

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 11. SEPTIEMBRE 2007.

Poner en valor la formación y la cualificación

2ª edición de la Escuela Javier Irigoyen

EN PÁGS. CENTRALES



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

¡¡visítanos en!!

www.navarra.ccoo.es

Cursos subvencionados

Octubre 2007

forem
navarra CCOO



Plan de formación continua de oferta intersectorial autonómico 2007

Dirigidos a: Trabajadores/as en activo que coticen al Régimen General de la Seguridad Social en Navarra, Trabajadores/as incluidos en los Regímenes Especiales Agrario, de empleados de hogar, por cuenta propia o Autónomos/as, y otros.

FOREM PAMPLONA • Avda. Marcelo Celayeta, 75 N A2 1º • Tfno.: 948 13 66 88

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
007001	Aplicación del Reglamento Electr. de baja tensión a instalaciones domésticas	20	01/10/07	11/10/07	19:30-22:00 l-j
047001	Diseño y creación de páginas web - Dreamweaver 8	40	01/10/07	25/10/07	16:45-19:15 l-j
073002	Habilidades sociales en el ámbito laboral	25	01/10/07	16/10/07	19:30-22:00 l-j
118001	Windows 2003 Server	30	01/10/07	18/10/07	19:30-22:00 l-j
008002	Aplicación informática: gestión de venta, almacén, facturación (T.P.V.)	30	08/10/07	31/10/07	20:00-22:00 l-j
147007	Conducción de carretillas elevadoras	26	08/10/07	19/10/07	16:15-19:00 l-v
147006	Conducción de carretillas elevadoras	26	08/10/07	19/10/07	19:15-22:00 l-v
024001	Contabilidad, Contaplus 2007	70	08/10/07	22/11/07	16:45-19:25 l-j/16:45-19:15 l-j
025001	Contaplus 2007	20	08/10/07	18/10/07	19:30-22:00 l-j
058003	Educación de la voz	30	08/10/07	25/10/07	19:30-22:00 l-j
001001	3D Studio Max	40	15/10/07	08/11/07	16:45-19:25 l-j
013001	Biblioteconomía: Catalogación de monografías modernas	40	15/10/07	08/11/07	16:45-19:25 l-j
056002	Edición de video: Pinnacle Liquid Edition (Profesional)	30	15/10/07	31/10/07	19:30-22:15 l-j
065003	Excel 2000	30	15/10/07	26/10/07	09:00-12:00 l-v
089002	Kamishibai: Arte japonés de Contar Cuentos	20	15/10/07	25/10/07	19:30-22:00 l-j
095007	Montaje, configuración e instalación del PC	30	15/10/07	30/10/07	16:30-19:30 l-j
104001	Preparación práctica del certificado de cualificación de baja tensión	25	15/10/07	30/10/07	19:30-22:00 l-j
106001	Presto ©	30	15/10/07	31/10/07	19:15-22:00 l-j
014002	Blogs: creación de páginas web personales	30	19/10/07	17/11/07	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s
125001	Electricidad industrial	40	19/10/07	24/11/07	19:00-22:00 v/09:00-14:00 s
111001	Programación: Sharepoint Server 2007	30	19/10/07	17/11/07	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s
030001	Administrador de sistemas Microsoft: Exchange 2007	30	22/10/07	08/11/07	19:30-22:15 l-j
061002	Electroneumática Nivel I	60	22/10/07	26/11/07	19:00-22:00 l-j
075002	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	30	22/10/07	20/11/07	08:00-9:30 l-v
102001	Organización de reuniones de trabajo	25	22/10/07	07/11/07	16:45-19:15 l-j
110002	Prevención del estrés. Síndrome del trabajador quemado	30	22/10/07	08/11/07	19:30-22:15 l-j
114001	Programación: Visual Basic para Excel (pb)	40	22/10/07	19/11/07	19:30-22:00 l-j
066001	Excel 2007 avanzado (pb)	30	26/10/07	24/11/07	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s
075001	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	30	26/10/07	24/11/07	19:30-22:00 v/09:00-14:00 s
124002	Manip. de alimentos. Sector: Comidas preparadas	10	26/10/07	27/10/07	17:00-22:00 v/09:00-14:00 s
019001	Cocina para profesionales, menús navideños ©	25	29/10/07	28/11/07	19:30-22:00 l-x
044001	Dirección y gestión de recursos humanos por competencias	40	29/10/07	26/11/07	16:45-19:15 l-j
060003	Electricidad industrial	42	29/10/07	21/11/07	19:00-22:00 l-j
065004	Excel 2007	30	29/10/07	15/11/07	16:30-19:15 l-j
086002	Introducción Sistemas de Información Geográfica:Sig	40	29/10/07	22/11/07	19:20-22:00 l-j
126002	Access 2007	40	30/10/07	27/11/07	16:45-19:15 l-j
119001	Seguridad Social y sus prestaciones. Cómo calcular pensiones	40	30/10/07	27/11/07	19:30-22:00 l-j

FOREM-CC.OO. ESTELLA • C/ Merindad, 21 bajo • Tfno.: 948 55 42 51

034001	Excel 2007	40	08/10/07	07/11/07	17:15-19:30 l-j
063001	Jubilación y cálculo de prestaciones de S.S.	30	08/10/07	25/10/07	19:30-22:00 l-j
140001	CNC Nivel I	50	29/10/07	29/11/07	19:30-22:10 l-j

FOREM-CC.OO. SAN ADRIÁN • C/ Santa Gema 33-35 Entrl C • Tfno.: 948 67 20 24

SAN ADRIÁN					
132003	Iniciación Informática: Windows Xp, Word 2007	40	15/10/07	12/11/07	19:30-22:00 l-j
LODOSA					
132004	Iniciación Informática: Windows Xp, Word 2007	40	29/10/07	27/11/07	18:00-20:00 l-v
135003	Excel 2007 y Access 2007	40	29/10/07	27/11/07	20:00-22:00 l-v
MARCILLA					
098002	Contabilidad, Contaplus 2007	40	01/10/07	21/11/07	19:30-22:00 l-x
136001	Fotografía digital y retoque fotográfico con Photoshop	40	02/10/07	27/11/07	19:30-20:00 m, j

FOREM-CC.OO. TAFALLA • C/ Beire, 2 Bajo • Tfno.: 948 70 26 73 / 948 13 66 88

126004	Access 2007	40	05/11/07	29/11/07	19:30-22:00 l-j
--------	-------------	----	----------	----------	-----------------

FOREM TUDELA • C/ Capuchinos 7 Entrl C • Tfno.: 948 84 80 92

TUDELA					
105004	Preparar reuniones y presentaciones eficaces con Powerpoint	20	08/10/07	18/10/07	19:30-22:00 l-j
009001	Técnicas de comunicación: resolución de conflictos	20	22/10/07	07/11/07	20:00-22:00 l-j
062001	Internet y Outlook	30	22/10/07	08/11/07	19:30-22:15 l-j
098001	Contabilidad, Contaplus 2007	40	26/10/07	01/12/07	19:00-22:00 v/09:00-14:00 s
103003	Photoshop	40	29/10/07	22/11/07	19:30-22:10 l-j
CINTRUÉNIGO					
135002	Excel y Access	40	01/10/07	25/10/07	19:30-22:00 l-j
CORELLA					
139001	Técnicas geriátricas	40	08/10/07	31/10/07	19:30-22:00 l-j (1 v)
FUSTIÑANA					
132002	Inic. a la informática: Windows Xp, Word	40	01/10/07	25/10/07	19:30-22:00 l-j

Organiza e imparte: **forem navarra CCOO**

Promueve y financia:



servicio navarro de empleo



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: OFICINAS FOREM Y www.foremnavarra.org

Consulta nuestra página web o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de programaciones y cursos subvencionados que hemos organizado este 2º semestre dirigidos a Trabajadores/as y Personas en Desempleo



Después de todo y a pesar de todo, es momento de hacer política

En los últimos meses Navarra y su entorno político han estado y siguen estando en el ojo del huracán informativo. A unos más que a otros, pero a todos, nos están afectando las consecuencias de una mala gestión en la política de alianzas para la gobernabilidad.

Es indudable que hay responsables políticos que han hecho las cosas de una forma tan inadecuada y que son ellos los más perjudicados: ni sus bases, ni la sociedad han entendido los diferentes movimientos ni el resultado final. Se han visto truncadas las expectativas de una parte importante de la sociedad.

CC.OO. no entrará en hacer leña del árbol caído, menos aún cuando en Navarra es necesaria una izquierda política fuerte, seria y coherente. En este sentido, lo importante es la autocrítica constructiva a fin de que las organizaciones políticas progresistas hagan sus debates, saquen sus conclusiones y se planteen proyectos claros y fortalecidos puesto que su papel será muy necesario en esta legislatura.

El espacio que ocupa la izquierda en Navarra ahora es de oposición, pero debe ser al mismo tiempo de gobierno, puesto que las decisiones parlamentarias se conforman con mayorías que hoy por hoy el Gobierno no tiene. En este contexto y en función de cómo se hagan estas políticas, IU y PSN podrán ampliar el espacio que tienen, recuperar e incrementar el que hoy no ocupan pero que les es propio.

Consideramos que es el momento de hacer política, políticas de progreso, para lo que es necesario el concierto de los partidos de izquierdas que junto con los sindicatos de clase, elevemos a rango de leyes y de derechos las políticas sociales y de progreso.

Desde la oposición no sólo se puede, se debe hacer política y CC.OO. contrastará con los partidos de la izquierda PSN e IU las iniciativas sindicales en materia de Diálogo y Concertación

social, con el fin de recabar sus apoyos y propuestas para que éstas vean la luz para sacar adelante las políticas económicas y sociales que demandan los trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad. Porque, a pesar de todo y después de todo, es momento de hacer política.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General
José M^a Molinero

Área de Organización
Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo
Manuel Rodríguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas
Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud
Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional
Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente
Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación
Mercedes Corretgé

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

Diseño y maquetación
irsa + esc comunicación

Edición
Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada
18.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

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

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

[**sumario**]



CONFEDERAL

Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo

5

SECRETARÍA GENERAL

Informe al Consejo de la Unión

6



MUJER

NUEVAS PUBLICACIONES SOBRE LA LEY DE IGUALDAD

10



SINDICADOS CINFA

18

COMFIA
Sentencia del Supremo sobre el convenio colectivo de CAN

21



ORGANIZACIÓN CC.OO.

EL PRIMER SINDICATO

13



3 EDITORIAL momento de hacer política **7 ACCIÓN SINDICAL** Autónomos dependientes **9 SALUD LABORAL** Protección a la maternidad **11 EMPLEO** informe Coyuntura Socioeconómica **12 INTERNACIONAL** Acuerdo Inditex-Patronal marroquí **14 a 15 COMARCAS** Nuevo Curso Sindical **19 a 26 FEDERACIONES** **27 PAZ Y SOLIDARIDAD** Nuevos sindicatos en Argentina **28 ANAFE** Guía sobre accidentes laborales para inmigrantes **29 FOREM** entrevista a Xabi Landa, alumno del máster de Integración de Sistemas de gestión **30 MOMENTO SINDICAL** Asesoría Jurídica **31 MOMENTO SINDICAL** Pásalo y calendario laboral 08



Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012

Agentes de **prevención** y **nuevos compromisos** para reducir los accidentes y enfermedades profesionales

España presenta muy buenos datos macroeconómicos pero también otras cifras que expresan la fragilidad del modelo de crecimiento: tenemos las mayores tasas de temporalidad y los índices de mortalidad en el trabajo son el 50% más elevados que los de la Unión Europea (UE15).

Los acuerdos en la materia han logrado bajar los índices de siniestralidad laboral que, en el caso de los accidentes mortales, se ha reducido en un 40% en la última década; pero, **el elevado número de accidentes y enfermedades laborales sigue siendo absolutamente inaceptable**, por lo que venimos demandando una actuación más enérgica por parte de la autoridad laboral.

El 29 junio el Consejo de Ministros aprobó la **Estrategia Española de Salud y Seguridad 2007**. El día anterior, todos los grupos de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo habían hecho suyo el texto presentado por la Mesa de Diálogo Social, tras dos años de intensas negociaciones.

Muchos de los fines de CC.OO. en las negociaciones se han conseguido ya que la Estrategia asume importantes compromisos:

- 1. Mejorar el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa.** La Inspección y las autoridades laborales autonómicas continuarán con su trabajo sobre las empresas de alta siniestralidad, así como sobre sectores de especial peligrosidad y las campañas sobre empresas de ámbito supra autonómico. Se establece el compromiso de ampliar la dotación de la Inspección de Trabajo en materia preventiva al nivel de UE15, lo que podría significar **doblar o triplicar los efectivos actuales**.
- 2. Ampliar nuestros instrumentos de intervención en todas las empresas.** Se amplían y mejoran

nuestros instrumentos para poder intervenir:

- En la microempresa, con el **plan especial** que elaborará la Comisión Nacional de Salud y Seguridad sobre empresas de menos de 6 trabajadores.
- En las empresas de 6 a 50 trabajadores que no cuenten con representación sindical, mediante el acuerdo de **crear órganos específicos paritarios**, tanto sectoriales, a través de la negociación colectiva, como territoriales, por acuerdos tripartitos en las CC.AA.; y mediante la **creación de la nueva figura de los Agentes de Prevención sectoriales y territoriales**, que podrán intervenir directamente sobre este tramo de empresas.
- Aumentamos nuestra capacidad de intervención en las empresas de más de 50 trabajadores: se consigue el **derecho a negociar la modalidad preventiva y, en su caso, la renovación del Servicio de Prevención** -con la obligación empresarial de motivar su decisión en caso de desacuerdo y la posibilidad de acudir a una mediación o arbitraje- y con la nueva obligación empresarial de presentar una memoria anual en el seno de Comité de Seguridad y Salud sobre la actividad del Servicio de Prevención, con la posibilidad de presentar, si consideramos negativa su actuación, un informe ante la autoridad laboral.
- 3. Favorecer que la prevención se internalice con recursos propios de la empresa y corregir la mala praxis de los servicios de prevención.** La Estrategia favorece



Joaquín Nieto, secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral

que las empresas tengan sus recursos de prevención facilitando los procedimientos, bonificando la contratación de trabajadores designados y de personal dedicado específicamente a la prevención. Se han acordado **medidas concretas para corregir la mala praxis preventiva de los Servicios de Prevención Ajenos** y mejorar la calidad de su acción preventiva: criterios homogéneos para todas la CC.AA para acreditar y retirar la acreditación a los servicios de prevención ajena; y el derecho de la representación de los trabajadores en el Comité de Salud y Seguridad de emitir un informe sobre los servicios de prevención que, a nuestro juicio, no hagan de forma correcta sus tareas.

4. No sólo seguridad, sino también salud. Se desarrollarán medidas dirigidas a conseguir **que la salud laboral sea integral**: fomentando la investigación sobre nuevos riesgos, impulsando la mejor puesta en marcha del Real Decreto sobre enfermedades profesionales, diseñando planes de formación; actualizando los criterios básicos sobre la actividad sanitaria de los servicios de prevención y la elaboración de una guía básica para la actividad de la Vigilancia de la Salud; fomentando la formación en la especialidad de Medicina del Trabajo..., en definitiva, poniendo en marcha medidas que consigan poner el énfasis en la salud y las condiciones de trabajo.



El Consejo de la Unión aprobó el informe de J.M^a Molinero sin ningún voto en contra

Plasmar en la negociación colectiva los logros obtenidos, reto de **CC.OO.** para el **nuevo curso sindical**

En junio, José M^a Molinero presentó al Consejo de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra su informe general, recibiendo **el aval del 86%** de los asistentes (**14% de abstenciones y ningún voto en contra**). Repasó el trabajo desarrollado por el sindicato desde enero hasta el mes de junio y abordó el futuro inmediato en dos frentes prioritarios: **plasmar por medio de la negociación colectiva los logros obtenidos en la legislación y en las elecciones sindicales y seguir mejorando como fuerza sindical.**

Hauteskunde sindikalak: emaitzek erakusten digutenez, Langile Komizioek gorantz egin dute UGTrekin alderatuta

El informe arrancó con la **condena del cese del alto el fuego de ETA** y con una exposición del acontecer sindical en el apartado internacional. En este sentido, J. M^a Molinero indicó que el contexto actual no es el más favorable para el desarrollo de la Europa social porque está marcado por la disminución del entusiasmo hacia la Unión Europea: se ha paralizado la aprobación del tratado constitucional y la derecha neoliberal va ganando posiciones.

Por su parte, la agenda sindical internacional ha girado entorno a tres ejes: el debate abierto en el seno de la Comisión Europea entorno al **“Libro Verde”** y los cambios legislativos que propone en materia laboral -que pretende “modernizar” la legislación laboral y a lo que CC.OO. se opone-; la campaña promovida por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en **defensa de unos Servicios Públicos de Calidad**; y por último: la celebración del **XI Congreso de la CES** en Sevilla, cuya razón de ser ha sido la de garantizar a Europa una dimensión social más fuerte.

Entre los nuevos retos a los que nos enfrentamos, están la publicación y entrada en vigor de la **Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres**, sobre la que debemos insistir y trasladar a la negociación colectiva. Otras cuestiones prioritarias a incorporar en nuestras plataformas son: **incrementar los salarios más bajos**, para que ningún salario esté por debajo de los 1.000, e **impedir brechas entre los salarios más bajos y más altos.**

J. M^a Molinero valoró positivamente la firma en mayo del **Acuerdo a favor de la Estabilidad en el Empleo**, y la

evolución de los efectos del Acuerdo de Madrid que han supuesto una mejora importante en las condiciones laborales.

Salud laboral. Europa es nuestro referente al respecto y por ello, recientemente, hemos suscrito en Navarra el **II Plan de Salud laboral**, un plan que está en consonancia con la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo. Por otro lado, J. M^a Molinero destacó las iniciativas que el sindicato está llevando a cabo para eliminar los accidentes “in itinere” a través de planes de movilidad y comunicó la implantación en Navarra, a través del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de un **Centro de energías renovables.**

Dependencias. J.M^a Molinero informó de que ya tienen luz verde las ayudas extraordinarias a la Dependencia en Navarra y criticó el recurso de inconstitucionalidad contra esta ley. Además, se congratuló de las medidas sociales que se han impulsado desde el sindicato como el nuevo **Reglamento del Consejo Navarro de Bienestar Social.**

Elecciones sindicales. Los resultados confirman un **repunte de CC.OO. respecto a la UGT.** Con ELA y LAB, nuestra distancia se consolida en cifras similares a las del inicio del período electoral.

En este epígrafe, J.M^a Molinero mostró su preocupación **por el incremento de los sindicatos corporativos** o candidaturas independientes muy ligadas a las direcciones de la empresa, una realidad que hace necesaria la **implicación** del conjunto de la organización en el esfuerzo que seguirá a las elecciones sindicales en las empresas.

Afiliación. El **balance es positivo** ya que en la actualidad contamos ya con **más de 16.000 afiliados y afiliadas**, un incremento neto en el primer semestre de este año de 400 afiliados/as.



José M^a Molinero, exponiendo el informe al Consejo.



Se regula una nueva figura: la del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (Trade)

Los **TRADE** en el **Estatuto del Trabajo Autónomo**



Con su publicación en el BOE el 12 de julio, entraba en vigor el **Estatuto del Trabajo Autónomo**. CC.OO. de Navarra pone en cuestión la figura del **“trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”** que regula esta compleja norma.

La norma reconoce para los autónomos importantes derechos de protección social como la posibilidad de jubilación anticipada, el reconocimiento de los accidentes de trabajo “in itinere” o la posibilidad de acceso al desempleo. Dice que se va a practicar una política de fomento de empleo autónomo y que se potenciará algo tan estratégico para este colectivo como la formación.

Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical de CC.OO. de Navarra.

Estos derechos comportarán obligaciones económicas para los autónomos con los que nuestro

sindicato está de acuerdo por los beneficios que traen consigo y porque van en la línea de lo establecido en el Pacto de Toledo: lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

No obstante, el Proyecto de Ley aprobado ha regulado una nueva figura: la del **trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)**, que define como aquel que trabaja de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo.

Mostramos nuestra preocupación por la regulación de esta figura fronteriza entre el trabajador asalariado y el autónomo. Se regula con menos derechos que aquel frente al dador del trabajo y puede llegar a utilizarse para presionar a la baja sobre las condiciones laborales en el mercado de trabajo. La regulación que se ha aprobado no conjura el posible trasvase no voluntario desde el trabajo asalariado, riesgo, que por otra parte, también señaló el dictamen efectuado por el Consejo Económico y Social (CES).

Hemos pedido que se modificasen determinados aspectos del proyecto que dejaban desprotegidos a éstos. Finalmente se han mantenido algunas de las reivindicaciones efectuadas para los TRADE, entre ellas, el garantizar que sus conflictos laborales se vean en la Jurisdicción social; el derecho a negociar acuerdos colectivos de interés profesional o la obligación de un contrato escrito.

Sin embargo, estamos en desacuerdo con la insuficiente protección y garantías que se da a los TRADE respecto al derecho de vacaciones (18 días no retribuidos es un agravio comparativo con el resto de trabajadores); a la ampliación del tiempo de trabajo (hasta un 30% del tiempo ordinario) o a que la falta de forma escrita del contrato no presuponga la existencia de una relación laboral por cuenta ajena.

Gure kezka agertu nahi dugu soldatapeko langilearen eta langile autonomoaren arteko mugako zerbait arautu delako

Además, es insuficiente la capacidad reconocida a las organizaciones sindicales más representativas para negociar los “acuerdos de interés profesional”, y muy deficiente la forma de medir la representatividad de las asociaciones de autónomos.

Los TRADE que hoy ya lo son, pueden no ver reconocidos los derechos incluidos en el Estatuto hasta los 21 meses desde su publicación en el BOE, y en el caso de los TRADE del transporte, hasta los 33 meses, es decir, pasada esta legislatura. Esto es así, por el resultado del juego de plazos de las disposiciones transitoria segunda y tercera para que el cliente reconozca la condición de dependiente al trabajador de la disposición final quinta y de la disposición final sexta.

Con este Estatuto, los trabajadores prestadores del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas, lejos de ver reconocidos sus derechos, sufren una nueva segregación. Los grupos parlamentarios han preservado los intereses de las asociaciones empresariales y no los derechos de los TRADE.

Derechos de los **TRADE**

- Como mínimo, 18 días laborables de vacaciones al año.
- Indemnización en caso de despido.
- Defensa de sus derechos ante la jurisdicción social.
- Negociar conjuntamente sus condiciones de trabajo mediante acuerdos de interés profesional.

Los TRADE que puedan estar en esta situación puede dirigirse a la Oficina de Atención a la persona afiliada **948 24 42 00**



Protección de la maternidad

en el ámbito laboral

Conozcamos nuestros
Riesgos

INFÓRMATE

Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra
Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90



Carmen Sesma, secretaria de Salud Laboral, y Pilar Arriaga, secretaria de Mujer, presentando la guía.

Editada la guía “Protección de la **maternidad** en el **ámbito laboral**”

Una importante herramienta de trabajo para los delegados y delegadas de prevención

Sesmak azpimarratu duenez, garrantzi handikoa da haurdun dagoen langileak bere egoeraren berri empresari formalki ematea

“Informar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas de Navarra y contribuir a mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, así define Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente de CC.OO. de Navarra el objetivo de la guía **“Protección a la maternidad en el ámbito laboral”** editada recientemente por la secretaria de Salud laboral y Medio ambiente, en colaboración con la secretaria de la Mujer de CC.OO. de Navarra. 7.000 ejemplares ya se están repartiendo por todos los centros de trabajo y sectores de actividad de la geografía foral. La guía, además, está disponible en todas las sedes del sindicato.

Esta publicación se ha concebido como una herramienta de trabajo para delegados y delegadas de prevención y proporciona una concienzuda información sobre la protección de la maternidad. Además de un capítulo sobre el marco normativo básico, la publicación recoge los principales factores de riesgo específicos para el embarazo y la lactancia, las obligaciones empresariales en la materia, los subsidios de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural contemplados en la ley, así como pautas de acción sindical.

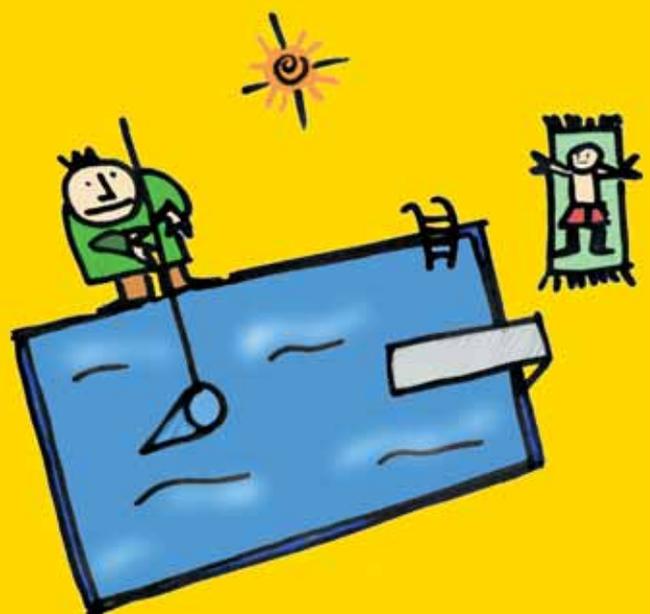
Carmen Sesma subraya la importancia de que la trabajadora embarazada comunique formalmente su estado a la empresa: “Es el primer paso que hay que dar; a partir de aquí se tiene que hacer una evaluación del puesto de trabajo”.

Asimismo, ha señalado algunas de las medidas preventivas que deben llevarse a cabo en caso de que los resultados de la evaluación de riesgos revelasen riesgo para la embarazada y para el feto, ha explicado las pautas de acción sindical que es preciso llevar a cabo y ha resaltado el papel de la negociación colectiva para conseguir mejoras en los puestos de trabajo.

La dirigente sindical señala que los principales riesgos para la maternidad son los relacionados con cargas, turnos, es decir, todos aquellos que afectan al ritmo biológico, y la exposición a determinadas sustancias.

Piscinas

Coincidiendo con el verano, CC.OO. repartió 2.000 guías por las piscinas de Navarra, tanto en las de verano como en las cubiertas. La publicación ha sido editada por su Secretaria de Salud laboral, y su Federación de Comunicación y Transporte en colaboración con el Instituto Navarro de Salud Laboral. Con ella el sindicato pretende que los trabajadores y trabajadoras del sector conozcan los riesgos y sus derechos, y que puedan solicitar a sus empresas la información y formación necesaria para ejercer su trabajo sin que ocasione daños para su salud.





Sobre nuevas medidas y sobre la prestación de riesgo durante embarazo y lactancia natural

Disponibles en la Secretaría de la **Mujer** las **nuevas publicaciones** sobre la **Ley** de **igualdad**

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, hemos dado un paso fundamental en el logro de un marco normativo que garantice de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La Ley de Igualdad supone un impulso importante para mejorar la posición de las mujeres en el mundo laboral y una herramienta para la acción sindical en las empresas. Las medidas que introduce esta Ley constituyen un avance significativo para eliminar las discriminaciones que hoy en día afectan, en su mayoría, a las mujeres.

Las novedades laborales de la nueva Ley de Igualdad se han plasmado en **dos folletos editados por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Navarra:**

- Un cuadríptico denominado **“Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”** en el que se recogen por un lado, las mejoras de permisos ya existentes, como la reducción de jornada, la excedencia por cuidado de menores y familiares, la lactancia, la maternidad, las vacaciones, etc. Por otro lado, la creación de nuevos permisos para conciliar la vida familiar, laboral y personal y un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, tales como la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, el permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario; y el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

También vienen recogidas una serie de medidas para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social, respecto a la maternidad y paternidad, excedencias y reducciones de jornada.

Por último, y como una de las novedades que introduce esta nueva Ley, se hace mención a los planes de igualdad y a la importancia de insertarlos dentro del sistema de negociación colectiva. De igual manera, se establece la obligatoriedad de negociar un plan de igualdad en determinadas empresas, así como la definición y estructura del mismo. Finalmente, se reconoce el papel de los sindicatos en la negociación y aplicación de medidas de igualdad y conciliación.

- Un díptico denominado **“Prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural”**.

Con la entrada en vigor de la ley de Igualdad se crea una nueva prestación, “riesgo durante la lactancia natural”, con cobertura desde que finaliza la suspensión del contrato por maternidad hasta que el lactante cumpla nueve meses. Dicha prestación se regula en

los mismos términos que el riesgo durante el embarazo, y que con la nueva ley, la prestación económica consiste en una subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, que gestionará y pagará la Entidad Gestora o la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.



Berdintasunari buruzko Legeak eragin handia izan du emakumeen egoera lan munduan hobetzeko eta ezinbesteko tresna da ekintza sindikalerako



La economía, el empleo y las condiciones laborales en Navarra, a examen

CC.OO. presenta el Informe trimestral de Coyuntura Socioeconómica

Conocer el contexto económico y social es un requisito de la actividad sindical. Para dar respuesta a esta necesidad, CC.OO. comienza a editar el **Informe de Coyuntura Socioeconómica**, una publicación trimestral que tiene por objeto medir la evolución de la economía, del mercado laboral y de las condiciones de trabajo en nuestra Comunidad. Pretende ser una herramienta informativa y analítica para ayudar a orientar y adecuar la acción sindical a cada contexto determinado.

Los resultados positivos del primer trimestre de 2007 certifican el buen estado de salud de nuestra economía, aunque también nos advierten de posibles riesgos a medio y largo plazo.

Economía. Muestra signos de **crecimiento dinámico**, con un ritmo de aceleración superior a la media española y a la europea. El fuerte impulso en la generación de empleo, el mantenimiento de la productividad y la moderación de precios ha caracterizado el devenir económico de nuestra comunidad en los primeros meses de 2007.

- La economía navarra creció a un ritmo interanual del 4,2% (frente al 4,1% de España y el 3,2% de la UE-27).
- La productividad registró un crecimiento del 1%.
- El IPC medio del trimestre creció a un ritmo interanual del 1,9%.

PERO... La productividad no crece al ritmo esperado y persiste el riesgo de asentamiento de un modelo productivo basado en los sectores menos competitivos. **Es necesario afianzar el tejido productivo industrial.**

Empleo. El mercado de trabajo navarro durante este primer trimestre **goza también de buena salud:** el crecimiento de las tasas de actividad y ocupación se aceleró y, por otro lado, registramos la menor tasa de desempleo del Estado.

- La Tasa de Actividad del 61,2% y la Tasa de Empleo del 58,07% sitúan a Navarra entre las comunidades con mejor comportamiento.
- La Tasa de Paro se sitúa en el 5,14%, la menor del Estado (3,3 puntos inferior a la media). También la tasa de desempleo femenino del 7,9% es la menor del Estado.

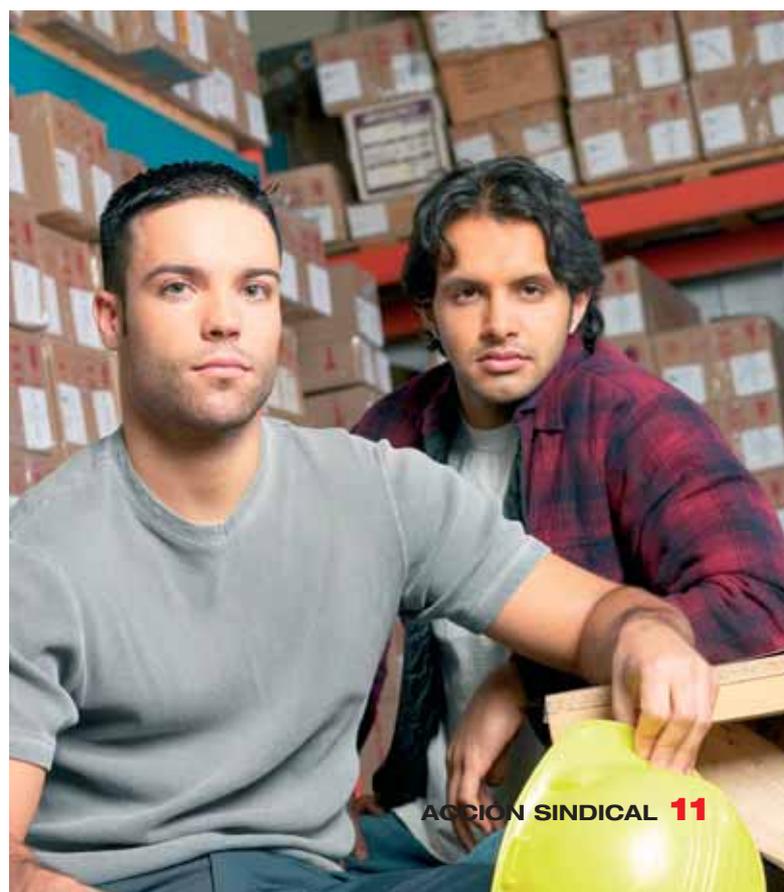
PERO... Persisten importantes brechas respecto al género, la edad o la inmigración que ponen en peligro la cohesión

social de nuestro territorio. **Son necesarias políticas que reduzcan las diferencias en los indicadores de empleo.**

Condiciones laborales. En este periodo se han producido **importantes avances:** los salarios crecen, descienden las horas de trabajo pactadas, la tasa de temporalidad y el índice de incidencia de los accidentes de trabajo.

- Coste salarial por trabajador y mes: 1.698,73 euros (un 2,8% más que el mismo trimestre de 2006).
- Horas de trabajo pactadas: 154,1 (descienden en un 0,4%).
- Tasa de temporalidad del 27,6% (registra un descenso del 4,2%).
- Índice de incidencia de accidentes de trabajo: 15,3 accidentes por cada 1.000 trabajadores/as (se reduce en un 0,6%).

PERO... La precariedad y siniestralidad siguen siendo asignaturas pendientes de nuestro mercado laboral: deben ser **ejes fundamentales de nuestra acción sindical.**





Compromiso de Desarrollo sostenible entre **INDITEX** y la patronal del textil marroquí **AMITH**

60 empresas marroquíes proveedoras de la firma española suscriben "Fibra ciudadana"



Tienda de ZARA en Pamplona.

El Grupo Industrial español de la confección INDITEX y la patronal marroquí AMITH (Asociación Marroquí de las Industrias del Textil y la Confección) han suscrito un compromiso de desarrollo sostenible denominado **"Fibra ciudadana"**. Además de responsables de AMITH y de Inditex, en la mesa negociadora han estado presentes representantes de la Federación Sindical Internacional del sector (FITTV) y de la Federación de la Industria textil y química de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.).

La importancia del acuerdo viene acentuada por ser INDITEX el principal destino de las exportaciones de la industria marroquí de la confección y por la apuesta de futuro que supone la adhesión de sus proveedores al compromiso social y medioambiental de "Fibra ciudadana" como factor de competitividad, con la voluntad de que constituya una referencia de calidad del "made in Morocco" frente a los productos de otros países, de Asia en particular.

Entre otras cuestiones, el acuerdo trae consigo la creación del MFA Forum para la industria textil como coordinación de

todos los sectores empresariales y sociales implicados y del Comité Paritario con las centrales sindicales del país para el seguimiento de todo ello son otros frutos importantes del acuerdo.

Hay que subrayar el significado de este compromiso en el marco de la estrategia de Responsabilidad Social de INDITEX en el mundo, plasmado en su Código de Conducta, su adhesión a la ETI ("Ethical Trading Initiative") y el Acuerdo Marco concluido con la Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero FITTV. Para cubrir los gastos de control de la aplicación de los derechos básicos del trabajo en las empresas marroquíes adheridas a "Fibra ciudadana", INDITEX aportará un 10% de los mismos, y otro 10% lo será por la empresa de Marruecos concernida.

En este momento, del más de un centenar de empresas marroquíes proveedoras de INDITEX hay ya unas 40 de Tánger y otras 20 de Casablanca que han suscrito ese compromiso.

Histórico acuerdo en la empresa **TOPY TOP** del Textil de Perú

Finalizaba junio con la firma en Lima (Perú) de un histórico acuerdo en la empresa TOPY TOP del sector textil por el que **se readmitía a los 93 despedidos entre marzo y junio 2007, acusados de intentar organizar el sindicato**; se reconoce el sindicato como interlocutor y se le proporciona un local sindical en la empresa para la actividad sindical. Se acuerda también la apertura inmediata de negociaciones para establecer las condiciones de trabajo, con referencia

a la legislación peruana, a los Convenios de la OIT y a los Códigos de Conducta de INDITEX y GAP y la formación sobre relaciones laborales, las normas fundamentales del trabajo y el diálogo social, para directivos de la empresa y para sindicalistas y trabajadores y trabajadoras de TOPY TOP.

CC.OO. ya venía denunciando la dramática situación creada en la primera empresa peruana de la Confección, TOPY TOP: desde marzo hasta junio de este año habían sido despedidos casi un centenar de trabajadores al intentar organizar el sindicato en la empresa; entre los despedidos estaban hasta 3 "juntas directivas" del sindicato. TOPY TOP es proveedora de varias multinacionales del sector, entre ellas INDITEX y GAP, las dos marcas mundiales más importantes, y ambas con claros Códigos de Conducta sobre las exigidas normas fundamentales del trabajo en toda su cadena de producción.

Hornitzaileen konpromisoak, hala gizartean nola ingurumen arloan, etorkizunerako zer suposatzen duen ikusirik, areagotu egin da akordioaren garrantzia



Con una diferencia de 6.200 delegados y delegadas sobre UGT

CC.OO., el primer sindicato

Los resultados de las elecciones sindicales lo dejan claro: **CC.OO. revalida y consolida su condición de primera fuerza sindical en el Estado**, con una ventaja sobre el segundo sindicato mayor que la que tenía cuando se inició el proceso electoral. La explicación de estos resultados hay que buscarla en la buena planificación y en el esfuerzo y trabajo de las organizaciones territoriales y sectoriales de nuestra organización. Hasta final de año aún deben renovarse varios miles de actas por parte de todos los sindicatos, pero el grueso del proceso ha finalizado. CC.OO. va intensificar sus esfuerzos en la recta final.

En cifras. A fecha 30 de junio, cuando ya se habían renovado los delegados y delegadas en la mayor parte de las empresas, CC.OO. había obtenido 116.393 delegados frente a los 110.196 de UGT. Con una ventaja en el primer semestre del año de 6.200 delegados/as sobre UGT, CC.OO. incrementa la diferencia en 1.100 delegados más respecto al primer trimestre de 2007, es decir, un 20% en los tres últimos meses.

En comunidades. Somos el primer sindicato en diez comunidades autónomas. Es ilustrativo del empuje electoral de CC.OO. los buenos resultados en Andalucía y Castilla y León, comunidades donde tradicionalmente ganaba UGT y donde somos ahora primera fuerza sindical.

En PYMES. Los resultados en las pequeñas y medianas empresas de hasta 50 trabajadores y trabajadoras, en las que hace un año nuestro sindicato perdía por setecientos delegados y delegadas y ahora gana con una diferencia de mil, explican también

nuestro avance electoral y nos refuerzan como el primer sindicato en todos los tamaños de empresa.

Desde nuestro liderazgo, no podemos olvidarnos de nuestra tarea afiliativa. De hecho, José María Fidalgo, secretario general, anunció ante el Consejo Confederal los planes del sindicato para llegar al próximo Congreso Confederal -que se ha retrasado de abril a diciembre de 2008- con 1.200.000 afiliados, para lo que tendremos que lograr afiliar unos 60.000 trabajadores más en poco menos de año y medio, "algo perfectamente factible", según el máximo dirigente de CC.OO.

Langile Komizioek Estatuko lehenengo sindikatu izaera berretsi eta sendotu dute, UGTk baino 6.200 delegatu gehiagorekin

**Tu confianza,
nuestra fuerza,
tus derechos.**

CC.OO. se presentaba a las elecciones sindicales con el aval de:

- Más de un millón de trabajadoras y trabajadores vinculados al sindicato a través de su afiliación.
- Con más de 100.000 delegados y delegadas sindicales elegidos por los trabajadores.
- Con la firma de importantes acuerdos laborales y de ampliación del sistema público de protección social, que avanzan en la mejora del Estado de Bienestar para el conjunto de la población.
- Con la firma de convenios colectivos para más del 95% de los asalariados y asalariadas..



Multitudinaria asamblea sobre elecciones sindicales en la Confederación de CC.OO.



Nuevo curso sindical: una agenda llena en las comarcas

CC.OO. de Navarra ya está calentando motores para el curso sindical que ahora empieza. Nuestros compañeros y compañeras de las

comarcas nos resumen en estas líneas, la agenda de nuestro sindicato a lo largo y ancho de la geografía foral.



Maite Baleztena, responsable Comarca de Alsasua

Impulsar los **compromisos adquiridos**

Desde la comarcal de Alsasua encaramos la segunda mitad del año con ilusión y con la idea de seguir impulsando los compromisos adquiridos con nuestros afiliados y afiliadas. De esta manera, pretendemos:

- Promover la presencia de CC.OO. en la comarca, incrementando la representación en las empresas y la afiliación en la zona.
- Hacer posible que CC.OO. sea el sindicato que impulse la conciliación, de lo general a lo particular.

- Impulsar la creación de un polígono comarcal.
- Con la creación de viviendas VPO.
- Trabajar por la mejora de las comunicaciones ferroviarias, de mercancías y de personas.

Altsasu aldean gogo biziz ekinen diote aurtengo bigarren seihilekoari

José Vicente Azpilicueta, responsable de la Comarca de Tafalla

Redoblar esfuerzos e impulsar **nuevas medidas**

Desde Tafalla estamos decididos a redoblar esfuerzos e impulsar nuevas medidas que nos acerquen aún más al conjunto de trabajadores. Pretendemos:

- Promover e intensificar las relaciones con los nuevos gobiernos de los ayuntamientos de la comarca en todo lo que atañe a aspectos laborales, formativos y de bienestar social.
- Seguir sensibilizando en los centros de trabajo sobre la aplicación de la nueva Ley de Igualdad entre hombres y mujeres.

- Desarrollar el Plan de acción a favor de la estabilidad en el empleo.
- Preparar con los nuevos delegados de personal, los cursos de salud laboral.
- Redoblar esfuerzos en materia de elecciones sindicales.
- Desarrollar un plan de acción para el fomento de la afiliación a CC.OO.

El programa de trabajo para este segundo semestre es ambicioso y razonable.



Javier Legarda, responsable de la Comarca de Estella

Por una **negociación colectiva** eficaz

Afrontamos el segundo semestre con la ilusión de seguir avanzando en representación. En estas elecciones sindicales no solamente mejoramos en representación sino que acortamos diferencias con la UGT.

Entre nuestros retos, las elecciones en la Papelera de Allo donde esperamos mejorar representación. Trabajamos duro y seguimos denunciando las actitudes anti-sindicalistas de la dirección de Georgia Pacific.

Hemos doblado la afiliación en los últimos años y desde hace meses pasamos de los mil afiliados y afiliadas.

La autosatisfacción no nos debe desviar de nuestros proyectos y debemos estar atentos a:

- La negociación colectiva eficaz
- La inclusión de los temas de igualdad en los pactos de empresas.

- El cumplimiento de la ley de igualdad entre mujeres y hombres.
- La creación de empleo gracias a la ley de dependencias,
- Al acuerdo laboral para la mejora del crecimiento y el empleo,
- La lucha continua contra la precariedad y la siniestralidad.
- La seguridad y salud en nuestros puestos de trabajo,
- La protección del medio ambiente.
- Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar efectivas.

Esperamos que la autovía del camino impulse al asentamiento de nuevas empresas y que el Centro Tecnológico Artes Graficas y de Técnicas Audiovisuales sea realidad lo antes posible.

Estellerrian Langile Komisioek bikoiztu egin dute afiliatuen kopurua azken urteotan

Cecilio Aperte, responsable de la Comarca de Tudela

Apostando por una **formación** de **calidad**

En la comarca de Tudela, nuestro sindicato sigue haciendo un esfuerzo importante para contar con los jóvenes y para ser un sindicato organizado en federaciones, más que una suma de federaciones. Llegar a todas las empresas de la Ribera para atender bien a todos sus trabajadores y trabajadoras, diseñar una estrategia de formación que posibilite mejorar la cualificación profesional y seguir trabajando para que aumente la contratación indefinida y disminuya el desempleo, son algunos de los pasos de nuestra organización en la zona. Su agenda para este nuevo curso sindical puede resumirse en los siguientes puntos:

- Establecer un calendario de visita a empresas con prioridad a aquellas en las que CC.OO. tiene representación y prestando especial atención a las empresas "blancas".
- Desarrollar el acuerdo firmado, en el marco del Plan de Empleo de Navarra, con AER y UGT en la Ribera.
- Continuar con la formación de delegados y cuadros sindicales.
- Realizar con las distintas federaciones la programación de atención sindical en la sede de Tudela.

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



II Escuela Sindical Javier Irigoyen

Poniendo en valor

Un sentido homenaje al ya fallecido sindicalista Javier Irigoyen abría en junio la Escuela sindical de CC.OO. del mismo nombre, cuya edición de este año tomó el título; **“Hacia la sociedad del conocimiento: formación permanente y cualificaciones”**. El acto de inauguración estuvo presidido por José M^a Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, y por Gregorio Merchán, secretario confederal de Formación para el Empleo que coincidieron en señalar la nece-

sidad de cambiar nuestro actual modelo productivo y de hacer una clara y firme apuesta por la Formación como una importante inversión productiva.

La formación y el nuevo sistema de cualificaciones fueron el eje vertebrador de la escuela, en la que se combinó la participación de responsables sindicales confederales y de Navarra, con reconocidos expertos del ámbito universitario.

La formación, una inversión productiva



Lola Liceras y Manuel Rodríguez

En su intervención, José M^a Molinero señaló la importancia que va a tener el reconocimiento del saber de los trabajadores y trabajadoras con la puesta en marcha del nuevo sistema, y explicó el trabajo que como sindicato tenemos para lograr que este sistema cristalice en la negociación colectiva. Por su parte Lola Liceras, secretaria confederal de Empleo, destacó la importancia de que la formación esté “pegada” al sector y se adapte al modelo productivo, y que como organización sindical tenemos la responsabilidad de dar valor añadido a esa formación.

“Apostamos por un mejor empleo y de más calidad basado en la competitividad, la cohesión social y el capital humano, para ello la formación se convierte en un instrumento y puente esencial” estas declaraciones de Goyo Merchán, secretario confederal de Formación para el Empleo, resumen el sentido de su intervención.



Homenaje

La escuela sindical de este año finalizó como empezó, con un homenaje a nuestro compañero Javier a través de música e imágenes que finalizaron con el abrazo entre José M^a Molinero y el hijo de nuestro compañero.





la formación

Una sociedad del conocimiento

Una de las intervenciones más esperadas y mejor valoradas por los asistentes fue la de Mariano Fernández Enguita, profesor de Sociología de la Universidad de Salamanca, que hizo reflexionar a todos los asistentes sobre la importancia que hoy por hoy tiene el conocimiento. Su intervención: "La formación en la sociedad del conocimiento: Desafíos y riesgos" dibujó, a través de una visión retrospectiva y actual, dónde estuvo y dónde está el poder de las distintas sociedades, para concluir con el título de nuestra escuela, diciendo que la nuestra, es la sociedad del conocimiento.

La mesa de Gema Torres, Armando Borgoñéz, adjuntos a la Secretaría de Formación Confederal y Manolo Rodríguez, fue clave puesto que en ella se explicó el

sistema de cualificaciones y todos los instrumentos y elementos que penden del mismo. El reconocimiento y la acreditación de la formación y la experiencia fue uno de los puntos que más interés suscitó entre los asistentes. Manolo Rodríguez por su parte explicó como está el proceso de negociación del sistema en Navarra, centrándose en los acuerdos alcanzados. En este sentido, tanto Gema como Armando coincidieron en señalar a Navarra como una de las Comunidades en las que más se ha avanzado y donde la participación de CC.OO. está siendo muy amplia y activa.



Más cláusulas de formación

En el segundo día de las jornadas, se abordó uno de los temas más importantes, la formación en la negociación colectiva y en las relaciones laborales. En este sentido Fernández Toxo, secretario confederal de Acción sindical de CC.OO. apuntaba como la formación permanente y la cualificación de trabajadores y trabajadoras es totalmente necesaria para articular un desarrollo económico que sea competitivo y aporte empleo de calidad. Asimismo, apeló a todos los delegados y delegadas asistentes a incluir en sus convenios más cláusulas sobre formación.

A lo largo de este segundo día se sucedieron otras intervenciones no menos interesantes que las anteriormente mencionadas; Pili Ruiz Cobo explicó la futura Red Integrada de Información y Orientación de Navarra, que será una de las primeras patas del sistema de cualificaciones en nuestra comunidad. Paco Moreno, explicó parte del entramado normativo que regula en nuestro país la Formación Profesional. La visión sectorial la puso Juan Blanco, secretario de Formación de la Federación Minerometalúrgica.



Gregorio Merchán y Fernández Toxo



CC.OO. en LABORATORIOS CINFA

Veinte años de trabajo sin contraindicaciones

Desde que hace cuarenta años fuera fundada por un grupo de farmacéuticos la empresa **Laboratorios CINFA** ha tenido un crecimiento espectacular: en cuatro años ha pasado de 150 trabajadores y trabajadoras a una plantilla de 400 y cuenta además con una red comercial de 200 personas. Esta industria farmacéutica dedicada al desarrollo, fabricación y comercialización de medicamentos y productos sanitarios tiene una sólida presencia en el mercado estatal, cuenta con una filial en Portugal y exporta a 32 países de Europa, América latina y África.

CC.OO. de Navarra lleva veinte años presente en CINFA, siendo el sindicato mayoritario en un comité de empresa que actualmente está compuesto por 13 personas: siete representantes de CC.OO., cinco de LAB y uno de UGT.

Nuestros compañeros y compañeras en esta empresa tratan de mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en una situación de crecimiento brutal. Entre los principales logros de nuestras siglas figuran los **pactos de empresa** que complementan el convenio general de Industrias químicas; pactos en los que se han recogido mejoras como la conversión a indefinidos de contratos de ETT, el cobro de la antigüedad que no existía en la empresa, un plan de jubilación parcial del que ya se están beneficiando algunos trabajadores, así como otros importantes avances de carácter social, destacando los logros en el apartado de conciliación de la vida laboral y familiar.

Llegar a todas las personas de la plantilla en un contexto de continuo y vertiginoso crecimiento y conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras tengan interés en participar en las cuestiones sindicales, son dos cuestiones prioritarias en el hacer cotidiano de CC.OO. en esta compañía farmacéutica, como lo es también el reto de frenar la elevada eventualidad con la realización de más contratos fijos.

La gente de CC.OO. en CINFA

- En el colegio de técnicos: Juana Sesma, Conchi Morales, Elena Lucía, Cristina Hernández, Susana Arroyo.
- En el colegio de especialistas: María Díaz (presidenta), Pedro Arocena.



La gente de CC.OO. en CINFA

**Langile Komizioek hogeit
urte bete dituzte CINFA-n,
eta gehiengoa dute
enpresa batzordean**



**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 Federación Minerometalúrgica elabora una propuesta para redefinirlas

Categorías profesionales en el Convenio de Talleres

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Navarra ha elaborado una propuesta para redefinir las categorías profesionales del Convenio de Talleres de Reparación de Vehículos y dar así cumplimiento a lo acordado, aunque denuncia el retraso sufrido por la falta de implicación de alguna de las partes.

El Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos estableció la creación de una Comisión Paritaria de Categorías Profesionales.

Para la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., la revisión y redefinición de las categorías profesionales viene impuesta por la necesidad de adaptar las funciones y los puestos de trabajo del sector a una realidad que ha experimentado profundas transformaciones en los últimos años.

En esta línea va encaminada la propuesta que la federación ha venido elaborando durante estos meses.

Las bases de la propuesta van dirigidas a:

- Una **clasificación profesional** que sea una herramienta útil para unos trabajadores y trabajadoras que, cada vez más, se preocupan por su formación y promoción dentro de la empresa, y que les reconozca su trabajo diario.

- Una clasificación profesional que reconozca tanto los conocimientos reglados como los adquiridos en el puesto de trabajo.

- La **redefinición adecuada** de las categorías profesionales a la realidad actual de los puestos de trabajo del sector, asociada a los Grupos Profesionales previstos en el Acuerdo Estatal del Metal.

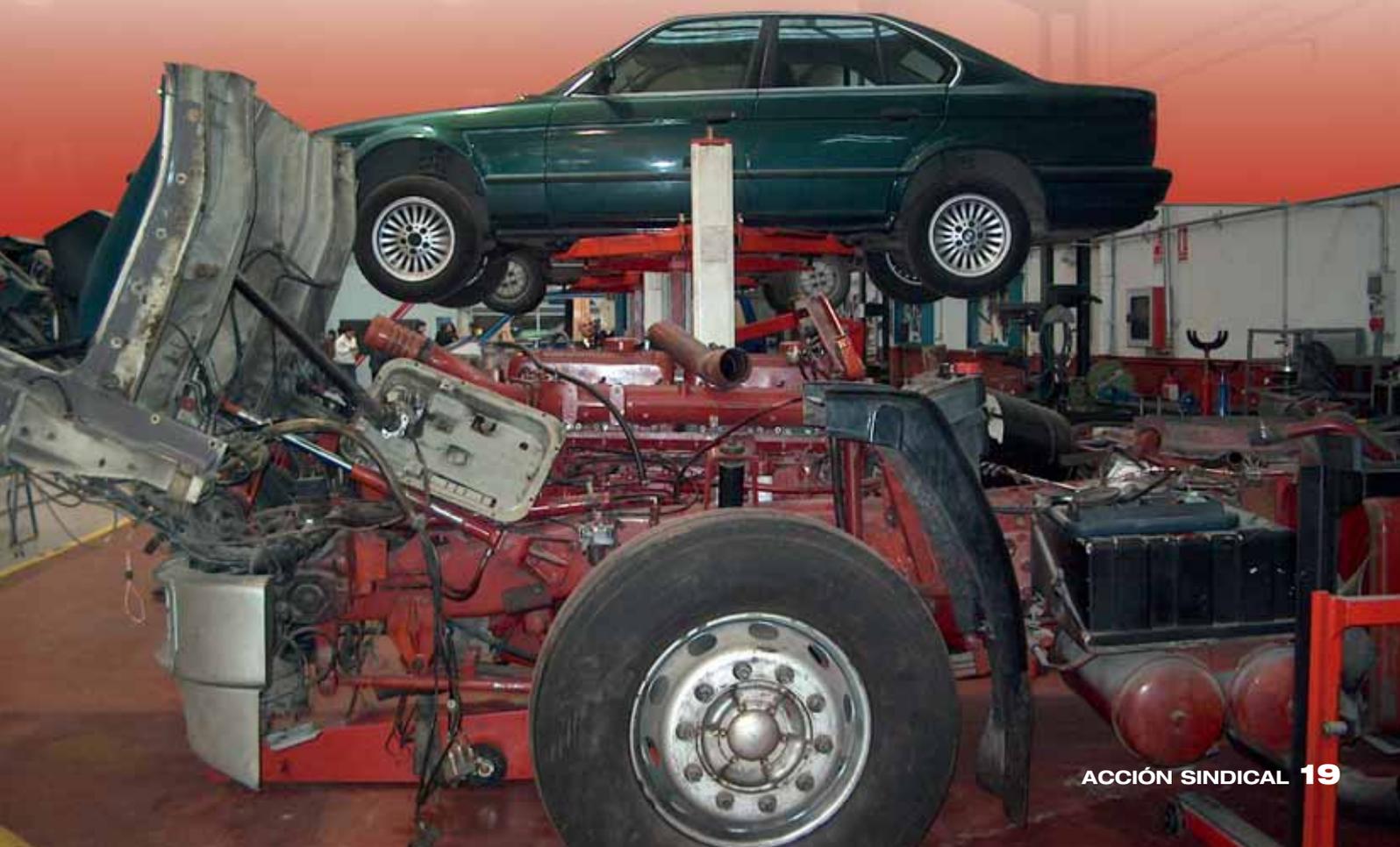
- Inclusión en el convenio de la parte normativa del dicho Acuerdo estatal.

Para la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. es necesario, además, hacer de la Comisión Paritaria un instrumento activo que continuamente actualice y

revise el convenio en esta materia, adecuándose con rapidez a las nuevas necesidades que vayan surgiendo. Un órgano ágil que sirva también para solucionar de una forma eficaz las dudas y reclamaciones de los trabajadores y trabajadoras del sector en esta materia.

La propuesta elaborada previsiblemente se presentará en la reunión de la Comisión Paritaria que tendrá lugar en septiembre.

Respecto a este aspecto hay que señalar que la Federación Minerometalúrgica de nuestro sindicato ha tenido que solicitar **“formal y oficialmente”** la celebración de dicha reunión, ante lo que considera una falta de implicación de alguna de las partes, ya que no es de recibo que, transcurrido el plazo establecido para la finalización de los trabajos y a pesar de haberse celebrado varias sesiones de trabajo, haya organizaciones que todavía no se han dignado acudir a las mismas.



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



El Tribunal Supremo da la razón al sindicato y declara nulos seis artículos del convenio

CC.OO. pide la reapertura de la negociación para un convenio de eficacia general en CAN

En una sentencia de fecha 1 de junio de 2007 el Tribunal Supremo ha estimado parcialmente un recurso de la Federación de Servicios administrativos y financieros de CC.OO. de Navarra (COMFIA-CC.OO) y **ha anulado seis artículos del convenio colectivo extraestatutario o de eficacia limitada de Caja Navarra**, firmado por la empresa y una minoría de la representación sindical.

Los artículos anulados, constituyen el núcleo central del convenio colectivo y son los relativos a la composición y competencia del comité inter centros, la estructura profesional, los grupos profesionales, los niveles retributivos, la promoción profesional y económica y la clasificación de oficinas ya que rebasan la capacidad negociadora propia de los convenios extra estatutarios o de eficacia limitada. En todo caso, tal y como se comprometió la Dirección, se mantendrán y aplicarán las mejoras pactadas en el convenio individual.

Este pronunciamiento del Tribunal Supremo se suma a la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 24 de enero de 2006, que también falló a favor de las tesis de COMFIA-CC.OO. y que ya declaró la nulidad de algunos preceptos del mencionado convenio, en concreto, los referentes a la regulación del comité inter centros.

La importancia de esta sentencia radica, además, en que esta-

blece la doctrina del Tribunal Supremo respecto al alcance y características de los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada, al declarar que **la regulación de las condiciones de trabajo y de representatividad sólo pueden ser pactadas en un convenio estatutario**, es decir, un convenio con eficacia general, "de la cual carece el citado convenio colectivo, ya que fue firmado al margen de las formalidades que exige el Estatuto de los Trabajadores para la celebración de los convenios colectivos", señala Josu Ros, secretario general de COMFIA en Navarra.

Lan- eta ordezkari-tasun-baldintzak estatutupeko hitzarmen baten bidez soilik ituntzen ahal dira

Remontándose a la firma del convenio de CAN, ésta se produjo en un contexto de desencuentro entre los dos sindicatos mayoritarios; "Ahora nos encontramos en un momento de recuperar el diálogo", señala J. Ros. En

esta línea subraya que hay que dar un "tiempo de reflexión" a las partes para después abordar un proceso de diálogo "donde todos pongamos la responsabilidad que nos toca, nosotros la sindical y la Dirección de CAN la empresarial". Desde CC.OO. se ha demandado además, la restitución de un marco de Negociación colectiva ajustado a derecho y en él rehacer el consenso necesario para que el convenio "sea de todos y para todos, útil para la empresa y satisfactorio para el conjunto de la plantilla".

Hay que señalar que las posiciones de CC.OO. en Caja Navarra desde la firma del convenio extraestatutario, se han reforzado de manera muy importante: "Hemos triplicado la afiliación y duplicado nuestra representatividad". A este respecto es muy significativo el resultado de las votaciones celebradas para la elección del Comité de Barcelona el pasado día 27 de julio, tras conocerse la sentencia, en el que concurriendo por 1ª vez frente a uno de los sindicatos firmantes del acuerdo de eficacia limitada, CCOO obtuvo la mayoría absoluta en el comité de empresa.



José M^a Molinero y representantes de COMFIA explicando la sentencia de CAN a los medios de comunicación.



[federaciones]

fecoma y pensionistas

Aprobado recientemente por el consejo de ministros

CC.OO. pide que se aplique en su **totalidad** el **Reglamento** de la **Ley** de la **Subcontratación**

La Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) insta a las empresas y a las Administraciones públicas a que apliquen "en su totalidad y con absoluto rigor" la Ley y el Reglamento, aprobado por el Consejo de Ministros el 24 de agosto, que regularán la subcontratación en el sector de la construcción. José Ramón Ibáñez, secretario general de FECOMA en Navarra, señala que esta ley "tiene que ser un instrumento relevante en la mejora del empleo esta-

ble de calidad, así como en la lucha contra la siniestralidad".

Además, FECOMA-CC.OO. espera la máxima cooperación y diligencia de las comunidades autónomas a la hora de crear y dotar de sus mecanismos a los Registros, porque de ellos depende en gran medida el éxito de esta norma, y que desde la Inspección e Trabajo se pongan todos los medios para la observancia, vigilancia y cumplimiento de la ley.

Finalmente, como organización sindical pionera en el logro de esta ley, desde CC.OO. se llamará a los trabajadores a una respuesta firme para que la ley entre en las obras, tajos y centros de trabajo y se acabe con la impunidad de aquellas falsas empresas que sólo persiguen el enriquecimiento fácil vulnerando los derechos de los trabajadores y poniendo en riesgo su salud y su vida.

FECOMAN haserrea dago, ez baita berehala martxan jartzen eskubide funtsezkoena, bizitzarena, alegia, babestuko duen legea

Tarjeta profesional de la Construcción

Ya tiene luz verde este documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de **acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales**, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad. A partir del 2011, poseer esta tarjeta será obligatorio.

Y después del verano...

Con el recuerdo y agradecimiento por su labor y compromiso a M^a Victoria Baleztena, miembro de su Ejecutiva recientemente fallecida, la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Navarra vuelve del verano completando el diseño de actividades para el curso sindical que ahora empieza. A fecha de cierre de esta edición ya están programadas dos jornadas informativas, una sobre Alimentación y Consumo y otra en la que se abordarán cuestiones relativas a la Seguridad

Social, en concreto el tema de las pensiones. En su línea de ocio, se ha programado una excursión a la Rioja alavesa para el Día del Afiliado/a. Desde la federación se desea que los compañeros y compañeras jubilados/as participen en todas las actividades previstas para este semestre, así como que aporten ideas y sugerencias. Sobre estas líneas asistentes a un curso organizado desde la federación.



A partir de enero de 2008

Los bomberos podrán jubilarse anticipadamente

CC.OO. y UGT han firmado con el secretario de Estado de Seguridad Social, un **preacuerdo que permite anticipar la edad de jubilación al colectivo de bomberos**, a partir del 1 de enero de 2008, aplicando un coeficiente reductor del 0,20 a los años tra-

países de nuestro entorno". Reconoce las dificultades para la adecuada prestación de un servicio público de semejante importancia a partir de una determinada edad y, a la vez, resuelve un problema a las Administraciones Públicas que se empiezan a encontrar con un grupo, cada vez mayor, de bomberos que rondan la sesentena para quienes resulta complicado encontrar acomodo en otra actividad.

hace catorce años. El primero ya contemplaba, desde 2003, la posibilidad de jubilarse a partir de los 60 años sin reducción de la pensión, dependiendo de los años de servicio. Ahora también podrá hacerlo el colectivo de Seguridad Social.

Concluye J. Barinaga subrayando que este tipo de avances de gran calado, que afectan a la generalidad de los trabajadores y las trabajadoras, "sólo son posible en negociaciones donde únicamente tienen presencia los sindicatos con amplia representación, mientras que aquellos otros que reducen su presencia y actividad al nivel local poco pueden aportar para mejorar las condiciones laborales".

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, suhiltzaileei aurrez erretiratzeko aukera ematen dien aurreakordioa

bajados como bombero. Por ejemplo, con 15 años de cotización en esta actividad podrían jubilarse a los 62 años, con 25 a los 60, y con 35 a los 59. Si bien se establece un periodo transitorio que limita la edad de acceso a la jubilación en 63 el primer año de vigencia y en 61 el segundo.

Para adaptarse al objetivo de reforzar el sistema de la Seguridad Social, avanzando en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones y las prestaciones, el preacuerdo contempla una cotización adicional para empleadores y trabajadores compensando, con mayores ingresos, el incremento del gasto por el abandono de la actividad sin reducción de la pensión. La idea es aumentar la cotización del trabajador 1,75 puntos y 8,75 puntos la del empleador en 11 años que pasarán así del 4,7% al 6,45%, y del 23,6% al 32,35%, respectivamente.

Javier Barinaga, secretario de la Federación de Servicios de las Administraciones públicas, afirma que "el acuerdo, que satisface las reivindicaciones de CC.OO. en esta materia y para este colectivo, culmina un largo proceso de negociación y movilizaciones en demanda de una reducción de la edad de jubilación similar a la de los





Nuevo curso sindical en enseñanza

Mejora de la **calidad** de la **enseñanza pública**, reto prioritario en la **agenda** de **CC.OO.**

Comienza un nuevo curso escolar este mes de septiembre y con él una nueva etapa sindical para la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Navarra; etapa marcada principalmente por la aplicación del **"Pacto para la mejora de la calidad de la enseñanza pública en Navarra"**, firmado por CC.OO. en compañía de otros sindicatos. Las medidas de este pacto, de aplicación en los próximos cuatro años, mejoran sustancialmente las condiciones de trabajo del profesorado de la Enseñanza Pública y la calidad de la enseñanza en nuestra comunidad. Nuestra compañera de la Federación de Enseñanza, Marisa De Simón, señala, no obstante, que en el pasado mes de junio se produjeron

varios desencuentros con la Administración debido a la interpretación restrictiva que ha

hecho del mismo, en la aplicación de las medidas relativas a plantillas para este próximo curso: "Por lo tanto, se prevé un trabajo muy intenso en la Comisión de seguimiento de este pacto, cuyo buen funcionamiento dependerá, en gran medida, de la actitud del nuevo equipo que dirija el Departamento de Educación".

La responsable sindical apunta asimismo a otros retos, "no menos importantes, en diferentes ámbitos en los que habrá que trabajar duro para que se contemplen nuestras propuestas sindicales":

- La participación en los desarrollos de la **Ley Orgánica de Educación** que la Administración educativa de Navarra ha de abordar este año escolar. En concreto, la definición e implantación de las nuevas enseñanzas en Educación

Primaria, Secundaria, Bachillerato e idiomas; la estructura de la nueva Educación Infantil y el desarrollo de los programas de cualificación profesional inicial.

- El desarrollo de la **campaña por la mejora de infraestructuras y dotaciones en la red**

pública de enseñanza y de la **campaña por una escolarización equilibrada** entre los centros sostenidos con fondos públicos.

- La participación en la **Mesa Sectorial de Educación**, en la que CC.OO. continúa como primera fuerza sindical tras las pasadas elecciones y en la que se han de abordar importantes cuestiones laborales: concurso de traslados, Oferta Pública de Empleo, definición de nuevos puestos de trabajo, formación y reciclaje, etc.

En el apartado de la Enseñanza privada, hay algunos convenios que negociar y elecciones en varios centros en las que nuestro sindicato espera, al menos, mantener todos los delegados.

"En definitiva -subraya Marisa De Simón-, se presenta un curso con muchos frentes abiertos para CC.OO. de Navarra, pero con muy buenas perspectivas para nuestro sindicato".

Etapari berriaren berezitasuna "Nafarroako irakaskuntza publikoaren kalitatea hobetzeko ituna" aplikatzea izanen da



CC.OO. se ha manifestado muchas veces en favor de la calidad de enseñanza.

Personal **Técnico Superior** y **Auxiliares** de **Enfermería**: la **lucha continúa**

En la lucha continua que viene ejerciendo la Federación de Sanidad de CC.OO. para la defensa de un buen encuadramiento profesional del personal técnico superior y Auxiliar de Enfermería, nuestro sindicato convocó a una concentración en Madrid ante el Consejo Interterritorial,

al cual asistían el ministro de Sanidad y los nuevos consejeros y consejeras de Sanidad reelegidos en las últimas elecciones autonómicas. Logramos concentrar a más de 1.000 profesionales. Gracias a la movilización lo conseguiremos y, tras el verano, volveremos

hasta conseguir nuestras reivindicaciones que se pueden resumir en que se valore debidamente el trabajo que ya se realiza (cualificación), que cambien los circuitos formativos y que se reordene la clasificación profesional en base a lo anterior.



CC.OO. hace posible que Pastas Garro tenga futuro

Se alcanzó un acuerdo que pone fin a la crisis de la fábrica de Santacara

El acuerdo alcanzado el pasado 24 de julio en la empresa Pastas Garro entre los administradores concursales y la parte social, pone fin a la crisis abierta hace aproximadamente un año y garantiza el futuro industrial de la planta. Así lo considera nuestro sindicato que ha participado activa-



Jesús Ceras, secretario general de la Federación Agroalimentaria.

mente desde el principio del proceso, cuando esta fábrica de Santacara presentó suspensión de pagos, exigiendo en todo momento una negociación que hiciera posible la consolidación de la empresa y un acuerdo que contemplara un **plan social** para los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

CC.OO. exigió al Gobierno de Navarra un plan de viabilidad para Pastas Garro en los términos descritos líneas arriba y que SODENA entrara como accionista de la empresa. El nuevo accionariado de la empresa (Familia Garro, SODENA y un grupo de directivos de la empresa) presentó entonces un plan de viabilidad que contemplaba inversiones y un excedente de plantilla de 24 personas. Con el propósito de extinguir los contratos de estas personas, la dirección concursal de la empresa presentó un Expediente de Regulación de Empleo a la representación social de los trabajadores.

El objetivo de CC.OO. durante las conversaciones llevadas a cabo en el pre-

ceptivo "período de consultas" ha sido minimizar en lo posible el impacto de la extinción de los contratos de estas 24 personas que la empresa presentaba como indiscutibles para llevar adelante el Plan de Viabilidad previsto y la continuidad de la empresa. La presión sindical ha conseguido que **11 trabajadores mantengan su puesto de trabajo** y que, los que se van, lo hagan con una indemnización superior a la prevista legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Jesús Ceras, secretario general de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. de Navarra, hace una lectura positiva de toda la tramitación del plan de viabilidad y el plan social "porque se ha conseguido mantener, casi la totalidad de la plantilla, porque se han conseguido las mejores condiciones posibles para los afectados por la extinción de los contratos y porque los acuerdos garantizan el proyecto industrial de Pastas Garro. A la postre lo que proponía este sindicato".

En el primer semestre de 2007

Complicada y lenta negociación en Servicios

La negociación colectiva sectorial en Navarra en los sectores de la Federación de Servicios ha sido complicada y lenta. A las dificultades coyunturales se han unido dificultades de carácter estructural, como son la excesiva atomización de convenios del sector de comercio. Ha existido además dificultad para introducir en la negociación cláusulas de contenido social y en ocasiones, CC.OO. ha sido el único defensor de impulsar materias como la Ley de Igualdad, la conciliación familiar, etc.

Los convenios colectivos negociados por CC.OO. durante éste primer semestre de 2007 son:

A **nivel sectorial**: Almacenistas de Alimentación, Comercio de Alimentación, Comercio de Frutas y Verduras, Comercio de Ganadería, Comercio de Droguerías y Perfumerías, Comercio Textil y Hostelería.

A **nivel de Empresa**: Cespa Tafalla, FCC Medio Ambiente Tudela y UTE Limpieza Viaria Pamplona.

Debido a esta lentitud y complicación **sólo se han conseguido acuerdos en los sectores de Hostelería y Comercio de Ganadería**, así como en los convenios de empresa.

Convenio de Hostelería. Principales puntos:

- Subida Salarial 2007: 5,5%, 2008 IPC real +1, 2009 IPC real +1.
- Jornada: 12 horas de reducción.
- Categorías: Las categorías del Nivel IV pasarán al Nivel III a los tres años de antigüedad.
- Implantación de la Ley de Igualdad en su totalidad.

Convenio de Comercio de Ganadería. Principales puntos:

- Subida Salarial 2007: 5%, 2008: IPC 2007 + 1; 2009: IPC 2008 + 1.
- Jornada: 16 horas de reducción.
- Vacaciones: 31 días naturales.



Firmado el **pacto laboral** de **Plastal Tudela**

La empresa PLASTAL, antigua Dynamit Nobel, localizada en Tudela y dedicada a la fabricación de parachoques para la industria del automóvil, ha firmado su acuerdo laboral para los próximos tres años; acuerdo ratificado la plantilla con 76 votos a favor, 29 en contra y 11 abstenciones

En el apartado salarial a los trabajadores y trabajadoras se les aplicará el convenio general de la industria química (que incluye una subida salarial del IPC real incrementado en un 0.6% para cada año, a lo que se añade 1 por día como nuevo plus de turnicidad) a lo que hay que sumar un plus de objetivos de 400 en el año 2007, 400 en 2008 y 500 en 2009. Teniendo en cuenta, además, que el plus de asistencia se incrementa en 109 en el año 2007, 219 en 2008 y 328 en 2009.

Pero las mejoras no se limitan a los incrementos salariales. Se consolida un día libre disposición que será retribuido, se actualiza automáticamente el seguro de vida, se incorpora la Ley de Igualdad y se ha aprobado una ayuda de 60 para estudios de hijos entre 3 y 16 años.

Además, se consolidan y actualizan acuerdos y derechos ya negociados en años anteriores, como mínimo hasta el 2012. Algunos de éstos son: plus de puesta en marcha, plus de pintura, promociones internas, cambio de vacaciones, 85% de la plantilla fija -como mínimo-, comisión de formación, médico de empresa, puesta en marcha de cuarto turno, lavado de manos en pintura, flexibilidad. En definitiva, todo un abanico de regulaciones laborales, que sitúan a esta empresa como una de las más avanzadas en derechos de los trabajadores y trabajadoras en toda la Ribera.

Ricardo Jimeno, secretario de la Federación de Industria textil y Químicas (FITEQA) señala que si bien la negociación no ha sido demasiado larga, un mes y medio, no ha estado exenta de tensiones: “Los trabajadores amenazaron con ir a la huelga e, incluso durante dos fines de semana, ninguno acudió a la empresa como medida de presión”.

5 delegados de CC.OO., 3 de UGT y 1 de ELA componían el comité de empresa que representó a los trabajadores en la negociación, contando con el asesor de nuestro sindicato en todo momento.

PLASTAL en izandako negoziatioa ez da sobera luze izan, hilabete eta erdi guztira, baina tirabirarik ez da falta izan

Atasco en los **derechos** de los **trabajadores** del **transporte** por **carretera**

Para CC.OO. las modificaciones en la Directiva de tiempos de trabajo, les perjudica

Con dos años de retraso, finalmente se publicó en julio en el BOE el Real Decreto 902/2007 por el que se transpone la Directiva de tiempos de trabajo para los trabajadores móviles en el transporte por carretera.

Para CCOO, las modificaciones realizadas por la Administración al último borrador presentado, admiten reivindicaciones patronales que van en perjuicio de la seguridad jurídica, de la información y de los derechos de los trabajadores.

Entre otras cuestiones destaca:

- La sustitución de una “comunicación fehaciente” por “cualquier medio admitido en derecho”, lo que invita a la judicialización de toda recla-

mación y desarrollo de norma mediante jurisprudencia.

- Se dé potestad a los contratos de trabajo como alternativa a la negociación colectiva como reguladores del cumplimiento y las obligaciones de control del pluriempleo, lo que supondrá cláusulas abusivas y unilaterales de exención patronal en la responsabilidad, en perjuicio del trabajador, que a la hora de formalizar un contrato admitirá los términos del mismo sin examinar su legalidad o procedencia.
- Se excluye a los transportes regulares inferiores a 50 kilómetros, permitiéndoles una fragmentación del descanso sin periodos mínimos.



Paz y Solidaridad promueve la consolidación de nuevos sindicatos en Argentina

Se afianzarán al menos cuatro nuevas organizaciones sindicales

La Fundación Paz y Solidaridad está poniendo en marcha en Argentina un proyecto para **consolidar nuevas organizaciones sindicales** que generen condiciones de trabajo digno y mejoras en la calidad de vida de los trabajadores jóvenes y mujeres recientemente incorporados al sector industrial. Con esta intervención se espera fortalecer al menos cuatro nuevas organizaciones sindicales en distintas regiones y la sindicalización en las organizaciones de rama de al menos 300 trabajadores y trabajadoras, que hoy se encuentran en situación precarizada en las regiones de actuación, como son la provincia de Córdoba; el cordón industrial que une Rosario-Campana-Pacheco; el sur de la provincia de Buenos Aires; y la Patagonia, tomando como centro el cordón industrial neuquino.

Al término del primer año, se pretende que unos 10.000 trabajadores de las regiones mencionadas estén debidamente informados acerca de los derechos sociales y laborales y de la importancia y características de la organización sindical.

También se informará directamente a 2.000 nuevos empleados del sector industrial en cuanto a sus derechos sociales y laborales y se capacitará a más de 300 trabajadores para la gestión de organizaciones sindicales y la participación en instancias de negociación colectiva para la mejora de sus salarios y condiciones de trabajo.

Mujeres y jóvenes. La situación laboral de los jóvenes y mujeres es especialmente preocupante en Argentina. Si bien, al igual que en otros países de América Latina, la segmentación y fragmentación del mercado de trabajo afecta al total de la población, son los jóvenes y las mujeres quienes sufren más la precariedad laboral.

Por ello, se busca principalmente concienciar a los trabajadores jóvenes del sector industrial sobre la importancia del

sindicalismo a partir de la expansión de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Argentina (FETIA), constituida en 1999 dentro de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

También se presta especial atención a las mujeres que trabajan en la industria, un grupo ocupacional muy desfavorecido, informando sobre el derecho de las mujeres al trabajo, al trato igualitario y a la igualdad de oportunidades, así como el respeto a los derechos laborales y sociales como parte de los derechos humanos, que fueron desarticulados por las políticas neoliberales, iniciadas en los años 70.

Consolidar la organización de las trabajadoras es una herramienta fundamental para alcanzar la equidad salarial entre mujeres y hombres y recuperar derechos laborales avasallados sistemáticamente por las reformas de la legislación laboral y de los convenios de trabajo, como los relacionados, por ejemplo, con la maternidad.

Asociacionismo, herramienta de progreso. Paz y Solidaridad impulsa el asociacionismo en sus intervenciones de cooperación, promoviendo la inclusión social y el pleno reconocimiento de los derechos humanos, sociales y laborales. Para implementar esta iniciativa, la fundación continúa con su tónica de intervención y trabaja en cooperación CTA, una organización con una amplia trayectoria sindical que lucha por recuperar las formas organizativas sindicales de los trabajadores y trabajadoras y promover su presencia y fortalecimiento en el país.

Batez ere, industria sektoreko gazteak sindikalismoaren garrantziaz ohartaraztea lortu nahi da



Editada por CC.OO. en colaboración con ANAFE-CITE

Guía sobre accidentes de trabajo dirigida a inmigrantes



El análisis de los datos de siniestralidad en Navarra en el año 2006 refleja que **los accidentes en el colectivo inmigrante representan el 20% del total**. La población ocupada inmigrante supone aproximadamente el 10% de la población total en Navarra y la podemos calificar como vulnerable, principalmente por las condiciones

nuestro sindicato se consideran que pueden ser más importantes se han traducido a varios idiomas (francés, árabe, ruso e inglés).

Los accidentes de trabajo evidencian que, a pesar de que las leyes exigen a los empresarios que pongan todas las medidas posibles para evitarlos, existen malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo y que no se actúa (o se hace poco) por mejorarlas. Los accidentes de trabajo son más frecuentes en los trabajadores inmigrantes, tal y como reflejan los datos oficiales en Navarra.

Reconocer los accidentes de trabajo y mejorar las condiciones son dos objetivos básicos de la publicación: se ofrece información sobre qué hacer en caso de accidente y sobre los derechos de las personas que los padecen. Y, todo ello, para conseguir dos cosas: avanzar en el conocimiento de los derechos de este colectivo y reconocer las consecuencias de la falta de seguridad en el trabajo, porque todo aquello que no se conoce no se puede modificar.

laborales que sufre este colectivo: precariedad de empleo, temporalidad, dificultad de comunicación, sectores que implican tareas penosas...

La guía está disponible en todas las sedes de CC.OO y de ANAFE-CITE en Navarra.

La guía que ha editado la Secretaría de Salud laboral de CC.OO. en colaboración con ANAFE ofrece información que puede ser de gran utilidad para conocer y exigir los derechos ante un accidente de trabajo. Los aspectos que desde

[Datu ofizialen arabera, laneko istripuak maizago gertatzen dira langile etorkinen artean]



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.

Xabi Landa, alumno del master de integración e sistemas de gestión de FOREM

“El **master** me ha ayudado a **organizarme**, a **aprender** y a **trabajar en equipo**”

En junio FOREM, entidad formativa de CC.OO. de Navarra, clausuraba la **tercera edición de su Master en Integración de Sistemas de Gestión**. La totalidad de las personas que lo realizaron, los verdaderos protagonistas de esta formación, están trabajando en la actualidad. Uno de estos alumnos, **Xabi Landa** nos cuenta su experiencia.

Renovables, me metió más a fondo en el terreno medioambiental.

¿Qué opinas de los docentes?

Han sido estupendos. Me ha sorprendido cómo, no siendo docentes de profesión, sino profesionales de las materias que impartían, han transmitido tanto. Un cambio muy radical comparando con las “clases magistrales” del instituto, la universidad... Casi siempre intentaban adaptarse al ritmo que llevaba la clase, importaba más que aprendiésemos que lo que estaba programado para ese día... Destaco también su actitud de apertura y cercanía.

¿Qué ha supuesto para ti personal y profesionalmente esta formación especializada?

A nivel personal, un gran esfuerzo: a la semana de empezar nació mi hija, en abril cambié de trabajo... Me faltaban horas al día. Pero me ha ayudado a organizarme, a aprender, a trabajar mucho en equipo... Profesionalmente ha sido increíble. En abril encontré un trabajo en una consultoría en la que realizamos asesoría e implantación de los tres sistemas, y mientras tanto me han ido llamando también para alguna que otra oferta...

Masterrak bide eman digu enpresetan gertatzen denaz gehiago jakiteko

¿Cómo conociste este master y por qué, entre toda la oferta formativa existente en Navarra, te decidiste a hacerlo?

Una amiga había realizado el Master de Medio Ambiente en Forem, y me comentó que ahora se hacía el de Integración de los tres sistemas de Gestión. Anteriormente había hecho varios cursos en Forem y estaba muy contento; eso me dio seguridad a la hora de apostar por el centro. Cuando en la reunión informativa del master se comentó que las prácticas consistían en realizar un proyecto de integración en una empresa real, ni me lo pensé.

¿Cuál era tu formación y experiencia previa sobre calidad, medioambiente y prevención?

Mientras estudiaba la carrera empezó a interesarme el tema de la calidad, y realicé algún curso corto de ISO 9001 e ISO 14001. Al finalizar, estuve haciendo prácticas en el departamento de calidad de una empresa cárnica. Además, mi anterior trabajo, relacionado con las Energías

¿Cuál era tu situación laboral antes de empezar el master?

Soy Ingeniero Técnico Agrícola en Industrias Agroalimentarias y al empezar el Master llevaba tres años trabajando en la Agencia Energética del Ayuntamiento de Pamplona, dedicándome sobre todo a temas vinculados a las Energías Renovables y al ahorro y eficiencia energética. Ahí empezó mi reciclaje profesional.

¿Qué es lo que más te ha gustado del master?

Especialmente, la aplicación práctica del mismo, tanto a la hora de explicar las asignaturas con ejemplos de empresas, como la realización del proyecto en una empresa real; la disposición y disponibilidad de los profesores y de todos los servicios de Forem. Y el buen ambiente que hemos tenido en clase.

¿Qué opinas de la metodología utilizada?

Por lo general la teoría se relacionaba constantemente con ejemplos, fotos, videos, y varios ejercicios y casos prácticos. También hemos realizado visitas a empresas para ver sus sistemas implantados, depuradoras, procesos productivos, gestión de residuos... A muchos de nosotros, que no conocíamos el mundo industrial, nos ha permitido hacernos una idea de lo que ocurre en las empresas. Realizar casi 100 horas de proyecto hace que tengas que aplicar todo lo aprendido, con lo que deja de ser teoría pura y dura.



Xabi Landa recogiendo el diploma del master.

Nueva edición del master, en septiembre

Si lo quieres hacer o si en tu empresa están interesados en colaborar en la realización de las prácticas o incluso en

que los próximos alumnos/as puedan realizaros un proyecto integrado de los tres sistemas de gestión, ponte en

contacto con FOREM en el **948136688** o en la página web **www.foremnavarra.org**



Asesoría jurídica

Setencias de interés

SENTENCIA: TSJ MADRID (Contencioso) 6 Junio 2007, Rec. 1070/06

MATERIA: HUELGA en Televisión Autonómica: No procede imponer SERVICIOS MINIMOS ante la existencia de otras cadenas de televisión y la escasa duración de la huelga, de un día.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 18 Abril 2007, Rcu. 1254/06

MATERIA: SALARIOS DE TRAMITACION: Forma de descontar las cantidades percibidas en otro empleo con retribución superior: Se efectúa por períodos trabajados en otro empleo coincidentes con los salarios de trámite, pero no por cantidades totales percibidas en el nuevo empleo entre el despido y la extinción.



SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 30 Abril 2007, Rcu. 1804/06

MATERIA: PERSONAL CONTRATADO AL AMPARO DE LA LEY DE CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: COMPETENCIA de la Jurisdicción SOCIAL cuando se considere que la verdadera naturaleza de la relación es LABORAL.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 14 Mayo 2007, Rcu. 86/06

MATERIA: Decisión unilateral de la empresa por la que impone una reducción de jornada durante unos meses al año: No cabe ejercitar la acción de despido. No supone la novación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social 22 de Enero de 2007, Rcu. 3011/05

MATERIA: Indemnización por despido improcedente reconocido por el empresario: Se puede reclamar en el PROCESO ORDINARIO de reclamación de cantidad cuando no existen discrepancias sobre el importe de la indemnización. No obstante, no genera salarios de trámite, a diferencia del proceso por despido.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, 4ª, de 18 de Enero 2007, Rcu. 2827/05

MATERIA: ASBESTOSIS causada por AMIANTO e Incapacidad Permanente por Enfermedad Profesional: Es Profesión habitual la realizada al tiempo de la exposición al AMIANTO, con independencia del tiempo transcurrido, y no la actual.

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



• IDENTIFICADAS

El Consejo de Ministros ha aprobado un decreto (RD 597/2007 de 4 de mayo) que obliga, entre otras cosas, a que el BOE y sus equivalentes autonómicos, **difundan el nombre y los datos de las empresas sancionadas por infracciones muy graves de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.** La ley del 95 establecía que "las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente", publicación que no se había producido hasta el momento.

• FRENTE AL ACOSO LABORAL, FORMACIÓN

Un acuerdo sobre violencia en el trabajo y acoso laboral firmado recientemente por las patronales y sindicatos europeos, establece que **las empresas deberán formar a sus plantillas contra el acoso laboral.** Este acuerdo deberá ser asumido por todas las compañías que operan en la Unión Europea en un máximo de tres años. El pacto establece directrices a los empresarios sobre cómo actuar en casos de violencia y acoso laboral: máxima discreción hacia la víctima, sanción disciplinaria al agresor y, si procede, despido. El acuerdo se aplicará también cuando el acoso provenga de alguien ajeno a la empresa (por ejemplo, un cliente).

• LIBRO REGISTRO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

La Ley 43/2006 de 29 de diciembre añade un nuevo párrafo al artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, exigiendo a la empresa principal la llevanza de un Libro de Registro de Contratas y Subcontratas en los casos en que la actividad contratada se desarrolle en el mismo centro de trabajo. Este documento estará a disposición de los representantes de los trabajadores y en él constará la identidad de la empresa contratista o subcontratista, el objeto y duración de la contrata el lugar de ejecución de la contrata, el número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata.

calendario laboral 08 cc.oo. navarra

ENERO · URTARRILA

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO · OTSAILA

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARZO · MARTXOA

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL · APIRILA

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO · MAIATZA

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO · EKAINA

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO · UZTAILA

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO · ABUZTUA

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE · IRAILA

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE · URRIA

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE · AZAROA

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE · ABENDUA

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FIESTAS LABORALES 2007: 1 Enero: Año Nuevo 19 Marzo: Día de San José 20 Marzo: Jueves Santo 21 Marzo: Viernes Santo 24 Marzo: Lunes de Pascua 1 Mayo: Día del Trabajador 25 Julio: Santiago Apóstol 15 Agosto: La Asunción 1 Noviembre: Todos los Santos 3 Diciembre: San Francisco Javier 6 Diciembre: Día de la Constitución 8 Diciembre: Día de la Inmaculada 25 Diciembre: Navidad

*Falta la Fiesta Local (fijada a propuesta de los ayuntamientos) *Las Fiestas Laborales son retribuíbles y no recuperables

> can **mini cuotas**



Esto no son pipas, **son cuotas de Caja Navarra**



para pagar cómodamente la lavadora nueva,
los gastos escolares de tus hijos, algún
imprevisto... Son pequeñas, muy pequeñas,
y además, si durante el primer mes cambias
de opinión y decides no utilizar el dinero,
**puedes devolverlo sin coste alguno
¡y sin darnos ninguna explicación!**

Infórmate en nuestras oficinas,
en www.can.es o en el 948 222 333

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA