

acción

ekintza sindikala

sindical



www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 21 ABRIL 2010.

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



La fuerza de los trabajadores

Decenas de miles de personas se manifiestan en todo el país contra la reforma regresiva de las pensiones

en pags 15, 16 y 17



Programación sujeta a la Resolución de la Convocatoria 2010 de Planes de Formación Intersectoriales mediante Convenios de ámbito Autonómico.

Dirigidos a prioritariamente trabajadores/as ocupados/as de empresas de Navarra y limitada su participación según convocatoria: al personal de las Administraciones Públicas y a los/as trabajadores/as en situación de desempleo.

FOREM CCOO SAN ADRIÁN · Santa Gema 33-35 entrepl. · Tel. 948 67 20 24

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
207005	Photoshop CS4	40	24/05/10	17/06/10	18:00-20:30 l-j	Marcilla
016002	Atención a la infancia	40	03/05/10	27/05/10	15:30-18:00 l-j	Rada
152004	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007	30	03/05/10	20/05/10	17:00-19:30 l-j	San Adrián
162001	Inteligencia emocional	20	11/05/10	20/05/10	18:30-21:25 l-j	San Adrián
140008	Hoja de cálculo: Excel 2007	30	17/05/10	28/05/10	9:30-12:30 l-v	San Adrián
129001	Fotografía digital y retoque fotográfico con Photoshop CS4	40	24/05/10	17/06/10	19:30-22:00 l-j	San Adrián
229001	Redes sociales en internet	20	21/06/10	01/07/10	19:30-22:00 l-j	San Adrián
153003	Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2007	40	10/05/10	03/06/10	19:00-21:30 l-j	Viana

FOREM CCOO TUDELA · Capuchinos 7 entrepl. C · Tel. 948 84 80 92

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO	LOCALIDAD
164005	Internet, Correo Electrónico	20	31/05/10	10/06/10	19:30-22:00 l-j	Arguedas
183007	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas Preparadas	10	31/05/10	03/06/10	19:30-22:00 l-j	Fustiñana
182004	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comercio Mayorista, Minorista y Almacenes	10	17/05/10	20/05/10	19:30-22:00 l-j	Tudela
168001	Interpretación de planos	30	17/05/10	03/06/10	19:30-22:00 l-j	Tudela
065002	Contabilidad, Contaplus 2010	40	21/05/10	19/06/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s	Tudela
090002	Didáctica del Cuento: lenguaje, creatividad y animación a la lectura	20	24/05/10	03/06/10	19:30-22:00 l-j	Tudela
111001	El sistema red de la Seguridad Social: on-line y winsuite	20	24/05/10	03/06/10	19:15-21:45 l-j	Tudela
098002	Diseño y creación de páginas web: Dreamweaver CS4	40	28/05/10	26/06/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s	Tudela
119001	Energía solar térmica y fotovoltaica	40	07/06/10	01/07/10	19:30-22:00 l-j	Tudela
164002	Internet, Correo Electrónico	20	07/06/10	17/06/10	19:30-22:00 l-j	Tudela
031001	Autoestima y crecimiento personal en el entorno laboral	20	11/06/10	26/06/10	19:00-22:00 v / 9:00-13:00 s	Tudela
C124001	Facturaplus 2009 ©	20	14/06/10	24/06/10	19:30-22:00 l-j	Tudela

FOREM CCOO ESTELLA · María de Maeztu, 19 - 21 bajo · Tel. 948 55 42 51

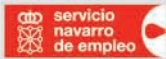
Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
194001	Modificación de conducta en niños/as	20	10/05/10	20/05/10	19:30-22:00 l-j
045001	Blogs: creación de páginas web personales	20	31/05/10	10/06/10	19:30-22:00 l-j
108001	El duelo	20	31/05/10	10/06/10	16:45-19:15 l-j

FOREM PAMPLONA · Marcelo Celayeta, 75 N A2 · Tel. 948 13 66 88 (extensión 3 - Dpto. Formación)

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
200002	Neumática Básica	60	03/05/10	03/06/10	16:00-19:00 l-j
106003	Edición de video: Pinnacle Studio 14 (Iniciación)	30	03/05/10	20/05/10	19:30-22:00 l-j
128002	Formación de formadores/as	50	03/05/10	03/06/10	19:30-22:00 l-j
171001	Introducción a los Automatismos eléctricos. Máquinas eléctricas	60	03/05/10	03/06/10	16:00-19:00 l-j
039002	Base de datos: Access 2007	30	03/05/10	28/05/10	8:00-9:30 l-v
C002001	Actividades de venta: Animación y presentación del producto en el punto de venta UF0034 ©	60	03/05/10	21/5/10	9:15-13:15 l-v
251001	Técnicas de liderazgo en los equipos de trabajo. Adapt. Turno A de VW	20	10/05/10	20/05/10	16:45-19:15 l-j
007001	Administración de servidores: Windows 2008 Server	60	10/05/10	17/06/10	19:30-22:00 l-j
103001	Edición de video: Adobe Premiere y After Effects	60	10/05/10	28/05/10	9:15-13:15 l-v
092001	Dietética y nutrición. Alimentación y nutrición en personas con trastornos neurológicos	40	10/05/10	21/05/10	9:15-13:15 l-v
C202001	Nominaplus 2009 ©	30	10/05/10	25/05/10	9:00-11:30 l-v
C145001	Hoja de cálculo: Excel 2007. Aplicaciones informáticas de hoja de cálculo (UF0321) ©	50	10/05/10	25/05/10	9:10-13:20 l-v
050001	Claves para convertirse en un/a vendedor/a de éxito	24	14/05/10	29/05/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
167005	Internet, Correo electrónico	30	17/05/10	11/06/10	8:00-9:30 l-v
034002	Automatas programables Siemens S7 - Nivel I	50	17/05/10	10/06/10	18:20-21:30 l-j
101003	Domótica	24	17/05/10	27/05/10	19:15-22:15 l-j
166002	Internet, Correo electrónico	25	19/05/10	03/06/10	16:45-19:15 l-j
032001	Autoestima y crecimiento personal en el entorno laboral	24	21/05/10	05/06/10	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
C170001	Introducción a la gestión de fondos fotográficos ©	21	21/05/10	05/06/10	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s
223001	Programación: Acceso a Bases de datos SQL desde aplicaciones web ASP.NET	40	24/05/10	17/06/10	19:30-22:00 l-j
174001	Kamishibai: Arte japonés de Contar Cuentos	20	10/05/10	20/05/10	19:30-22:00 l-j
092002	Dietética y nutrición- Alimentación y nutrición en personas con trastornos neurológicos	40	24/05/10	17/6/10	19:30-22:00 l-j
080002	Curso preparatorio: Carnet de Instalador/a electricista autorizado	40	24/05/10	17/06/10	19:30-22:00 l-j
163005	Inteligencia emocional	30	24/05/10	10/06/10	19:30-22:00 l-j
C043001	Base de datos: Access 2007. Aplicaciones informáticas de base de datos (UF0322) ©	50	26/05/10	11/06/10	9:10-13:05 l-v
C013001	Archivos de empresa ©	40	31/05/10	24/06/10	16:45-19:15 l-j
093002	Dietética y nutrición- Alimentación y nutrición infantil	40	31/05/10	24/06/10	19:30-22:00 l-j
100002	Diseño y creación de páginas web: Dreamweaver CS4, Fireworks	60	31/05/10	18/06/10	9:30-13:30 l-v
169001	Interpretación de planos industriales	40	31/05/10	24/06/10	16:45-19:15 l-j
041002	Base de datos: Access 2007	40	31/05/10	24/06/10	19:30-22:00 l-j
C219001	Procedimientos de selección de personal ©	30	31/05/10	17/06/10	16:45-19:15 l-j

©: Se realizará un cuestionario con el fin de homogeneizar el grupo.

Financian:



Fondo Social Europeo
"Invierte en tu futuro"

Entidad solicitante:



Imparte:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: OFICINAS FOREM: Horario de atención al público: **9:00-19:45h.** de lunes a jueves, y viernes de **9:30-14:30h.** Consulta nuestra página web www.foremnavarra.org o pásate por nuestras oficinas para ver el resto de cursos subvencionados para este primer semestre 2010 dirigidos a trabajadores/as ocupados/as o en situación de desempleo.



Las pensiones son de los **trabajadores**

La pretensión de Zapatero de elevar obligatoriamente la edad de jubilación de los 65 a los 67 años se ha topado con el clamor social. Ante medidas de tal envergadura, contundencia en la respuesta. El proceso de movilizaciones liderado por CCOO ha sido un rotundo éxito de la clase trabajadora contra la improvisación gubernamental. La multitudinaria manifestación del 6 de marzo en Pamplona, junto a las llevadas a cabo en todas las capitales de provincia son el fiel reflejo del sentir mayoritario de la sociedad y Zapatero deberá tomar nota.

Porque el Gobierno se ha equivocado en el fondo y en las formas. La Seguridad Social presenta un superávit de 8.500 millones de euros en 2009, pese a los dos años de profunda crisis por la que atravesamos con resultado de más de 4 millones de desempleados. El Fondo de Reserva alcanzará en breve 62.000 millones de euros de patrimonio. Por todo ello, la salud financiera de las pensiones en el corto y medio plazo está asegurada. ¿Por qué entonces generar alarma transmitiendo a la sociedad desconfianza sobre la viabilidad de nuestro sistema de pensiones?

Los trabajadores y trabajadoras le hemos vuelto a repetir a Zapatero que la vía nunca puede ser la de la tijera y el recorte de los derechos. El retraso de la edad legal de jubilación hasta los 67 años es una medida agresiva e innecesaria. Los sucesivos acuerdos de pensiones establecen mecanismos, no traumáticos, que han tenido

como efecto un retraso efectivo y voluntario de la edad de jubilación real. Con 67 años un trabajador no puede estar jugándose la vida en el andamio, ni en la cadena de producción, ni trabajando a turnos de mañana, tarde y noche en cualquier sector, ni conduciendo un autobús o un camión.

La medida es innecesaria e injusta. El señor Zapatero debiera preocuparse de lo primero, que es el empleo. Porque para encontrar una respuesta a los retos que nos pueda deparar la demografía primero hay que darle solución a esos más de 4 millones de desempleados que en nuestro país quieren trabajar y no pueden hacerlo. Porque será la activación de la economía, su capacidad competitiva y la dimensión de la misma, la que determinará la evolución demográfica y la sostenibilidad del sistema.

CCOO está comprometida con el sistema de pensiones. Los trabajadores somos los más interesados en su fortaleza, porque las pensiones son de los trabajadores. Por ello, con la misma claridad que reafirmamos nuestro compromiso, hemos manifestado el rechazo a una medida como esta. Zapatero debe escuchar el clamor social y retirar definitivamente su propuesta, porque de no ser así el conflicto tomará otra dimensión y la contundencia de la movilización será de otra naturaleza.





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

Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social

Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas

David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo

Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones

Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección

Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Fotografía

Iñaki Zaldúa
Unión Sindical de CCOO de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CCOO 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]

INTERNACIONAL

06

Las estrategias de desarrollo en Navarra, Aragón, Euskadi y Aquitania, a debate

07

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Responsabilidad y coherencia

ORGANIZACIONES

Viana estrena nuevos locales

12

La fuerza de los trabajadores. Manifestaciones contra el Pensionazo

15, 16 y 17

SINDICADOS

Cementos Portland. Constituida la sección sindical de CCOO

18 y 19

SERVICIOS

Hacia un Convenio General del Comercio en Navarra

23

3 EDITORIAL 5 CONFEDERAL 6 a 13 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 26 FEDERACIONES 27 FOREM 28 ANAFE 29 PAZ y SOLIDARIDAD 30 y 31 MOMENTO SINDICAL



El informe general de Toxo fue avalado por el 97% de los votos

El Consejo Confederal disecciona la crisis, el mercado de trabajo y el sistema de pensiones

El reconocimiento a la labor de todas las organizaciones de CCOO para garantizar el éxito de las movilizaciones contra el pensionazo, abrió la intervención de Ignacio Fernández Toxo en el Consejo Confederal celebrado el 23 y 24 de marzo.

En su informe general comenzó analizando la recuperación del crecimiento económico en los países desarrollados que califica de "débil y frágil", y que en ningún caso va acompañada de crecimiento del empleo.

Hizo también referencia a la Presidencia española de la UE, afirmando que el problema de fondo es que el Gobierno no tiene una propuesta consistente sobre la política económica europea y sí muchas contradicciones "como la de presentar ante la Comisión Europea un plan para la reducción del déficit público con fuertes recortes de gasto ya en 2010 y una propuesta de recorte de pensiones que no guarda relación alguna con las necesidades de disminuir el déficit público a corto plazo".

El sistema financiero y el pacto frente a la crisis

En este epígrafe, Toxo defendió que la reforma más urgente es la del sistema financiero: "Una reforma que avanza lentamente por la resistencia de los equipos

directivos y la escasa diligencia del Banco de España".

En torno al Plan de Austeridad, el secretario general de CCOO afirmó que a medida que se acercan las citas electorales, el Gobierno parece más sensible a las demandas de los sectores que le reclaman medidas "valientes" para enfrentar la crisis e iniciar la senda de la recuperación.

Dejó claro que para CCOO es imprescindible una distribución más equitativa de los esfuerzos, lo que exige una revisión en profundidad de la política fiscal, comenzando por un plan de lucha contra el fraude y la economía sumergida. La voluntad política contra el fraude fiscal debe estar acompañada de la recuperación de figuras fiscales, como el impuesto de patrimonio y otras, eliminadas durante la etapa de expansión.

Empleo, cohesión social y sistema público de pensiones

Para Ignacio Fernández Toxo, con el acuerdo interconfederal por el empleo y la negociación colectiva suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales estamos contribuyendo a la generación de un entorno competitivo más favorable que debería acompañarse de reformas estratégicas como la fiscal, la del sistema financiero, industrial, energética y educativa".

Subrayó que la actividad demostrada por el movimiento sindical y en concreto por CCOO es lo que ha impedido que el documento del Gobierno, presentado el 5 de febrero, atendiese a quienes reclaman que la reforma laboral se orientase hacia el abaratamiento del despido o el afloramiento de nuevas formas de contratación: "En consecuencia, la mesa de diálogo social que debate el mercado de trabajo debería centrarse en favorecer la flexibilidad interna como alternativa al despido o la no renovación de contratos temporales; impulsar la contratación estable; y reducir la dualidad y segmentación del mercado de trabajo".

A propósito de la polémica sobre la viabilidad del sistema público de pensiones, acusó a sectores, generalmente interesados, de promover la imposición de sistemas complementarios obligatorios de capitalización individual, que en realidad vendrían a sustituir una parte importante del actual sistema de pensiones: "Estos mismos sectores consideran superado el Pacto de Toledo y proponen reemplazarlo por comisiones de expertos independientes que marcarían la actuación de las fuerzas políticas y el Gobierno; se pretende, en definitiva, eliminar la presencia de los agentes económicos y sociales, especialmente de las organizaciones sindicales".

CCOO sindikatuak enpleguan, giza kohesioan eta pentsioen defentsan jarriko du arreta hurrengo hilabetetan



Un momento del Consejo Confederal.





Foro de diálogo del Consejo Sindical Interregional

Las estrategias de desarrollo en Navarra, Aragón, Euskadi y Aquitania, a debate



El hotel pamplonés Iruña Park acogió el primer “Foro de Intercambio, Información y Colaboración entre los Gobiernos y los Agentes Económicos y Sociales de las regiones de Aquitania, Aragón, Euskadi y Navarra”, una iniciativa impulsada por el Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales-Eje Atlántico, actualmente bajo la presidencia de CCOO y que nace con vocación de continuidad. Sobre esta “mesa de tres patas: diálogo, intercambio y colaboración”, tal y como la definió J. M^º Molinero, se ponen las experiencias de las políticas de desarrollo que se están llevando a cabo en los cuatro territorios; en especial, las que inciden en los ámbitos estratégicos para el impulso socioeconómico regional (políticas sectoriales, infraestructuras, competitividad, empleo, cohesión social, etc.).

El líder sindical señalaba que este foro “y los siguientes, responden a lo que la sociedad reclama a gritos y que no es otra cosa que la búsqueda de estrategias para un futuro mejor”. Explicaba que se trata de articular fórmulas de entendimiento para buscar focos de riqueza y de desarrollo más dinámicos y ha hecho especial hincapié en la utilidad para ello de la colaboración como elemento táctico: “Somos buenos vecinos y es una obligación que trabajemos en clave de comunidad de vecinos”.

Para el máximo dirigente de CCOO esta puesta en común de distintas realidades debe buscar fórmulas de entendimiento acerca de las diferentes estrategias de desarrollo económico que se están llevando a cabo en los cuatro territorios desde la perspectiva de los gobiernos, de los empresarios y la de los sindicatos para, a partir de ahí, profundizar en los espacios de colaboración y concertación entre agentes y regiones”.

Molinero mostraba su interés porque este foro sea el preámbulo de encuentros sucesivos y partidario de elaborar una hoja de ruta “que oriente un trabajo permanente”.

En el transcurso del encuentro se celebraron tres mesas redondas:

1. “La acción institucional”. Contó con la intervención del Consejero de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes del Gobierno de Aragón, Alfonso Vicente Barra; con el Director gerente del Servicio Navarro de Empleo, José Luis Ruiz Ciruelos, con el Viceconsejero de Trabajo del Gobierno Vasco, Carlos Zapatero Berdonces y con un representante del Gobierno de Aquitania.
2. “La acción económica”. En la misma participaron las principales organizaciones empresariales de los cuatro territorios. Concretamente: Jesús Morte, Presidente de la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA), José Manuel Ayesa, Presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), Eduardo Arechaga en representación de la Confederación Empresarial Vasca CONFEBASK y Dominique Goursolle-Nouhaud en representación de la organización empresarial MEDEF de Aquitania.
3. “La acción sindical”. Con la participación de los máximos dirigentes de las centrales sindicales CCOO y UGT de Navarra, Euskadi y Aragón del lado español y CGT y CFDT del lado francés.

El debate de las conclusiones clausuró la jornada.

CSIr Pirineos Occidentales-Eje Atlántico

Es un órgano de cooperación sindical entre las regiones fronterizas de Francia (Aquitania) y España (Aragón, Navarra y Euskadi) enmarcado dentro de la Confederación Europea de Sindicatos. En el mismo participan del lado francés los sindicatos CGT, CFDT, CFTC y UNSA de Aquitania y del lado español CCOO y UGT de Navarra, Euskadi y Aragón.

Cuenta con una trayectoria de encuentro y trabajo compartido de más de 18 años de experiencia, en la que las organizaciones participantes han desarrollado proyectos, actividades y jornadas como herramientas de fortalecimiento de la cooperación sindical en ambos lados de la frontera.

En la última Asamblea General celebrada el pasado mes de junio en Burdeos, se eligió a JM^º María Molinero, secretario general de CCOO de Navarra, como nuevo Presidente del CSIr para el próximo periodo. En la misma se desgranaron las líneas de trabajo para el nuevo mandato, entre las que se destacó la necesidad de abrir marcos de encuentro entre los representantes de los Gobiernos Autonómicos y de las Asociaciones Empresariales de las cuatro regiones. El objetivo, analizar las políticas socioeconómicas que se están implantando para hacer frente a la crisis y explorar las posibilidades que ofrece el diálogo interinstitucional, interempresarial e intersindical para implementar nuevas propuestas.



Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva

Responsabilidad y coherencia

En febrero CCOO suscribió el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en un ejercicio de coherencia y responsabilidad que constituye una clara señal al país y a sus poderes públicos sobre el camino a seguir para superar la crisis. La vigencia del acuerdo firmado es de tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. La necesidad de dotar de una vigencia plurianual a los criterios y orientaciones para la negociación colectiva ha sido intensamente reclamada por CCOO, dada la importancia de hacer frente a un período de crisis que, en sus principales efectos sobre la población asalariada, no presenta signos de superación en el corto y medio plazo.

Principales contenidos

1 El empleo y su estabilidad. El mantenimiento y la recuperación del empleo, junto con la reducción de la temporalidad injustificada, es uno de los ejes prioritarios de la estrategia del sindicato y por ello, un objetivo central del acuerdo. Se recomienda por ejemplo que en los convenios colectivos se promueva la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades; así como que se evite el encadenamiento de contratos; que se fomente la contratación de jóvenes, impulsando los contratos formativos y su incorporación definitiva en la empresa; además de potenciar, en las actividades discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo; defender la utilidad de la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Establece la necesidad de potenciar los derechos de información en los procesos de subcontratación y en los de reestructuración empresarial; y de impulsar mecanismos de flexibilidad interna como contrapunto a los ajustes de empleo o a la flexibilidad externa.

2 Incrementos salariales. Las referencias establecidas para la determinación de los incrementos salariales son: para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los criterios para determinar los incrementos deberán tener en cuenta las realidades específicas de cada sector o empresa, vinculando incrementos salariales adicionales a la mejora de la productividad y de forma compatible con la necesaria mejora de los salarios más bajos.

La cláusula de garantía salarial que, como en otros acuerdos interconfederales se deja a su concreción en el marco de cada convenio, se sitúa en la diferencia entre el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en este período, adecuándose temporalmente en función de lo que se pacte en cada convenio.

3 Otras materias. La Comisión de Seguimiento acometerá durante la vigencia del acuerdo la negociación de materias como: igualdad de trato y oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; responsabilidad social de las empresas; previsión social complementaria; formación y cualificación profesional.

A corto plazo (en seis meses) hay un compromiso de iniciar la negociación en materias como la reforma de la negociación colectiva; la revisión del Acuerdo de Empleo de 2006; las medidas para el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; los expedientes de regulación de empleo y de reducción temporal de la jornada, etc.

[Enpleguaren defentsa eta aldikotasunaren murrizketa sindikatuaren estrategiaren ardatz nagusiak dira]



ASPIRACIÓN SINDICAL

CCOO reclama un cambio del modelo económico que debe corresponderse con un nuevo marco de relaciones laborales que refuerce la negociación colectiva, el papel del sindicato en la empresa, el modelo de representación y los mecanismos de participación en el gobierno de la organización del trabajo. Una aspiración sindical en la que el sindicato va a poner todo su empeño.



infórmate

TRABAJOS EN LA VÍA PÚBLICA URBANA

Cómo prevenir los Riesgos Laborales



Secretaría de Salud Laboral y
Medio Ambiente de CCOO de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Tfno.: 948 23 30 90 · slnav@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Acuerdo de Atención a la Dependencia: la calidad de los servicios y de las condiciones laborales, prioritaria

La temporalidad y la precariedad caracterizan a un sector que ocupa en Navarra a cerca de 15.000 personas

Mejorar la atención a las personas dependientes y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector. Estos son los dos objetivos clave del Acuerdo sobre el Modelo de Atención a la Dependencia en Navarra suscrito por los agentes sociales y el ejecutivo foral.

CCOO de Navarra venía considerando erróneo el desarrollo de la Ley de Dependencia y subrayaba la necesidad de trabajar para cambiar el devenir del actual modelo de atención a la dependencia. Manuel Rodríguez, secretario de Formación, Empleo y Política social del sindicato, explica que se trata "de no simplificarlo a las prestaciones económicas, de priorizar la prestación de servicios a través de un sector regularizado y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector para garantizar una atención de calidad".

Y es que para el sindicato es fundamental poner en valor la calidad de los servicios y de las condiciones laborales de un sector emergente, que ocupa ya en nuestra comunidad a cerca de 15.000 personas.

Lejos de privatizar nada -como se ha criticado desde algunos foros- el Acuerdo sobre Dependencia permite reforzar la responsabilidad pública de la atención, poniendo el acento en el carácter subjetivo del derecho, es decir, su obligatoriedad, y estableciendo mecanismos de control más rigurosos para garantizar su cumplimiento. Para CCOO se trata, en definitiva, de garantizar un servicio público de calidad independientemente de quien lo ejecute.

Sindikatuarentzat ezinbestekoa da dependentzia sektorean zerbitzuen kalitatean eta lan baldintzetan arreta jartzea

LA CARA DEL SECTOR

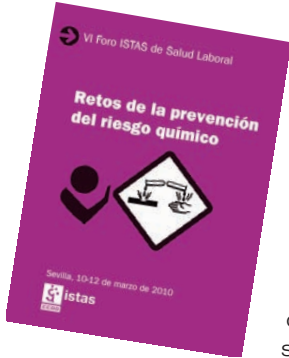
El sector ocupa en Navarra a cerca de 15.000 personas. Es un sector emergente, prácticamente privado y muy precarizado (más de 3.500 trabajadores que atienden a dependientes lo hacen en economía sumergida). Las altas tasas de temporalidad, unos salarios muy precarios, largas jornadas, sobrecarga de trabajo, estrés... son algunas de sus señas de identidad.

El acuerdo firmado establece mecanismos para mejorar las condiciones laborales del sector a través de la acreditación de entidades y empresas, los conciertos de obligado cumplimiento y los pliegos de condiciones: "Porque al ser un servicio de responsabilidad pública, la Administración puede obligar a las entidades a mantener unas condiciones de trabajo dignas estableciendo requisitos de ratios de personal, estabilidad en el empleo, formación, cualificación, etc."

Un estudio sobre el sector elaborado por el Gabinete de Estudios de CCOO arroja, entre otros, los siguientes datos:

- Un total de 7.158 personas trabajan atendiendo a personas dependientes en el hogar. De ellas, alrededor de 3.500 se encuentran en economía sumergida.
- Los servicios domésticos y personales en el hogar están protagonizado mayoritariamente por mujeres, teniendo los hombres una presencia residual: un 94,3% de mujeres frente a un 5,7% de hombres.
- La proporción de personas de nacionalidad extranjera que trabajan realizando tanto tareas de limpieza del hogar (servicio doméstico) es del 66,7%; porcentaje que desciende significativamente en el caso de quienes trabajan exclusivamente atendiendo a personas dependientes.
- El empleo especializado en atención a personas dependientes es más habitual entre las personas de nacionalidad española.
- Un 40% afirma trabajar sin contrato y un cercano 39,7% declara trabajar bajo la protección de un contrato por escrito. En el 16% de los casos se ha realizado un acuerdo verbal con la persona empleadora.
- Alrededor de un 41% trabaja a jornada parcial y casi el mismo porcentaje lo hace bajo la modalidad de jornada interna.
- Generalmente se trabaja por encima de las 40 horas semanales.





Prevención del riesgo químico: urge una estrategia

CCOO denuncia la falta de medios para abordarla

En España no se dan las condiciones necesarias que garanticen la coordinación de las distintas administraciones a la hora de gestionar el riesgo químico. Así lo considera CCOO según los datos de un estudio que su Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) presentó en el marco de la sexta edición de su foro (Sevilla,

10 al 12 de marzo), un encuentro que contó con la participación de Raquel Cemborain y Yolanda Sanz del gabinete de Salud laboral y Medioambiente de Navarra y que reunió a destacados expertos nacionales e internacionales en la prevención del riesgo químico.

La falta de medios a la hora de abordar dicha gestión, sobre todo en lo que se refiere a la vigilancia y control de las sustancias químicas, fue una denuncia rotunda en este encuentro.

Para el sindicato es prioritario que el Ejecutivo central se ponga "manos a la obra" y elabore una estrategia española para la prevención del riesgo químico con objetivos cuantificables, indicadores, funciones de las distintas administraciones autonómicas y que incorpore la participación social.

Para desarrollarla, CCOO considera que debería crearse una agencia que coordinase las distintas políticas de prevención del riesgo químico que se impulsen desde las comunidades autónomas y departamentos ministeriales concernidos. Tal y como señaló en el foro Pedro J. Linares, secretario confederal de Salud Laboral, el Gobierno español "debe tener mayor liderazgo" en el proceso de declaración de sustancias candidatas a la autorización de Reach, la norma europea de control de sustancias químicas, que entró en vigor el pasado 1 de junio de 2007.

Hay que señalar que en nuestro país se producen al año 4.000 muertes atribuibles a exposición a sustancias químicas y 33.000 enfermedades de origen laboral. La norma Reach nació con la intención de acotar el riesgo químico producido por la exposición laboral y cotidiana a las más de 150.000 sustancias químicas que se comercializan en Europa. Favorece también la producción de sustancias alternativas a las sustancias que causan daños sobre la salud y el medio ambiente.

CONCLUSIONES DEL VI FORO ISTAS

1. Es necesario desarrollar estrategias globales de salud pública, salud laboral y salud ambiental para hacer frente al riesgo químico.
2. Hemos de trabajar por la plena visibilidad y por el reconocimiento de todos los daños derivados del trabajo.
3. Es necesario visualizar los riesgos en relación a las desigualdades sociales y las diferencias de género.
4. La prioridad de las estrategias para hacer frente al riesgo químico ha de ser la sustitución de los productos químicos tóxicos. Frente a la química tóxica existen alternativas sostenibles y saludables y la sustitución es posible.
5. El trabajo conjunto de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil que apoyan sus acciones de presión en sólidos estudios científicos, es la clave en todos aquellos territorios que han conseguido avances en la eliminación o reducción del riesgo químico.
6. No estamos ante un problema de salud laboral, sino ante un problema de salud pública de enorme envergadura que se genera en el entorno laboral y se transmite al medio ambiente y a la ciudadanía.
7. La prevención del riesgo químico exige combinar los principios de prevención y de precaución en las empresas y en la sociedad.

paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

ANVERSOS
Las dos caras de

20SREVER
la Globalización

<p>Calendario de Exposiciones</p>	<p>Zizur Mayor del 19/04/2010 al 26/04/2010</p> <p>Marcilla del 04/05/2010 al 17/05/2010</p> <p>Larrainzar del 18/05/2010 al 31/05/2010</p>	<p>Tiebas del 01/06/2010 al 14/06/2010</p> <p>Zudaire del 15/06/2010 al 28/06/2010</p> <p>Villafranca del 29/06/2010 al 14/07/2010</p>	<p>+ información www.fpsnavarra.org</p>
-----------------------------------	--	---	--



Igual trabajo, menor salario: las cuentas no salen

CCOO denuncia la brecha salarial entre hombres y mujeres

Las mujeres siempre reciben menos retribución, oscilando, según los diferentes registros (tipo de contrato o jornada, edad o sector de actividad), entre más del 30% o el 15% del salario de sus compañeros varones, aunque en los últimos años se ha reducido ligeramente la brecha salarial entre sexos ya que en 2007 el salario bruto anual de las mujeres suponía el 71,3% del de los hombres, en 2004 alcanzaba el 69,48%.

Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical y Mujer de CCOO de Navarra, señala que la diferencia salarial entre sexos responde a factores de discriminación salarial, "ya sea discriminación salarial-laboral a priori (distinta dotación de factores/características de la trabajadora o trabajador) o discriminación salarial a posteriori (discriminación salarial de género en el trabajo)".

**Gizonezkoen lan ezaugarriak
gehiago ordaindu eta baloratzen
dira emakumenezkoak baino**

Según apunta, en la actualidad no se aprecian diferencias en los niveles formativos y educativos de mujeres y hombres, "sin embargo hoy no se corresponde la situación de las mujeres en el ámbito laboral con los niveles educativos alcanzados, siendo éstos superiores en las mujeres para el caso de España". Para CCOO, si las mujeres no acceden a empleos y salarios similares a los masculinos no es por propia voluntad, sino por la existencia de un conjunto de factores, barreras y discriminaciones que se lo impiden: "Se remunera más y se valoran más las cualidades laborales masculinizadas que las consideradas feminizadas".

Para acabar con esta situación, desde CCOO se hacen una serie de propuestas:

- 1 Fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- 2 Mejorar la cualificación, avanzando en la implantación de sistemas de clasificación profesional que conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional.
- 3 Estudio y, en su caso, establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- 4 Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- 5 Inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.

Empleo e igualdad de género

Este fue el lema con el que CCOO conmemoró este 8 de marzo el Día Internacional de la Mujer, una cita que congregó a más de 300 delegados y delegadas. La mejora de la empleabilidad de las mujeres como manera de reforzar el sistema de protección social, fue una de las conclusiones de una jornada en la que, una vez más, se evidenció la importancia de la acción sindical de CCOO para hacer efectiva la igualdad de género.



Convenios y Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos para conciliar la vida personal y laboral y ha mejorado otros. CCOO pretende que el diálogo con las organizaciones empresariales sobre la negociación colectiva los incorpore, y advierte que la adecuación de los convenios a las nuevas normas legales no debe implicar contraprestación alguna. Estas son algunas de las medidas que el sindicato promueve:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo.
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- Reflejar en convenio los nuevos derechos establecidos en la legislación.
- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la "reducción" de la jornada personal derivada del permiso de lactancia.
- Opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad para facilitar su integración laboral.



Viana estrena nuevos locales

Con las nuevas instalaciones CCOO amplía servicios y atención a los trabajadores de la comarca

El pasado 16 de febrero CCOO inauguró su nueva sede de Viana. El sindicato celebró la reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva en los nuevos locales y posteriormente, alrededor de un centenar de sus delegados y simpatizantes en la comarca se concentraron por la defensa del empleo y el tejido productivo.



J.J. Molinero y Javier García

Nuevo local, más servicios

En comparecencia ante los medios de comunicación, el responsable comarcal, Javier García, se refirió a las posibilidades que brindan las nuevas instalaciones: "Con este traslado, queremos mejorar la atención del sindicato al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la comarca e impulsar nuevos servicios de asesoría, formación, salud laboral, etc. En definitiva, para tratar de resolver mejor los problemas y las necesidades que le puedan surgir a los trabajadores."

La nueva sede atiende a las localidades de Viana, Mendavia, Los Arcos, Lodosa, Sesma y al conjunto de municipios más pequeños que la rodean. Según García, "además de los servicios propios del sindicato, como son la asesoría laboral y jurídica, también hemos habilitado un aula de

formación homologada para impartir formación a los trabajadores de la comarca."

García ha destacado que "CCOO cuenta con más de 500 afiliados y cerca del centenar de delegados y delegadas en la comarca; el objetivo es seguir creciendo, al menos al mismo ritmo que lo hemos hecho hasta ahora ya que los resultados nos indican que estamos creciendo de una forma muy importante". En los últimos cuatro años el sindicato ha aumentado en un 34% el número de afiliados y en un 40% el número de representantes en las empresas.

Para García se inaugura una nueva sede, "pero sobre todo renovamos las ganas y el tesón de seguir trabajando por la comarca, por la regeneración del tejido productivo y el empleo; y por facilitar a los trabajadores y trabajadoras más servicios y más atención para resolver sus problemas y defender sus intereses."



Reunión de la Ejecutiva en los nuevos locales

Por la defensa del empleo y el tejido productivo de la comarca

El responsable de Viana se refirió también a la situación socioeconómica de Viana y las propuestas del sindicato para impulsar la economía y el empleo. Señaló que "también esta zona se caracteriza por un

importante descenso de la actividad económica que está teniendo graves consecuencias sobre el empleo". Destacó que durante el año 2009, se registraron 16 ERES que afectaron a 515 trabajadores, datos que supusieron un crecimiento respecto al año anterior del 100% en el número de ERES presentados y del 43% respecto al número trabajadores afectados.

Para García "la caída de la actividad económica está teniendo sus consecuencias sobre el empleo: a diciembre de 2009, los municipios que abarcan la comarca de Viana tienen un total 667 personas desempleadas frente a los 364 parados que tenían en diciembre de 2007; es decir, en los últimos dos años, el desempleo ha crecido en 303 personas, un 83%."

Tras la comparecencia alrededor de 100 delegados y simpatizantes de la comarca se concentraron frente a la sede del sindicato por la defensa del empleo y el tejido productivo.



Concentración de los delegados de la comarca



Según los datos de las elecciones sindicales del pasado año

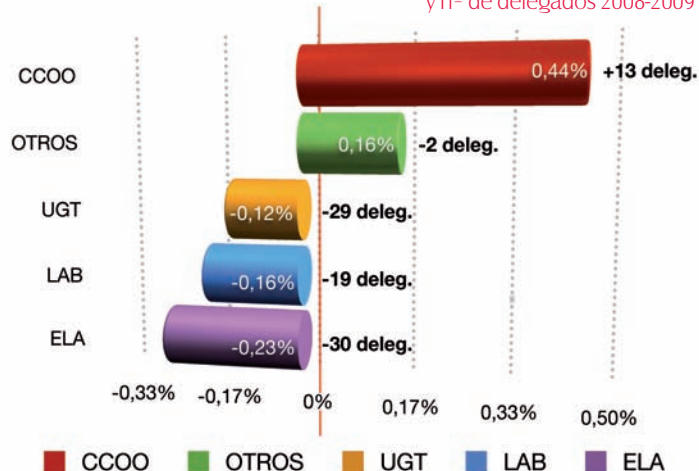
CCOO único sindicato que crece

Optimismo y entusiasmo. Estas son las dos palabras que pueden definir la actitud de CCOO ante el nuevo periodo de concentración de elecciones sindicales que se iniciará en septiembre de 2010. Y es que, tal y como señala su secretario de Organización, Raúl Villar, al hacer balance de los datos electorales del pasado año "estamos en condiciones de afirmar que vamos a ganar las elecciones sindicales y ser la primera fuerza en Navarra".

CCOO calienta motores con el aval de unos buenos datos: el proceso electoral desarrollado en 2009, en el que se celebraron un total de 455 elecciones sindicales para elegir a 965 delegados y delegadas, ha arrojado unas cifras que le convierten en la única organización que ha crecido en nuestra comunidad, tanto en número absoluto de delegados como en porcentaje de representatividad: a 31 de diciembre, CCOO subía 13 delegados y medio punto su representatividad, mientras que UGT perdía 29 delegados y 0,12 puntos, ELA perdía 30 representantes y 0,23 puntos y LAB dejaba de contar con 19 delegados y bajaba 0,16 puntos.

Con estos datos y a esa misma fecha, CCOO tenía 1.681 delegados y delegadas y el histórico porcentaje de representatividad del 25%. UGT continuaba siendo la primera fuerza aunque con una pronunciada trayectoria descendente, con 2.077 delegados y el 30,89%. ELA y LAB también habían retrocedido de manera significativa y se quedaban con 1.437 delegados y 829 delegados respectivamente.

Variación en % de representatividad y nº de delegados 2008-2009



Raúl Villar señala que las diferencias de CCOO con UGT se estrechan y se amplían respecto a ELA: "Los resultados del 2009, remarcan más aun si cabe la tendencia electoral de los últimos años, el retroceso de UGT y ELA y el significativo avance de CCOO". Concretamente, en 2009 CCOO ha recortado en 42 delegados y más de medio punto la diferencia con respecto a la UGT. Asimismo, ha ampliado en 43 delegados la diferencia respecto a ELA, que se ha quedado en 244 delegados.

El líder sindical afirma asimismo que la crisis ha acentuado el proceso de crecimiento de CCOO: "Para nuestro sindicato, esto es un indicativo de que los trabajadores y trabajadoras nos ven como una herramienta útil y eficaz para defender sus derechos y sus intereses más aún ante condiciones adversas".

Entre febrero y marzo de 2010, CCOO ganó las elecciones sindicales en 30 de las 68 empresas donde se celebraron, obteniendo 53 delegados de los 130 en disputa

Período de concentración de elecciones sindicales: principales retos

- Ser **más fuertes**, para tener más capacidad y representar mejor a los trabajadores y trabajadoras. CCOO quiere ganar las elecciones sindicales en el próximo periodo de concentración y situarse como primera fuerza. En este sentido, el sindicato se va a esforzar en llevar su candidatura a todas las empresas y centros de trabajo, va a seguir desarrollando una acción sindical "pegada a las necesidades y demandas de los trabajadores en las empresas".
- Intensificar la acción sindical en las empresas e **impulsar la negociación colectiva**: "Vamos a luchar por extender el convenio colectivo al conjunto de trabajadores y trabajadoras, evitando la individualización de las relaciones de trabajo; vamos a impulsar los convenios sectoriales en los sectores más desregulados y desprotegidos; vamos a mejorar la eficacia de la Negociación Colectiva, con especial atención a los colectivos que se encuentran en una situación más precaria, y vamos a mejorar los instrumentos de esta Negociación Colectiva".
- **Impulsar el Diálogo y la Concertación Social** en Navarra. CCOO se le va a exigir al Gobierno foral que reactive el diálogo social y que intervenga más decididamente para afrontar la crisis.
- Dar continuidad e intensificar la **estrategia de movilización** de CCOO para exigir una salida justa a la crisis.

"En definitiva, concluye Villar, vamos a profundizar en un modelo sindical que nos ha dado buenos resultados en 2009 y que se sustenta en las premisas de la autonomía y la responsabilidad".

El medio ambiente en la empresa

Manual de consulta
para trabajadores y trabajadoras



Gobierno
de Navarra

INFÓRMATE

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO 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



La fuerza de los trabajadores

Decenas de miles de personas se manifiestan en todo el país contra la reforma regresiva de las pensiones

El pasado 6 de marzo Pamplona se manifestaba contra la medida de retrasar la edad de jubilación propuesta por el Gobierno. Miles de personas abarrotaron la capital Navarra para exigir al Ejecutivo que diera marcha atrás, al igual que lo hicieron decenas de miles de trabajadores en todas las capitales de provincia de España entre el 23 de febrero y el 6 de marzo.

La advertencia, inequívoca: "No es de recibo que un Gobierno que se reclama de izquierdas impulse una reforma de las pensiones tan innecesaria e irresponsable. El retraso de la edad de jubilación a los 67 años es un ataque a derechos consolidados de los trabajadores. Con las pensiones de millones de personas no se juega, y así se lo hemos dicho al Gobierno en las multitudinarias manifestaciones celebradas en todo el país. El Gobierno debe retirar su propuesta y demostrar que está con la inmensa mayoría de la población. Que rectifique cuanto antes, y no espere a pasado mañana, porque los sindicatos seguiremos defendiendo hasta donde sea necesario el futuro de los trabajadores" destacaba José María Molinero al término de la manifestación de Pamplona.

Los intereses son claros. Tras la polémica sobre la viabilidad del sistema público de pensiones se encuentran ciertos grupos económicos, políticos y financieros que quieren enterrar el sistema público para alumbrar otro de capitalización privada.

Ante estas pretensiones CCOO continuará firme en su compromiso con el sistema público de pensiones. Por ello vamos a insistir en nuestras propuestas, en reclamar el cumplimiento de los acuerdos de 2006 (separación de fuentes, integración del REASS y de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social...); reforzar la estructura de ingresos del sistema; preservar las cotizaciones sociales como la forma preferente y fundamental de financiación del sistema de pensiones contributivas, y reforzar la contributividad para relacionar más

la pensión recibida con el esfuerzo de cotización realizado. Además se deben reforzar los sistemas de jubilación gradual y flexible; regular las prestaciones de viudedad y orfandad; o dificultar la planificación de cotizaciones en los más de 3 millones de personas que pueden hacerlo.

Ez da zilegi ezkertiarra suposatzen den gobernu batek pentsioen kontrako erreforma bat bultzatzea. Jubilazio adinaren atserapena langileriaren eskubideen kontrako eraso bat da





Clamor contra el Pensionazo

Miles de personas secundan la convocatoria de CCOO en Pamplona contra el retraso de la edad de jubilación

Miles de personas acudieron a la manifestación que el pasado 6 de marzo los dos sindicatos mayoritarios de Navarra habían convocado contra el pensionazo. Junto a la pancarta general de la cabecera "En defensa de las pensiones, no al retraso de la edad de jubilación", en la que estaban presentes miembros de la dirección de CCOO. Esta organización sindical "se dejó oír" en otras pancartas como la de los jóvenes y la de los pensionistas. Además, una Batucada del sindicato "percusionó" la oposición a la medida del Gobierno acentuando más si cabe un rechazo sin marcha atrás.

El máximo líder del sindicato en la Comunidad foral se mostró muy satisfecho por la respuesta de la sociedad a esta cita "que ha sido un reflejo fiel de lo que la gente piensa sobre la propuesta del gobierno". El líder sindical insistió en que "las pensiones son de los trabajadores y trabajadoras" y exigió al Ejecutivo que reflexione y actúe con sentido común dando marcha atrás: "De lo contrario, el conflicto seguirá ahí y actuaremos en consecuencia".



A ritmo de Batucada

Tambores de guerra para mostrar el rechazo sindical al pensionazo. A ritmo de batucada CCOO "percusionó" la manifestación dando sonido, color y calor a la marcha. Tras el tam-tam de los tambores, miles de personas exigieron con firmeza la retirada de la medida del Gobierno para retrasar la edad de jubilación a los 67 años.

¿Jubilación a los 67? ¡Ni de Coña!

Los jóvenes de CCOO acudieron al acto con voz propia. Tras una pancarta que rezaba "¿Jubilación a los 67? ¡Ni de coña!" le dieron el toque de humor a la marcha. Con ellos y en grandes cartelones varios protagonistas: Emilio Botín, presidente del Banco Santander bajo el slogan "él también quiere ser un NI-NI"; el señor del BBVA jubilado a los 55 años con 3 millones de euros anuales "que ha encontrado la felicidad" o Gerardo Díaz Ferrán presidente de la CEOE, a quien sin duda sus "trabajadores de Air Comet hubieran agradecido que se jubilase".



Una respuesta social contundente

La manifestación del 6 de marzo vino precedida de un intenso proceso de asambleas de delegados y delegadas y de una amplia y sostenida información en los centros de trabajo, para difundir la posición de CCOO ante el futuro de las pensiones.

En Pamplona la campaña de información y movilización arrancaba el 10 de febrero con una multitudinaria asamblea general en el Hotel Tres Reyes, donde Carlos Bravo, Secretario Confederal de Seguridad Social y José María Molinero, Secretario General de CCOO de Navarra explicaban los argumentos del sindicato para rechazar las reformas propuestas por el Gobierno. Tras el acto, los centenares de sindicalistas congregados se manifestaban frente a la sede del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Al igual que en Pamplona, todas las capitales de provincia y las ciudades más importantes de España se movilizaron para reclamar la retirada del pensionazo. Centenares de miles de trabajadores y trabajadoras secundaron entre el 26 de febrero y el 6 de marzo las convocatorias de CCOO y acudieron a las manifestaciones para expresar su rechazo a las medidas planteadas por el Gobierno.



Pensionistas contra el "pensionazo"

También la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO adquirió un protagonismo especial. Bajo una pancarta que leía "No al pensionazo" una gran señal de "prohibido a los 67" expresaba el rechazo a la medida del Gobierno. Tras la pancarta, centenares de pensionistas se sumaban a la manifestación.

Con las pensiones no se juega El Gobierno debe retirar su propuesta de retrasar la jubilación

Después del contundente rechazo que decenas de miles de personas han dado al retraso de la jubilación a los 67 años, el Gobierno debe rectificar y abrir una negociación que permita abordar los retos del sistema público de pensiones. No es suficiente con lo publicado en varios medios de comunicación, donde se señala que el Gobierno ha decidido no defender su propuesta en las mesas del Pacto de Toledo. El Ejecutivo debe rectificar y retirar formalmente su propuesta, de no ser así, se encontrará de frente con la creciente oposición del movimiento sindical.

El debate abierto en torno al futuro de las pensiones no ha hecho más que empezar. Grupos de expertos y servicios de estudios de las entidades financieras no han dudado en sumarse al mismo,

"Pentsioak langileenak dira; gobernuak atzera egiten ez baldin badu gatazka jarraituko du"

respaldando la iniciativa del Gobierno y apuntando nuevas reformas, todas ellas encaminadas a recortar los derechos de los futuros pensionistas.

Necesitan generar incertidumbre ahora en torno a las pensiones para ir abriendo paso mañana a los sistemas de capitalización privados. No se trata de reforzar la pensión pública (digna y acorde a los derechos generados por el trabajador o trabajadora) con una ayuda complementaria obtenida con el ahorro voluntario de las personas. Lo que pretenden los llamados expertos es reducir al máximo la cuantía de la pensión pública para convertir en inevitable (si es que se puede) el plan privado, no como parte complementaria de la pensión sino como parte básica y decisiva de la prestación que una persona deberá percibir una vez finalizada su vida laboral activa.

El Gobierno, que sabe por donde van los tiros, tiene que elegir: o sigue apostando por el consenso social y político en las reformas que necesita el sistema público –como se ha venido haciendo desde 1995 con el Pacto de Toledo–, o cede a las tentaciones que, con mayor o menor descaro, le trasladarán distintos mensajeros del liberalismo político y del capitalismo financiero. CCOO lo ha repetido hasta la saciedad. Pero si se trata de garantizar los derechos de los trabajadores (presentes y futuros) recurriremos a la terquedad para defender el sistema público de pensiones.



Constituida la sección sindical de CCOO en la factoría de Olazti

Cementos Portland presentes



LOS PROTAGONISTAS

De izquierda a derecha: Francisco José Ondarra, operador hornero, es el nuevo responsable de la Sección Sindical; Francisco González, jefe de turno; Luis María Argüelles, operador hornero, y Juan Merced Maldonado, mecánico de turno. Tanto Francisco como Luis y Juan son miembros del Comité de Empresa como Independientes y ahora afiliados a CCOO.

El pasado 8 de marzo se constituyó formalmente la sección sindical de CCOO en la fábrica Cementos Portland de Olazti. Los afiliados al sindicato en la cementera dieron cuerpo y forma a un nuevo proyecto que lleva años fraguándose, porque hasta la fecha este sindicato no tenía presencia en la empresa. El primer paso, el 12 de febrero cuando el grupo de independientes del Comité (4 miembros de 9) comunicó a la plantilla su decisión de pasar a formar parte de la estructura de CCOO.

Se ha dado un paso más en este intento de aglutinar al conjunto de trabajadores y defender con más fuerza sus intereses frente a la empresa. Al calor de la sede de Alsasua, hablamos con Francisco José Ondarra (elegido responsable de la Sección Sindical), Francisco González, Luis María Argüelles y Juan Merced Maldonado, cuatro de los impulsores del sindicato en la cementera.

¿Por qué CCOO? ¿Qué es lo que os ha llevado a pasar a formar parte de esta organización?

- Fundamentalmente porque somos sindicalistas natos. Venimos de un proceso de expulsión de ELA a raíz de la negociación del convenio, porque no estaban de acuerdo en los términos en los que lo habíamos negociado. Dimitimos todos en bloque y a partir de ahí estuvimos en el Comité como independientes. Los últimos acontecimientos han complicado mucho la situación y

ya nos planteamos seguir pero con un respaldo jurídico, con el respaldo de una organización como CCOO. Ya antes habíamos hablado con este sindicato, manteníamos buena relación y estábamos esperando a que se acabara la legislatura para presentarnos en la candidatura bajo sus siglas. Pero todos estos problemas adicionales que han surgido últimamente han acelerado el proceso.

¿Cuál es el diagnóstico sobre el “estado de salud” actual de la fábrica?

- La fábrica de Olazagutia es rentable. El pasado año la empresa repartió beneficios entre sus accionistas y este año volverá a repartirlos. Pero ¿qué ocurre cuando se deja de ganar tanto y se quiere seguir ganando lo mismo? Que siempre se recorta del mismo sitio, de los trabajadores. Durante muchos años a esta empresa “se le ha ordeñado” para llevarse los beneficios a otro sitio... Y lo único que se nos dice es que de las cuatro fábricas del norte, sobra una.

¿Cómo es y cómo surge el conflicto que os ocupa en estos momentos?

- El problema radica en la compra que hizo la empresa de un grupo importante, una operación de mucho dinero que ha coincidido con el final del ciclo inmobiliario. Se hicieron los cálculos con unas ventas en época de vacas gordas y ahora que han bajado las ventas un 30 o 40%, no salen los números. Así las cosas, la



dirección puso en marcha en 2009 un plan de ahorro. Este año a nuestra fábrica se le ha pedido ahorrar 3 millones de euros, una cifra muy cuantiosa que se le ha ocurrido ahorrar modificando las condiciones laborales de 30 personas. Y esto es inadmisibile. La dirección habla de "reorganizar" algunos puestos de trabajo de fábrica y "modificar" algunas condiciones de nuestro convenio colectivo, pero detrás de eso se esconde una amenaza real contra los derechos de los trabajadores.

¿Cuál ha sido vuestra reacción?

- Consideramos que por muy grave que pueda parecer la situación económica de la empresa en estos momentos, no hay motivos suficientes para presentar semejante propuesta carente de rigor técnico y además éticamente inviable. Sabemos que, por otro lado, esta propuesta no es más que el fiel reflejo de lo que la patronal está pretendiendo hacer en otros muchos centros de trabajo donde la situación y los trabajadores y trabajadoras se lo permiten, aliviando sus obligaciones y obteniendo así, buenos resultados también en tiempos de crisis.

¿Cómo veis el futuro en la planta bajo las siglas de CCOO?

- Es muy importante el efecto llamada y que la gente vea que las cosas están cambiando. Es importante que se vea que las cosas se van haciendo bien. Si solucionamos este conflicto, habrá movimientos entre los trabajadores.

Entre nuestros retos está el de no perder los derechos que hemos adquirido a través de muchos años de lucha y que ahora están amenazados.



Los delegados de Cementos Portland con José Ramón Ibañez, secretario de Fecoma, y Maite Baleztena, responsable de la sede Alsasua.

CCOO nos puede ayudar mucho en este sentido. En primer lugar, sirviendo como aglutinante de la mayor cantidad posible de trabajadores. Bajo nuestro punto de vista, el resto de sindicatos no lo están haciendo bien.

Además queremos sembrar la semilla del sindicalismo dentro de los jóvenes, porque son los que seguirán adelante... Tenemos que intentar que se fomente la transición.

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS

Situada en el corazón de la Sakana, la factoría de Olazti cuenta con más de 100 años de historia y es uno de los principales núcleos de actividad de la Comarca. Aunque la cementera suma más de 160 trabajadores, nunca hasta la fecha había contado con presencia de CCOO. Sin embargo algo está cambiando en la comarca. Las situaciones adversas hacen

más patente la necesidad de contar con organizaciones fuertes y responsables. Por ello, José, Francisco, Luís y Juan, entre otros afiliados, han dado el paso de constituir la sección sindical de CCOO en la factoría, tras muchos años de actividad sindical en otras organizaciones. Afrontan con optimismo y entusiasmo este nuevo periodo: "CCOO nos ofrece el apoyo y asesoramiento jurídico que necesitamos, y los trabajadores van a ver en nosotros un referente". "El objetivo de cara al futuro, aglutinar al mayor número posible de trabajadores para ser más fuertes y defender mejor los intereses de la plantilla."

Las frases

"El sindicato tiene que estar para el trabajador, y no el trabajador para el sindicato. Los objetivos son los de mi empresa y no puedes pretender obligarnos a firmar una determinada vigencia cuando ELA en otros sitios está firmando vigencias de 14 años".

"¿El futuro? Mantener los derechos que tanto nos ha costado conquistar y sembrar la semilla del sindicalismo entre los jóvenes".



Convenio Colectivo de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra

CCOO firma la **Revisión Salarial** para el **2010**



En cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra, **CCOO**, ha firmado la revisión salarial fijada en el mismo para 2010.

El Convenio con una vigencia de 4 años (2008 - 2011), contempla una **reducción de jornada de 4 horas para 2010**, con lo que la jornada anual queda en **1.714** horas para este año.

En cuanto a revisión salarial, quedan consolidadas las tablas de **2009** puesto que el IPC real del mismo año fue 0,8%, mientras que se había aplicado un 2% de previsión inicial por este mismo concepto. Dado que este convenio solo

contempla revisiones al alza por ajustes de IPC, las tablas permanecen inamovibles.

Contempla asimismo un **incremento salarial del IPC real 2010 más 1 punto**, aplicable a las tablas salariales (ANEXO).

La Comisión Negociadora del Convenio, ha acordado fijar para este año la cifra del 1% en concepto de previsión inicial de IPC, ante la falta de dato oficial por parte del Gobierno, por lo que el **Incremento Salarial aplicado a salarios en 2010 es 2% (1%+1%)**.

En caso de que el IPC real resultante en el año 2010, fuera un dato superior al 1% previsto, las tablas deberán ser revisadas al alza y los trabajadores/as cobrar la diferencia a su favor.

Por otra parte, se aplica el **mismo incremento (2%) al kilometraje**, quedando fijado en 0,336 € /Km. en 2010.

CCOO, valora positivamente tanto el Convenio firmado en 2008 como las sucesivas revisiones salariales aplicadas anualmente, puesto que garantizan el mantenimiento absoluto del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

TABLA SALARIAL AÑO 2010

CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario día	Extra Julio	Extra Diciembre	TOTAL AÑO 10
Oficial de Primera	60,10	1.803,00	1.803,00	25.542,50
Oficial de Segunda	54,24	1.627,31	1.627,31	23.052,00
Oficial de Tercera A	49,30	1.479,00	1.479,00	20.952,50
Oficial de Tercera B	45,88	1.376,40	1.376,40	19.499,00
Especialista	38,02	1.140,46	1.140,46	16.157,42
Trabajador/a de 17	29,47	884,10	884,10	12.524,75
Trabajador/a de 16	26,17	785,20	785,20	11.122,25
	Salario mensual	Extra Julio	Extra Diciembre	TOTAL AÑO 10
Almacenero /	1.150,20	1.150,20	1.150,20	16.102,80
Encargado / Jefe	1.910,58	1.910,58	1.910,58	26.748,15
TRABAJADOR FORMACIÓN				
PRIMER AÑO	666,93	666,93	666,93	9.337,02
SEGUNDO AÑO	751,86	751,86	751,86	10.526,04
TERCER AÑO	902,18	902,18	902,18	12.630,52
ADMINISTRATIVOS				
Aspirante	773,10	773,10	773,10	10.823,40
Auxiliar	968,14	968,14	968,14	13.554
Oficial de 2ª	1.130,57	1.130,57	1.130,57	15.827,98
Oficial de 1ª	1.485,56	1.485,56	1.485,56	20.797,84
TÉCNICOS				
Titulado Superior	2.043,13	2.043,13	2.043,13	28.603,84
Titulado Medio	1.954,75	1.954,75	1.954,75	27.366,50



TABLA DE TRIENIOS	
PRIMER TRIENIO	146,19 €
SEGUNDO TRIENIO	292,16 €
TERCER TRIENIO	511,16 €
CUARTO TRIENIO	657,02 €
QUINTO TRIENIO	730,04 €
SEXTO TRIENIO	949,48 €
SEPTIMO TRIENIO	1.022 €
SUCESIVOS	+76,18 €



ccoo denuncia la precaria situación de la Sanidad en Navarra

El sindicato exige compromisos para garantizar el empleo y asegurar un servicio de calidad



Carmen Pueyo, secretaria de la Federación de Sanidad

La Federación de Sanidad de CCOO ha denunciado la precaria situación que atraviesa el sistema sanitario de Navarra y ha exigido al Ejecutivo Foral que ponga en marcha los mecanismos y compromisos necesarios para garantizar el mantenimiento del empleo y asegurar un servicio de calidad.

La Federación de Sanidad hacía pública sus propuestas el mismo día que se conocía la intención del Gobierno de bloquear los contratos de sustitución en todos los centros Sanitarios, dejando patente lo que el sindicato venía denunciando tiempo atrás: el deterioro funcional del Departamento de Salud, la falta de liderazgo, la nula planificación, la ausencia de criterios de gestión, el poco rigor en la utilización de los recursos económicos y humanos, en definitiva, una situación precaria inadmisible en un pilar fundamental del estado de bienestar como es el sistema sanitario.

Precisamente los datos no dejan a la sanidad navarra en buen lugar. En Navarra la partida presupuestaria de Salud es del 4,8% del PIB frente al 6,2% en el Estado. El 50% de la plantilla es contratada temporal, y con una rotación de diez contratos de media y 4,5 personas trabajando por cada puesto. Asimismo los informes de la Cámara de Comptos detectaban algunos de los problemas de la sanidad, como el de las listas de espera con derivación a la medicina privada, los pases de visita en sábados y domingos o las peonadas.

Ante esta coyuntura, la Federación de Sanidad de CCOO anima a todos los trabajadores y trabajadoras a participar en los actos que se organicen para denunciar esta situación. Queremos denunciar la falta de negociación y reconocimiento de la realidad del sector, que esta llevando a las trabajadoras y trabajadores a la vía judicial con sentencias estimatorias, lo que nos lleva a una descompensación económica y grandes agravios. Desde la federación de CCOO exigimos talante para negociar con análisis de las necesidades asistenciales y buena utilización de los recursos.

Mientras tanto CCOO, en unidad de acción con el resto de sindicatos, seguiremos luchando por mantener la Dignidad de los Trabajadores, y el Nivel de Calidad Asistencial.

CCOO Nafarroako Osasunaren egoera larria salatzen du. Sindikatuak enplegua bermatzeko eta kalitatezko zerbitzua baieztatzeko konpromenezko eskatzen ditu





CAN: Banca cívica y convenio colectivo, dos garantías de estabilidad laboral

Las demandas de CCOO están presentes en los acuerdos alcanzados en los dos procesos

Marzo ha sido un mes prolífico en Caja Navarra: por un lado, su Consejo General ratificaba el proceso de integración de la entidad financiera en el grupo Banca Cívica; además, se firmaba el convenio colectivo que regirá las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras para los próximos cuatro años.

La Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CCOO de Navarra hace una lectura positiva de estas dos procesos que califica de “muy importantes” y en los que, subraya, se contemplan la mayor parte de los planteamientos que el sindicato ha puesto encima de la mesa. Josu Ros, secretario general de dicha federación, afirma que “van a suponer la confirmación de un clima de estabilidad y seguridad para los trabajadores y sus condiciones laborales, ante los momentos de convulsión e incertidumbre que atraviesa el sistema financiero”.

Banca Cívica

Respecto al proceso de integración, el sindicato hace referencia al pre-acuerdo que se alcanzó recientemente en la mesa laboral del Grupo de Cajas de Banca Cívica: “Se incluyen nuestras principales reivindicaciones tanto sobre el modelo social de cajas, como en lo que a las condiciones laborales se refiere”. Concretamente, el texto recoge que en los órganos de administración del Grupo Contractual Banca Cívica participen los representantes de los distintos grupos de interés representados en los órganos de gobierno de las cajas. Asimismo se acepta que si se produjera la modificación de la norma que regula en la actualidad el régimen de las cajas –y que establece que el resultado de una fusión de estas entidades no puede ser una caja-, el Grupo Banca Cívica “migraría” hacia esa modalidad societaria.

Quedan recogidas la garantía de empleo y condiciones de trabajo, de manera que se excluye la adopción de medidas traumáticas en cualquier proceso de reestructuración y se garantiza el mantenimiento de las condiciones laborales recogidas en los convenios colectivos.

Los contenidos de este pre-acuerdo se presentaron en el Consejo General de CAN el proyecto de fusión que contó con el aval del 97% de sus miembros y con el voto favorable de CCOO.

Convenio Colectivo

Por otro lado la Sección Sindical de CCOO firmó el Convenio Colectivo de CAN, “un acuerdo histórico que además de recoger la mayor parte de nuestras demandas, cuenta con el respaldo de la práctica totalidad de la representación sindical: los han suscrito cuatro de los seis sindicatos con presencia en la entidad que ostentan el 94% de la representatividad”, señala J. Ros.

El responsable sindical destaca que con la firma del acuerdo “se ha pasado de un clima de ruptura y deterioro de las relaciones laborales derivado del anterior proceso de negociación y la firma de un convenio de eficacia limitada, a uno de entendimiento que está permitiendo la mejora de las expectativas del conjunto de la plantilla”.

Para el secretario de Comfia, este convenio proporciona un marco normativo “que nos da la estabilidad que necesitamos ante la situación de incertidumbre que vive el sector, tanto por el proceso de fusión en el que estamos inmersos como por la coyuntura de crisis y reestructuración que atraviesa el sistema financiero”.



Sindikatuaren aldarrikapenak kontuan hartzen dira, bai Kutxen giza modeluari dagokionez, bai lan baldintzei dagokionez



Hacia un **Convenio General** del **Comercio** en **Navarra**

Para el sindicato es una herramienta clave para racionalizar el sector



Juan Antonio Vidal, secretario de la Federación de Servicios Privados

Un único Convenio General del Comercio en Navarra. Esta es la propuesta de CCOO para racionalizar un sector, el del comercio minorista, estratégico en la economía foral y que ocupa en la actualidad a más de 18.000 personas (de las cuales un 40% son propietarios o autónomos por lo que alrededor de 11.000 son trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena). Lo explica Juan Antonio Vidal, secretario general de la Federación de Servicios Privados de CCOO Navarra, quien señala que tras un proceso de reflexión interna con sus delegados y delegadas "como respuesta a la difícil realidad sociolaboral del sector y a una negociación colectiva excesivamente dispersa y atomizada, hemos creído conveniente proponer e impulsar la configuración de un único convenio general que sirva para ordenar, regular y mejorar las condiciones laborales del sector".

Y es que para el responsable sindical la unión hace la fuerza, "sobre todo si se trata de algo tan necesario como organizar a todas las personas que trabajan en este ámbito". También se hace realidad la frase echa "divide y vencerás" ya que para CCOO ésta es la única razón de que existan 12 convenios diferentes para 11.000 trabajadores y trabajadoras: "No hay ninguna argumento objetivo que nos lleve a la conclusión de que hay 12 realidades tan diferentes como para necesitar 12 convenios, 12 marcos de relaciones laborales diferenciados".

Sin obviar que la propuesta presentada es compleja, CCOO apunta tres pasos necesarios para hacerla realidad:

1. Que las patronales desbloqueen y resuelvan todos los convenios del sector.

2. Que las patronales se constituyan en una mesa patronal para iniciar la Negociación del Convenio General, "algo que evidentemente también tiene que hacer la parte sindical".
3. Establecer plazos y calendario para concluir en tiempo y forma en el mencionado convenio.

La realidad socioeconómica del sector

La realidad del comercio minorista en nuestra comunidad viene definida por:

- Una gran dispersión (existen 6.000 establecimientos comerciales repartidos por el conjunto de la geografía foral; el 90% de los centros de trabajo tiene entre uno y cuatro trabajadores/as).
- Una alta feminización (el 70% del colectivo laboral son mujeres).
- Un gran número de trabajadores y trabajadoras jóvenes.
- Una importante presencia de trabajadores/as inmigrantes, especialmente en los subsectores donde las condiciones laborales son más precarias.
- Un elevado índice de eventualidad (la tasa de temporalidad se sitúa en el 21,7%).
- Una destacada presencia de trabajadores/as a jornada parcial (24,2% de los trabajadores y trabajadoras hacen a jornada parcial en el comercio, mientras que en el conjunto de sectores ese porcentaje se reduce al 12,2%).
- La convivencia de salarios muy bajos (el salario medio se sitúa entorno a los 1.000 euros y muchos están por debajo de esta cantidad).

Negociación colectiva

En lo que a la Negociación Colectiva se refiere, hay que señalar que desde que se inició la crisis económica "hemos visto como las patronales han ido ralentizando, cuando no paralizando, la negociación colectiva de los diferentes convenios que se aplican en el comercio en Navarra", afirma Vidal

Un bloqueo que el sindicato califica de histórico: "A día de hoy, toda la negociación está vencida, a excepción del convenio de Ópticas que sigue vigente; hay pendiente de negociar: 2 convenios de 2008, 5 convenios de 2009 y 4 de 2010". Respecto a éstos últimos se da la paradoja de que están judicializados por CCOO ya que en 2009 las patronales no aceptaron las subidas salariales pactadas.

Nafarroan Komertzioaren hitzarmen orokor bakarra. Hau da CCOO sindikatuaren proposamena komertzio sektorean lan egiten duten 18.000 langileontzat



Firmado el **convenio** de **Laboratorios Cinfa**

“También en la crisis se puede avanzar en derechos”. Son palabras de Ricardo Jimeno, secretario general de la Federación de Industria Textil y Químicas, en alusión a la firma del Convenio de Laboratorios Cinfa, principal empresa de Navarra en el sector farmacéutico, que cuenta en la actualidad con más de 500 trabajadores y que constituye una referencia para todo el sector químico en nuestra comunidad. Con un Comité de 13 de miembros, y con mayoría de CCOO (7 delegadas), 5 de LAB y 1 de UGT, decidió por unanimidad, la firma del un acuerdo para 3 años.

En el mismo se recogen mejoras muy importantes en materia de incremento salarial, jornada y significativas mejoras en la conciliación de la vida familiar y laboral.

En salarios se ha conseguido una subida de 1,5% más que el Convenio General de Químicas (que era de 1,2%), más una subida lineal de 100 € para las categorías más bajas (grupos 2,3 y 4). Para el 2011, el IPC real más 1% y para el 2012, IPC real más 1,2%. Se incrementa el plus de nocturnidad en 1€ más por noche trabajada. Y la antigüedad se computará desde el primer contrato con ETT.

En materia de jornada, se reduce las jornadas de trabajo en una menos para el 2011 y 2012 pasando de 218 días a 217. Pero hay flexibilidad de horario en las entradas y salidas de 1 hora en las jornadas partidas. Si por cualquier razón imprevista a los trabajadores a turnos se les tenga que cambiar el horario o turno, recibirán una compensación de 3€ por día en el 2010, 4 € por días en el 2011 y 5 € por día en el 2012.

Respecto a la conciliación se permite alargar la baja maternal de las 16 semanas hasta 52 semanas, cobrando el 65% del salario base para las trabajadoras a turnos. Las trabajadoras a jornada partida, podrán hacer una jornada de 8 h a 16 h hasta que su hijo cumpla 1 año de edad. Los trabajadores, que voluntariamente, acepten trabajar en turno de tarde para cubrir los turnos que dejan libres las madres que eligen turno de mañana cobrarán la siguiente compensación: 300 €/mes si están hasta 3 meses; 450 €/mes si están hasta 6 meses y 600 €/mes si están más de 6 meses.

En el capítulo de la Salud laboral se aprueba un plan de inversiones para las mejoras ergonómicas en los puestos de producción; así como un plan de paradas en temperaturas máximas y mínimas. Y en el social, se extienden las ayudas por hijos.

“En resumen –señala R. Jimeno– un acuerdo que mejora el poder adquisitivo y las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, con una tranquilidad social que le permitirá seguir creciendo en empleo y derechos”.

“langile guztion soldata eta lan baldintzak hobetuko dituen akordioa lortu du CCOO sindikatuak”

Los malos tratos a **mayores**, a debate

La Federación de pensionistas debatió también sobre los recursos asistenciales a la 3ª edad

Especialmente prolífico está siendo el primer semestre de año en la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra. La semana del 25 al 29 de enero de 2010, como viene siendo habitual todos los años, programó unos cursos de informática de nivel I y nivel II; dos acciones formativas que se impartieron en Forem Navarra y en la que participaron 50 personas.

La federación participó además activamente en la jornada que sobre pensiones se realizó el 11 de febrero en el Hotel 3 Reyes y en la que se contó con la presencia de Carlos Bravo, secretario Confederal de Seguridad Social y el representante de CCOO en la mesa de negociación de las pensiones. La visita a la planta de VW en Landaben marcó en rojo la agenda de los pensionistas el 23 de febrero. Una jornada sobre recursos asistenciales y Plan gerontológico en Navarra, a cargo de María Arbona, subdirectora de la Agencia Navarra para la Dependencia, y la excursión a Donosti- San Sebastián y Bayona, ha sido lo más significativo de este mes de abril.

A fecha de cierre de la presente edición, la federación estaba planificando una jornada sobre los malos tratos hacia el colectivo de personas mayores que contará con la participación de la subdirectora de la UPNA, Camino Oslé (20 de mayo); así como una visita a Santander (1 y 2 de junio).



Una alumna del curso de informática recoge su diploma.



Función pública: un convenio digno

Alcanzado un acuerdo tras cinco meses de complicadas negociaciones

Después de dos años sin convenio, tras cinco meses de negociaciones complicadas, marcadas por la difícil situación económica, social, laboral, que padecemos en Navarra y en el conjunto del Estado, se ha alcanzado un acuerdo con el respaldo mayoritario de la mesa general de negociación.

En un contexto de crisis que continuará durante tiempo con efectos muy negativos para muchas personas que no cuentan con un puesto de trabajo, o corren el riesgo de perderlo, los trabajadores y las trabajadoras de las Administraciones van a contar con una beneficiosa herramienta beneficiosa que no restringe derechos y avanza en cuestiones fundamentales.

Mantenimiento del poder adquisitivo. Mediante la aplicación de cláusulas de revisión en 2011 y 2012 que permitan la recuperación en caso de que el IPC de Navarra sea superior a la subida salarial de cada año. Se utilizan criterios similares a los de la Administración del Estado o a los de los convenios del ámbito privado. Se podrán superar así los años más duros de la crisis sin merma de salarios.

Empleo Público. Es uno de los temas a los que CCOO ha prestado mayor atención. A diferencia de lo previsto a nivel estatal, donde únicamente se pretende cubrir una de cada diez vacantes, en Navarra se garantiza el mantenimiento del volumen actual de trabajo público. Siendo la destrucción del empleo uno de los mayores problemas sociales, se garantiza que la Administración Foral no va a contribuir al aumento de personas paradas.

La parte social pretende la reducción de la inadmisiblemente altísima tasa de precariedad a través de una Oferta Pública de Empleo que se aprobará en el primer trimestre de 2011, que debe recoger un número muy elevado de plazas. Ésta es, desde hace años, una de las mayores preocupaciones de CCOO.

Igualmente se agilizará y facilitará la cobertura de dichas plazas simplificando las pruebas. Se busca dar mayor estabilidad laboral a las personas contratadas mayores de 55 años, y a las que tengan un contrato a tiempo parcial, o facilitar el acceso al empleo público a las personas con discapacidad.

Beneficios Sociales. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se introducen derechos existentes en otros ámbitos públicos o privados: igualdad de trato en la contratación a las mujeres en situación de licencia por maternidad; posibilidad de disfrutar de las excedencias especiales en más de un periodo; nuevas modalidades de reducción de jornada; o extensión de medidas de horario flexible. CCOO sigue situando en el centro de su acción sindical la mejora de la calidad de vida de las personas.

Jubilación. Hay además un compromiso de poner en marcha la jubilación parcial cuando la normativa general permita su aplicación al personal de las Administraciones Públicas. Se trata de una reivindicación largamente defendida por el sindicato que necesitará de un gran esfuerzo sindical en la negociación con el Gobierno central, ya que para poder implantarla se necesita la modificación de la legislación de la Seguridad Social.

Salud laboral. Se recogen en el convenio medidas en materia de prevención de riesgos laborales para defender la salud, mejorar el procedimiento de reubicaciones, y reglamentar las compensaciones por riesgos biológicos, y otros, cuando no se puedan eliminar a través de la prevención.

Carrera profesional. La parte social hará un nuevo intento de desarrollo de carrera profesional. Para alcanzar un acuerdo sería necesario aplicar un sistema similar a los ya existentes (personal médico o de enfermería), algo que será muy complicado por su elevada repercusión económica.

En resumen, para CCOO se ha logrado un convenio digno teniendo en cuenta la difícil situación económica. El sindicato es plenamente consciente de que su trabajo no termina en la firma y que quedan por desarrollar importantes cuestiones en los próximos meses.

Administrazioen langileak hitzarmen kolektibo on bat lortu dute negoziazio prozesu zail baten ondoren

Expedientada la Comisión de Personal de Policía foral

CCOO contra la política de "orden y mando" de Interior

Retirada del expediente disciplinario contra todos los miembros de la Comisión de Personal de Policía foral (CCOO, UGT, ELA, AFAPNA, APF y SPF), respeto a la libertad sindical y apertura de la mesa sectorial. Estas son las principales exigencias al gobierno de Navarra por parte de los sindicatos con representación en Policía foral.

La Dirección General de Interior expedientó a los representantes sindicales a raíz de la publicación de un artículo en el que se criticaba la gestión que la citada dirección viene haciendo de este cuerpo policial. Se denunciaba en concreto el bloqueo permanente de las negociaciones sectoriales (desde 1999 no se ha cerrado ningún acuerdo) y el modelo de Policía foral que se pretende desde las instancias gubernamentales y que se aleja del ámbito

del servicio a la ciudadanía. Para CCOO el conflicto no se soluciona a base de sanciones sino desde la voluntad y el diálogo.



Representantes de la Comisión de Personal de Policía Foral con J.M^º Molinero durante una rueda de prensa.



La **Federación de Enseñanza** de CCOO insta a la **Comisión de Personal** a presentar una queja al **Departamento de Educación**



La Junta de Portavoces de la Comisión de Personal Docente no Universitario, formada por los sindicatos: CCOO, STEE-EILAS, AFAPNA, APS, LAB, CSI-CSIF, ANPE y ELA, ha decidido hacer llegar al Departamento de Educación su malestar por la falta de claridad en las contrataciones temporales y la no habilitación en Primaria e Infantil de los profesores especialistas del cuerpo de maestros a partir del 2007. También ha acordado enviar una petición al Ministerio de Educación solicitando el mantenimiento de las jubilaciones anticipadas LOE

Negativa de Educación a habilitar a los profesores especialistas del cuerpo de maestros

Hasta 2005 el profesorado que superaba la oposición era automáticamente habilitado para ejercer la docencia como maestro generalista. En la convocatoria de 2007 aparece por primera vez la especialidad de maestro de Primaria y en Navarra –a diferencia de otras autonomías limítrofes: País Vasco, La Rioja y Aragón– se deja de habilitar como generalistas a las personas que obtienen una plaza de especialista, con el consiguiente perjuicio en futuros concursos de traslados estatales.

Después de haber denegado la habilitación de Primaria automática a las personas que superaron la oposición a partir del 2007, ahora el Departamento de Educación convoca de forma precipitada un proceso de adquisición de nuevas especialidades. Sólo se convocan las especialidades de Infantil y Primaria y el actual profesorado funcionario en prácticas no puede participar.

Solicitan que se concedan las habilitaciones de maestro de primaria a aquellas personas que lo soliciten y acrediten la titulación de Profesor en Educación General Básica o Maestro en la especialidad de Educación Primaria

Más transparencia en las contrataciones temporales

Las contrataciones temporales de personal docente han de seguir un procedimiento (artículo 3 de la OF 60/2009), por el cual

se establece un orden de prelación de las listas de contratación: listas preferentes, listas generales, listas de aspirantes formadas por convocatorias específicas (en prensa); y si fuera necesario listas del Servicio Navarro de Empleo. Con el fin de asegurar que tanto los aspirantes a la contratación como las organizaciones sindicales dispongan de la información necesaria para hacer un seguimiento de los procesos de contratación, el Departamento de Educación publica de forma periódica los aspirantes disponibles en cada una de las listas (Orden de llamamiento) Sin embargo el Orden de Llamamiento de Secundaria no ha sido actualizado desde octubre de 2009. Para agilizar las contrataciones de puestos de difícil provisión, este curso se ha puesto en marcha un nuevo sistema a través de la publicación en la web del departamento de dichos puestos -Llamamientos Extraordinarios- Pero se han detectado casos de contrataciones irregulares en los que también se han saltado este procedimiento

Desde CCOO se exige que se hagan públicos los criterios que utiliza la Administración para acreditar perfiles específicos (idiomas, enseñanzas musicales...), cuál es su vigencia y cómo esto se refleja en las listas de contratación. Por otro lado, demanda al Ministerio de Educación el mantenimiento y prórroga de la Jubilación Anticipada LOE, hasta que se recoja definitivamente en el marco normativo que corresponda.

CCOO se ha solidarizado con los representantes sindicales de Policía Foral a los que se ha abierto un expediente.

**CCOO-ko Irakaskuntza Federazioak
Nafarroako Gobernuko Hezkuntza
Departamenduan kexa bat ezarri du**

Actividad de Forem durante 2009

Significativo aumento de las demandas de **formación** y de **empleo**

Un total de 697 cursos, 25.755 horas de formación, 10.495 alumnos y alumnas y 19.915 usuarios en el área de empleo. Son las cifras en las que se resume la actividad desarrollada por Forem Navarra durante el pasado año. Una actividad, que constituye una herramienta fundamental para afrontar la actual coyuntura de crisis.

Amaya Glaría, directora de la entidad, destaca el importante incremento de la demanda de formación y de la demanda en materia de empleo, "en definitiva, de la intensidad de la actividad que desde Forem se ha hecho con las personas desempleadas que han acudido a la misma".

En esta línea subraya la auto activación de los trabajadores y trabajadoras que se han quedado en paro: "Han buscado mecanismos y herramientas para retornar al mercado de trabajo en las mejores condiciones, así que los discursos de moda sobre el acomodo de los desempleados es una falacia absoluta: la gente quiere volver cuanto antes a trabajar".

Sin duda, la actividad que está desarrollando CCOO en materia formativa está contribuyendo de manera determinante en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores navarros. De hecho, según el último informe del Consejo Escolar de

Navarra, nuestra comunidad es la comunidad con mayor índice de participación en formación permanente (13,3% de la población adulta) superando el objetivo marcado por la Unión Europea para el 2010 (12,5%).

Asimismo, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, Navarra presenta la mayor tasa de ocupabilidad de toda España, es decir, los desempleados forales son los que mayores probabilidades tienen para salir del desempleo entre otras cuestiones por su alto nivel formativo.

Los datos de la actividad de Forem hablan por sí solos. Respecto al año 2008, los cursos realizados en 2009 por la entidad han experimentado un incremento del 4%, las horas de formación han aumentado un 2,2%, los alumnos y alumnas que han pasado por Forem han crecido en un 4% y las preinscripciones se han incrementado en un 82%.

Precisamente respecto a las preinscripciones, el volumen total registrado en 2009 ha llegado a las 51.568, es decir, una media de 74 preinscripciones por curso. El 11 de enero de 2010 se inició la preinscripción para los cursos de este año y se ha repetido la situación de marzo de 2009: en 10 días, Forem tuvo más de 15.000 preinscripciones y muchos de los cursos programados

contaron con más de 100 personas inscritas para 15 plazas.

Pamplona sigue siendo el centro que agrupa el mayor porcentaje de formación, aunque Forem sigue ofreciendo y ejecutando una amplia oferta formativa en toda la geografía foral. Aunque no se han podido cubrir todas las solicitudes y preinscripciones registradas de trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, se han dado todos los pasos permitidos por la ley para dar cobertura a sus necesidades y así, en la programación más importante el 40% de participantes han sido personas en situación de desempleo. Además, en otras programaciones más reducidas los desempleados y desempleadas han sido los únicos beneficiarios "bien porque lo establecía la propia convocatoria o bien porque les hemos dado prioridad para intentar hacer frente a la situación actual", apunta A. Glaría.

"Langabetuek lan berri bat lortzeko ahalegin guztiak egiten dituzte". Beraz, gezurrezkoak dira langabetuen egokipenari buruz hitzegiten dituzten diskurtsoak

CCOO a través de ANAFE atiende a **15.000** trabajadores inmigrantes en 2009

La crisis arrastra a este colectivo a una situación difícil. analicemos el perfil población atendida

Este sin lugar a dudas ha sido un año marcado por la crisis económica que ha truncado en poco tiempo no pocos proyectos migratorios que parecían consolidados. Navarra ha cerrado una etapa de crecimiento económico de manera abrupta, y nos encontramos actualmente inmersos en una recesión económica muy fuerte que se ha traducido en una importante pérdida de puestos de trabajo y que se ha cebado particularmente con el colectivo de trabajadores nacidos en el extranjero. Veamos quienes son aquellos que nos han realizado algún tipo de demanda a lo largo de 2009.

En 2009 se ha atendido a 14.922 personas en los ocho centros de atención de ANAFE, CITE, de las cuales 4.743 personas se acercaban por primera vez a la Entidad. Además hemos desarrollado más de 800 intervenciones empresas, empleadores, gestorías, asesorías, servicios sociales y unidades de barrio, particulares, recursos específicos, etc., que en momentos más o menos puntuales se han puesto en contacto con ANAFE para plantear sus demandas de información o asesoramiento en materia de extranjería.

En cuanto a la distribución por género, los porcentajes de mujeres y hombres representados son muy similares. En 2009, se han atendido a un total de 7.409 hombres y 7.513 mujeres.

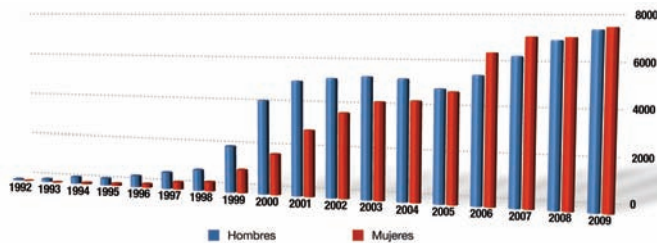


Gráfico 1: Población atendida en la Fundación ANAFE-CITE en 2009 según género y año

En cuanto a la procedencia, los países más representados siguen siendo Ecuador (20,06%), Marruecos (16,03%) y Colombia (9,66%), aunque hay más de 80 nacionalidades representadas.

En cuanto a la situación jurídico-administrativa de las personas usuarias, el 82,08% de los usuarios atendidos se encontraba en situación regular, lo que confirma que el porcentaje de personas en situación regular va aumentando con el paso de los años.

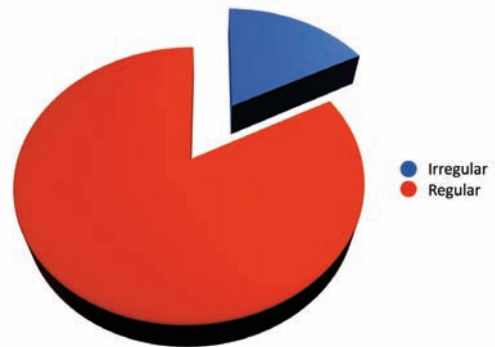


Gráfico 2: Situación jurídico-administrativa de la población atendida en 2009

Aunque en cuestión de género los porcentajes de irregularidad son prácticamente idénticos (49,8% mujeres y 50,2% hombres), es muy significativo el análisis combinado de las variables de género y nacionalidad, donde se observa claramente que los porcentajes de irregularidad dependiendo de la procedencia son muy variables. En el caso de los hombres, el colectivo magrebí (especialmente Marruecos y Argelia) es el que mayores índices de irregularidad, mientras que en el caso de las mujeres, destaca la procedencia latina (Bolivia, Brasil, Colombia)

VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

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.

fundación
anafe
CCOO

servicio
navarro
de empleo

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Gobierno
de Navarra
Oficina de atención a la inmigración



Paz y Solidaridad vuelve a hacer valer su visión de desarrollo **justo y sostenible**

En 2009, más de 100.000 personas se beneficiaron de un total de 21 proyectos



En el 2009, la fundación Paz y Solidaridad de Navarra ha vuelto a poner en práctica aquellos aspectos de la cooperación para el desarrollo cuyo horizonte normativo es un modelo de desarrollo justo y sostenible. Los tres criterios cardinales que ha priorizado en todas las fases de los proyectos han sido los del empoderamiento de la sociedad civil y transformación política, el impacto e integralidad de la intervención. Así se han recogido las demandas del Sur, teniendo en cuenta que hay tantas como realidades locales, comunitarias y nacionales; y que, dependiendo de factores como el IDH, el PIB o el tipo de necesidades del contexto económico político y social local, requieren de un tipo de acción cooperativa u otra. Hay que destacar que la acción de la Fundación se encuadra en un escenario de la ayuda internacional marcado por las instituciones de Navarra.

Empoderamiento y la transformación política. Para promoverlos se ha incidido en el Sur, con el fin de que sea éste el protagonista de su cambio y pueda dar sostenibilidad a los proyectos una vez estos hayan finalizado. Por un lado se ha priorizado el empoderamiento de los agentes locales a través de la organización comunitaria, especialmente en aquellos más castigados por este modelo de desarrollo: las mujeres. Además se ha apostado fuertemente por la cooperación sindical.

Impacto. Apostar por un tipo de desarrollo basado en la organización y empoderamiento de las comunidades, no significa que se hayan descuidado otras realidades como las de las poblaciones que padecen los mayores índices de pobreza. Se hace necesaria aquí una cooperación de impacto que, sin olvidar la organización comunitaria y la transformación política, se ocupe de aquellos aspectos básicos del desarrollo, como por ejemplo la cobertura a necesidades de primer orden: infraestructuras de recolección, almacenaje y distribución de agua potable.

Integralidad. Paz y Solidaridad ha puesto especial interés en que las intervenciones que ha venido realizando a lo largo de nueve años se multipliquen, refuercen y coordinen entre ellas. Esta integralidad se plasma en dos dimensiones:

1. Sectorial:

se abordan diversos componentes y sectores del desarrollo local.

2. Temporal:

se prima una intervención con seguimiento y continuidad temporal en una misma zona de incidencia.

Con este tipo de intervención se logra un desarrollo mucho más sólido y con capacidad de adaptación a los cambios del escenario económico, político y social local.

La Fundación no olvida otro de los mimbres estratégicos para que su incidencia en un mundo globalizado sea completa: el necesario trabajo de concienciación en las poblaciones locales del Norte, en nuestro caso, la Navarra. Durante este 2009 se han llevado a cabo proyectos de sensibilización y de educación para el desarrollo cuyos beneficiarios han sido tanto la población infantil, como la joven y la adulta de más de 40 localidades de la geografía navarra.

La cooperación en cifras

Este año 2009 más de 100.000 personas, de las cuales más de 57.000 son mujeres, han sido beneficiadas por un total de 21 proyectos en cuatro países (Ecuador, Perú, Argentina y Guatemala) en los cuales contamos con 6 socios o contrapartes (CEDAL, FEDESO, CGTP, DESCO, AGUA DEL PUEBLO, CTA).



Bake eta Elkartasunerako Fundazioak ez du ahazten munduaren aldaketarako beharrezkoa den hildo estrategikoa: Ipar gizartearen kontzientziatzea, gure kasuan, Nafarroako gizartearena



Un servicio de CCOO para los afiliados y sus familiares
Infodependencia: atención integral a las personas en situación de **dependencia**



Ismael Medina y Patricia Gil del servicio de Infodependencia.

Garantizar y ofrecer una atención integral a las personas en situación de dependencia y a los posibles usuarios y usuarias de servicios sociales es el principal objetivo de Infodependencia, un servicio que CCOO ha puesto en marcha para la afiliación y sus familiares. Se trata de facilitar y acompañar a los usuarios en los trámites para la solicitud de prestaciones y ayudas económicas en el ámbito de Dependencia, Servicios Sociales y Renta Básica.

El servicio ofrece:

- Información general.
- Asesoramiento sobre servicios y prestaciones.
- Derivación a los servicios precisos y gestión de servicios y prestaciones
- Seguimiento personalizado y acompañamiento
- Coordinación e intermediación ante instituciones y entidades

Se atiende en la sede del sindicato en Pamplona, Avda. Zaragoza, 6ª planta (Tfno 948 244200; extensión: 610); y las personas de contacto son: a la mañana, Patricia Gil, (pgil@navarra.ccoo.es) y por las tardes, Israel Medina (imedina@navarra.ccoo.es).

Primer Observatorio del Mayor de CCOO



La Federación estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha puesto en marcha el Observatorio Social de las Personas Mayores, con la estrecha colaboración de las secretarías de Política Institucional y de Política Social y con el apoyo de la Fundación 1º de mayo.

En la primer informe que han editado se hace un detallado análisis de la expectativa de vida desde los 1950 y se hacen previsiones hasta los años 2050. Se reflexiona asimismo sobre la

protección social en España en relación con la Unión Europea de los 15 y la UE de los 27.

Se analiza el gasto social por funciones, se explican las cuantías de las pensiones, el desarrollo de la Ley de Dependencia; y se detallan las propuestas que desde CCOO se hacen para lograr el beneficio del mayor número posible de ciudadanos.

mayo
MANIFESTACIÓN
12 hs. sede CCOO, Pamplona
¡ACUDE!



ATLANTIS Hogar, el mejor seguro con los servicios domésticos más innovadores.

Todo en Uno

Tu hogar y tus bienes 100% protegidos ante cualquier imprevisto: incendio, robo, escapes de agua, rotura de cristales...

ATLANTIS Pamplona: C. San Fermín, 69 - Tel. 948 29 02 95

Tu técnico informático

Tu abogado

Tus reparaciones domésticas

Condiciones exclusivas para afiliados/as a **CCOO**
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako lanleku komisioak



La **Asesoría Jurídica** atendió directamente a más de **1.000 personas** en 2009

Los despidos y las reclamaciones de cantidades han sido las actuaciones más habituales

La crisis económica que venimos padeciendo ha tenido un evidente reflejo en el número de casos atendidos por el sindicato, estos últimos meses, a través de su Asesoría Jurídica. La pérdida masiva del empleo y el impago generalizado de salarios e indemnizaciones que han padecido muchos trabajadores y trabajadoras, les ha obligado a recurrir a este servicio en demanda de sus derechos. Los despidos y las reclamaciones de cantidades, frente a empresas, en muchas ocasiones ya desaparecidas, han sido actuaciones habituales en este último año.

El Fondo de Garantía Salarial, desgraciadamente, ha sido en muchos casos, el último y parcial recurso de cobro que han tenido los trabajadores, tras superar un previo y largo proceso judicial, por la saturación de asuntos que sufren nuestros tribunales.

En el año 2009, más de 1000 personas, de modo directo, han sido atendidas por la asesoría. Otras tantas han recibido y siguen recibiendo, todos los días, apoyo jurídico a través de los servicios jurídicos que las propias federaciones y las comarcas, tienen establecidos y cuyo trabajo es fundamental para la Asesoría jurídica.

Muchas de las situaciones atendidas en estos meses, han sido verdaderamente críticas, de pura subsistencia personal y familiar.



Oficinas de la Asesoría Jurídica de CC OO.

Por eso, la atención personalizada, compatible con una eficaz y profesional gestión de los casos, deben seguir siendo las claves de actuación de los servicios jurídicos de CC OO.

CCOO sindikatuaren zerbitzu juridikoaren erronkak arreta pertsonalean eta profesionaltasunean sustentatu behar dira

Sentencias de interés



Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2009: Materia: Despido. La demandante fue despedida por la empresa y dentro de las 48 horas siguientes al cese, la empresa reconoció ante el Juzgado la improcedencia del despido y consignó la indemnización correspondiente. El Juzgado comunicó a la trabajadora que la cantidad se hallaba consignada y posteriormente se celebró la conciliación en el servicio de conciliación. Conclusión: No basta la consignación para paralizar los salarios de tramitación, sino que es necesario el ofrecimiento al trabajador, por lo que los salarios se devengan hasta la fecha en que se comunique la consignación y el trabajador tenga conocimiento de la misma.

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2009: Materia: Complemento de penosidad por ruido. Interpretación del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Andalucía en relación con la Directiva 2003/10, CE y el RD 286/2006. Se tiene derecho al complemento cuando se alcanzan los 80 decibelios medidos con los elementos de protección.

Sentencia del T.S.J. de la Comunidad Valenciana, de 30 de Junio de 2009: Materia: Cooperativas de trabajo asociado. El socio-trabajador que es expulsado por motivos disciplinarios y cuya expulsión o cese se declara improcedente, carece del derecho a percibir salarios de tramitación.

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tel.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJÓN** 31590. Estación Renfe • Tel. y Fax: 948 81 42 54
ESTELLA 31200. María Maeztu, 19-21 • Tel. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Miguel Pérez s/n • Tel. y Fax: 948 69 52 22
PAMPLONA 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4ª planta • Tel.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, N°7 A, planta 1º, puerta B • Tel. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIÁN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tel.: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57
SANGÜESA 31400. C/ Mayor, 10 • Tel.: y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tel.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06
TUDELA 31500. Eza, 5 • Tel.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tel. y Fax: 948 64 53 95



Tus seguros de automóvil,
 vida, hogar y salud
¡¡ tienen hasta un 5% de descuento!!

Aprovecha ahora. Porque si tienes un seguro en CAN puedes llevarte:

- un **1%** de descuento por cada seguro adicional que contrates*
- Y un **1% extra** por cada año que sigas con nosotros**

Más información: can.es



Ventajas válidas para los seguros anuales renovables de automóvil, vida, hogar y salud.
 *A partir del segundo seguro y con un descuento máximo del 3%
 **A partir del segundo año y con un descuento máximo del 2%

Seguros mediados por Can Mediación operadora de banca-seguros vinculado, SAU, CIF A-78485828, inscrita en el Registro de Mediadores de la DGS con la clave OV-0013. Constituido seguro de responsabilidad civil con Zurich España Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, CIF A-28360527. Ofertas de productos a través de CAN Seguros Generales SA, CIF A-31955560, CAN Vida y Pensiones, SA de Seguros, CIF A-31216948 y Aegon Salud de Seguros y Reaseguros, SAU, CIF A-83050948. Periodo de vigencia de la aplicación de condiciones y de bonificaciones: al menos 2010,2011 y 2012.



PIONEROS EN BANCA CÍVICA