

**A más de 1.800.000 hogares
se les ha acabado el tiempo,
se les ha acabado todo**



**Firma la Iniciativa Legislativa Popular
Prestación de Ingresos Mínimos**

#esdeley



¡yofirmo!

¡Conoce tus derechos!

¿Estás al tanto de todos los servicios y descuentos que puedes disfrutar por ser afiliado o afiliada?

Protección jurídica Empleo Derechos Formación Igualdad de condiciones Salario Protección Social Descuentos Servicios

Entra en nuestra web www.navarra.ccoo.es (en la sección de servicios) o pásate por nuestra sede para pedir la guía impresa y descubre todos los derechos, servicios y ventajas que tienes por ser afiliado o afiliada a CCOO de Navarra.

Disfrutarás de derechos y servicios como la asesoría jurídica, orientación laboral personalizada, acceso a una bolsa de empleo, atención a colectivos específicos (mujer, juventud, inmigración, pensionistas...), además de descuentos especiales en parques temáticos, alojamientos, centros de estética y salud, agencias de viajes, tiendas...

¡Afíliate!

CCOO, cerca de ti

Comarca de Tudela

Tudela

Eza, 5
948 82 01 44

Castejón

Estación renfe, s/n
948 81 42 54

Comarca de Sakana

Alsasua

Zelai, 79 bajo
948 56 40 51

Comarca de Sangüesa

Sangüesa

Mayor, 10
948 87 07 81

Comarca de Estella

Estella

María de Maeztu, 19 - 21 bajo
948 55 42 51

San Adrián

Santa Gema, 33 - 35 entrpl.
948 67 20 24

Viana

Tudela, 9 bajo
948 64 53 95

Mendavia

Miguel Pérez, s/n
948 69 52 22

Comarca de Tafalla

Tafalla

Beire, 2 bajo
948 70 26 73

Peralta

Avda. de la Paz, 7A,
1ª planta, puerta B
948 75 07 98

Sede central

Avda Zaragoza 12, 4ª planta.
31003 - Pamplona
948 24 42 00
navarra@navarra.ccoo.es

Horario: de lunes a jueves
de 9 a 14 y de 16 a 19 horas
Viernes de 8 a 15 horas

Y además...
¡síguenos en la web y en las redes!

www.navarra.ccoo.es

@ccoonavarra 

www.facebook.com/ccoonavarra 

www.youtube.com/user/ccoonavarra 

Orgullosos de nuestro trabajo

o de ELA contra el Servicio Navarro de Empleo y el sindicalismo de clase es una obsesión enfermiza. En los últimos días su labor "sindical" ha sido ofrecer ruedas de prensa, tergiversando una información que está auditada y es pública y convirtiéndola en unas acusaciones que no tienen ninguna base legal. Para CCOO es inadmisibles la grave campaña que ha emprendido ELA con sus difamaciones, que tiene un objetivo claro: confundir a la ciudadanía navarra y presionar al nuevo Gobierno para dinamitar cualquier escenario de diálogo y concertación social. Ante la gravedad de las acusaciones, CCOO realiza las siguientes consideraciones:

1. Las personas contratadas por CCOO, FOREM y ANAFE en los programas finalistas son profesionales técnicos dedicados a la actividad que marca su convenio. Una actividad que siempre es de interés general y cuyo destinatario es el conjunto de trabajadores de la Comunidad Foral. Los programas son fiscalizados, auditados e intervenidos por los servicios técnicos, económicos y jurídicos del Gobierno de Navarra, y también por la Cámara de Comptos, que en su último informe certificó la correcta gestión y control de las ayudas, así como la implementación de sus recomendaciones.

2. Los programas que ejecutamos aportan muy buenos resultados para Navarra. La propia Cámara de Comptos valoró la eficacia y la eficiencia de la actividad desarrollada en su último informe, destacando la modificación del sistema de indicadores y que Navarra es la tercera comunidad del Estado con mejores resultados. Es decir, no sólo gestionamos bien las políticas de empleo, sino que además éstas son útiles y rewerten positivamente en la mejora de las condiciones de empleabilidad de la población desempleada y ocupada, tal y como lo demuestran los datos objetivos publicados recientemente por el Estado para el conjunto de CCAA. En 2014 fueron 13.000 las personas que

participaron en los programas de formación y empleo de FOREM, otros 11.000 usuarios inmigrantes acudieron a ANAFE y más de 12.000 fueron atendidos en los programas de salud laboral, igualdad y estabilidad en el empleo.

3. CCOO denuncia que ELA pretenda privar de su derecho a la formación a los 18.000 navarros que anualmente se forman a través del SNE. ELA pide "desmantelar y disolver" el SNE lo que en la práctica supone dejar sin formación a 18.000 navarros, dejar sin orientación laboral a más de 20.000 y dejar sin recursos para la integración laboral a miles de inmigrantes, parados de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 45 años, personas en riesgo de exclusión, etc.

4. CCOO exige a ELA que deje el cinismo, que haga públicas sus cuentas y que explique a la ciudadanía que hace con los 20,5 millones de euros que recibe en subvenciones públicas según los Boletines Oficiales del País vasco y España. CCOO es la única organización sindical que ha hecho públicas sus cuentas a través de la Web y en los medios de comunicación, dando cuenta detallada de todo lo que hace con recursos públicos. Exigimos a ELA la misma transparencia y que publiquen sus cuentas, o ¿tienen algo que ocultar?

5. CCOO denuncia que ELA "nada" contra los intereses de los trabajadores y contra los principios del sindicalismo europeo. CCOO le recuerda que países como Alemania, Dinamarca, Noruega, Suecia o Finlandia tienen fuertes sistemas de concertación social y de gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (Sistema Ghent). No es casual que sean también los que tienen más desarrollo económico, más igualdad de oportunidades y más protección social. Eso es lo que CCOO quiere para Navarra y por lo que va a seguir luchando, pese lo que le pese a ELA.

CCOO exige a ELA que deje de realizar acusaciones sin base legal y al Gobierno de Navarra que responda con contundencia a estas agresiones al SNE y sus profesionales





Actualidad sindical
6 a 15



Negociación colectiva
16 a 17



Precariedad laboral
18 a 19



ILP por una renta mínima
21



Acuerdo TSJN y Tribunal Laboral
22 a 23



Líderes en políticas de empleo
24 a 25



CCOO responde
27 a 29



Elecciones sindicales
30



Movimiento sindical europeo
31

Edita
Comisión Ejecutiva de CCOO de Navarra

Dirección
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Coordinación
María Loizu
mloizu@navarra.ccoo.es
Pilar Osés
poses@navarra.ccoo.es

Fotografía
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación
Cabinet Comunicación

Tirada
16.000 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.



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
Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Organización
Javier Ibáñez
jibanez@navarra.ccoo.es

Área de Política Institucional y Comunicación
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical
Ricardo Jimeno
rjimeno@fiteqa.ccoo.es

Área de Política Social, Inmigración e Internacional
Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Administración y Finanzas
David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo
Amaya Glaría
aglaría@navarra.ccoo.es

Área de Igualdad y Seguridad Social
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

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



La imagen

El colectivo de jubilados y pensionistas nos dieron una lección el Día Internacional de las Personas Mayores al salir a la calle, unidos, y alzar sus voces contra los graves problemas que está atravesando este colectivo, que en muchos hogares navarros se ha convertido en el principal sostén de las familias como consecuencia de la crisis. De hecho, el 80% de los jubilados y jubiladas aportan una media de 290 euros mensuales a la economía de hijos y nietos. Por eso es crucial revalorizar sus pensiones, revertir los recortes en materias básicas como la dependencia, la sanidad o la energía, defender la viabilidad del sistema público de pensiones, etc. Porque defendiendo sus derechos, defendemos los de toda la sociedad navarra.

Sube

Líderes en políticas de empleo gracias a la aportación de CCOO.

Los indicadores estatales del Plan Anual de Políticas de Empleo sitúan a Navarra líder en formación para el empleo, cualificaciones y orientación laboral: en 2014 se formaron 17.855 personas y 38.587 demandantes de empleo recibieron servicios de tutorías y atenciones personalizadas. Los programas que ejecuta CCOO, principalmente a través de sus fundaciones FOREM y ANAFE, se insertan entre los indicadores mejor valorados.



El dato

500.000

Son las firmas necesarias para que la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por una prestación de ingresos mínimos inicie el trámite parlamentario. La iniciativa la ha puesto en marcha CCOO y UGT a nivel estatal para establecer una renta mínima de 426 euros al mes para personas que carecen de empleo y de ingresos. El objetivo es reforzar la protección social y evitar las situaciones de desigualdad, pobreza y exclusión. En Navarra, esta medida beneficiaría a más de 14.000 personas y sería compatible con la Renta de Inclusión Social. Puedes firmar en cualquier sede de CCOO, FOREM o ANAFE. ¡Yo firmo! #esdeley

Baja

Obsesión enfermiza de ELA contra el sindicalismo de clase y el SNE.

ELA ha emprendido una campaña de difamaciones contra el Servicio Navarro de Empleo y las organizaciones sindicales que participamos en él. No todo vale en la refriega sindical; y CCOO ha exigido una rectificación; mientras, responde a ELA, aporta cinco datos para la reflexión y pone en valor su trabajo. Porque la apuesta de CCOO sigue siendo clara. Ni van a conseguir silenciarnos ni van a coartar nuestra libertad sindical. Les exigimos la misma transparencia que nosotros y que publiquen sus cuentas. ¿O tienen algo que ocultar?





FSC

CCOO fuerza a Correos a negociar la tasa de reposición de empleo

Área pública

CCOO denuncia la falta de cobertura en las pólizas de seguros de los conductores

Para CCOO se produce una inseguridad entre los agentes que conducen los vehículos y aquellos que van como copilotos, por lo que este sindicato solicitará al Gobierno de Navarra en la próxima Mesa General de la Administración que aumente la cobertura de los conductores públicos. Concretamente, quedan excluidos de toda cobertura los daños propios sufridos por el conductor que no le produzcan secuelas en aquellos accidentes en los que no haya implicación de otros vehículos. Este hecho provoca una situación del todo discriminatoria entre los ocupantes y los conductores de los vehículos de emergencia, generando una situación de completa desigualdad entre funcionarios con las mismas obligaciones y derechos. Tal es así que se están dando casos en los que la compañía aseguradora ha indemnizado al profesional que ocupaba el asiento del copiloto, mientras que al conductor no. Esto es así porque el copiloto está considerado, a efectos de cobertura, como un tercero que está cubierto por la responsabilidad civil correspondiente.

CCOO, sindicato mayoritario en Correos, ha arrancado a la empresa el compromiso de negociar para alcanzar un Acuerdo, abriendo así la puerta a la consolidación de empleo mediante una tasa de reposición del 90% de efectivos en 2015. A falta de concretar el número de plazas, para CCOO es un avance significativo derivado de un fuerte proceso de movilización impulsado por el 80% de la representación, con una altísima participación de los trabajadores/as de la empresa pública, iniciado hace un año. Ahora se deben concretar las propuestas con un calendario de negociación en el que se fijen el número de plazas (que para CCOO deben oscilar entre 2.000 y 3.000 en 2015) y el procedimiento de la oferta de empleo, para proceder a la convocatoria antes de final de año. CCOO no se va a conformar con la consolidación de empleo en 2015, puesto que se les debe a los trabajadores/as desde 2011, y exigirá el incremento de la tasa de reposición del 100% para Correos en el marco de la Ley de Presupuestos Generales de 2016 y 2017, lo que supondría 3.000 puestos más. El conflicto sigue abierto en Correos y no se cerrará hasta que se alcance un acuerdo con la parte social.

Telecomunicaciones

CCOO NO firma el ERE de Vodafone/ONO y está estudiando una posible demanda judicial



CCOO critica que los sindicatos UGT y STC hayan firmado el acuerdo para aprobar el ERE, ignorado la opinión mayoritaria de la plantilla, que expresó en las asambleas su rechazo a la firma. CCOO ha sido el único sindicato que ha realizado una propuesta real para paliar el despido de los 1.059 trabajadores/as afectados/as, con una indemnización equivalente a la de un despido improcedente y una serie de medidas sobre prejubilaciones, voluntariedades sujetas a veto de la empresa y condiciones de mejora a la baja en algunos casos para el resto de trabajadores/as que permanecerán en la empresa, aunque no sabemos hasta cuándo.

idad **sindical**

Sigue las últimas noticias en www.navarra.ccoo.es



FSC **Más ferrocarril, más empleo, más derechos**

Continúan las movilizaciones del sector ferroviario en defensa del ferrocarril público y de la creación de empleo. CCOO se opone a las políticas de Gobierno en ADIF y RENFE, basadas en la continua reducción de recursos mediante la externalización y privatización de actividades, reducción de personal y paralización de la negociación colectiva. Para Manuel María Nicolás Taguas, secretario general del Sector Ferroviario de CCOO, "la privatización del ferrocarril solo puede traer peores condiciones laborales y peores niveles de calidad y de seguridad a los usuarios". CCOO propone detener el proceso, como han hecho Francia o Alemania, y estudiar estrategias de fortalecimiento de las empresas ferroviarias, así como crear un holding que agrupe a Renfe y ADIF.

Servicios

Ofensiva en las negociaciones colectivas del sector financiero

Cuando nos referimos al sector financiero, englobamos a las personas sujetas a los Convenios de Banca, Ahorro y Cajas Rurales; tres convenios en negociación, con los que ya advertimos de las dificultades que nos íbamos a encontrar con unas implacables patronales, que al cobijo de la Reforma Laboral y con la excusa de la crisis económica, buscan la viabilidad de sus empresas estrangulando los derechos de sus trabajadores.

Mientras demoran cualquier atisbo de acuerdo, no cesan en su empeño de aniquilar todo lo conseguido en décadas, con la utilización de algunas estrategias básicas, como el clásico "divide y vencerás": Segmentación de profesionales en función de distintas carteras comerciales, nuevos y variopintos modelos de oficinas, horarios diferenciados anti-conciliación, individualización de criterios para la promoción profesional, imposición de objetivos desmedidos, dobles escalas salariales, etc. En definitiva, todo un muestrario de sus mejores armas de ataque para debilitar a lo que tienen el cinismo de llamar "su mejor activo".

Está claro es que cuando dicen que quieren profundizar en la exploración de



posibles alternativas para "modernizar" los Convenios, lo que realmente quieren es llevar las negociaciones a un callejón sin salida, obligándonos a la parte social a plantear movilizaciones como la única alternativa que nos queda a la falta de diálogo. Porque todo tiene un límite y los trabajadores del sector financiero están a punto de alcanzarlo, con una pérdida de empleo de más de 100.000 personas en los últimos años y el virus de la incertidumbre rascando la piel en el día a día de las oficinas.

Desde CCOO nos estamos organizando para dar respuesta con la misma contundencia con la que se patean nuestros derechos, nuestros salarios, nuestra salud y nuestras vidas más allá del cerco laboral, a la vez que anunciamos a las patronales que se acabó. Solo la presión sostenida que de forma unitaria deberemos ejercer todos los sindicatos, con el imprescindible apoyo de las plantillas y un cambio radical de las posturas que viene manteniendo la patronal en las diferentes mesas de negociación, evitará un conflicto que cada vez va cobrando mayor envergadura.

Industria

CCOO y UGT se reúnen con los ministros de Industria y Empleo para abordar la situación de Volkswagen

La reunión se produjo a petición de los sindicatos para obtener una información clara sobre la situación de la empresa. En ella decidió constituir un Grupo de coordinación y seguimiento de alto nivel, formado por representantes de ambos ministerios, comunidades autónomas afectadas (Navarra y Cataluña) y los sindicatos CCOO y UGT. Este Grupo será el encargado de vigilar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por Volkswagen.

CCOO insiste en que los trabajadores, tanto del grupo Volkswagen como de la industria auxiliar, no son los culpables de la situación que se ha generado con la actuación de algunos directivos de la empresa, a los que es necesario pedir responsabilidades. El sindicato hace un llamamiento a la calma, ya que el Gobierno ha manifestado el compromiso de la empresa de mantener las inversiones y el empleo.





Formación

Forem obtiene financiación europea para el proyecto Erasmus+ “Ciudadanía activa y trabajo decente”

El Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), que actúa como Agencia Nacional para la gestión, difusión, promoción y estudios de impacto del nuevo programa Erasmus+ en el ámbito de la educación y la formación, ha aprobado el proyecto presentado por FOREM a la convocatoria 2015 de Asociaciones estratégicas en el sector de Educación de Personas Adultas.

El proyecto, denominado ‘Active citizenship and decentwork’ (Ciudadanía activa y trabajo decente) busca apoyar a personas jóvenes con menos oportunidades, ayudándoles a desarrollar todo su potencial y fortalecer su participación en la sociedad. Nuestro principal objetivo es el desarrollo de metodologías de aprendizaje activas, enfoques pedagógicos y materiales didácticos especialmente diseñados para mejorar las competencias sociales y cívicas, así como el sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor de los jóvenes con menos oportunidades. El emprendimiento se entiende no sólo desde la perspectiva de la generación de empresas, sino también desde la capacidad del desarrollo autónomo y consciente de sus propias biografías personales.

Servicios y el TJUE

El TJUE declara tiempo de trabajo los desplazamientos de trabajadores entre su domicilio y el primer o último cliente

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea estima la reclamación de la Federación de Servicios de CCOO y declara, con valor para toda la Unión Europea, que para los trabajadores y trabajadoras que no tienen un centro de trabajo fijo o habitual, los desplazamientos entre su domicilio y el lugar de inicio y fin del desempeño de sus cometidos deben considerarse como parte de la jornada efectiva de trabajo, a todos los efectos. La sentencia pone en valor la importancia de conciliar la vida laboral, y su incidencia sobre la salud laboral.

En nuestra legislación, el Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer que el cómputo de la jornada de trabajo se realiza, tanto al inicio como al final, estando el trabajador en su puesto de trabajo. Aprovechando esto, una empresa de sistemas de seguridad suprimió todos sus centros fijos, de modo que los trabajadores se desplazaban directamente desde su domicilio hasta el centro del primer cliente. Ese desplazamiento no lo consideraba como tiempo de trabajo, pues entendía que el trabajador no estaba en su puesto. Y lo mismo al finalizar la jornada. Ello supuso un aumento del tiempo que los trabajadores tenían que dedicar a su actividad laboral, pues los desplazamientos comprendían el territorio de una provincia, en ocasiones, distancias de más de 100 kms. El pronunciamiento del TJUE supone revisar los criterios de cómo se computa la jornada en todas estas actividades, incluyendo los efectos retroactivos durante el último año, que se deben compensar como horas extras.

Industria

CCOO agradece a la plantilla de Miasa su esfuerzo en la lucha por defender sus derechos

CCOO quiere agradecer y felicitar públicamente a todos los trabajadores de Miasa, que durante 11 días secundaron y participaron activamente en una huelga indefinida para defender sus derechos, y sin cuyo esfuerzo no hubiera sido posible la retirada de las pretensiones iniciales de la dirección de la empresa. Una huelga que nos vimos obligados a realizar ante las peticiones inasumibles y lejanas a la realidad que nos exigió la empresa para la negociación de un nuevo Pacto de Empresa. Finalmente se firmó un acuerdo en el que la dirección de la empresa retiraba la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se comprometía a no solicitar una nueva modificación y asumía la propuesta presentada por el Comité de Empresa el día 10 de septiembre como punto de partida para la negociación del Pacto de Empresa.



Enseñanza

Trabajadores del sector de la discapacidad piden que se rescinda el contrato a las empresas que incumplan el convenio

Trabajadores del sector de la discapacidad han pedido al Gobierno de Navarra que si la empresa adjudicataria de estos servicios no cumple los requisitos del convenio o de los pliegos, rescinda los contratos y los saque otra vez a concurso. Los trabajadores del sector, convocados por CCOO, ELA, UGT y LAB, continúan con reuniones y concentraciones en su lucha por un convenio sectorial digno.

Área Pública

Reconocimiento al personal de la Diputación Foral asesinado en el 36

El Área Pública de CCOO de Navarra solicitó el cumplimiento urgente de la Disposición Adicional sexta de la Ley Foral 33/2013, de 26 de noviembre, de reconocimiento y reparación moral de las ciudadanas y ciudadanos navarros asesinados y víctimas de la represión a raíz del golpe militar de 1936. El nuevo Gobierno de Navarra realizó por fin en un acto público para “reconocer, recordar y restituir” moralmente a esos ciudadanos navarros asesinados y víctimas de la represión a raíz del golpe militar del 36.



Internacional

Concentración en Pamplona para exigir #TrabajoDecente

Decenas de personas se concentraron en Pamplona convocados por CCOO y UGT en el marco de la Jornada Mundial del Trabajo Decente que tuvo lugar el pasado 7 de octubre. Bajo el lema “Stop a la avaricia empresarial. Precariedad y bajos salarios es igual a más desigualdad y más pobreza”, el movimiento sindical internacional denuncia, en esta convocatoria, la permisividad de los gobiernos ante los abusos empresariales que buscan conseguir beneficios rápidos, a costa de los derechos laborales y sociales. De esta forma se están configurando mercados de trabajo cada vez más desregulados, donde campan la precariedad y los bajos salarios, y, como consecuencia, se están disparando los niveles de desigualdad y pobreza. Las concentraciones convocadas por la Confederación Sindical Internacional tuvieron lugar en todas las capitales del país y en todos los continentes.

Servicios

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra da la razón a CCOO y ratifica la sentencia dictada contra ANIMSA en abril

La Federación de Servicios de CCOO de Navarra ha ganado el recurso contra la empresa ANIMSA (Asociación Navarra de Informática Municipal SA), después de que el Tribunal Superior de Justicia de Navarra haya dado la razón a este sindicato, al ratificar la sentencia de abril, cuando CCOO ganó el Conflicto Colectivo contra esta empresa.

Esta sentencia viene a confirmar que se declara improcedente y contraria a derecho la pretensión empresarial de ANIMSA de absorber y compensar los incrementos salariales previstos en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra, con un denominado Plus Consolidable, reconociendo el derecho de los trabajadores afectados por este conflicto a ser repuestos en el importe íntegro que percibían en ese plus antes, con el abono de las diferencias que procedan. Para CCOO, la sentencia legitima la negociación colectiva como forma de articular las relaciones laborales y supone la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de ANIMSA.



Escuela sindical

La IX Escuela Sindical Javier Irigoyen, el 4 de noviembre, con la participación de Toxo

Este 4 de noviembre tiene lugar la IX Edición de la Escuela Sindical “Javier Irigoyen” que organiza nuestro sindicato en el marco de las jornadas de reflexión y debate del Observatorio Navarro de Empleo del SNE. Este año, bajo el lema “Proteger a las personas. Alternativas para combatir la desigualdad, la precariedad y la pobreza laboral”, el objetivo es abrir un debate para construir alternativas desde el mundo del trabajo a los crecientes fenómenos de la pobreza laboral, la dualidad en el trabajo y la desprotección social.

En el acto interviene Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, y destacadas figuras del ámbito académico, como Francisco Trillo, doctor de la Facultad de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Castilla la Mancha; Pere Beneyto, profesor de Sociología de la Universidad de Valencia; contaremos con la presencia del Vicepresidente de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, Miguel Laparra.



Área Pública

El Área Pública de CCOO propone tres ejes para la negociación colectiva con la Administración Foral

Los Presupuestos de los últimos años han supuesto reiterados recortes de los servicios públicos, profundizando en su deterioro. Se ha apostado por destruir empleo público, por reducir el poder adquisitivo del personal de las Administraciones y negar el derecho a la negociación colectiva. CCOO rechaza todos estos retrocesos y propone tres ejes de actuación para dignificar el empleo público y recuperar la calidad de los servicios públicos, que son la base del Estado de Bienestar y que juegan un papel primordial para la salida de la crisis.

1 REVERTIR LOS RECORTES Y RECUPERAR PODER ADQUISITIVO Y OTROS DERECHOS LABORALES. La política de recortes aplicados en las diversas Administraciones Públicas incide en la calidad de los servicios públicos y hace que el personal haya perdido un porcentaje elevado de su poder adquisitivo y vea empeoradas sus condiciones laborales. El IPC de Navarra y las retribuciones en las Administraciones Públicas de Navarra han tenido, desde 2010, la siguiente evolución:

Evolución salarial	2010	2011	2012	2013	2014	Total
IPC Navarra	2,8	2,6	2,7	0,0	-1,2	6,9
Variación retributiva	-4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	-4,7
Variación anual y total	-7,5	-2,6	-2,7	0,0	1,2	-11,6

El dato recogido en la variación retributiva de 2010 corresponde a la diferencia entre el incremento retributivo general del 0,3% que se produjo a comienzos de año y la reducción salarial del 5% de media que se aprobó en mayo. A ello habría que añadir la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, parte de la cual (24,04%) se ha recuperado en marzo de 2015, quedando pendiente el 75,96%. Al parecer, un 25% podría recuperarse a lo largo de este año, y el restante 50,96% en 2016. Sin conocer lo que pueda pasar en 2015 con el IPC, tendríamos una pérdida por IPC del 6,90%, más la reducción

del 5% de 2010 (superior a ese porcentaje para los niveles A y B, inferior para los niveles D y E), más la pérdida del 75,96% de una extra en 2012.

CCOO exige

- Incrementos salariales que garanticen el poder adquisitivo y la recuperación de lo desahogado desde mayo 2010.
- Devolución íntegra de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.
- Recuperación de los derechos laborales, económicos y profesionales sustraídos.

CCOO propone

- Abono del 25% de la paga extraordinaria de 2012 a finales de 2015. Abono de la parte restante, 50,96%, a principios de 2016. Normalización de las fechas de percepción de las pagas extraordinarias en junio y diciembre.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido a lo largo de la presente legislatura.
- Mientras no se produzca esa recuperación, compensación de la pérdida en tiempo de trabajo mediante la reducción de la jornada en el 11,6%. Esta reducción tendría un carácter transitorio en la medida que se fuera recuperando el poder adquisitivo y supondría la creación de nuevos puestos de trabajo.
- Abono de la ayuda familiar y grado o trienios al personal contratado.

2 MÁS Y MEJOR EMPLEO. En las Administraciones Públicas de Navarra se han destruido cerca de 2.000 puestos de trabajo desde 2011 (a nivel estatal, han dejado de trabajar 374.000 personas), 1.500 en la Administración Foral. Se contrata sólo el 50% de las necesidades que se van produciendo por jubilaciones, traslados bajas, etc. La eventualidad y las contrataciones precarias se han generalizado: en la Administración Foral hay 5.000 personas contratadas con una media del 80% de la jornada.

CCOO exige

- Más y mejor empleo.
- Recuperación del empleo perdido mediante la aprobación de Ofertas Públicas de Empleo (OPE) que aumenten el volumen neto de empleo en la Administración Foral.
- Cobertura de las vacantes y de las necesidades que se vayan produciendo (excedencias, bajas, etc) a través de contratación temporal hasta su provisión definitiva.

CCOO propone

- Aprovechar todas las oportunidades que ofrece la Ley de Presupuestos Generales para convocar OPEs, incluyendo la posibilidad de no incluir en la tasa de reposición los procesos de promoción interna.
- OPE de 1.500 plazas durante la legislatura y entre tanto contratación del 100% de las vacantes y sustitución de incidencias desde el primer día.
- Recuperación de los niveles de empleo de los años 2010-2011, para lo que sería necesario aumentar el número de trabajadores en 1.500 a través de la sustitución de las jubilaciones, excedencias, bajas, licencias y permisos, servicios especiales, etc.
- La medida que proponíamos de compensación del salario perdido con tiempo de trabajo, unida a otras medidas como la reducción de las ratios de alumnado en la enseñanza, podría generar otros 1.500 empleos más.
- Potenciar las medidas de reparto del trabajo existentes y explorar otras nuevas.

CCOO sindikatuaren arlo publikoak negoziatziorako ardatz ezberdinak proposatu dio Nafarroako Gobernuari: murrizketak bihurtzea, lan eskubideak eta soldaten erosteko ahalmena berreskuratzea, lan duina eta elkarrizketa soziala bermatzea

3 DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CCOO considera imprescindible que la reforma de la Administración esté basada en el diálogo, y que haya una participación efectiva de los agentes sociales, a la vez que mostramos nuestro apoyo a la modernización y dignificación de la Administración Pública, siempre que pase por el restablecimiento de los derechos y el mantenimiento del empleo público. Es necesario garantizar la transparencia y el control democrático de la gestión del gasto público, para acabar con los despilfarros y mala gestión que pueda existir, condición ineludible para la recuperación de los servicios públicos.

CCOO exige

- Intervenir en la reforma de las distintas administraciones de manera que los cambios sean pactados.
- Recuperación del diálogo social y la negociación colectiva.

CCOO propone

- Desarrollo de la carrera profesional para todo el personal.
- Garantizar el derecho a la promoción profesional. Establecimiento de itinerarios de promoción.
- Negociación y aplicación en las Administraciones Públicas de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos y extensión al conjunto de las Administraciones públicas de Navarra de las competencias recogidas en el art.1 del DECRETO FORAL 31/1998, de 9 de febrero.

- Abordar políticas públicas de igualdad de género.
- Nuevos derechos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (ampliación de permisos, etc).
- Modificación de la resolución que permite la pérdida de la condición de personal funcionario por adjudicación forzosa en el traslado posterior a la reincorporación tras una excedencia sin reserva de plaza.
- Modificación de la resolución sobre las convocatorias de ingreso y participación sindical en la elaboración de las convocatorias.
- Modificación negociada de las normas de gestión de la contratación.
- Reforma normativa para que en las pruebas de acceso a los puestos de trabajo reservados al turno de promoción se valore la antigüedad y la experiencia.
- Elaboración de planes de formación.
- Promover y desarrollar de forma efectiva la prevención de riesgos.
- Establecimiento de una dotación económica para crear un "fondo de política social" que atienda las prestaciones no cubiertas por el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.
- Negociación de un nuevo convenio colectivo para el personal laboral.

Sanidad

CCOO continúa en la defensa para recuperar los derechos de las plantillas del SNS-O y del ISPLN

CCOO se enfrenta a un nuevo período en el ámbito de la salud pública tras la renovación sindical y el nuevo Gobierno. Se abre un ciclo en el que la Federación de Sanidad reivindica defender el sistema sanitario público y recuperar los derechos perdidos de sus profesionales

El pasado 20 de mayo tuvieron lugar las elecciones sindicales en los organismos autónomos del departamento de Salud, en concreto del SNS-O. Las elecciones sindicales del ISPLN tuvieron un retraso debido al intento de dejar fuera del proceso al sindicato, que tras un arbitraje favorable a CCOO, celebró la votación el 10 de junio. Como resultado, la Federación de Sanidad de CCOO aumentó su representación en un delegado en laborales del SNS-O y en dos en el ISPLN, siendo el segundo sindicato más votado, a solo 5 votos del Sindicato Médico de Navarra, organización que obtuvo el mejor resultado. Mejoramos así los resultados de hace 4 años y se refuerza nuestro trabajo en defensa de los empleados públicos de la sanidad navarra.

A la renovación de la representación sindical, se ha unido la configuración de un nuevo Gobierno. Desde CCOO demandamos un nuevo ciclo para la sanidad navarra, que debería estar marcado por el fin de las políticas de recorte

y el comienzo de una etapa de recuperación. En esta línea, nos reunimos con el consejero de Salud y el gerente del SNS-O y trasladamos nuestra batería de propuestas en defensa del sistema sanitario y sus profesionales; como por ejemplo, la necesidad de generar espacios de diálogo y negociación para evaluar las políticas salariales y de empleo en el SNS-O y en el ISPLN y abordar estrategias comunes para su evolución en el futuro.

CCOO demanda la reversión de las privatizaciones; la revisión y resolución de las OPEs; reposición del 100% de jubilaciones y nueva oferta pública de empleo que garantice la eliminación de la temporalidad; potenciar la utilización de las instalaciones sanitarias públicas; la recuperación del poder adquisitivo; retomar la carrera profesional y administrativa, ampliando el Plan de Formación para toda la plantilla; derogar el acuerdo de contratación, judicializado por CCOO; potenciar y seguir mejorando un plan en Atención Primaria, urgencias

Es necesario generar espacios de diálogo y negociación para evaluar las políticas salariales y de empleo en el SNS-O y en el ISPLN

rurales y atención continuada; potenciar y desarrollar la Salud Mental, dotándola de presupuesto suficiente. Asimismo, la FSS-CCOO ha trasladado la necesidad de que en los presupuestos generales para el año 2016 se incremente la partida destinada a Salud.

Tanto la consejería como la gerencia recogieron las propuestas del sindicato y manifestaron su disposición al diálogo y a la negociación. Desde la FSS-CCOO seremos exigentes para que los cambios no se limiten sólo a la formas y para que se produzca una apuesta real y ambiciosa por el servicio público de salud y los derechos de sus profesionales.



El servicio asegurador de 



En tu seguro de Coche, Moto o Scooter



Infórmate en **ATLANTIS:** C. San Fermín, 69 - Pamplona **Tel. 948 29 02 95**
 amr@atlantisgrupo.es / hea@atlantisgrupo.es

Y también en tu seguro de **VIDA** 
6 Meses Gratis

Promociones "Auto" y "Moto" válidas hasta el 30.11.15 y "Vida" válida hasta el 31.12.15. Puedes consultar las condiciones de las promociones en www.atlantis-seguros.es, o en nuestras oficinas.



Jornadas sobre Parkinson y otras actividades

Los días 29 y 30 de septiembre se realizaron dos jornadas de sensibilización sobre la enfermedad del Parkinson, una en Pamplona y otra en Tudela, ambas promovidas por la Asociación Navarra de Jubilados Progresistas, en colaboración con la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO Navarra, la Asociación Navarra de familiares de Parkinson (ANAPAR), la Fundación Caja Navarra y el Ayuntamiento de Pamplona. Actualmente esta enfermedad afecta en Navarra a 2.267 personas. Se trata de una enfermedad degenerativa que afecta a 1 de cada 100 personas mayores de 60 años. Gracias a esta charla, los asistentes pudieron saber más acerca de los motivos de aparición de la enfermedad, así como sus diferentes síntomas, tratamientos y lo importante de realizar diferentes actividades como danza, fisioterapia, transporte adaptado, apoyo psicológico, etc.

Pensionistas

Derechos y actividades para las personas mayores

El 1 de octubre se celebró el Día Internacional de las Personas Mayores. Ese día, alzamos nuestras voces contra los graves problemas que atraviesa este colectivo y nos manifestamos para reivindicar el fin de los recortes.

Los jubilados y pensionistas nos hemos visto obligados a convertirnos en el principal sostén de nuestros hijos y nietos como consecuencia de la crisis. Los últimos datos demuestran que el 80% de los abuelos aportan una media de 290 euros mensuales a la economía de hijos y nietos; de ahí la importancia que tiene reforzar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. El Gobierno del PP ha dilapidado de la hucha de las pensiones en los últimos tres años y medio más de 43.000 millones de euros, y para el 2016 tiene previsto sacar más de 6.000 millones. Debemos defender la viabilidad del sistema público de pensiones frente a todos esos mensajes interesados que no hacen más que trasladar inquietud y preocupación sobre la sostenibilidad del sistema.

Exigimos unas pensiones dignas. El incremento del 0,25% para 2016 y siguientes años está suponiendo una pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, que se han recortado en más de un 3,8% desde el inicio de la crisis. Exigimos también un tipo superreducido del IVA para los bienes y servi-

cios vinculados a la alimentación y a la energía.

La ley de Dependencia sigue sufriendo recortes con reformas unilaterales del Gobierno, que en los últimos años ha recortado más de 1.400 millones de euros, por lo que exigimos la reposición de las partidas recortadas y que las ayudas lleguen a todas las personas en situación de dependencia. Por su parte, el copago sanitario ha encarecido en más del 9,5% la factura de las familias en un año, mientras que el dinero que la sanidad pública paga a la privada ha crecido un 52%. Exigimos una derogación de las reformas y que se frenen los recortes en materia sanitaria. Reivindicamos también la especialidad de geriatría/odontología con programas de atención primaria junto a los programas de atención domiciliaria.

Desde la Federación de Pensionistas de CCOO nos seguiremos movilizando para defender nuestros derechos contra las políticas de austeridad del Gobierno, que nos han abocado a un aumento de la desprotección social y a un empobrecimiento generalizado.



Desde la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO y la Asociación Navarra de Jubilados Progresistas continuamos con las actividades dirigidas al colectivo de personas mayores con el fin de fomentar su desarrollo personal, mejorar su participación y su cohesión social, así como potenciar su envejecimiento activo, fomentando la visión positiva de la etapa adulta. ¿Cómo? A través de la realización de actividades culturales y de ocio; a través de la formación, con cursos de informática y de autocuidados para la salud y prevención de enfermedades; y a través de jornadas informativas sobre pensiones, sanidad, protección social, dependencia, etc. Todo ello se puede consultar en nuestra página web www.navarra.ccoo.es. Os animamos a participar en nuestras actividades, así como a que sugiráis las mejoras que consideréis oportunas.

Enseñanza

Histórica sentencia que reconoce el cobro del verano a tres contratados docentes en Navarra

El juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Pamplona, en sentencia firme y contra la que no cabe interponer recurso ordinario alguno, ha reconocido el derecho al cobro de los meses de julio y agosto a tres profesores interinos afiliados a CCOO, que firmaron un contrato de trabajo para todo el curso con fecha de finalización máxima el 30 de junio.

Actualmente Educación sólo paga los meses de julio y agosto a los contratados docentes que obtienen su plaza en los actos de adjudicación de junio, pero no a los que obtienen una vacante o sustitución con posterioridad, en los meses de agosto o septiembre, aunque sea igualmente para impartir docencia todo el curso escolar.

La sentencia es histórica en Navarra, ya que es la primera vez que, en esta comunidad, un juzgado reconoce este derecho como un principio fundamental de no discriminación, y no sólo sujeto a un pacto suscrito con los sindicatos. Además deja claro que la firma del contrato no constituya, como pretendía la Administración, un acto firme y consentido y que una vez transcurrido el plazo de su reclamación (un mes) ya no puede ser objeto de posterior reclamación. La jueza establece que "el derecho de los recurrentes nace de la aplicación del principio de igualdad, a pesar de que el contrato administrativo en que se fija su duración no fuera recurrido en tiempo" y recuerda, además, que prescribirá a los cuatro años el derecho a exigir de la Hacienda Pública de Navarra el reconocimiento o liquidación contado desde el día que el derecho pudo ejercitarse.



También es histórica porque el juzgado ha reconocido que el criterio empleado por el Departamento de Educación a la hora de pagar los meses de verano a unos contratados sí y a otros no, es "arbitrario, discriminatorio y profundamente injusto". Reconoce también que "las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas deben estar vinculadas al trabajo que desempeñen, siguiendo el criterio de mismo trabajo, misma retribución". En la sentencia se habla de las "propias exigencias de la labor educativa que implican reciclaje y preparación del próximo curso y que se desarrollan durante esos meses también", refiriéndose a julio y agosto.

Ahora CCOO inicia una campaña de extensión de sentencia para todo el personal en esta situación en los últimos cuatro años, tanto para contratos de vacante como para los de sustitución efectivamente trabajados todo el curso escolar (septiembre a junio). Esto podría afectar, sólo este año, a unas 150 personas (según las adjudicaciones desde el 14 de agosto hasta hoy). Esta sentencia es fruto del compromiso de CCOO de dedicar los recursos del sindicato única y exclusivamente a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.



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.



Gestión deportiva

CCOO elabora un estudio sobre el sector deportivo en Navarra

El estudio del sector deportivo en Navarra surge a iniciativa de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, con el objetivo de crear una herramienta de trabajo que nos permita fundamentar pautas de actuación para dar respuesta a las necesidades identificadas. La idea es conseguir una mayor profesionalización y calidad en el empleo de las personas que trabajan en este sector para mejorar el servicio que prestan a la ciudadanía. Destacamos tres conclusiones de la investigación.

Un sector emergente. A pesar de la crisis, el sector ha generado empleo y ha incrementado su tejido productivo. Esta actividad está suponiendo un nicho de empleo para la población joven.

El peso específico de esta actividad en Navarra, en términos económicos, está a la cabeza en España en aspectos como el gasto en bienes y servicios deportivos. Estos datos nos permiten concluir que se trata de un sector maduro con una elevada demanda social.

Alta demanda de perfiles profesionales polivalentes. Esta es una de las razones que hacen que este sector sea muy proclive a la formación. Más de tres de cada cuatro trabajadores/as estaría interesado en realizar formación relacionada con su trabajo y con otras ocupaciones.

Es importante destacar la exigencia de certificados de acreditación profesional para el personal de salvamento o personal de mantenimiento y limpieza de piscinas que les capacita para desarrollar su actividad.

Características del empleo del sector. El rasgo distintivo del sector es la alta parcialidad del empleo. Al 76% le gustaría trabajar más horas de las que tiene actualmente. Uno de cada cuatro trabajadores/as tiene una importante movilidad. El tipo de contrato más utilizado es el contrato indefinido; sin embargo, la temporalidad afecta al 21% del personal.

Se observa una feminización de los puestos en aquellos eslabones de la escala profesional que implican menor poder de decisión y de responsabilidad y menor cualificación. Además, las mujeres se concentran en los tramos de edad superiores a la media -38 años- debido a las dificultades para conciliar su vida laboral y familiar.

Lo más interesante del informe son las propuestas de actuación elaboradas por los propios trabajadores y trabajadoras del sector en Navarra:

A nivel laboral

- Apostar por la conciliación familiar y laboral sin limitaciones, destinando por parte de la empresa los medios económicos, organizativos y de personal necesarios para ello.
- Mejorar el reconocimiento y valoración de los y las profesionales.
- Evitar el intrusismo profesional, especialmente en la ocupación de monitores.
- Impulsar el asentamiento de las plantillas, especialmente de monitores a través de la contratación indefinida o de la ampliación de jornadas de trabajo.
- Elaborar planes para evitar riesgos asociados a los puestos y mejorar la salud laboral del trabajo, con revisiones y renovaciones del material de apoyo necesario.
- Homogeneizar las condiciones de trabajo de los clubs deportivos.

A nivel formativo

- Profesionalizar el sector a través de la formación en tres niveles:
 - Certificados de acreditación.
 - Formación para el empleo, acorde al sistema de polivalencia y específica para el colectivo de monitores.
 - Cualificaciones profesionales, que combinan experiencia y formación modulada.
- Planificar la formación desde una perspectiva global.
- Entender la formación de las plantillas como elemento diferenciador y de ventaja competitiva del servicio en un entorno cada vez más competitivo.
- Facilitar el acceso a la formación en horario de trabajo y promover la formación a cargo de la empresa.
- Reciclaje profesional de monitores y socorristas, que posibiliten el acceso a una segunda actividad dentro del sector.

El colectivo de monitores/as deportivos está expuesto a una mayor precariedad laboral:

- Temporalidad más elevada y mayor uso del contrato fijo-discontinuo.
- Jornada a tiempo parcial más extendida.
- Media de 20,2 horas semanales de trabajo.
- Mayor riesgo de sufrir bajas laborales.



Puedes consultar el informe completo en: www.navarra.ccoo.es y en www.fsc.ccoo.es/webfscnavarra

La negociación colectiva, en estado crítico

La negociación colectiva sectorial en Navarra está pasando por un momento difícil. Entramos en la última etapa del año y más del 64% de los trabajadores no han renovado su convenio colectivo. Este retraso no está justificado en un bloqueo generalizado, ya que tanto los convenios de carácter estatal, como los de grandes empresas, han sido renovados sin dificultad. También otras provincias y comunidades autónomas están firmando sus convenios. Todos ellos en el entorno de lo establecido en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Por otra parte, la ausencia de tensiones inflacionistas debería facilitar el avance de la negociación en las mesas ya constituidas y que vienen trabajando desde principios de año.

Los convenios más retrasados e importantes por el número de trabajadores a los que afectan son Siderometalúrgico, Hostelería, Oficinas y Despachos, Agropecuario y Limpieza de Edificios y Locales. Si todos estos convenios llegarían a un acuerdo, la situación de la negociación colectiva cambiaría radicalmente, completando el 85% de los trabajadores su negociación.

En materia de negociación colectiva hay otros dos problemas que preocupan a CCOO: el primero; la firma de convenios en pequeñas empresas, de menos de 50 trabajadores, donde se aprovecha la Reforma Laboral para empeorar las condiciones laborales y salariales de sus trabajadores y fomentar una competencia desleal, basada en la pérdida de derechos. Convenios, muchos de ellos, con cláusulas ilegales que desde CCOO estamos denunciando.

El segundo problema es la negociación colectiva de los empleados públicos, todavía congelada por el Gobierno de Rajoy durante el 2015, negándose a aplicar el AENC a los trabajadores de las administraciones públicas. En los presupuestos generales del Estado, de las autonomías y de los ayuntamientos, para el 2016 debería desaparecer ese bloqueo negociador, llegando a acuerdos que hagan recuperar a los empleados públicos el poder adquisitivo perdido estos años anteriores y la devolución de todos los derechos eliminados.

CCOO denuncia que el 64% de los trabajadores navarros no ha renovado su convenio colectivo y hace un llamamiento a las patronales para que negocien los convenios pendientes y cumplan las condiciones salariales y laborales acordadas en el III AENC

SITUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL	sep-15	sep-15
NOMBRE CONVENIO	Nº TRAB.	SITUACIÓN
CONVENIOS VIGENTES		
CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS	17.000	2016
COMERCIO METAL	2.500	2015
PANADERIAS	685	2015
INDUSTRIA DE LA MADERA	2.500	2016
COMERCIO DE GANADERIA	680	2015
SERVICIOS AUXILIARES	300	2016
OBRADORES DE PASTELERIA, CONFITERIA	300	2016
TRANSPORTE SANITARIO	250	2018
IKASTOLAS DE NAVARRA	620	2017
TRANSPORTE DE VIAJEROS	975	2018
INDUSTRIA TEXTIL	600	2017
ALMACENISTAS DE ALIMENTACION	1.100	2017
RIEGOS DE NAVARRA	100	2017
GESTIÓN DEPORTIVA	1.600	2015
COMERCIO ALIMENTACIÓN	1.150	prorroga
ENSEÑANZA CONCERTADA	2.200	2015
INDUSTRIA ALABASTRO	125	2015
PELUQUERIAS	1.125	ultra 2016
COMERCIO TEXTIL	1.350	ultraactiv
COMERCIO VARIOS	500	ultraactiv
COMERCIO MADERA Y CORCHO	1.200	2015
Total trabajadores	36.860	35,29%

NOMBRE CONVENIO	Nº TRAB.	SITUACIÓN
CONVENIOS NEGOCIÁNDOSE		sep-15
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA	26.200	negociando
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	7.000	negociando
AGROPECUARIO	5.000	negociando
INDUSTRIA VINICOLA	800	negociando
CENTROS PRIV. CONCERT. DISCAPACITADOS	628	conflicto
TALLERES DE REPARACION DE VEHÍCULOS	4.000	conflicto
CONTRATADOS LABORALES A.P.	2.500	bloqueado
 OFICINAS Y DESPACHOS	3.000	negociando
 INDUSTRIA DE HOSTELERIA	15.000	negociado
FONTANERIA	1.800	sin mesa
 TRANSPORTE DE MERCANCIAS	1.500	bloqueado
 ALMACENISTAS FRUTAS Y VERDURAS	150	sin mesa
Total trabajadores	67.578	64,70%

CONVENIOS EN RIESGO DE DESAPARECER		2015
DERIVADOS CEMENTO	400	hay estatal
COMERCIO OPTICAS	300	decaido
DISTRIBUIDORES QUIMICOS	300	hay estatal
 ARTES GRAFICAS	1.700	hay estatal
COMERCIO DROGUERIAS, HERB. Y ORTOP.	267	hay estatal
DISTRIBUIDORES QUIMICOS	300	decaido
Total trabajadores	3.267	

Convenio Siderometalúrgico

El principal escollo en la negociación del convenio del metal es la falta de concreción de los incrementos de salario que la patronal está dispuesta a poner. Desde CCOO de Industria “exigimos a las patronales que el AENC sea referente en lo económico y lo laboral para que podamos avanzar en la negociación de este convenio, que afecta a 26.200 trabajadores y trabajadoras de Navarra, y esperamos que sea una referencia en las condiciones económicas y laborales”.

Desde CCOO estamos dispuestos a hablar de flexibilidad en los términos en los que la patronal plantea sus necesidades, pero a cambio el convenio deberá recoger los incrementos salariales planteados, la compensación en tiempo de la flexibilidad que evite la utilización de ERTes y un plan de empleo que genere creación de puestos de trabajo de calidad y con carácter indefinido en el sector.

Hostelería y Oficinas y Despachos

Los elementos comunes de la negociación colectiva en el sector de Servicios son “la pérdida de derechos que quieren imponer las patronales y el endurecimiento de las condiciones laborales”. Además, la ausencia de patronales hace que se bloqueen convenios colectivos, y que la CEN, organismo que tenía que asumir esa responsabilidad de negociar con agentes sociales, haga caso omiso. Desde CCOO de Servicios hacemos un llamamiento a la CEN para que no deje morir los convenios. En este sector, hay dos convenios importantes que se encuentran con una negociación abierta: el de Hostelería, que afecta a 15.000 personas; y el de Oficinas y Despachos, que afecta a 3.000 personas”.

Artes Gráficas de Navarra



El pasado 18 de septiembre se celebró el juicio promovido por CCOO, UGT y LAB contra la patronal AEGRA (Asociación de Artes Gráficas de Navarra) por mala fe en la negociación colectiva al haber dejado morir el convenio. Desde CCOO no entendemos la postura de ELA, que con casi un 20% de la representación en el sector, no se ha sumado a la demanda por el mantenimiento de los derechos laborales contenidos en el convenio colectivo y conquistados por los trabajadores y trabajadoras del sector a través de años de lucha sindical. Pero es que lo que defiende ELA es la desregularización de la negociación colectiva (que no descentralización) a favor de convenios de empresa donde, desde la Reforma Laboral, lo único que se viene consiguiendo es empeorar las condiciones laborales conquistadas en el convenio sectorial.

Transporte Mercancías por Carretera



El último convenio firmado es el de 2007-2008 pero se mantiene vigente pues dispone de ultraactividad indefinida. CCOO está celebrando asambleas con los trabajadores y trabajadoras del sector y está realizando visitas por las empresas para informar a las plantillas e impulsar de nuevo la negociación del convenio sectorial. Es un asunto crucial para las personas que trabajan en un sector tan dañado por la falta de voluntad patronal y por el empeoramiento de las condiciones laborales mediante los convenios colectivos de empresa.

Firmado el convenio colectivo de Almacenistas de Alimentación

CCOO, UGT y la patronal del sector firmaron el pasado 22 de septiembre en el Tribunal Laboral el convenio colectivo de Almacenistas de Alimentación de Navarra, que afecta casi a 1.000 trabajadores y trabajadoras. Este convenio (2015-2017) recoge importantes mejoras salariales y sociales, con lo que se cumplen los objetivos marcados por este sindicato al inicio de la negociación. El convenio, además de mejorar algunos aspectos de la reforma laboral en la línea del III AENC, supone un desbloqueo en cuestiones básicas como el incremento salarial (1% para 2015 y 1,5% para 2016 y 2017), la antigüedad y la jornada, con lo que se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas que trabajan en el sector.

Aumenta la precariedad laboral

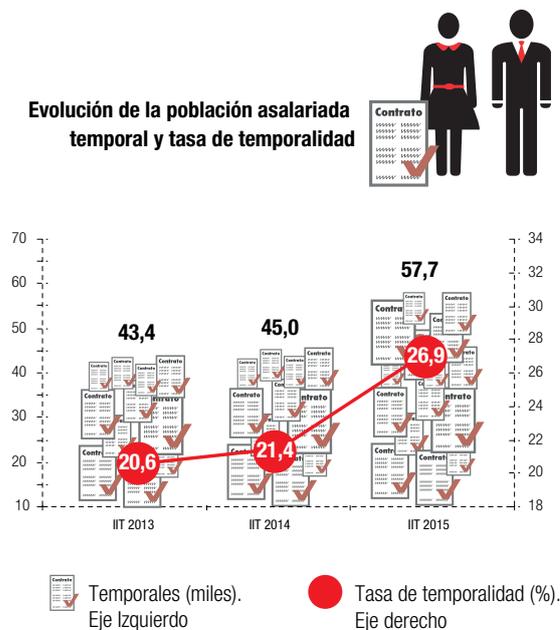
Un estudio de CCOO advierte de que ya son 57.700 los trabajadores con contrato temporal y 51.700 los que tienen una jornada parcial. En los dos últimos años la temporalidad ha crecido un 32,9% y las jornadas parciales un 24,9%. El sindicato exige un cambio en la orientación de las políticas para impulsar un crecimiento económico generador de empleo de calidad y un fortalecimiento de la negociación colectiva para impulsar la recuperación del poder de compra de los salarios. Es necesario un pacto por la calidad del empleo.

CCOO ha hecho público el Informe "Precariedad Laboral en Navarra", en el que se advierte de un importante empeoramiento de la calidad del empleo en el mercado de trabajo de la Comunidad Foral. El empleo que se está creando en Navarra, 9.100 ocupados más en el último año según la EPA, es mayoritariamente precario, a tiempo parcial y remunerado con salarios bajos, factores que avivan el fenómeno de la "pobreza laboral".

Tanto los trabajadores con jornada parcial, como los que tienen un contrato temporal, se han disparado en los últimos dos años, modalidades que en gran parte albergan situaciones de precariedad. Concretamente, la población ocupada con jornada parcial ha crecido un 24,9% desde 2013, al pasar de los 41.400 trabajadores de ese año a los 51.700 de 2015. Para CCOO, la extensión de la jornada parcial, en su mayoría de carácter involuntario, está dando pie a situaciones de fraude en la contratación: jornadas parciales que ocultan jornadas completas.

Más personas con contrato temporal. La temporalidad ha crecido un 32,9% en los dos últimos años. Los trabajadores con contrato temporal han pasado de 43.400 en el segundo trimestre de 2013 a 57.700 en el mismo periodo de 2015, es decir, 14.300 más. Este aumento ha provocado que la tasa de temporalidad crezca 6,3 puntos, al pasar del 20,6% al 26,9% actual. Por sectores, sorprende la elevada temporalidad del ámbito público, que soporta una tasa del 30,1%, cuatro puntos superior a la tasa de temporalidad del sector privado que se coloca en el 26,1%. En el caso de España la tasa de temporalidad se sitúa en el 25,1%, casi dos puntos por debajo de la de Navarra.

Evolución de la población asalariada temporal y tasa de temporalidad



Más inestabilidad para los indefinidos. El cruce entre los datos de los contratos indefinidos que se firman cada año y el número de empleos asalariados fijos creados en el mismo ejercicio permite analizar la rotación laboral de los trabajadores indefinidos. Pues bien, los resultados obtenidos confirman que la inestabilidad en el empleo ha aumentado incluso entre aquellas personas que firman un contrato indefinido. La rotación en los puestos de trabajo fijos recién creados crece de forma significativa desde 2012 y esa tendencia es todavía algo más acusada en Navarra que en el conjunto del Estado. En 2014 para que se creara un nuevo puesto de trabajo fijo en la Comunidad Foral hizo falta que se firmaran 1,44 contratos indefinidos mientras que en el conjunto del Estado era de 1,42. Detrás de este incremento se encuentra la reforma laboral y medidas como la rebaja de las indemnizaciones o el nuevo contrato de emprendedores.

La precariedad tiene rostro de mujer

La crisis ha aumentado la desigualdad en el acceso al empleo y en las condiciones laborales del colectivo femenino: el 80% del empleo parcial es femenino y las mujeres soportan una tasa de temporalidad 9 puntos superior a la masculina. Además, cobran un 30% menos.

Una de las causas de la desigualdad es la menor participación femenina en el mercado de trabajo (su tasa de actividad laboral está 10,54 puntos por debajo de la masculina) a pesar de que las mujeres en edad de trabajar superan a los hombres. De los 51.700 trabajadores a tiempo parcial 40.800 son mujeres, es decir, casi el 80% del empleo a tiempo parcial es femenino, lo que implica que un tercio de las mujeres trabajadoras

(33,4%) lo hacen en esta modalidad. Asimismo, en materia de temporalidad, el colectivo de mujeres navarras también sale peor parado: la tasa de temporalidad de las mujeres es del 31,4%, nueve puntos superior a la masculina que se sitúa en el 22,5%.

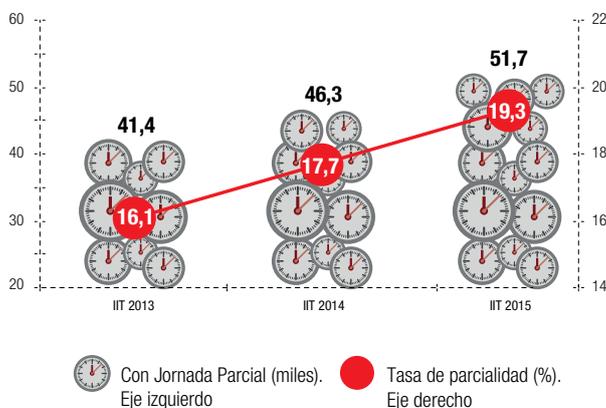
Según el INE, el salario medio anual por trabajador en Navarra es de 23.836,93 euros. Este salario en el caso de las mujeres es de 19.364,43 euros, 8.483,72 menos, lo que supone una ganancia un 30,46% inferior, porcentaje que ha ido aumentando respecto a años precedentes. La ganancia por hora normal de trabajo en las mujeres es de 13,73 euros frente a los 17,58 euros en los hombres.

El salario medio de las mujeres en Navarra es de 19.364,43 euros, 8.483,72 menos que los hombres

Ante estos datos, CCOO hace un llamamiento al nuevo Gobierno para que se aborde una verdadera política de igualdad. La sociedad navarra necesita medidas que impulsen el acceso de la mujer al mercado laboral con unas condiciones dignas, reduzcan la brecha salarial y favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.



Evolución de la población ocupada con jornada parcial y tasa de parcialidad



Es necesario un pacto por el empleo de calidad

Si a la precariedad en las modalidades de contratación unimos la devaluación salarial que han sufrido los trabajadores en los últimos años como consecuencia de la reforma laboral, el resultado es un mercado de trabajo más precario, desequilibrado y desigual que puede hacer mella en la cohesión de la sociedad. Ante este escenario, CCOO pide al nuevo Gobierno de Navarra un "Pacto por la calidad del empleo", consensuado con los agentes económicos y sociales, que revierta los aspectos más nocivos de la Reforma Laboral, que apueste por el fortalecimiento de la negociación colectiva y que establezca mecanismos para impulsar la estabilidad del empleo y perseguir el fraude en la contratación.

Afecta especialmente al colectivo de inmigrantes

La Fundación Anafe de CCOO ha presentado las conclusiones del estudio "Crisis económica y población inmigrada en Navarra: informe de condiciones de vida", del que se desprende que el desplome del empleo durante la crisis ha situado al colectivo de inmigrantes como uno de los grupos sociales más afectados. La tasa de empleo entre la población extranjera ha descendido

con la crisis del 68% en 2008 al 47% en 2014. Su acceso laboral tiende a ámbitos y ocupaciones más precarizadas (sector agrario, hostelería, construcción...); y en estos momentos, 3 de cada 10 inmigrantes carecen de cualquier tipo de ingreso. Puedes consultar las conclusiones de este estudio en nuestra página web www.navarra.ccoo.es.

La tasa de empleo entre la población extranjera ha descendido con la crisis del 68% en 2008 al 47% en 2014

Prevención de riesgos laborales relacionados con la cultura preventiva 2015

CCOO se preocupa por la salud laboral y ofrece asesoramiento específico y gratuito sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores y trabajadoras, a sus representantes y a las empresas. Te contamos cómo lo hacemos, desde cuándo, para qué y qué servicios ofrecemos.

¿CÓMO?

El programa 'Prevención de riesgos laborales relacionados con la cultura preventiva' es resultado del Acuerdo Intersectorial de Navarra de Relaciones Laborales firmado el 8 de Junio de 1995 entre la representación de CCOO, UGT y CEN. Con este programa, CCOO actúa en las empresas a través de equipos de trabajo integrados por técnicos y técnicas acreditados en prevención de riesgos laborales. Sus funciones son sensibilizar, informar, asesorar a las empresas, a los delegados/as de prevención, a los comités de seguridad y salud, a los representantes sindicales y/o a los trabajadores/as en materia preventiva. El ámbito de actuación es toda la Comunidad Foral de Navarra.

¿DESDE CUÁNDO?

Este programa lleva desarrollándose desde el año 1999, y se ha ido reforzando mediante convenios suscritos con el Gobierno de Navarra. En la actualidad, el más reciente es el Acuerdo para la Reactivación Económica y el Empleo, que establece medidas para el impulso de la Seguridad y Salud en el Trabajo (octubre 2014).

¿PARA QUÉ?

El objetivo general del programa es que delegados/as de personal, trabajadores/as, personal directivo, técnicos/as de prevención, etc., estén concienciados, implicados e informados sobre la implantación del plan de prevención. A través de este programa se tratará de mejorar el diálogo entre empresarios/as, trabajadores/as y/o sus representantes propiciando la creación de Comités de Seguridad y Salud; aumentar el conocimiento por parte de la empresa de las diferentes actuaciones que engloba el Plan General de Prevención; propiciar la participación, información y consulta de los delegados/as de prevención en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores/as; impulsar la implantación de un modelo organizativo de la actividad preventiva en las empresas visitadas; fomentar la elección de delegados/as de prevención; potenciar la realización de evaluaciones de riesgos; establecer procedimientos de investigación de accidentes laborales; o coordinar y difundir actividades preventivas, entre otras cosas.

¿QUÉ SERVICIOS OFRECEMOS?

A través de este programa ofrecemos un acompañamiento a delegados/as de prevención en reuniones de Comité de Seguridad y Salud; visitamos instalaciones o puestos de trabajo (**realizamos 951 visitas**); formamos a delegados/as de prevención y/o trabajadores/as; revisamos la documentación preventiva de la empresa; elaboramos informes técnicos; asesoramos legalmente en materia de prevención de riesgos laborales; ofrecemos documentación e información sobre temas específicos; somos intermediarios con Servicios de Prevención o Mutuas; y gestionamos actuaciones con organismos oficiales, como el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN).



Ya son 10.800 los hogares que carecen de ingresos...

¿Estamos saliendo de la crisis? Muchas personas responderán con un rotundo NO. Entre ellos, los 10.863 hogares navarros que no cuentan con ningún tipo de ingreso. Para tender una mano a esas familias y a quienes peor lo están pasando, CCOO y UGT han puesto en marcha una ILP a nivel estatal para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos. En Navarra, ésta sería compatible con la Renta de Inclusión Social y beneficiaría a 14.241 personas. ¿Quieres ayudarles? Puedes aportar tu granito de arena con una simple firma.

El informe del Gabinete de Estudios de CCOO, 'Cohesión sociolaboral en Navarra', alerta del riesgo de incremento de las situaciones de pobreza y vulnerabilidad social: en Navarra ya hay 10.863 hogares que no cuentan con ningún tipo de ingreso "normalizado o común". Es decir, no cuentan con ningún ocupado, ni ningún perceptor de ingresos por trabajo, ni ningún pensionista, ni ingresos por prestaciones o subsidios de desempleo. La cifra asciende a 770.000 en el conjunto del Estado.

El estudio alerta del fuerte incremento que han tenido estas situaciones desde el comienzo de la crisis. En Navarra, los hogares sin ingresos "normalizados" han crecido un 380% en los últimos 8 años, al pasar de los 2.200 del 2008 a los 10.800 actuales. La prolongación de la crisis está suponiendo un continuo aumento de los hogares con dificultades que evidencia un aumento de la pobreza y riesgo de exclusión.

El sindicato destaca asimismo que el número de parados de larga duración se sitúa en Navarra en las 25.400 personas, es decir el 53% de los parados. Crece el paro de larga duración mientras disminuye la cobertura de los sistemas de protección: la tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo sigue disminuyendo hasta situarse en el 51,1%, es decir, prácticamente la mitad de los desempleados no cobra prestación. Esta cobertura ha descendido 28,6 puntos en la Comunidad foral desde 2010, mientras que en el conjunto del Estado el descenso es de 26 puntos.

La Iniciativa Legislativa Popular (ILP) está registrada en el Congreso y la campaña de recogida de firmas ya ha comenzado. Son necesarias al menos 500.000 para que la ILP inicie el trámite parlamentario. ¡No te quedes parado, tu firma es necesaria! Puedes hacerlo acercándote a cualquier sede de CCOO, FOREM o ANAFE. ¡Yo firmo! #esdeley

ILP por una renta mínima para más de 14.000 navarros. ¿No vas a firmar?

A pesar de la mejora de algunos indicadores como la tasa de desempleo o el aumento de la ocupación, los datos demuestran que la situación sigue siendo grave para muchas familias. El sindicato considera prioritario reforzar la protección social, dar cobertura a los hogares sin ingresos y dirigir las políticas de empleo a los colectivos que se encuentran en peor situación para evitar situaciones de desigualdad, pobreza y exclusión.

Por ello, CCOO y UGT han puesto en marcha una Iniciativa legislativa Popular a nivel estatal para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos en España. Una Renta Mínima diseñada para cubrir las lagunas que presenta nuestro actual sistema de protección social, que sería compatible y complementaria con las prestaciones de las CCAA (Renta de Inclusión Social en Navarra) y que en el caso de nuestra Comunidad supondría una aportación estatal de 72,8 millones de euros para atender a 14.241 beneficiarios directos y 54.769 indirectos.

La propuesta de los sindicatos establece la cuantía de la prestación en el 80% del IPREM (426 euros/mes), estaría ubicada en el marco de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social para todas aquellas personas que estando en edad laboral carecen de empleo y de recursos suficientes, y cuya duración se extenderá por tanto tiempo como dure dicha situación. La ILP ya está registrada en el Congreso y la campaña de recogida de firmas ya ha comenzado. Son necesarias al menos 500.000 firmas para que la ILP inicie el trámite parlamentario. ¿No vas a firmar?

¡Firma por una renta mínima!



El TSJN y el Tribunal Laboral firman un acuerdo para resolver litigios laborales a través de la mediación

El presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN), Joaquín Galve, y el presidente de la Fundación "Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra", Raúl Villar, firmaron el pasado 21 de septiembre un acuerdo por el que se establece un marco permanente y estable de colaboración entre los juzgados y tribunales del orden social que ejercen su función jurisdiccional en la Comunidad Foral y el Tribunal Laboral de Navarra. Gracias a esta colaboración, los juzgados pueden derivar a las partes a la apertura de un proceso de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra que, en el caso de concluir con acuerdo, ponga fin al litigio con todas las consecuencias y plena eficacia jurídica.

El acuerdo surge de la visión compartida de que en el ámbito de las relaciones laborales, junto a los conflictos y discrepancias de índole sustancialmente jurídica que resuelven jueces y tribunales, coexisten conflictos de intereses, individuales y colectivos, cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo entre las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses.

Los litigios, individuales o colectivos, que en el acuerdo se contemplan como susceptibles de ser derivados a procedimientos de mediación, son, entre otros, los siguientes:

- La impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores.

- Los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Los procedimientos de movilidad geográfica.
- Los procedimientos de suspensión del contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Akordioak lan-gatazken bitartekotza eta erabakitzeko tresnak indartuko ditu

- Los procedimientos de fijación de vacaciones y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Cualquier otro procedimiento -individual o colectivo- que, vistas las circunstancias concurrentes, a juicio del órgano judicial que vaya a conocer del mismo, se entienda que la resolución del mismo debiera venir preferentemente del acuerdo transaccional aceptado por las partes.
- La iniciativa para instar a las partes a derivar el litigio a un procedimiento de mediación ante el Tribunal laboral de Navarra corresponde en exclusiva al órgano judicial competente para conocer del procedimiento.

En el acto de la firma de este acuerdo han intervenido, de izquierda a derecha: el secretario general de UGT de Navarra, Javier Lecumberry; el presidente de la CEN, José Antonio Sarriá; el secretario general de CCOO de Navarra, Raúl Villar; el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN), Joaquín Galve; el presidente de la Sala de lo Social del TSJN, Víctor Cubero; y el titular del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona, Carlos González. En el acto también ha estado presente (aunque no aparece en la foto) el secretario general del Tribunal Laboral, Alberto Pascual.



Hay acuerdo

Se comunica al juez el acuerdo y este tendrá la misma eficacia que una sentencia judicial

No hay acuerdo

Continúa el litigio vía judicial



Proceso de mediación



El procedimiento de derivación.

Propuesta la derivación por el órgano judicial y aceptada ésta por todas las partes implicadas en el procedimiento, se procederá a suscribir ante el secretario judicial correspondiente, un documento de suspensión temporal del procedimiento judicial que, salvo prórroga autorizada por el órgano judicial actuante, no podrá exceder de veinte días hábiles.

El documento de suspensión contendrá también la solicitud de inicio del procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra que, en el plazo de tres días hábiles, designará una ponencia de mediadores y citará a las partes para el inicio de la mediación.

El desarrollo del procedimiento de mediación se seguirá conforme a los principios de gratuidad, celeridad, audiencia a las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción.

Una vez definidos los términos de la propuesta de mediación, la ponencia de mediadores dará traslado de su contenido a las partes, concediéndoles un plazo para decidir sobre su aceptación o no. Concluido este plazo, que no podrá exceder de la fecha límite del periodo de suspensión acordado para el procedimiento judicial, se levantará acta en la que se hará constar, según proceda, la aceptación de la propuesta reproducido íntegramente su contenido, o alternativamente, la falta de consenso entre las partes para su aceptación.

Raúl Villar: “El Acuerdo alcanzado fortalecerá los instrumentos de mediación y resolución de conflictos, contribuyendo de forma decidida a dar respuesta a los problemas de la gente”

El resultado de la mediación, junto con la propuesta efectuada en su caso, se notificará al órgano judicial competente. En los casos en que se logre acuerdo, el juez competente dictará auto aprobando éste y acordando el cierre de las actuaciones judiciales. En los casos de no aceptación de la propuesta de mediación, se dictará decreto dando por concluida la mediación y reanudando el procedimiento judicial, procediéndose a efectuar el señalamiento de juicio oral.

El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (Tribunal Laboral de Navarra) es un organismo de solución autónoma y extrajudicial de conflictos laborales, constituido en Navarra en 1995 a raíz del “Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales”, suscrito por la CEN, UGT y CCOO.

El cometido consiste en promover, facilitar y proporcionar a los empresarios y trabajadores de la Comunidad Foral de Navarra, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, individuales o colectivos, tanto de aplicación e interpretación de normas, como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades legales.

Desde el inicio de sus actividades en noviembre de 1996, el Tribunal Laboral de Navarra ha tramitado, en sus sedes de Pamplona y Tudela, 49.000 procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, de los que más de un tercio, el 35,7%, se consiguieron cerrar con acuerdo. Este porcentaje se eleva hasta el 51% si se tienen en cuenta sólo las reclamaciones en las que realmente se pudieron efectuar labores de mediación, una vez deducidas las incomparecencias y los desistimientos voluntarios de las partes.

acciónsindical 23



Líderes en políticas de empleo

Los indicadores estatales del Plan Anual de Políticas de Empleo sitúan a Navarra líder en formación para el empleo, cualificaciones y orientación laboral: en 2014 se formaron 17.855 personas y 38.587 demandantes de empleo recibieron servicios de tutorías y atenciones personalizadas. Además, alcanzamos la tercera posición en el cumplimiento de objetivos globales y por ello recibiremos del Estado un 3,74% más de financiación para políticas de empleo. CCOO valora su contribución a la obtención de los buenos resultados: los indicadores que incorporan la actividad de los programas que ejecuta son los que mejores resultados arrojan.

CCOO de Navarra ha elaborado un estudio a partir de los datos e indicadores del PAPE 2014, documento que evalúa los resultados de las políticas activas de empleo del conjunto de Comunidades Autónomas. El Plan Anual de Políticas de Empleo se basa en los principios de la

evaluación y la orientación hacia los resultados y establece un completo sistema de indicadores sobre el que se basa la asignación de fondos para el siguiente ejercicio. Es decir, aquellas comunidades que mejores resultados obtienen son las que reciben más fondos del Estado para políticas de empleo.

Navarra es la tercera comunidad que mejores resultados obtiene en 2014. Esta tercera posición en el cumplimiento de los objetivos ha supuesto que para este año 2015, los recursos destinados por el Estado para Navarra se hayan incrementado un 3,76% (547.995 euros). La Comunidad Foral es líder en 6 indicadores, ocupa la segunda posición en otros 7 indicadores y está entre la tercera y la cuarta comunidad en otros 8 indicadores. Asimismo cumple 6 de los 7 indicadores con respuesta Sí o No.

Los primeros en formación para el empleo y en cualificaciones.

Los datos sitúan a Navarra como la Comunidad con mayor número de participantes en formación para el empleo en relación a la población activa. Concretamente en 2014 fueron 17.855 las personas que participaron en acciones de formación para el empleo, un 5,73% de la población activa. La siguiente comunidad fue País Vasco con un 3,04%. Asimismo la Comunidad Foral es líder en el objetivo de avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.

Formación de calidad. Los indicadores del PAPE también sitúan a Navarra como la primera comunidad en mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación. Concretamente es la Comunidad que tiene más centros de formación con sistemas de gestión de calidad implantados, tipo EFQM, ISO u otros. Concretamente Navarra cuenta con 138 centros de formación y 97 de ellos (70,29%) cuenta con sistemas de gestión de calidad implantados. Asimismo ocupa la cuarta posición en relación al número de participantes que finalizan completamente los programas formativos.

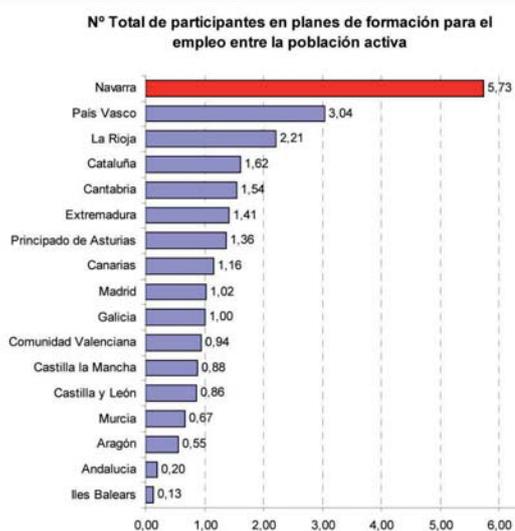
Líderes en orientación laboral.

Navarra también presenta los mejores indicadores en relación a los servicios de orientación laboral. Es la segunda comunidad que cuenta con mayor número de demandantes de empleo que han recibido servicios de información. También es la segunda en la formulación de diagnósticos individualizados: es decir, en relación al número de servicios de tutorías individualizadas y atenciones personalizadas prestados a los demandantes de empleo. Concretamente de los 76.272 demandantes

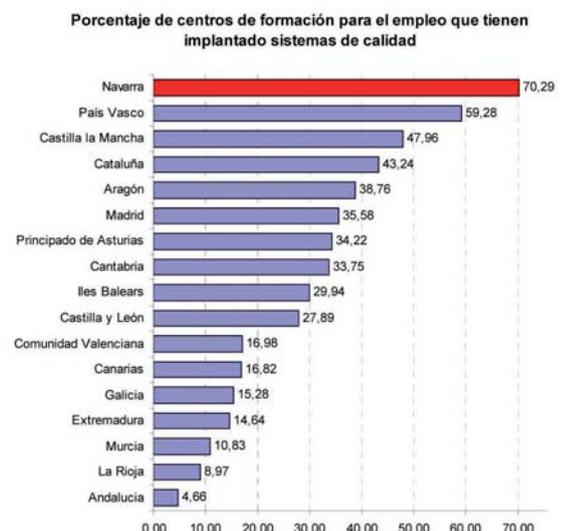
distintos que se inscribieron alguna vez durante el pasado año, 43.420 recibieron servicios de información profesional para el empleo y el autoempleo, es decir el 56,93%.

Entre las comunidades que más atienden a los colectivos desfavorecidos.

Los datos del PAPE certifican el esfuerzo que realiza Navarra para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, como los parados de larga duración o mayores de 55 años. En relación a los jóvenes, Navarra es la segunda comunidad donde más jóvenes menores de 25 años hay a los que se les ha proporcionado una oferta de empleo, educación continua, formación o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados, es decir, somos la segunda comunidad que mejor está implementando la conocida como "garantía juvenil". Navarra es también la tercera comunidad que más atiende a los colectivos especialmente afectados por el desempleo (larga duración, mayores de 55 y perceptores del PREPARA).



Los datos sitúan a Navarra como líder en formación, cualificaciones y orientación laboral, claves para la empleabilidad y la cohesión social



La aportación de CCOO, fundamental en la obtención de los resultados

Los programas que ejecuta CCOO, principalmente a través de sus fundaciones FOREM y ANAFE, se insertan entre los indicadores mejor valorados. Dicho de otra manera, son los programas y las acciones que desarrollan tanto CCOO como el resto de agentes sociales (CEN y UGT) las que aportan mayor valoración a los indicadores navarros, contribuyendo de manera decisiva en la obtención de la tercera posición.

Esto es así por la cantidad de usuarios que participan en los programas de formación y empleo que ejecutamos, y por los buenos resultados que arrojan dichos programas. Concretamente, FOREM atendió en 2014 a 13.000 personas en sus programas de formación y empleo y ANAFE atendió a 10.500 inmigrantes. Esta actividad ha contribuido a que Navarra presente mejores indicadores en empleo, cohesión social e igualdad de oportunidades. Un estudio reciente confirmaba que el 72,9% de los parados de Navarra que han participado en políticas activas han tenido algún contrato, mientras que la tasa se reduce al 57% entre quienes no han participado.

Gabinete de asesoramiento y asistencia técnica en prevención de riesgos laborales



¡Infórmate!

Secretaría de Salud Laboral

Avda Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90
snav@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

AT-59/2014
Con la financiación de



CCOO responde



No todo vale en la refriega sindical. ELA ya hace tiempo que traspasó las líneas rojas de la democracia, para inmiscuirse en una campaña de persecución contra el sindicalismo de clase que representa CCOO. Lo que no gana en las urnas, lo quiere ganar a golpe de titular, a base de mentiras y difamaciones sobre el trabajo que desarrollamos. No lo van a conseguir. CCOO va a seguir peleando con firmeza para defender los derechos y los intereses de la clase trabajadora y lo vamos a seguir haciendo con todas nuestras fuerzas, con la movilización y la propuesta, en la calle y en las mesas de negociación, organizando y canalizando las demandas del mundo del trabajo.

CCOO exige a ELA una rectificación inmediata, y exige al Gobierno de Navarra más firmeza y contundencia en la respuesta a estas calumnias, así como en la defensa del SNE y sus profesionales

CCOO sale al paso de la campaña de difamaciones que ha emprendido ELA contra el Servicio Navarro de Empleo y contra las organizaciones sindicales que participamos en el mismo. Ante la gravedad de las acusaciones, desde CCOO queremos trasladar al conjunto de la ciudadanía las siguientes consideraciones:

1. Es absolutamente falso que haya “liberados sindicales” que cobren sus nóminas de los presupuestos de Navarra. Las personas contratadas en los programas finalistas son profesionales técnicos dedicados a la actividad que marca su convenio. Una actividad que siempre es de interés general y cuyo destinatario es el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Foral. Los programas finalistas son fiscalizados, auditados e intervenidos por los servicios técnicos, económicos y jurídicos del Gobierno de Navarra. Los profesionales del SNE evalúan la actividad y controlan la ejecución de cada programa analizando el cumplimiento de objetivos, los indi-

cadores de evaluación y las fuentes de verificación.

2. Toda la información sobre los convenios finalistas es transparente y está publicada en la página Web del SNE desde el momento en que se suscriben los convenios. La información que dice ELA que “descubre” lleva más de un año publicada en la página Web, es pública y accesible para todos los ciudadanos. Como también están publicadas las cuentas de CCOO, único sindicato que pone a disposición de los ciudadanos toda la información económica y financiera de sus cuentas. Es inadmisibile el tono sensacionalista que ELA pretende dar a una información pública, transparente y rigurosa.

3. Son absolutamente falsas y malintencionadas las acusaciones vertidas en relación a la última convocatoria de formación, y una ofensa a los empleados públicos del SNE, a quienes se cuestiona su profesionalidad y buen hacer. Las citadas convocatorias se rigen exclusivamente por criterios de concurrencia, sobre

unos márgenes muy delimitados por la normativa estatal y con unos baremos en cuya elaboración sólo han participado los profesionales públicos del SNE.

4. Que ELA hable de “fraude” y “escándalo” es una acusación intolerable. Exigimos a este sindicato una rectificación inmediata, y reclamamos al Gobierno de Navarra que salga públicamente defendiendo el control que realiza de estos convenios, así como defendiendo la profesionalidad de sus empleados públicos. El Gobierno debe ser firme y contundente frente a las mentiras de ELA respecto al trabajo que desarrolla el Servicio Navarro de Empleo.

5. Exigimos a ELA que cese en su estrategia de acoso y persecución contra el sindicalismo de clase y que deje de utilizar la calumnia para atacar el trabajo que desarrollamos. Resulta lamentable que haya sindicatos que dediquen más esfuerzos a atacar a otros sindicatos que a defender los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

ELA y LAB: cinco datos para la reflexión

La campaña de acoso de ELA y LAB contra el sindicalismo de clase no tiene nombre. Más les valdría dejar de atacar a los demás y dedicarse a dar cuenta de sus acciones. Porque tienen mucho que explicar a los trabajadores y trabajadoras de Navarra. Un poco de coherencia entre lo que dicen y lo que hacen no les vendría nada mal. Si no, que expliquen estos cinco datos, que dan mucho que pensar.

25,8 millones en subvenciones públicas. Es el dinero que han recibido en los últimos años

ELA y LAB de los gobiernos vasco y español. Concretamente, según los Boletines Oficiales de España y País Vasco ELA ha percibido 20,5 millones de euros en conceptos de formación, representatividad, salud laboral, euskera, medioambiente, etc. LAB por su parte acumula más de 5,3 millones en subvenciones públicas para actividades similares.



¿Por qué hablan de “clientelismo” o “chiringuito” si ellos también gestionan recursos públicos?

2,1 millones anuales para el Consejo Vasco de Relaciones Laborales. Además de subvenciones públicas para programas finalistas,

ELA y LAB también perciben diferentes cantidades de dinero público por “participación institucional”, es decir por sentarse con los gobiernos en diferentes órganos. Por ejemplo, ELA ha recibido en los últimos años 534.000 euros de los gobiernos españoles del PP y PSOE “por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.



¿Por qué hablan de “entreguismo a los gobiernos” si ellos también cobran por sentarse con los gobiernos?

1 Año de cárcel para cuatro dirigentes de ELA por extorsión. Es la condena impuesta por la Audiencia Provincial de Bizkaia a cuatro dirigentes de ELA por extorsionar a una empresa e intentar cobrar en “B” un total de 238.000 euros. La dirección de ELA, lejos de condenar los hechos salió en defensa de los condenados.



¿Qué lecciones puede dar un sindicato que justifica prácticas mafiosas?

17.855 personas sin formación. Son los trabajadores y desempleados que se forman anualmente en Navarra y a los que ELA y LAB quieren quitar su derecho a la formación.

Ambos sindicatos piden “desmantelar y disolver el Servicio Navarro de Empleo”, lo que en la práctica supone dejar sin formación a 18.000 navarros, dejar sin orientación laboral a más de 20.000 y dejar sin recursos para la integración laboral a miles de inmigrantes, parados de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes y mayores de 45 años desempleados, personas en riesgo de exclusión, etc.



¿Por qué ELA y LAB quieren privar de su derecho a formarse a miles de trabajadores y trabajadoras?

2 convenios sectoriales. Son los únicos convenios colectivos sectoriales que ELA y LAB han firmado en los dos últimos años en Navarra, es decir, prácticamente ninguno. Nuestra comunidad cuenta con 32 convenios sectoriales provinciales que regulan las condiciones laborales de 110.000 trabajadores y trabajadoras. ELA y LAB prácticamente nunca negocian ni suscriben convenios sectoriales, aunque eso si, tampoco renuncian a que les apliquen las mejoras que acordamos otros. ¿Cuándo se van a poner a hacer lo que tiene que hacer un sindicato, que es pelear y negociar convenios, en lugar de criticar lo que hacemos los demás?



¿Por qué no se dedican a pelear convenios y defender a los trabajadores en lugar de atacar al resto de sindicatos?

La apuesta de CCOO sigue siendo clara

Ni van conseguir silenciar a CCOO ni van a coartar nuestra libertad sindical. Exigimos a ELA y a LAB la misma transparencia que nosotros y que publiquen sus cuentas... ¿O tienen algo que ocultar?

SÍ al diálogo social



Porque es una conquista del movimiento obrero, es el ámbito de participación donde las organizaciones sindicales defendemos los derechos e intereses de la clase trabajadora ante empresarios y gobiernos. Está demostrado que los países donde hay más diálogo social son los que tienen más desarrollo, más igualdad y más protección social, eso es lo que queremos para Navarra. Ahora bien, también advertimos al nuevo Gobierno: sí al diálogo social, pero con contenidos concretos y con capacidad de decisión. No nos vale la mera consulta ni la política de gestos sin contenidos.

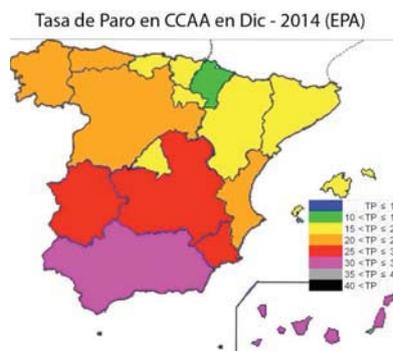
SÍ a la negociación colectiva



Porque estamos dando la cobertura de un convenio colectivo a 146.000 personas en Navarra. CCOO pelea, negocia y acuerda en la comunidad 125 convenios, 34 sectoriales y 91 de empresa. Apostamos por el convenio sectorial porque es el "paraguas" para salvaguardar las condiciones de la mayoría de los trabajadores. Denunciamos la estrategia oportunista de ELA de "privatizar" la negociación colectiva exigiendo "afiliación" a cambio de "derechos" mientras abandona a la mayoría de los trabajadores a los pies de la patronal.

SÍ al derecho de formación y a la mejora de la empleabilidad

Porque estamos dando servicio a más de 40.000 navarros cada año. Este trabajo ha contribuido a situar a Navarra líder en políticas de empleo según la evaluación que hace el Estado del conjunto de CCAA. No es casual que seamos también la comunidad con menos paro. En el 2014 fueron 13.000 las personas que participaron en los programas de formación y empleo de FOREM, otros 11.000 usuarios acudieron a ANAFE y más de 12.000 fueron atendidos en los programas de salud laboral, igualdad y estabilidad en el empleo. Esa es nuestra gestión y nuestra contribución a que Navarra sea una comunidad más social, justa e igualitaria.



Organízate y lucha

“CCOO hace un llamamiento al conjunto de la militancia a que respondan con firmeza, en cada empresa y en cada centro de trabajo, a la campaña de mentiras emprendida por ELA y LAB contra el sindicalismo de clase. Porque somos la mejor herramienta para la clase trabajadora. Ni van a conseguir silenciar a CCOO, ni van a coartar nuestra libertad sindical y nuestra lucha por la defensa de los derechos sociales y laborales”.

SÍ a la protección de los colectivos más desfavorecidos

Porque creemos en la igualdad de oportunidades. Los datos de evaluación de las políticas de empleo por CCAA si-



túan a Navarra entre las comunidades que más atienden a jóvenes, parados de larga duración, mayores de 55 años, colectivos en riesgo de exclusión, etc. Queda mucho por hacer para rescatar a las personas y combatir la pobreza, por eso hemos presentado una Iniciativa Legislativa Popular para establecer el derecho a una Renta Mínima Garantizada en el conjunto del Estado.

SÍ a la transparencia

Porque queremos que toda la información sea accesible para los afiliados y el conjunto de la sociedad. CCOO es la única organización sindical que ha hecho públicas sus cuentas a través de la Web y en los medios de comunicación. Porque creemos que es muy importante que los trabajadores y las trabajadoras sepan como nos financiamos, cuáles son nuestros ingresos y a que dedicamos los recursos. ¿Cuando piensan hacer públicas sus cuentas ELA y LAB?

CCOO suma delegados y gana fuerza para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras

CCOO continúa avanzando con fuerza en el proceso de elecciones sindicales. Éstas son algunas de las empresas en las que el sindicato ha ganado en los últimos meses, aumentando su representatividad y ganando fuerza para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Navarra.



Administración General del Estado (AGE) en Navarra

Trabajan 1.400 personas
Ahora: 7 CCOO, 6 ELA, 5 UGT, 5 CSIF, 4 LAB y 3 USO

Vega Mayor (Milagro)

Sector agroalimentario
Ahora: CCOO 8, UGT 4, ELA 3 y LAB 2
Antes: CCOO 7, UGT 6, ELA 2 y LAB 2

Endine SL (Mendavia)

Conservas, 65 trabajadores
Ahora: CCOO 5
Antes: CCOO 5

Ayuntamiento de Castejón

Ahora: CCOO 3
Antes: UGT 2, CCOO 1

Talleres Ezma SA (Lodosa)

Maquinaria conservera
Ahora: CCOO 2, UGT 1
Antes: CCOO 1, UGT 1, ELA 1

ACR

Construcción
Ahora: CCOO 3, UGT 2
Antes: CCOO 5, UGT 4

ISNU

Limpiezas
Ahora: CCOO 2, UGT 1, ELA 1, LAB 1
Antes: CCOO 3, UGT 2, LAB 2, ELA 1, SOLIDARI 1

ACUOE

Limpiezas
Ahora: CCOO 2, UGT 1, ELA 1, LAB 1
Antes: CCOO 2, LAB 2, SOLIDARI 1

Conservas GUTARRA (Villafranca)

180 trabajadores y trabajadoras
Ahora: CCOO 7, UGT 2
Antes: CCOO 5, UGT 4

Caja Rural de Navarra

604 trabajadores y trabajadoras
Ahora: CCOO 22 delegados

Industrias Navi (Aoiz)

Sector automovilístico (Grupo Cosmos XXI)
Ahora: CCOO 5
Antes: CCOO 1, UGT 2

Superlimpiezas Leyre SL (Pamplona)

52 personas
Ahora: CCOO 5
Antes: CCOO 4, UGT 1

Conforama (Pamplona y Viana)

89 personas
Ahora: CCOO 4, UGT 1
Antes: CCOO 2, UGT 2

#Exigetusederechos
#ExigeCCOO

CES: “Nuestra prioridad es la recuperación económica y la creación de empleo de calidad”

El movimiento sindical europeo debatió propuestas e iniciativas durante la celebración del 13º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), celebrado en París del 29 de septiembre al 2 de octubre. Éstas son algunas de las conclusiones que sacaron los delegados y delegadas que representan a todos los trabajadores y trabajadoras de Europa, así como la nueva dirección elegida.

En el 13º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se aprobó un manifiesto en el que se defiende el empleo de calidad, derechos para los trabajadores y una sociedad justa en Europa, basada en la solidaridad y la igualdad, la justicia social y la cohesión, la paz y la democracia. Asimismo, los asistentes al Congreso declararon su determinación de luchar por el crecimiento sostenible, el pleno empleo, empleos de calidad, salario justo, buenos servicios públicos, la educación y la formación, fiscalidad justa, el buen gobierno, la movilidad voluntaria y justa, la igualdad de género y el respeto a los derechos fundamentales.



Nueva dirección de la CES

El nuevo secretariado de la CES, del que entra a formar parte la secretaria confederal de Internacional de CCOO, Montserrat Mir, está compuesto por: presidente, Rudy de Leeuw, que releva a Ignacio Fernández Toxo; secretario general, Luca Visentini; secretaria general adjunta, Veronica Nilsson; secretario general adjunto, Peter Scherrer; secretaria confederal, Liina Carr; secretaria confederal, Esther Lynch; secretaria confederal, Montserrat Mir, y secretario confederal, Thiébaud Weber.



Montserrat Mir,

Secretaria de
Internacional y
Cooperación de CCOO

La voz de los trabajadores y trabajadoras

El Congreso de la CES ha sido un desafío para los sindicatos y para los trabajadores, en un contexto de hartazgo de la ciudadanía ante unas políticas de austeridad y de pensamiento económico monocorde que sólo han dejado desigualdad, pobreza y desapego hacia la Europa del euro y de los mercados.

¿Dónde ha quedado la construcción de la Europa Social solidaria y sostenible? En el Congreso de la CES en Atenas ya se anticipó un intento serio de ruptura del Pacto Social sobre el que se edificaron los Estados del bienestar europeos al finalizar la Segunda Guerra Mundial y la propia Unión Europea. En estos años entre congresos hemos visto que la iniciativa iba tomando forma y está claro que no hemos avanzado en la construcción de una Europa más social, más bien al contrario.

CCOO propone, y sigue haciéndolo en el ámbito de la CES, la necesidad de impulsar un contrato social europeo, un plan de inversiones o una posición europea en defensa del derecho de huelga.

Europa es asimétrica y no todos los sindicatos la ven igual. Algunos se preguntan para qué sirve la CES. La CES somos nosotros, los sindicatos, las trabajadoras y trabajadores a los que representamos, más de 60 millones, y esto nos obliga a un compromiso de trabajar unidos y a una delegación del centro de decisiones. La CES es la voz de los trabajadores/as en Europa y es necesario llevar esta voz a todos los rincones donde se disputan las relaciones de las personas y el trabajo. Propuesta y acción-movilización deben ser los motores que nos impulsen. Institucionalidad y acciones de lobby son importantes; aún más que la CES sea proactiva y sitúe sus propuestas en todos aquellos ámbitos donde el mundo del trabajo esté presente, pero también será más importante que nunca la movilización de los trabajadores para hacer visibles sus propuestas y reivindicaciones.

El lema del Congreso ha reunido algunas de las principales demandas de los trabajadores: empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad más justa. Para CCOO y para el movimiento sindical europeo, no es una época fácil y es necesario que el movimiento sindical aun con matices (Europa es asimétrica) trabaje para reducir las desigualdades y dar esperanza a una ciudadanía cansada de las políticas de austeridad. Es necesario insistir en el papel de la negociación colectiva y la acción sindical para avanzar en la construcción de esta Europa en la que queremos vivir.

FOREM

CURSOS
SUBVENCIONADOS
NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2015

Plan de formación 2015, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigido prioritariamente a las personas ocupadas

Cursos dirigidos a: Prioritariamente TRABAJADOR@S OCUPAD@S y limitada su participación según convocatoria: a los/as DESEMPLEAD@S

FOREM SEDE CENTRAL MUTILVA • Polígono Industrial Mutilva Baja, C/U N° 1-3 • Tel.: 948 13 66 88. Extensión N° 3

N°	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
010001	Formación específica para Vigilantes de seguridad que presten servicio de vigilancia en centros de internamiento y dependencias de seguridad	10	02/11/15	03/11/15	08:30-13:30 l, m
013001	Iniciación a la informática y alfabetización	40	03/11/15	30/11/15	19:00-21:30 l-j
006002	Conducción de carretillas elevadoras	25	04/11/15	13/11/15	15:00-18:00 x, j y 15:00-19:00 v (1º sem) y 15:45-18:45 l-v (2º sem)
004001	Base de datos: access 2013	30	09/11/15	26/11/15	16:15-18:45 l-j
007001	Curso de Formación para el uso de desfibriladores automáticos y semiautomáticos externos	16	09/11/15	12/11/15	09:00-13:00 l-j
012001	Hoja de cálculo: excel 2013	30	09/11/15	26/11/15	19:15-21:45 l-j
011001	Formación específica para Vigilantes que presten servicio de vigilancia en instalaciones nucleares y otras infraestructuras crítica	10	11/11/15	12/11/15	08:30-13:30 m, x
015002	Inteligencia Emocional	30	13/11/15	12/12/15	18:30-21:00 v / 9:00-14:00 s
003001	Aplicaciones informáticas de gestión: Nominaplus 2015	20	16/11/15	26/11/15	16:15-18:45 l-j
009001	Formación específica para Vigilantes de Seguridad que presten servicio de vigilancia del patrimonio histórico y artístico	10	16/11/15	17/11/15	16:00-21:00 l, m
015001	Inteligencia Emocional	30	24/11/15	17/12/15	16:00-18:45 m-v

FOREM - CCOO ESTELLA • C/ María de Maeztu, 19-21 bajo • Tel.:948 55 42 51

N°	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
018003	Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	26/11/15	27/11/15	16:00-21:00 j, v
020002	Manejo seguro de cargas con puente grúa	30	09/12/15	18/12/15	18:00-21:20 x-v (1º sem) y 18:00-22:00 l-v (2º sem)

FOREM - CCOO TAFALLA • C/Beire, 2 bajo • Tel.: 948 13 66 88

N°	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
018002	Manipulador/a alimentos sector: hostelería y restauración	10	02/11/15	05/11/15	19:00-21:30 l-j
016002	Manipulador/a alimentos sector: comercio mayorista, minorista y almacenes	10	09/12/15	11/12/15	18:30-21:50 x-v

FOREM - CCOO PERALTA - SAN ADRIAN • C/ Santa Gema, 33-35 Entrepl. • Tel.: 948 67 20 24

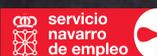
N°	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
014001	Iniciación a la informática y alfabetización (Lugar de impartición Peralta)	30	02/11/15	19/11/15	19:15-21:45 l-j

FOREM CCOO TUDELA • C/Eza, 5 • Tel.: 948 84 80 92

N°	CURSO	HORAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	HORARIO
012002	Hoja de cálculo: excel 2010	30	06/11/15	28/11/15	20:00-22:30 v / 9:00-14:00 s
008001	Diseño y creación de páginas web: dreamweaver CC	25	30/10/15	14/11/15	18:40-22:00 v / 9:00-14:00 s
019001	Marketing en Internet	20	09/12/15	18/12/15	19:15-21:45 l-v
020001	Manejo seguro de cargas con puente grúa	30	09/12/15	18/12/15	18:40-22:00 x-v (1º sem) y 18:00-22:00 l-v (2º sem)

CONSULTA NUESTRA PÁGINA WEB O PÁSATE POR NUESTRAS OFICINAS PARA VER TEMARIO, REQUISITOS, FECHAS, HORARIOS,...

Financia:



Solicita e Imparte:



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

OFICINAS FOREM-CCOO y

www.foremnavarra.org

Síguenos en:

