de reducir el precio unitario de compra en un 5% y en la disminución, en un 11%, de las ventas en 2007, junto con la previsión de caída de las mismas en los próximos años. CC.OO. vigilará que en el Plan de acompañamiento social, que la ley contempla se presente con el ERE, anuncie la contratación de un servicio de Outplacement (Recolocación) y el abono de la indemnización que en el Pacto de empresa se contempla: 60 días de salario bruto por año de servicio.

Gure proposamenak, industrial oinarri sendoa bultzatzeko eta sektorearen aberastasuna doitasunez banatzeko apostu finko bat da.



[federaciones]

sanidad y enseñanza

La Federación de sanidad denuncia el acuerdo alcanzado por los sindicatos UGT y ELA junto con la empresa AMMA OBLATAS

La federación de sanidad denuncia el acuerdo alcanzado por UGT y ELA junto a la empresa AMMA OBLATAS, **EN CONTRA DE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO DEL GRUPO AMMA.**

El artículo 12 del convenio dice que la **jornada anual** para el 2008 será de 1715 horas y para el 2009 de 1699 horas. Sin embargo, UGT y ELA, saltándose lo establecido en el convenio, han acordado con la empresa una media de los dos años; (1707,5 para cada año).

Además han firmado unos **calendarios anuales por plantas**, en los que no se tienen en cuenta las horas anuales que cada trabajadora debe realizar, (de estas horas también hacen medias); además en estos calendarios se reduce la jornada diaria para que la empresa no tenga que dar el posible exceso de jornada en días. En este aspecto, siempre hemos defendido que la pérdida de los cuatro días de libre disposición por la firma del convenio, deben ser compensados, en el supuesto de exceso de jornada, librando en días.

Después de **muchas dificultades** se **firma** el **III Convenio de ASPACE**

El pasado viernes 1 de febrero, el pleno del Comité y la dirección de la Empresa Aspace CEE, llegaron a un preacuerdo en la negociación del III Convenio Colectivo, vencido desde diciembre de 2003.

Ha sido una negociación dilatada en el tiempo por la crisis económica en la que se ha visto sumergida la empresa, y de la que poco a poco se ha salido con el tremendo esfuerzo y apoyo de **todos** los trabajadores y trabajadoras.

Del preacuerdo firmado el 7 de febrero, destacar la jornada de 1593 horas anuales de trabajo efectivo, y la adecuación salarial y de categorías que se llevará a cabo en 2008, además de la subida salarial para 2009 y 2010 del IPC Navarra + 0,75%.

Continúa el **mal sabor de boca** en **Clínicas Dentales**

El pasado lunes 28 de enero la Federación de Sanidad, convocó la primera concentración de las tres previstas con el objetivo de exigir un Convenio digno para los trabajadores y trabajadoras de las Clínicas Dentales. Esta concentración tuvo lugar en la puerta del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra.

Recordamos que a los trabajadores y trabajadoras de este sector solo les regula el ET.



Concentración clínicas dentales

ATLANTIS seguros el servicio asegurador de **CCOO** comisiones obreras

el seguro de **auto** a tu medida

8 opciones combinables para asegurar tu vehículo

Servicio de Atención Telefónica al afiliado/a **901 500 400** www.atlantis-seguros.es enlinea@atlantis-seguros.es

Estancada la **negociación** del **convenio** de las **Administraciones Públicas**

Desarrollar un modelo de carrera profesional para todos los colectivos y toda la Administración sigue siendo una exigencia de CC.OO.

Abiertas las dos mesas de negociación, la del personal funcionario y contratado de las Administraciones Públicas de Navarra (alrededor del 97% de la plantilla) y la del personal laboral de la Administración Foral (el 3% restante), y después de varias reuniones, ha quedado claro que nos enfrentamos a una situación tremendamente complicada que nos puede llevar a la imposibilidad de alcanzar acuerdos.

Por un lado, el compromiso adquirido por el Presidente Sanz con el sindicato SATSE y el colegio de enfermería de sacar adelante un modelo de carrera profesional para ese personal, desarrollo profesional al que no se opone CC.OO. pero que se ha abordado fuera del ámbito legal de negociación (la mesa general) y dejando al margen a los sindicatos con capacidad para negociar (CC.OO., UGT, LAB, ELA, y AFAPNA).

Además, el Gobierno de Navarra firmó un convenio con CC.OO. y AFAPNA en el que se recogía otro compromiso: **desarrollar un modelo de carrera profesional para todos los colectivos y toda la Administración**, en el que podría tener cabida el personal de enfermería. Sin embargo, el Gobierno ha elaborado un proyecto para enfermería que nada tiene que ver ni con el modelo ni con las cantidades que proponen para los demás.

Por otra parte, en la mesa del personal laboral, la Administración presentó, y sacó adelante, una propuesta para mejorar las retribuciones de los MIR. En este caso la jugada ha consistido en plantear un acuerdo, de aplicación inmediata, al margen del convenio, consiguiendo el apoyo del Sindicato Médico (SMN), USO, ELA y UGT.

La única excepción ha sido CC.OO. porque **nos negamos a abordar la negociación de forma fragmentada, para colectivos concretos, olvidando a los demás.** ¿Qué van a decir el SMN, USO, ELA y UGT al resto de personal? Esto que no preocupa a organizaciones corporativas (SMN), no es lo que defendemos los sindicatos de clase, al menos quienes abordamos la negociación como un conjunto, oponiéndonos a su fragmentación. Algo que es el abecé del sindicalismo, lo han olvidado ELA y UGT, haciendo además el caldo gordo al Gobierno que únicamente tenía dos prioridades: la carrera de enfermería y mejorar las retribuciones de los MIR.

Medio resueltas ambas, nos encontramos ahora atascados en la negociación general donde la Administración acepta mantener el poder adquisitivo y que todo el dinero que haya por encima del IPC se destine a un proyecto de carrera profesional para todo el perso-

nal. Sin embargo, el 0,5% que pretende aportar para este fin es totalmente insuficiente.

CC.OO. y AFAPNA insistimos en desarrollar la carrera, (el mantenimiento del poder adquisitivo y el pago de la antigüedad al personal temporal son nuestras reivindicaciones económicas fundamentales) y hemos hecho un planteamiento justo para nosotros pero inaceptable para la Administración.

El problema al que nos enfrentamos es doble: **nuestra patronal no parece dispuesta a financiar una carrera digna, y el resto de sindicatos, ELA, LAB, y UGT, no consideran prioritario el desarrollo profesional**, (tal vez tengan miedo a que si sale adelante un proyecto interesante, bien valorado por los trabajadores y las trabajadoras, nos apuntemos un tanto).

Langile Komizioek lortu nahi dugun lanbide-karreraren eredia enpresaburuek ez dute gogoko eta ELA, LAB eta UGT sindikatuek ez dute gai hau lehenesten.

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tfno.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJON** 31590. Estación Renfe • Tfno. y Fax: 948 814254 **CORELLA** 31591. M^a Teresa Saez, 44 • Tfno. y Fax: 948 40 11 02 **ESTELLA** 31200. Merindad, 21, bajo • Tfno. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n • Tfno. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4^a planta • Tfno.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 7A (Trasera) Entrpl. B • Tfno. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tfno: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tfno. y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tfno.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **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



[federaciones]

comfía y pensionistas

Queremos participar en el proceso de creación de corporaciones de mutuas

Esta participación permitirá garantizar la mejora en los servicios y prestaciones, y el mantenimiento del empleo de los trabajadores/as de las mutuas.

Hemos pedido participar en el actual proceso de creación de corporaciones de mutuas para aportar nuestra opinión y **defender tanto los intereses generales de los trabajadores/as como usuarios de los servicios de las Mutuas como los particulares de los empleados de las distintas mutuas** que forman la corporación, y poder así garantizar la mejora en los servicios y prestaciones y, el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as empleados en las mutuas implicadas en este proceso.

Estamos interesados en todo movimiento que implique un cambio en el modelo actual de las mutuas, ya que consideramos que al **financiarse con**

cotizaciones sociales son un servicio público y por ello deseamos que se realice una mejor integración y coordinación con la Seguridad Social y el Sistema Sanitario público, así como avanzar en las mejoras de gestión y en su **plena democratización a través de la presencia y participación de los trabajadores en su control y gestión**, dado que son los principales y últimos destinatarios de sus servicios y prestaciones.

Entendemos que el proyecto de las corporaciones es un avance interesante que necesita de mayor desarrollo y profundidad en algunos aspectos:

- El proyecto debe combinar eficiencia, eficacia y cobertura de servicios

y prestaciones.

- Racionalización de servicios.
- Universalización del acceso a la mejora de las prestaciones especiales.
- Mejora de la actividad de asesoramiento preventivo.
- Mantenimiento pleno de las plantillas de trabajadores/as de las mutuas mancomunadas y cumplimiento del compromiso de promoción interna y mejora de empleo y condiciones de trabajo de sus trabajadores/as.
- Participación en los órganos de dirección de la corporación de las organizaciones sindicales.

La formación permanente objetivo de los pensionistas

Ya están programadas las actividades para este año.

La federación de Pensionistas y Jubilados tiene para este año 2008 programadas varias actividades. La más inmediata es la realización de unos cursos de informática básica, Internet y correo electrónico, todos ellos con continuidad de los que se realizaron en el año 2007 y en los que participó un alto número de compañeros/as.

También se van a programar algunas charlas sobre temas de actualidad relacionados con las personas mayores como son: ley de dependencia, seguridad social, salud, etc.

En lo referente a excursiones se comunicará por correo la realización de cada una de ellas, dentro de las cuales está programada una a la "Expo Zaragoza 2008."

PENSIONES

En el mes de Enero pasado las pensiones han experimentado un aumento del 2%. Ha esto hay que sumarle la revisión del 2,1% debido a la desviación que ha sufrido el IPC. Por tanto, la nómina de enero debería experimentar una subida del 4,1%. Además, esta desviación del IPC en el 2,1% sobre el previsto (2%) supone que todos los pensionistas habrán percibido una "paga" correspondiente a todo el año 2007 en un 2,1% de la pensión anual.

Ejemplo práctico sobre una pensión de 1000€ en el mes enero 2007:

$$1000 \times 2,1\% = 21 \text{ €}$$

$1000 + 21 = 1021 \text{€}$ mes que tendría que haber ganado en Enero del 2007

La paga sería $21 \text{€} \times 14 = 294 \text{€}$

El aumento para 2008 será del 2%

$$1021 \text{€} \times 2\% = 20,42 \text{€}$$

$1021 \text{€} + 20,42 \text{€} = 1041,42 \text{€}$ mensuales ganaría durante 2008

Curso pensionistas



La **Federación de Comunicación y Transporte** en defensa del **empleo**

3 trabajadores de la nueva estación conservan su puesto de trabajo gracias a la decidida acción del sindicato.

La subrogación es un concepto que algunos sindicatos utilizan como un lema, sin conocer sus fundamentos legales ni su forma de aplicación. Desde la Federación de Comunicación y Transporte entendemos que, si el marco legal o la Negociación Colectiva establecen medidas para el mantenimiento del empleo éstas deben de ponerse en práctica sin ningún tipo de cortapisas.

Así ha ocurrido en la antigua estación de autobuses. A los 3 trabajadores de la Consigna, a los que se les aplicaba el convenio del transporte de viajeros y donde está regulado el derecho a la subrogación, fueron avisados de que la vieja estación se cerraba y que con ello sus contratos de trabajo se extinguían. Nosotros sabíamos que, en base al convenio, estos trabajadores deberían conservar su empleo con independencia de la empresa adjudicataria de la contrata o el lugar de desarrollo de su trabajo (nueva estación).

Sin embargo la nueva empresa adjudicataria de la explotación de la nueva estación de autobuses se negaba a subrogar a estos trabajadores, alegando que en el convenio que iban a apli-

car no se recogía la figura de la subrogación. Algunos llevaban más de 15 años trabajando en la Consigna y los cuatro estaban afiliados a nuestro sindicato. Solicitaron nuestra intervención ante la grave situación que se les venía encima, que no era otra que la pérdida de sus puestos de trabajo.

Desde el primer momento tanto la Federación como la Asesoría Jurídica entendimos que les amparaba el derecho a ser subrogados y pusimos en marcha toda nuestra fuerza sindical.

Establecimos todos los contactos políticos y empresariales necesarios con un único objetivo: que siguieran trabajando en la nueva estación con los mismos derechos que les amparaban en la antigua.

Nuestra idea de negociación y diálogo, nuestro peso como primer sindicato de este país, y nuestra disposición a la movilización como instrumento para alcanzar el objetivo mencionado, consiguió que estos trabajadores conservaran su puesto de trabajo.



De izquierda a derecha Manuel Ros, Aimer Velásquez y José Ibañez, trabajadores de la consigna.

La **Federación de Construcción** firma el convenio de "derivados del cemento"

La constancia y presión del sindicato ha posibilitado que 1000 trabajadores/as del sector no queden desprotegidos.

Satisfechos por la firma después de un año de negociaciones, pese a que el sindicato mayoritario en el sector ELA-STV, intentase dejar morir este convenio colectivo.

La plataforma de CC.OO. se presentó el pasado mes de Enero de 2007 y, desde entonces los avatares para dar por finalizada esta negociación han sido múltiples.

El día 7 de mayo se convocó una huelga indefinida, por parte de todos los sindicatos que conformaban la Mesa

Negociadora, como medida de protesta por la intransigencia de la patronal del sector a negociar un convenio digno para los trabajadores y trabajadoras. Lo triste de este intento de movilización fue que, el día de antes de comenzarla, ELA-STV la "aplaza" de forma unilateral, sin contar con el resto de sindicatos, porque la patronal ofrecía un 0,05% más con respecto al último ofrecimiento. Excusas; su intención era dejar morir el convenio sectorial, dejando desprotegidos a muchos trabajadores/as.

Afortunadamente se ha firmado un buen convenio que garantiza, entre otras cosas, ganar poder adquisitivo, pese al descontrol del IPC.

Zementuaren Deribatuak sailean hitzarmena sinatzeaz kontent gaude, ELAkoak ez badaude ere.

V

GPS

vitra



> Viviendas en construcción

Vitra en Navarra tiene actualmente tres promociones en fase de construcción:

■ NOAÍN

Residencial Valle de Elorz (90 VPO)

■ VIANA

Residencial La Vizcaína (60 VPO y locales comerciales)

■ CORELLA

Residencial Los Viñedos (36 VPO y locales comerciales)



> Ecociudad de Sarriguren Residencial Valle de Egüés III

141 viviendas protegidas con garajes, trasteros y locales comerciales

Próximos proyectos > Dentro del convenio firmado con el Gobierno Foral de Navarra, sumado a los acuerdos suscritos con distintos ayuntamientos, **Vitra** promoverá nuevas viviendas en **Berriozar**

Oficinas de información en Navarra

PAMPLONA
C/ Monasterio de Aberin, 2º B
Tel. 948 15 06 03

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

Promueve

V
vitra

Gestiona

GPS

Por iniciativa de

CCOO

Mejorando las condiciones de vida de 47.921 personas

Ecuador, Guatemala, Argentina y Perú han sido los países destinatarios de las iniciativas de cooperación de Paz y Solidaridad en el 2007.



El pasado 2007 ha sido un año importante para Paz y Solidaridad. No sólo porque se ha logrado **contribuir en la mejora de la calidad de vida de 47.921 personas** a través la acción de cooperación, sino porque 2007 ha supuesto el afianzamiento de una organización que poco a poco y con el paso del tiempo está recogiendo los frutos de un trabajo constante y decidido. 2007 ha sido el año de la consolidación de la apuesta solidaria de Comisiones Obreras de Navarra.

Desde su creación, la Fundación Paz y Solidaridad ha tenido entre sus objetivos estratégicos establecer lazos de solidaridad con organizaciones del Sur desde la lógica de que es posible y deseable la consecución de un mundo más justo, más solidario y más igualitario. Para ello, año tras año se han desarrollado proyectos y actividades de cooperación que buscan reducir las diferencias existentes entre los países del Norte y los del Sur a través de acciones específicas y constantes que perduren en el tiempo y hagan reflexionar y actuar sobre la situación en el mundo actual.

Durante 2007 cuatro han sido los países objeto de cooperación: **Guatemala, Perú, Ecuador y Argentina**. Países cuyas comunidades y poblaciones han visto en los proyectos de Paz y Solidaridad una herramienta para luchar contra la pobreza, una vía para impulsar su propio desarrollo desde valores de reciprocidad, justicia y equidad.

A través de la construcción de sistemas de agua potable, del empoderamiento de las mujeres, de la mejora de la economía familiar mediante la consolidación de microempresas, del fortalecimiento y potenciación de las cadenas productivas, de la formación de capital humano o del fortalecimiento de la sociedad civil, Paz y Solidaridad ha posibilitado mejorar las condiciones de vida de miles de personas, hombres y mujeres que ahora pueden mirar el futuro con más esperanza.

El 2007 ha sido también el año donde se ha consolidado una nueva forma de cooperación con los países del Sur, la cooperación sindical. Junto a los compañeros y compañeras de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), Paz y Solidaridad ha contribuido a fortalecer el sindicalismo de clase en un contexto de fragmentación de la clase trabajadora donde se violan permanentemente los derechos a la libertad sindical, asociación y de huelga.

Los resultados de las acciones de cooperación nos permiten mirar el futuro con optimismo. La aportación de Paz y Solidaridad, pero sobre todo, el trabajo decidido de todas las personas que forman parte de este proyecto están permitiendo afianzar una nueva forma de ver el mundo y una herramienta para impulsar su transformación social.

Gure administrazioetan daukaun prekarietate-portzentajea %30etik gorakoa da.

La Fundación ANAFE

atiende a **13.405** inmigrantes

ANAFE fundazioaren gestioan gehien nabarmentzen den datua da 5.394 espediente berri ireki direla 2007an.



Usuarios de Anafe

7.512 beneficiarios fueron asesorados jurídicamente en materia de extranjería.

En el año 2007 ANAFE ha atendido a un total de **13.405 personas**, lo que supone un incremento con respecto al año anterior del 12,5% en el número de usuarios atendidos por esta Entidad. Nunca antes, ni de lejos, habían pasado tantas personas por Anafe ni se les había ofrecido tantos programas y recursos en aras de favorecer los procesos de incorporación sociolaboral de dicho colectivo.

Por áreas cabe destacar que en el Área Social, se ha intervenido con 10.249 beneficiarios/as mientras que por el Área laboral con 5.875 usuarios/as. (Una misma persona puede ser usuaria de

ambas áreas, por eso el total de personas que han pasado por la entidad es de 13.405 y no la sumatoria lineal de dichas áreas de trabajo).

Un dato a destacar es que durante el año 2007 se han abierto un total de **5.394 expedientes nuevos** (personas que no habían estado nunca antes por Anafe). Por otro lado, **el número total de tramitaciones ha aumentado un 10,9%** con respecto al año 2006.

ÁREA SOCIAL

Esté Área pretende dar al usuario información básica sobre los servicios y recursos comunitarios existentes en su nuevo entorno así como de las diferentes maneras de acceder a ellos y hacer

uso de los mismos. Puede tratarse de recursos específicos en determinadas materias (recursos sociales, educativos, sanitarios, jurídicos, culturales, etc)

MEDICACIÓN INTERCULTURAL

En la fundación se desarrollan además otras actividades, servicios y programas y por destacar alguna breve pincelada de alguno de ellos, decir que dentro del programa de **mediación intercultural** se han realizado 1.606 mediaciones con distintos particulares, asociaciones e instituciones. Igualmente, se ha propiciado el acompañamiento social para la compra de 25 viviendas dentro del programa de integración social y se han alojado a 5 familias en los pisos de emergencia tutelados por Anafe.

Todo este trabajo, fruto del esfuerzo y dedicación del equipo humano de la Fundación Anafe, ha sido nuestro mejor aval para encontrarnos en estos momentos **nominados como finalistas dentro de los galardones que a nivel estatal convoca la Asociación Pueblo Nuevo, a propuesta de la Embajada de Argelia.** Veremos si nos llevamos el Galardón en la Ceremonia de Entrega que se va a realizar el próximo 5 de abril en el Centro de convenciones IFEMA- Feria de Madrid.



VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

Pretendemos que esta web sea un instrumento de consulta y trabajo útil tanto para profesionales o estudiosos del fenómeno migratorio como para el colectivo inmigrante e internautas en general que se quiera acercar a esta realidad.

En ella puedes conocer los programas y proyectos que desarrolla la Fundación Anafe-Cite e informarte de cuestiones de actualidad. El idioma vehicular de la misma es el castellano pero tiene ayudas idiomáticas en euskera, francés, inglés, búlgaro y árabe.

Puedes acceder a la legislación en materia de extranjería, a noticias de actualidad, ofertas de empleo, oferta formativa de Anafe, tablón inmobiliario y en su parte interactiva cuenta con foros y Chat donde intercambiar pareceres con otros internautas. Puedes realizar asimismo numerosas descargas de material editado por la Fundación; consultar nuestro observatorio de la inmigración y muchas novedades más que irán apareciendo en la misma. Visítala y haznos llegar tu parecer.

FOREM formó a 9.323 personas en 2007

La Fundación de CC.OO. FOREM Navarra impartió 615 cursos en 2007, principalmente en su sede de Pamplona.

Un total de **9.323 personas** recibieron formación durante el pasado año a través de los **615 cursos** que ofreció Forem Navarra. La mayoría de ellos fueron impartidos en la sede de Pamplona (436), 91 en Tudela, 50 en San Adrián, 29 en Estella, 4 en Tafalla y 5 en Sangüesa. En total, se impartieron **25.402 horas de formación**.

La mayoría de los alumnos/as, 8.828, recibieron las clases a través de formación continua y, el resto, 495, ocupacional. El 87% de los alumnos/as se apuntaron por iniciativa propia. El 55% de los asistentes a esta formación fueron mujeres, del total, el 71% de los participantes, tenían entre 26 y 45 años y el 83% eran trabajadores/as en activo.

Éstos son los principales datos que el pasado 8 de febrero presentaron públicamente el Secretario General, José María Molinero y la Directora de la Fundación, Amaia Glaría.

Amaya Glaría destacó el interés de los alumnos y alumnas por formarse y por mejorar profesional y personalmente ya

que la mayor parte se inscriben en los cursos por interés e iniciativa propia. Asimismo, indica que los datos de la página web www.foremnavarra.org, un año más, han sido sorprendentes ya que durante el año 2007 la utilizaron un total de 40.447 personas, con un número de accesos total que ascendió a 1.264.624. Destacaba, la Directora, la eficacia de las preinscripciones "on line" de los centros de Pamplona y Tudela, que alcanzaron un total de 7.734, así como la utilización que hacen de ella muchos usuarios y usuarias para solicitar información sobre acciones formativas y empleo y para enviar sugerencias que, por supuesto, se tendrán en cuenta para planificar la actividad de este año 2008.

La Directora insistió además en el crecimiento del número de alumnos/as respecto a años anteriores y también aseguró que "van a seguir empleando tiempo y esfuerzo para avanzar en las materias que tienen encomendadas: la formación y el empleo para ser capaces de dar respuesta a los nuevos inte-

rrogantes y necesidades del sistema productivo e ir adaptando progresivamente la formación continua y ocupacional al sistema de las "cualificaciones profesionales".

Por su parte, José María Molinero, mostró su satisfacción por "el gran esfuerzo" que realizan los alumnos/as para asistir a los cursos y la "mejora que cada año se objetiviza" después de la evaluación de los mismos. Además, señaló que "seguiremos trabajando para liderar los procesos de adaptación formativa en Navarra" y concluyó que todo esto es posible "no sólo gracias a nuestro esfuerzo y trabajo sino sobre todo a la confianza que depositan en nosotros tanto los usuarios y usuarias como las empresas que ponen en nuestras manos la responsabilidad de formar y cualificar a sus trabajadores y trabajadoras".

FOREMek iaz 9.323 lagun
prestatu zituen, Fundazioak
eskainitako 615 ikastaroetan.

Amaia Glaría

08

- tu confianza zeure konfiantza
- nuestra fuerza gure indarra
- tus derechos zeure eskubideak



Calendario laboral

CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES PARA 2008

CLASE DE PENSIÓN	CON CÓNYUGE A CARGO EUROS MES	SIN CÓNYUGE A CARGO EUROS MES
JUBILACIÓN		
Titular con 65 años o más	658,75	528,55
Titular menor de 65 años	615,86	492,50
INVALIDIZ PERMANENTE		
Gran Invalidez Absoluta	988,13	792,83
Total: titular con 65 años	658,75	528,55
Total: cualificada de 60 a 64 años	615,86	492,50
Parcial Accid. Trabajo > 65 años	658,75	528,55
VIJECIDAD		
Titular con 65 años	615,86	
Titular de 60 a 64 años	492,50	
Titular con menos de 60 años con cargas familiares	393,02	
ORFANDAD		
Por beneficiario	170,02	
Por beneficiario <18 años con minusvalía > 65%	334,82	
Orfandad absoluta: un solo beneficiario	563,04	
Varios beneficiarios, se incrementa en 393,02€/mes distribuidas, en su caso, entre los beneficiarios	563,04	
EN FAVOR DE FAMILIARES		
Por beneficiario	170,02	
Si no existe viuda ni huérfanos pensionistas: - Un sólo beneficiario con 65 años - Un sólo beneficiario menor de 65 años	411,34	
	387,31	
SUBSIDIOS LEMSI		
Garantía Ingresos mínimos	149,86	
Ayuda tercera persona	58,45	
Movilidad y transporte	56,14	
PENSION SOVI		
Invalidez, viudedad y vejez	358,20	
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS		
Jubilación e Invalidez	328,44	
Pensiones asistenciales	149,86	
PRESTACION FAMILIAR POR HIJO A CARGO MAYOR DE 18 AÑOS		
Minusvalía 65%	328,44	
Minusvalía 75%	492,66	

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA 2.394,81€ a 14 pagas

DESEMPLEO Y AYUDAS ECONÓMICAS

PRESTACIONES POR DESEMPLEO	
Topa máxima: Con hijos: 645,26 Sin hijos: 482,44	Topa máxima: Con 1 hijo: 1.206,10 Con 2 o más hijos: 1.356,86 Sin hijos: 1.066,33
DURACION DE PRESTACION POR DESEMPLEO	
Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en meses)
Desde 360 hasta 539	4
Desde 540 hasta 719	6
Desde 720 hasta 899	8
Desde 900 hasta 1.079	10
Desde 1.080 hasta 1.259	12
Desde 1.260 hasta 1.439	14
Desde 1.440 hasta 1.619	16
Desde 1.620 hasta 1.799	18
Desde 1.800 hasta 1.979	20
Desde 1.980 hasta 2.159	22
Desde 2.160 en adelante	24
SUBSIDIO POR DESEMPLEO SIN TENER CUBIERTO EL PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	
Duración: Con responsabilidades familiares 3 meses si ha cotizado 3 meses 4 meses si ha cotizado 4 meses 5 meses si ha cotizado 5 meses 21 meses si ha cotizado 6 o más meses	Cuánta: 413,32 (30% del IPREM) Cuando se reconozca el derecho en éstos supuestos, las cotizaciones no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho o prestación contributiva.
AYUDAS ECONÓMICAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda madres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años. • Ayuda por nacimiento de 2,500 (nacidos/as a partir del 03 de julio de 2007). • Ayuda por nacimiento de tercer hijo/a o sucesivos. • Ayuda por parto múltiple. • Ayuda por reducción de jornada. • Ayuda por excedencia a partir del segundo hijo/a. • Ayuda para mujeres víctimas de violencia de género sin recurso económico. • Ayuda para atención de personas dependientes. • Ayuda a familia con 4 o más hijos/as. 	

COTIZACIONES

RÉGIMEN GENERAL		Régimen especial agrícola	
Base Mensual		Base Mensual	
mínima	máxima	mínima	máxima
1 Ingenieros y licenciados	977,40	3.074,10	907,50
2 Ingenieros técnicos, peritos	810,90	3.074,10	752,40
3 Jueces de admón y taller	705,30	3.074,10	699,90
4 Ayudantes no titulados	699,90	3.074,10	699,90
5 Oficiales administrativos	699,90	3.074,10	699,90
6 Subalternos	699,90	3.074,10	699,90
7 Auxiliares administrativos	699,90	3.074,10	699,90
RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS, AGRARIO Y EMPLEADOS DEL HOGAR			
Autónomos		Empleados del hogar (única)	
mín. 4 ó más m. 817,20		máxima 3.074,10	
Cuota Fija sin I.T.		Cuota Fija con I.T.	
151,40		188,36	
TIPOS DE COTIZACIÓN			
Empresa		Trabajador	
Régimen general		Total	
RE agrario		4,7	
- cla. ajena		11,5	
- cla. ajena jornadas reales		11,5	
- cla. propia		18,75	
RE Autónomos		18,75	
Con incapacidad temporal		29,8	
Sin incapacidad temporal		26,6	
RE empleados hogar(*)		3,7	
		22,1	
DESEMPLEO SIN RESPONSABILIDADES			
Desempleo según tipo de contrato:			
Régimen general			
- Indefin./fijos disc./fijos a term. par., c. forma, pract./inserción nuevo interinidad, contratos con discapacidad hasta 31/08/08			
5,76		1,55	
Régimen especial			
- Indefin./fijos disc./fijos a term. par., c. forma, pract./inserción nuevo interinidad, contratos con discapacidad			
5,5		1,55	
Desde 01/07/08			
Duración determinada a tiempo completo		8,7	
Duración determinada a tiempo parcial		7,7	
L completo o parcial		1,6	
Empresas de trabajo temporal, s. completo o parcial		7,7	
Régimen general, agrario fijos cla. ajena		5,76	
Régimen general, agrario fijos cla. ajena		7,7	
- Formación profesional		0,6	
- Horas extras (OTras)		12	
- Horas extras (OTras)		23,8	
- Horas extras (OTras)		4,7	
		26,3	
* Cuando el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores está en su condición de cargo al tipo de cotización establecido para el empresario y trabajador.			
TIPOS DE COTIZACIÓN PARA LAS CONTINGENCIAS DE A.T. Y EP, DESEMPLEO FONDO GARANTÍA SALARIAL, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PLURISEMPELO			
Base de cotización mínima: 5274,1		Base de cotización mínima: 699,9	

TABLA DE RETENCIONES POR I.R.P.F. PARA 2008

TABLA DE RETENCIONES SOBRE RENDIMIENTOS DE TRABAJO											
NÚMERO DE HIJOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INGRESOS BRUTOS	6 más										
Más de 10.000	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más de 11.250	4,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Más de 12.750	6,0	4,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Más de 14.250	8,0	6,0	4,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-
Más de 16.750	10,0	8,0	6,0	4,0	2,0	-	-	-	-	-	-
Más de 18.750	12,0	11,0	9,5	8,0	6,0	4,0	-	-	-	-	-
Más de 23.250	13,5	12,0	11,5	10,0	9,0	8,0	4,0	-	-	-	-
Más de 25.750	14,5	13,0	12,5	11,0	9,5	8,0	6,0	4,0	1,0	-	-
Más de 28.250	15,5	14,0	13,5	12,0	10,5	9,0	8,0	6,0	4,0	1,0	-
Más de 32.250	16,5	15,0	14,5	13,0	12,5	11,0	10,0	8,0	7,0	5,0	2,0
Más de 35.750	17,5	16,5	16,5	15,0	13,5	12,0	10,0	9,0	7,0	6,0	
Más de 41.250	18,5	17,5	17,5	16,0	15,5	15,0	13,0	12,0	11,0	10,0	9,0
Más de 48.000	20,5	20,5	20,0	18,0	17,5	17,0	16,0	15,0	14,0	13,0	12,0
Más de 55.000	23,0	22,5	22,0	20,5	20,5	20,0	19,0	18,0	17,0	16,0	14,5
Más de 62.000	25,0	24,5	23,5	23,5	22,5	22,0	21,0	20,5	19,0	18,0	16,5
Más de 69.250	27,0	26,5	26,0	25,5	24,0	24,0	23,5	22,0	21,0	19,5	18,5
Más de 75.250	28,0	28,0	27,0	26,0	26,0	25,0	25,0	23,5	22,5	21,5	20,5
Más de 82.250	29,0	29,0	29,0	28,0	27,0	26,5	25,5	24,5	23,5	23,0	
Más de 94.750	30,0	30,0	30,0	29,0	29,0	28,0	27,5	26,5	25,5	24,5	
Más de 107.250	32,0	32,0	32,0	31,0	30,5	30,0	29,5	28,5	28,0	27,0	26,0
Más de 120.000	33,0	33,0	32,5	32,0	31,5	31,0	30,5	29,5	29,0	28,0	27,5
Más de 132.750	33,5	33,5	33,0	32,5	32,0	31,5	31,0	30,5	30,0	29,0	28,5
Más de 146.000	34,0	34,0	34,0	33,5	33,0	32,5	32,0	31,5	31,0	30,5	30,0

TABLA DE RETENCIONES SOBRE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Importe Prestación anual	Porcentaje
Más de 10.000,00	2
11.250,00	4
Más de 12.750,00	6
Más de 14.250,00	8

CALENDARIO LABORAL 2008

Enero • Urtarrila											Febrero • Otsaila											Marzo • Martxo										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D												
1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7												
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	15	8	9	10	11	12	13	14											
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21											
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	27	28											
28	29	30	31				28	29	30	31					28	29	30	31														
Abril • Apirila											Mayo • Maiatz											Junio • Ekaina										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D												
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7												
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14												
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21												
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28												
29	30	31					29	30	31					29	30	31																
Julio • Uztaila											Agosto • Abuztu											Septiembre • Iraila										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D												
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7												
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14												
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21												
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28												
29	30	31					29	30	31					29	30	31																
Octubre • Urria											Noviembre • Azaroa											Diciembre • Abendua										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D												
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7												
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14												
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21												
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28												
29	30	31					29	30	31					29	30	31																

DÍAS FESTIVOS	
1 de Enero: Año nuevo	15 de Agosto: Asunción de la Virgen
19 de Marzo: San José	1 de Noviembre: Todos os Santos
20 de Marzo: Jueves Santo	3 de Diciembre: San Francisco Javier
21 de Marzo: Viernes Santo	6 de Diciembre: Día de la Constitución
24 de Marzo: Lunes de Pascua	8 de Diciembre: Día de la Inmortalidad
1 de Mayo: Fiesta de Trabajo	25 de Diciembre: Navidad de Señor
25 de Julio: Santiago Apóstol	Falta la fiesta local

* Las fiestas laborales son retribuidas y no remuneradas.
* La fiesta local será fijada a propuesta de los Ayuntamientos.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Trabajador	Euros/Día	Euros/Mes
------------	-----------	-----------



Formación Jurídica para cuadros sindicales

la Asesora Jurídica se implica en la formación a los cuadros sindicales que realizan atención.

La Asesoría Jurídica del Sindicato está impartiendo valiosos cursos de formación jurídica para las personas que en las Federaciones, Secretarías y Comarcas realizan atención jurídica.

La acción formativa que imparten está teniendo una respuesta muy satisfactoria entre los compañeros/as que asisten a los cursos, "lo que es todo un aliciente" nos comenta el responsable de Asesoría, Jesús Aguinaga.

Para nuestro sindicato, ofrecer soluciones jurídicas eficaces al trabajador/a desde el primer contacto, es un factor que da calidad a nuestra actuación y ello sin duda pasa por nuestra constante formación.

Sentencias de interés

Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 Diciembre. Rec. 2253/03

MATERIA: ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: 1) Es competente el Orden Social para conocer de la responsabilidad del SUPERIOR JERÁRQUICO autor del acoso sexual sobre una trabajadora, y 2) Responsabilidad concurrente de la empresa que invocaba un supuesto desconocimiento de los hechos, cuando eran conocidos entre el personal del centro de trabajo y no adoptó medidas cuando fueron denunciados.

Tribunal Supremo, Social, de 18 Septiembre y 23 Enero 2007

MATERIA: DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO: Para fijar el 5% de absentismo de la plantilla se ha de seguir el mismo criterio que para cuantificar las ausencias del trabajador: En ningún caso se computan las que han ido motivadas por las causas que enumera el art. 52.d ET.

Tribunal Supremo, Social, de 20 Septiembre 2007

MATERIA: Falta de la evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas: **EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL**, con derecho a INDEMNIZACIÓN ADICIONAL por la lesión del derecho fundamental a la vida e integridad física.

Auto Audiencia Provincial de Madrid (Sección 23ª), de 22 de junio de 2007

MATERIA: INDICIOS DE DELITO CONTRA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES, aunque no se hubiera producido un accidente, dada la gravedad de los incumplimientos apreciados en la ejecución de la obra de la construcción.

Tribunal Supremo, Social, de 14 Junio 2007

MATERIA: CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO, vinculados a la duración de una contrata: Aunque sea lícita dicha duración, el despido es improcedente si la contrata finaliza: 1) Antes de la fecha prevista por acuerdo voluntario entre las empresas, 2) O por causas imputables a la propia empleadora.

Audiencia Nacional, 19 de Noviembre 2007

MATERIA: RETRIBUCIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA, cuando se disfruta de forma acumulada: Debe com-

prender la totalidad de las retribuciones como si se prestaran servicios, incluyendo los complementos retributivos por objetivos y funcionales. Se reconoce el derecho de las trabajadoras del sector de Grandes Almacenes, corrigiendo la práctica empresarial.



Pásalo!

- Editadas dos guías por parte de la Secretaría de la Mujer. Una de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva y otra para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad.

- Con respecto a la vigente Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres el Tribunal Constitucional dicta sentencia con la obligación de establecer listas electorales paritarias, no pudiendo tener menos de un 40% ni más de un 60% de miembros del mismo sexo.

Aholkularitza juridikoak bere gain hartzen du laguntza ematen duten talde sindikalen prestakuntza ere.

> nuevo can depósito-pensión

Saca más provecho a tus ahorros



CAN te ofrece un sabroso combinado
para que crezcan fuertes y sanos

Si estás haciendo cálculos para desgravar con una aportación a tu plan de pensiones y quieres darle más sabor a tus ahorros, **can depósito-pensión** te va a gustar porque:

**el 50% de tu dinero
se invierte en un
plan de pensiones***

**y el 50% restante en
un depósito a 12 meses:
5,50% nominal anual (TAE: 5,50%)**
Pago de intereses e vencimiento

Ingreso mínimo de contratación: 2.000€ (1.000€ al plan de pensiones y 1.000€ al depósito)
Límite de contratación: 31/12/07

* CAN Pensiones 20 / CAN Pensiones 50 / CAN Pensiones Global /
CAN Pensiones Bolea / CAN Pensiones Renta Fija

can

Más información:
948 222 333 | www.can.es

PIONEROS EN BANCA CÍVICA