

acción

ekintza sindikala

sindical

CCOO

www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA, NUMERO 16, SEPTIEMBRE 2008



III Escuela Sindical de CCOO de Navarra "Javier Irigoyen"

**Un referente
para el sindicalismo navarro**



forem
navarra 

pon en marcha tu formación

Cursos 2º semestre

Ya estamos en Septiembre y hemos aprovechado el verano para preparar nuestras actividades de manera que lleguen a todos/as vosotros/as y cubran vuestras necesidades de **formación, información** y **orientación** durante este último cuatrimestre del año.

Desde el **1 de Septiembre** os atendemos en nuestro horario habitual de lunes a viernes de 9:00 a 19:45 de manera continua. Puedes pasarte por nuestras oficinas para recoger la **oferta formativa** tanto para trabajadores y trabajadoras como para personas en situación de desempleo y así poder inscribirte en los cursos y para informarte de todos los servicios que tenemos en marcha. Y, si te viene mal acercarte, te puedes preinscribir a través de nuestra página web www.foremnavarra.org y descargarte el pdf del temario del curso que te interese.

Este semestre vamos a continuar con la formación en **expert@s** en las **Áreas de RR.HH., Calidad y Finanzas** a través de cursos para formar profesionales en estos sectores y a través de nuestro **Máster en Integración de Sistemas de Gestión**. Además como novedad hemos organizado en Forem Pamplona los Seminarios de Especialización en materias de Informática Avanzada o en temas relacionados con el Mundo Empresarial (Empresa, RR.HH.) de 6 horas de duración que esperamos sean de vuestro interés.

Por supuesto, nuestra **ludoteca Peque-Forem**, estará abierta por las tardes de **16:00-19:30** para que, mientras tú te formas o acudes a nuestros servicios, tus hijos o hijas -de 3 a 11 años- se encuentren atendidos en un espacio que hemos creado para ellos donde prima lo lúdico pero también la educación en valores y el respeto a los demás.

**SEGURO QUE DURANTE EL VERANO HABÉIS CARGADO VUESTRAS PILAS ASÍ QUE...,
OS ESPERAMOS!**

No olvidéis que la selección de los cursos de Formación Continua se realiza por orden de inscripción así que no dejéis pasar el tiempo y recordad que **una persona formada es una persona cualificada con más posibilidades de encontrar empleo o de mejorar en el que ya tiene!!!**



La situación es preocupante

Estancamiento económico, alta inflación y destrucción de empleo

CC.OO. viene advirtiendo durante varios años de la fragilidad de la economía española y de los efectos secundarios de un modelo de crecimiento concentrado en la Construcción y en la elevación artificial del precio de la vivienda que ha propiciado una economía especulativa.

Como resultado de un tiempo de desmesura donde la riqueza creada no se ha repartido de forma equilibrada, la economía española se encuentra muy endeudada tanto interna como externamente, y la falta de inversiones dirigidas a sectores de actividad diferentes a la Construcción explica un saldo negativo en la balanza de pagos. El precio del petróleo y la crisis financiera internacional añaden dificultades a las deficiencias internas, los problemas por tanto, son graves y necesitan voluntad política, recursos financieros y tiempo para que den resultados.

En opinión de CC.OO. las medidas adoptadas hasta la fecha por el Gobierno podrían haber estado orientadas en otra dirección con más posibilidades de ayudar a mejorar la actual situación. La política fiscal realizada hasta la fecha, cuestionable en momentos altos de la economía, prácticamente no deja márgenes para afrontar la actual situación, junto con actuaciones como la de los 400 € o la desaparición del impuesto de patrimonio son medidas políticas que CC.OO. considera erráticas.

Con el estancamiento económico, la alta inflación y la caída del empleo cae también el consumo y como la política fiscal carga sobre éste la mayor parte de los impuestos descenderán también los ingresos de las arcas públicas, en este contexto CC.OO. entiende que el gasto público debe concentrarse en los siguientes sectores:

- **Actuaciones ambiciosas en materia de vivienda social**, en particular en las de alquiler para romper las actuales barreras de acceso a la vivienda y reducir significativamente el exceso de esfuerzo exigido a los ciudadanos en este bien

básico, para además, no continuar el proceso de endeudamiento en las familias.

- **Generalización de la educación de cero a tres años**, de manera que se cubra la actual demanda y se genere empleo de calidad en el sector.
- **Acelerar la puesta en marcha de los servicios dirigidos a las personas dependientes** con la consecuente mejora de unos servicios sociales insuficientes y un impulso a la creación de empleo de calidad en ese sector de actividad.
- **Asegurar la cobertura de las prestaciones económicas por desempleo** e impulsar medidas más estratégicas que las anunciadas para mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo.
- **La puesta en marcha de estas políticas daría respuesta a demandas** muy sentidas por la ciudadanía, además de un revulsivo a la actividad económica, exige un uso más eficiente y equitativo del gasto público.
- **Por último, sería conveniente que el Gobierno evitara conceder financiación privilegiada** a aquellas empresas que durante la etapa de bonanza económica consiguieron pingües beneficios y no se preocuparon de fortalecer su posición con aportaciones a reservas, y ahora pretenden afrontar la nueva situación con el acceso a créditos más baratos pagados por todos los ciudadanos o mediante la destrucción de empleo.

Estas son las medidas urgentes. Para cambiar el modelo de crecimiento, que es el problema de fondo, habrá que adoptar otras de mayor calado; NUESTRAS PROPUESTAS están escritas en el documento de Octubre **“aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección social”**. Este documento lo puedes encontrar íntegro en la pág: Web de CC.OO. www.navarra.ccoo.es, en la sección de Actualidad. Ver noticia “La situación es preocupante”, con fecha 2 de septiembre de 2008.





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

Secretaría General
José M^a Molinero

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

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

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

Área Finanzas
Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

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

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

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

Directora
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinadora
Pilar Osés
poses@navarra.ccoo.es

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

Diseño y maquetación
irsa + esc comunicación

Edición
Comisión Ejecutiva de CC.OO.
de Navarra

Tirada
18.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

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

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

[sumario]



CONFEDERAL 6

Firma en Moncloa de la declaración para el Diálogo Social

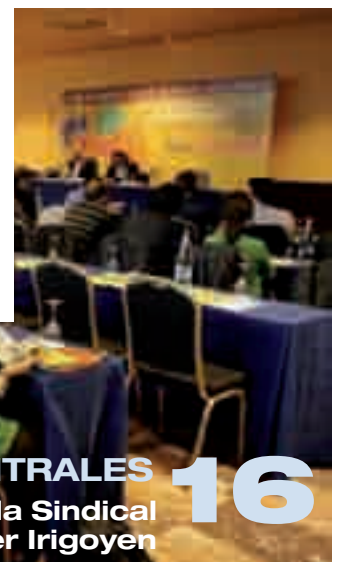


Ampliación de la Jornada Laboral

INTERNACIONAL 5



13
ACTUALIDAD SINDICAL
Las ponencias a debate



CENTRALES 16
III: Escuela Sindical Javier Irigoyen



SINDICADOS 18
Pilar López, Delegada en Vega Mayor

FSAP 24
El Gobierno de Navarra recurre a viejas e inútiles fórmulas para afrontar la crisis

3 EDITORIAL 8 a 15 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 25 FEDERACIONES 27 PAZ Y SOLIDARIDAD Ocho objetivos para un Desarrollo Global **28 ANAFE** Servicio de Mediación **29 FOREM** Integración de Sistemas de Gestión **30 MOMENTO SINDICAL** Sentencias · Pásalo **31 MOMENTO SINDICAL** Asesoría Jurídica



Nada menos que **65** horas semanales

La Directiva europea sobre el tiempo de trabajo es el mayor ataque al derecho laboral europeo desde la creación de la Unión.

Así de contundente se mostraba el Secretario de Acción Sindical Internacional de CC.OO. Javier Doz, tras conocer la decisión que adoptó el pasado 10 de Junio el Consejo Europeo de Ministros de Empleo al aprobar el proyecto de Directiva que ampliará la jornada laboral de 48 a 65 horas semanales, quien también lamentó la decisión del gobierno español de no votar en contra de la citada Directiva.

Esta fue la primera reacción del sindicato ante la situación generada. Con ocasión de de la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en Ginebra el pasado día 12 de Junio, se volvió a denunciar lo que “a juicio de los trabajadores españoles es el hecho más grave sucedido en la UE, aprobar esta Directiva abre la puerta a que la jornada de trabajo sea una cuestión a establecer a través de la relación individual entre trabajador y empresario y NO POR LEY O POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA, colocando los toques del acuerdo individual en nada menos que 60 y 65 horas semanales”, aseguro Javier Doz, delegado de los trabajadores españoles en la Conferencia Internacional. Además dijo, “consagra el peor

modo de superar el “opt-out” de una nación a una norma: la generalización, a todos los países, del contenido regresivo de la excepción nacional”.

Pero no acaba aquí la protesta, ante la gravedad del asunto, el pasado 17 de Junio, José María Fidalgo, alertó al secretario general de la CES, John Monks del monumental ataque al derecho laboral europeo que supondrá la entrada en vigor de la Directiva que, junto a las sentencias del TJCE sobre los casos Laval, Viking y Rűfert, merecen una RESPUESTA CONTUNDENTE, en la que podamos plantear la derogación de la Directiva si el Parlamento Europeo no logra eliminar del texto las excepciones al límite de 48 horas semanales y cualquier referencia a la posibilidad de utilizar el acuerdo individual como superior de los límites legales.

Finalmente, la Confederación Europea de Sindicatos CES, hizo suyas por unanimidad

las propuestas de CC.OO. para convocar movilizaciones contra la Directiva sobre el tiempo de trabajo. A este respecto, las movilizaciones se concretarán por un lado, en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que tendrá lugar el 7 de Octubre, y por otro, con una Euromanifestación ante el Parlamento Europeo cuando comience el trámite de la segunda lectura (Se calcula que el Consejo remitirá al Parlamento el texto consolidado en el mes de Septiembre abriendo un periodo de debate de 3 meses).

Lanaldiari buruzko artez bide europarra Europako Batasuna sortu ezkerreko Europako lan zuzenbideari egin zaion erasorik handiena da.

Por nuestra parte además de participar activamente en las movilizaciones anunciadas: “lucharemos para mantener en nuestro país la legislación española vigente en materia de derecho laboral”, afirmó Javier Doz.

Parlamento Europeo





Diálogo Social

La declaración para el Diálogo Social firmada en Moncloa no soluciona todo, ni exime de responsabilidad al Gobierno.

El pasado 29 de Julio el Presidente del Gobierno, los Secretarios Generales de CC.OO. y UGT y los Presidentes de CEOE y CEPYME, firman en la Moncloa la Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social. Una firma que inicia el nuevo proceso de Diálogo Social que se desarrollará, como la propia declaración reconoce, en una **grave crisis**, que afectará al crecimiento de la economía, al empleo, a los recursos de las administraciones públicas y a la inversión de las empresas.

También entienden los firmantes que ante esta situación económica no valen las viejas recetas que siempre se predicán interesadamente en momentos de crisis: las reformas estructurales del mercado de trabajo, la flexibilidad laboral, la reducción del coste del trabajo o la reducción de impuestos. Todas ellas son líneas rojas para CC.OO. que rechazamos y que, por tanto, no aparecen en el temario de negociación.

En cualquier caso, en esta coyuntura, el Diálogo Social abierto debe ordenar los temas y el calendario teniendo en cuenta la evolución de la situación económica y del empleo y que debe preser-

José María Fidalgo



var las relaciones laborales colectivas y la protección social.

En este aspecto y en **tres niveles** diferentes CC.OO. identificará los temas a tratar:

- Los que deberán ser objeto de evaluación, seguimiento y desarrollo porque ya fueron tratados en la legislatura anterior.
- Los que deberán ser objeto de nueva negociación.
- Y los que tendrán un carácter de consulta y participación.

Esta nueva etapa de Diálogo Social no parte de cero, lo que si es nuevo para el proceso de negociación es que se va a producir en una coyuntura de crisis de la economía y del empleo.

El Diálogo Social que ahora se inicia se va a producir en una crisis económica y con un aumento muy importante del paro, frente a los procesos anteriores, tanto durante el gobierno del Partido Popular como en la legislatura pasada del PSOE, realizados en etapas de crecimiento, CC.OO. damos mucho valor a esta situación nueva y somos conscientes de que es todo un reto conducirlo satisfactoriamente y con resultados positivos.

El Diálogo Social no lo puede todo, no sustituye a la responsabilidad del gobierno y del conjunto de las administraciones públicas, pero es una contribución a un doble objetivo común: sentar las bases para cambiar el modelo productivo y asegurar las redes de protección social.

CC.OO. nos hemos comprometido con este proceso de negociación y tenemos la voluntad de alcanzar acuerdos en los temas propios del Diálogo Social, pero al mismo tiempo somos conscientes, y queremos que lo sean también los demás interlocutores, que este proceso por sí sólo no resuelve los graves problemas a los que se enfrenta la economía española e internacional, ni sustituye las responsabilidades de gobierno.

La crisis actual en España tiene causas propias y responsables internos, un crecimiento basado en actividades de baja productividad y empleo barato, el endeudamiento del país por su negativa balanza comercial y el de las familias por el sobreprecio del bien básico que es la vivienda. Esta situación interna se agrava por la crisis financiera internacional, materializada en la dificultad de las empresas para acceder al crédito, y en el aumento del precio de las materias primas, que eleva la ya alta inflación española por la fuerte dependencia del petróleo.

CC.OO. hemos denunciado desde hace tiempo los riesgos de la manera de crecer de la economía española. Ahora es bueno recordarlo, no tanto para significar que teníamos razón en nuestros análisis, sino porque el gobierno tiene la responsabilidad de sentar las bases del cambio, de liderar la coordinación del conjunto de las administraciones públicas y de quienes tienen responsabilidades de gobierno, y de no apoyar a quienes han contribuido a la inversión especulativa.

Nosotros reclamamos ese papel del Gobierno y la conjunción de esfuerzos de las demás administraciones y de la inversión privada para trabajar en la misma dirección. Hay que identificar los retos a los que se enfrenta el país, y la Declaración los señala:

- A corto plazo hay que afrontar las necesidades de financiación de las empresas y prevenir la destrucción de empleo; hay que apoyar la recolocación de las personas en paro y garantizar la cobertura social.
- Con efectos a medio plazo, hay que sentar ya las bases para potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, hay que invertir en capital humano y mejorar nuestro sistema educativo, hay que ampliar la capacidad investigadora e innovadora y hay que dotar de mayor competencia a los mercados de bienes y servicios para reducir la inflación.

Elkarrizketa soziala ez da ahalguztiduna: ez du Gobernuaren eta gainerako administrazio publikoen erantzunbeharra arintzen



Violencia de género, tolerancia **Cero**

Se cumple el tercer aniversario de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Dic., de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, nacida con vocación de proteger de forma integral a las mujeres que siguen siendo víctimas de quienes se creen sus amos y señores.



III Concurso de Carteles y Slogans contra la violencia de género

Todos los carteles y eslóganes presentados deberán versar sobre la violencia de género. Los trabajos han de ser inéditos y originales, de concepción y técnicas libres, siempre que sea posible su reproducción.

Se presentarán montados sobre soporte rígido (cartón pluma o similar de 1 cm. de espesor, sin cristal protector ni marco).

Su formato será vertical y tamaño de 50 cm. x 70 cm. y contendrán la siguiente leyenda: "25 de Noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres".

Los/as autores/as podrán incluir un lema en los carteles, pero no se valorará como eslogan participante en el concurso, sino como parte integrante del cartel.

Se establecen los siguientes premios:

- 900,00 euros * para el Cartel ganador
- 600,00 euros * para el Eslogan ganador

* En tarjeta regalo

El plazo de presentación de originales finalizará el día 31 de Octubre de 2008. Los carteles se presentarán o enviarán, debidamente embalados, a la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Navarra:

Avenida Zaragoza, 12, 4ª planta,
C.P. 31003 Pamplona

La convocatoria y sus bases están disponibles en la página web de Comisiones Obreras de Navarra: www.navarra.ccoo.es



Tres años han pasado desde la entrada en vigor de la Ley de Violencia de Género; sin embargo, y a pesar de los avances obtenidos en cuestiones como sensibilización, puesta en marcha de los observatorios de violencia, las fiscalías y los jueces especializados, etc., lo cierto es que queda mucho por hacer y muchas cuestiones por aplicar y desarrollar, entre otras cosas: falta presupuesto para resolver el colapso que tienen ciertos juzgados, donde se acumulan expedientes que no pueden ser ejecutados por falta de personal. Se hace necesario reforzar los cuer-

mulos de policía ante la falta de efectivos que puedan proteger a las víctimas de una forma eficaz y la educación en igualdad sigue siendo una asignatura pendiente que debe ser puesta en marcha de forma inmediata.

mujer es la expresión más vejatoria de la desigualdad y no debemos dar tregua, debe ser denunciada, denigrada y desterrada.

Los datos de violencia en Navarra, a 30 de Junio de 2008, facilitados por el Instituto Navarro para la Igualdad, nos hablan de 2 mujeres muertas y 612 denuncias, un 27% más que el mismo período del año pasado. Es decir, las denuncias en nuestra comunidad, lejos de disminuir, muestran un incremento y se hace necesario colaborar, en la medida en que sea posible, para

Emakume bati emakume izateagatik indarkeria egitea desberdintasunaren agerbiderik iraingarriena da eta atergabe salatu, arbuiatu eta lekutu behar dugu

combatir de forma eficaz este tipo de violencia.

En este sentido CC.OO. de Navarra, dentro de los objetivos que se ha marcado este año 2008 para combatir la violencia sexista, pone en marcha el III Certamen de Concurso de Carteles y Eslóganes contra la Violencia. El cartel que resulte elegido será difundido por toda la geografía navarra, acompañará nuestras campañas y movilizaciones y

Todas las formas de violencia deben ser rechazadas y se merecen "TOLERANCIA CERO". También ésta, violentar a una mujer por el simple hecho de ser



El Consejo de Junio aprueba el informe de Molinero

El informe del último Consejo destacó, entre otras cuestiones: la Situación Europea; EESS y Afiliación; el contexto de la Economía; el Diálogo Social en Navarra, el estado de la Negociación Colectiva.

A este respecto el informe abordó la **situación europea**, expresando que los gobiernos de los países europeos se están mostrando incapaces de definir un modelo de Europa, "se hace necesario que los países europeístas procedan a la ratificación del tratado de Lisboa y se deje claro que no habrá renegociaciones, aunque pueda haber diferentes velocidades sin modificar los contenidos", matizó Molinero.

Por otro lado, también, en el contexto europeo, se puso de manifiesto la necesidad de que la CES (Confederación Europea de Sindicatos) debiera hacer lo posible por aplicar las conclusiones del Congreso de Sevilla y enfrentarse a las consecuencias que sobre derecho laboral europeo y modelo de Negociación Colectiva pueden tener las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de Europa sobre los casos "Laval, Viking, y Ruffert" y el proyecto de Directiva sobre tiempo de Trabajo si finalmente se aprueba. Molinero puntualizó que "la CES debe reflexionar sobre la táctica adecuada para aplicar sus

compromisos congresuales y movilizarse con una adecuada articulación de esfuerzos nacionales y europeos". En esta clave, dijo que "debemos ponernos en clave de **movilización internacional para el 7 de Octubre, Día Internacional por el Trabajo Decente**".

Desde el punto de vista sindical, la decisión de mantener una política afiliativa constante comienza a dar sus frutos. A este respecto, se señaló que en este primer semestre hemos tenido un incremento neto de afiliados/as que nos ha permitido situarnos por encima de los 16.000.

En cuanto a las **Elecciones Sindicales**, vistos los resultados globales, somos el sindicato que más crecemos en número de delegados/as, estando cada día más cerca de alcanzar el objetivo de ser, también en Navarra, la primera fuerza sindical. En el ámbito confederal, los datos nos confirman como primer sindicato, con más de 120.000 delegados/as, y ampliando

nuestra distancia con UGT, hasta los 7.125 delegados/as.

Repasado el **contexto de la economía**, Molinero alertó sobre la confirmación de la incidencia del desfavorable contexto económico en los indicadores de empleo de nuestra Comunidad "tal y como advertimos, Navarra no es ajena a los vaivenes de la economía internacional y la tendencia a la baja está haciendo mella en nuestro mercado de trabajo". Aumenta el desempleo y lo hace especialmente en los colectivos más vulnerables como son las personas inmigrantes, los jóvenes y las mujeres. Además "desciende la ocupación en la construcción y en los servicios, confirmando la debilidad del modelo de crecimiento de los últimos años".

En este contexto, el escenario abierto en el nuevo marco de concertación social, representa una oportunidad para incidir en políticas públicas que sean capaces de anteponerse a las recesiones. En este aspecto recordó que el **Acuerdo Social de desarrollo sostenible para Navarra**, fue firmado el 21 de Mayo y que han empezado las conversaciones sobre el Plan de Empleo.

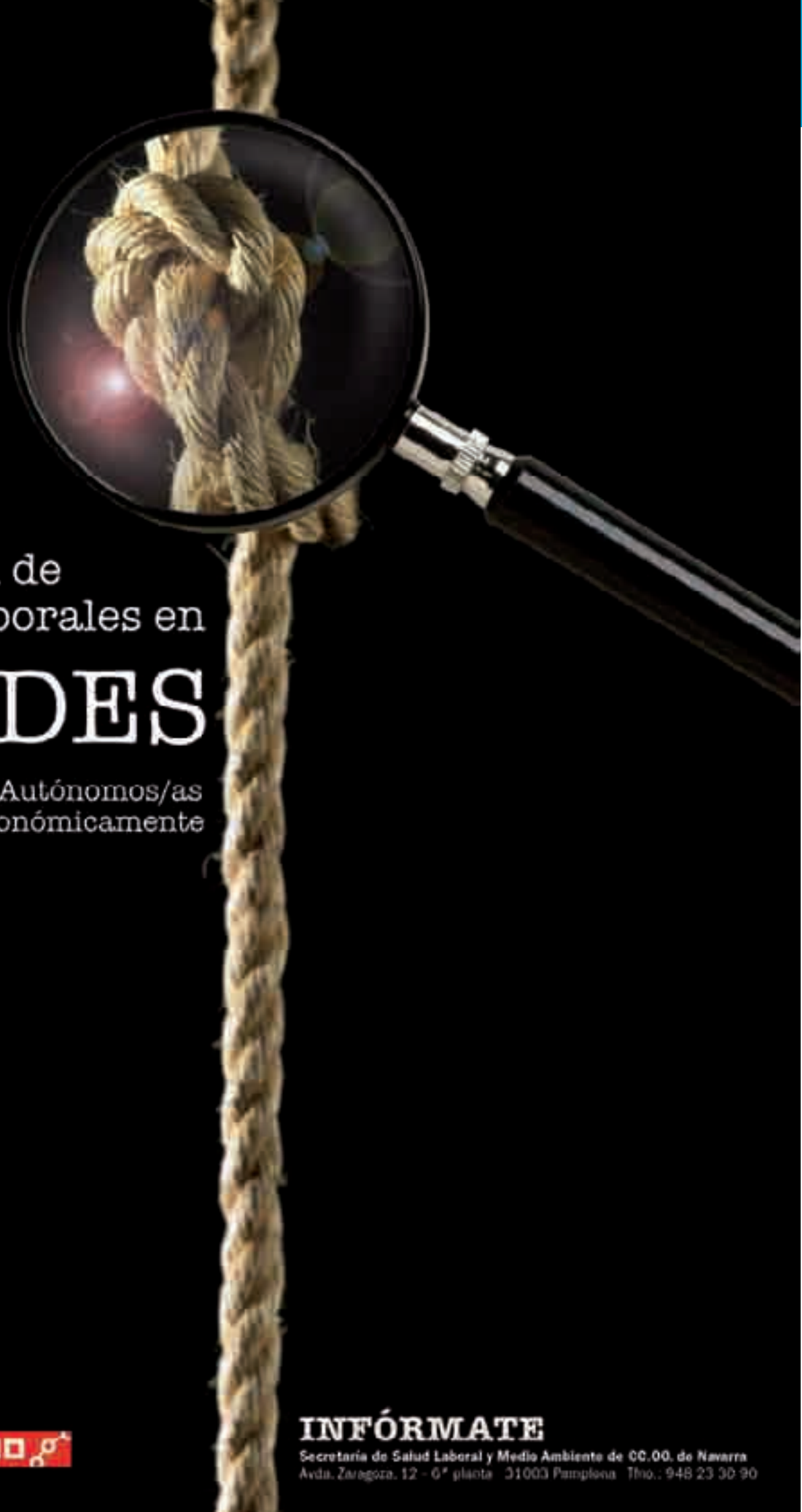
En cuanto al "**PLAN NAVARRA 2012**", Molinero recalcó que, pese a ser un acuerdo que pueda ser cuestionado en las formas, no es menos cierto que recoge parte de las propuestas que se presentaron por CC.OO. en el CES sobre el Anteproyecto de Presupuesto, donde el sindicato además de criticarlos como escasos e incompletos, reclamó "un plan de inversiones públicas en materia de obra pública que hiciese frente a la desaceleración de la economía".

La Negociación Colectiva de este primer semestre ha permitido cerrar importantes acuerdos de forma satisfactoria, aunque recordó que el Convenio para las AAPP sigue estancado y apuntó la necesidad de pactar cláusulas de garantía salarial. "Somos conscientes de la desbocada inflación, pero también sabemos que los salarios no son los culpables, "que cada palo aguante su vela", concluyó Molinero.

Delegatu kopuruaz gehien hazi den sindikatu gara, eta hortaz egunean baino egunean hurbilago gaude, Nafarroan ere aurreneko indar sindikala izatetik



Miembros del Consejo



Prevención de
Riesgos Laborales en

TRADES

Trabajadores/as Autónomos/as
Dependientes Económicamente



Alianza contra los accidentes laborales

El compromiso del acuerdo firmado el pasado 26 de Junio conjuntamente con UGT y la Fiscalía de Navarra establece "tolerancia cero frente a los delitos contra los derechos de los trabajadores tanto de riesgo como de resultado lesivo".

Este acuerdo tiene su antecedente en el Protocolo de Coordinación que se firmó, en Septiembre pasado, entre los Ministerios de Interior y Trabajo, la Fiscalía general del Estado y el Consejo General del Poder Judicial para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias, al que se sumaron los sindicatos más representativos, no así la CEOE que decidió no adherirse.

El convenio de colaboración firmado con la Fiscalía de Navarra tiene por objeto el establecimiento de un marco general de actuación donde puedan colaborar las tres entidades con el propósito de reducir en la forma más intensa posible la Siniestralidad Laboral y concienciar a los empresarios en la necesidad del uso habitual de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales, para conseguir que el centro de trabajo no sea un lugar de riesgo.

Para ello, CC.OO. y la Unión General de Trabajadores se han comprometido a poner a disposición del Ministerio Fiscal, la información que obre en su poder resultante de la investigación que llevan a cabo de los accidentes laborales y todos aquellos medios técnicos y materiales con que puedan contribuir a erradicar las prácticas que provocan la siniestralidad laboral en los sectores y centros de trabajo, públicos o privados, dentro del ámbito del territorio de Navarra.

Por su parte, la Fiscalía se ha comprometido a facilitar a los sindicatos, de forma periódica, las actuaciones que se lleven a cabo en relación con la falta de Prevención de Riesgos Laborales, ya sean delitos de riesgos como de resultado lesivo.

Para desarrollar dicho convenio se constituirá una Comisión de Desarrollo y Seguimiento que será la encargada de velar por el cumplimiento del objeto del presente documento. Del mismo modo se elaborará un Plan de Trabajo anual con el fin de desarrollar las funciones que se le ha dotado a esta Comisión en cuanto a canales ágiles de información y prioridades de actuación.

Para CC.OO. este acuerdo supone un paso más en la lucha contra la siniestralidad laboral, además de dar cumplimiento a una vieja demanda de este sindicato. Por ello, en el acto de firma



José María Molinero, el fiscal Javier Muñoz y Juan Goyén

José María Molinero, secretario general de CC.OO., mostró su agradecimiento a la Fiscalía por su "compromiso en esta tarea que tanto sufrimiento humano causa" y ha calificado el acuerdo de "persuasivo para que los empresarios vayan en dirección correcta, que no es otra, que el cumplimiento de la ley".

En el año 2007 se registraron en España 934.351 accidentes de trabajo, de ellos 844 mortales. España acumula el 20% del total de los accidentes de la UE-15. Es necesario destacar que en este país hay un solo inspector de trabajo por cada 23.000 trabajadores/as y en la UE (sin contar los países de la ampliación) la media es de uno por cada 12.000 empleados. Es evidente que "hay que abordar con urgencia las medidas necesarias en la Inspección de Trabajo como el aumento de recursos, formación y especialización, etc." puntualizó nuestro secretario general.

Con el acuerdo alcanzado, el sindicato está convencido, se contribuirá a que nos situemos más cerca de ese horizonte que nos hemos marcado: Conseguir llegar a la media de la siniestralidad de la Europa de los 15, no es pe-

queño esfuerzo, pero la seguridad y salud de los trabajadores lo merece.

La actuación de la Justicia, del Ministerio Fiscal y del Orden Judicial, es también una de las claves para una mejora real de las condiciones de trabajo, cuando el empresario no cumple con el mandato constitucional y legal de prevención, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores/as. De este modo, si se aplican debidamente las sanciones administrativas y penales contempladas por nuestro ordenamiento jurídico, y se imponen indemnizaciones que compensen los daños y perjuicios ocasionados, "se contribuye indudablemente -dijo Molinero- a la garantía de seguridad que tanto el empresario como los poderes públicos deben a los trabajadores/as".

Finalmente, en este mismo acto de firma, Molinero instó al Gobierno de Navarra a que se sume a participar en este acuerdo para la plena consecución de los objetivos del mismo, especialmente en materia sanitaria y laboral y a las organizaciones empresariales una mayor cooperación con la justicia para la persecución de aquellas empresas que ponen en riesgo la vida y la integridad de sus trabajadores.

Langile eskubideen kontrako delituen aurrean zero tolerantzia, arriskukoak izan nahiz kalte-ondoriozkoak izan



Energías Renovables y empleo de calidad

Un estudio elaborado por ISTAS aporta estimaciones sobre la creación de empleo y analiza los perfiles profesionales en el sector de las Renovables

En la presentación del estudio, el día 18 de Junio, intervinieron José María Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, José María Roig, consejero de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, y Manuel Garí, director de Medio Ambiente de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO. (ISTAS).

José María Molinero destacó la importancia del estudio, por la ausencia de informes similares hasta ahora y recalcó la importancia del sector de las energías renovables, que "no es sólo un mecanismo que ayuda a resolver o a mitigar los problemas del medio ambiente, sino que es una fuente de generación de empleo de calidad".

Manuel Garí explicó que actualmente en España trabajan 89.000 personas en el sector de las energías renovables y reveló que en 2010 esta cifra podría aumentar hasta los 94.000 trabajadores y en 2020 hasta los 220.000 o 270.000, según sea el crecimiento de la demanda energética.

En este sentido, CC.OO. muestra su preocupación por el proyecto de Real Decreto que regulará la energía solar fotovoltaica porque introduce cuestiones que pueden impedir un desarrollo razonable del sector.

En el estudio de ISTAS se pone de manifiesto que el empleo asociado al sector fotovoltaico es de unos 26.500 trabajadores. Lo que está planteando en

este momento el Ministerio de industria significará una disminución importante en la inversión del sector y, por tanto, del empleo, especialmente del asociado a la construcción de las instalaciones fotovoltaicas.

Para CC.OO. la tecnología fotovoltaica seguirá necesitando aún durante algunos años de un marco de apoyo estable y suficiente que responda a la evolución de los costes, pero merecerá la pena porque consolidará una actividad industrial con una gran proyección exportadora en la que estamos muy bien situados a nivel mundial.

Más información en página Web: www.navarra.ccoo.es, sección de publicaciones.



CC.OO. kezkatu agertzen da eguzki-energia fotovoltaikoa arautzen duen Errege Dekretuaren aurrean, haren alderdi batzuek eragotzi baitezakete sektore horren garapen arrazoizkoa





Las ponencias a debate: la afiliación tiene la palabra

El Consejo de la Unión aprueba por unanimidad los documentos congresuales.

El pasado 20 de Junio el Consejo de la Unión celebrado en Pamplona aprobó por unanimidad los documentos congresuales, tanto las ponencias como los estatutos. Estos documentos son el fruto de la Comisión de Ponencias que desde el pasado 28 de Abril, fecha en la que se constituyó esta comisión por mandato del Consejo ha estado preparando.

La ponencia, siendo complementaria a los documentos confederales que de la misma manera que los de Navarra van a ser objeto de aportación por parte de la afiliación, pretende centrar su discusión en los aspectos que son propios de nuestra comunidad y dar respuestas a los cambios en el mercado laboral desde nuestra realidad.

Esta ponencia se ha dividido en cuatro bloques que se encuentran interrelacionados entre sí:

A) Más sindicato, también en la sociedad. Desde un diagnóstico de la situación socioeconómica, análisis que deberá ser revisado en fechas cercanas al Congreso por la evolución de la situación económica, ponemos en valor la función sociopolítica de CC.OO. de Navarra.

B) Más Negociación Colectiva. Los objetivos de este capítulo son extender el Convenio Colectivo al conjunto de los/as trabajadores/as y proteger a los más precarios del mercado laboral.

C) Organizarnos para crecer. Necesitamos una política organizativa que, basada en la colaboración y la cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato, permita a CC.OO. de Navarra cre-



Iñaki Fernández Aranguiz

cer en afiliación y en representación dentro de la clase trabajadora.

D) Herramientas de intervención sindical. En este bloque se analiza el funcionamiento de las diferentes estructuras que la Unión Sindical tiene para mejorar la atención sindical de afiliados/as y delegados/as (asesoría jurídica, mujer, salud laboral, forem, anafe-cite, fundación paz y solidaridad, etc).

Los Estatutos puestos a debate son los mismos que los aprobados por el anterior Congreso. Este documento deberá ser adaptado a los Estatutos que se aprueben en el Congreso Confederal y mejorado con la aportación del conjunto de la afiliación.

En Septiembre se inician los debates.

Con la aprobación de estos documentos se inicia el proceso de debate y aportación de enmiendas por parte de la afiliación; proceso que finalizará los días 23 y 24 de Enero de 2009 con el desarrollo del 9º Congreso de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Navarra que estará compuesto por 200 delegados/as que representan al conjunto de la afiliación.

Este proceso es paralelo al que se producirá en las diferentes estructuras federales del sindicato que entre el último trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2009 deberán elegir a sus nuevas direcciones y fijar sus líneas de acción sindical en los diferentes sectores de actividad en los que se organiza CC.OO.

En el mes de Septiembre la afiliación será convocada por las federaciones de sector a las asambleas de empresa o comarcales para debatir los documentos territoriales y federales y comenzar la elección de los delegados/as que representarán al conjunto de la afiliación.

Los documentos aprobados se encuentran en www.navarra.ccoo.es y en la sede del sindicato más cercana



En Septiembre comenzará la elección de los delegados y delegadas que representen al conjunto de la afiliación.



RAÚL VILLAR · Delegado de CC.OO. en VW Navarra

«El tiempo nos ha dado la razón»

El pasado día 31 de Julio, VW Navarra anunciaba que este año la fabricación llegaría al record de producción con 1.423 vehículos

El 27 de Julio pasado se cumplían 2 años de la firma del Convenio Colectivo de VW Navarra, después de un convulso período de 19 meses de movilizaciones de lucha sindical y una compleja negociación donde CC.OO. fue el actor protagonista. Haciendo memoria, Raúl Villar, secretario general de la Sección Sindical de CC.OO. en VW Navarra, nos comenta brevemente el antes y el después de aquel PROLONGADO conflicto.

¿Se puede afirmar que el mayor artífice de la lucha sindical, prolongada durante 19 meses para lograr un Convenio Colectivo, fue promovida y sostenida por CC.OO. con el apoyo de los trabajadores?

Durante 19 meses de negociación, con un comportamiento de la Dirección de VW, absolutamente reprobable e irresponsable con el objetivo de agotar a la plantilla, con constantes amenazas, provocaciones, despidos, expedientes al comité de empresa etc., la sección sindical de VW estuvimos a la cabeza de las movilizaciones que entendíamos necesarias para no re-

troceder en derechos y conseguir mejoras que, sabíamos eran posibles. Conocíamos la realidad del sector y que la fábrica era rentable, productiva y con una calidad muy importante. Precisamente, el compromiso de CC.OO. con los trabajadores de VW, la transparencia y la coherencia durante todo el proceso fue lo que permitió negociar un convenio sin recortes de derechos y sin desregulación laboral, no como proponía la empresa y UGT.

¿Qué proponía la antigua sección sindical de UGT, que CC.OO. no quiso aceptar?

Su propuesta implicaba recortes de diversos pluses que, en el caso de los festivos y en colectivos como los trabajadores de mantenimiento, les suponía un recorte salarial de cerca de 300€ mensuales; en el colectivo de producción por ejemplo, se pasaba de cobrar 100€ por un festivo a 41€. Estas, entre otras cosas, con las que se pretendía anular derechos básicos, son las que al final rechazó la plantilla.

En pleno conflicto tocaba pasar examen y escuchar a los trabajadores/as en el proceso de Elecciones Sindicales que se celebró el 28 de Marzo de 07. La prensa escribió que "los más felices los de CC.OO." ¿fue eso cierto?

Si, rotundamente, los trabajadores y trabajadoras avalaron la gestión del conflicto realizada por este sindicato. Votaron el 91,5% de los trabajadores y trabajadoras y con este record de participación, fuimos la única fuerza sindical que creció en número de delegados en un comité que descendía en puestos. Nos consolidamos como 2ª fuerza sindical; recortamos las distancias con UGT y nos separamos de LAB. Trabajamos con honestidad, honradez y coherencia y los trabajadores supieron verlo. De ahí su apoyo.

Finalmente, con una nueva Dirección de empresa y las Secciones Sindicales de los sindicatos renovadas, se retomaba la negociación y se firmaba el ansiado Convenio Colectivo. ¿Qué recuerda de aquello y qué ha supuesto?

Los trabajadores querían normalizar las relaciones laborales y nos sentamos con la intención de negociar para no perder derechos, sino mejorarlos y con la vista en un Plan Industrial de futuro para la factoría. Así fue, se discutieron en la mesa los aspectos laborales de cada una de las posiciones y los proyectos de futuro para la empresa y el 21 de Mayo, CC.OO. junto con la Unión General de Trabajadores y La Confederación de Cuadros firmamos el preacuerdo, que recogía las propuestas iniciales de este sindicato y decidimos someterlo a referéndum, que fue apoyado por el 73% de los votos, con un amplia participación de trabajadores. Este convenio ha propiciado estabilidad, empleo, consolidación de la empresa y un proyecto de futuro.

¿Cómo ve la situación actual?

La situación actual es fruto de lo ocurrido en este periodo y si la crisis no trastoca las previsiones, yo diría que la situación a corto y medio plazo es muy positiva, tanto en términos productivos como en empleo, y no me refiero sólo a VW sino en toda la industria auxiliar. La conclusión que podemos sacar es clara, el esfuerzo y el trabajo realizado ha merecido la pena. Que nadie olvide las presiones y amenazas políticas y mediáticas que sufrimos CC.OO. durante el conflicto, se nos acusó de todo, y paradójicamente esos mismos hoy se quieren poner medallas por la evolución positiva cuando lo que realmente deberían hacer es pedir disculpas a la plantilla y a CC.OO. reconociendo que teníamos razón.

Raúl Villar

Hitzarmen honi eskeregonkortasuna eta lanpostuak sortu dira, enpresa sendotu eta etorkizunerako proiektu bat eratu da



Objetivos ante el nuevo Plan de Empleo

La apertura de negociaciones para el desarrollo del Acuerdo Social, suscrito en el mes de Mayo por nuestra organización con el Gobierno de Navarra, UGT y CEN, se ha iniciado por la renovación del Plan de Empleo.

Qué duda cabe que las circunstancias contextuales en que nos sentamos a la mesa de negociación son lo suficientemente preocupantes como para que este tema nos exija un grado de reflexión elevado. La coyuntura de crisis económica, y la certeza de que lo peor está por venir, nos debe llevar a unos acuerdos exigentes en las diferentes materias, para garantizar que las acciones que se vayan a desarrollar tengan efectos positivos en la salida de esta situación.

Somos y debemos ser conscientes de que la Concertación Social no es el bálsamo de Fierabrás que todo lo cura, no sustituye a la responsabilidad del gobierno y del conjunto de las administraciones públicas. Los procesos económicos no se modifican con Planes de Empleo, pero también sabemos que desde ellos es posible poner algunas de las bases que garanticen una salida más rápida y en mejores condiciones que cuando no existen, y sirven para asegurar las redes de protección frente ideas peregrinas que se les pueden ocurrir a algunos.

La falta de perspectiva política y económica sobre la realidad tan frágil de nuestro sistema económico, aliada con los desastres producidos por especulaciones financieras e inmobiliarias, junto con la crisis energética, han creado un cóctel explosivo para los

mayor competitividad en los mercados, de modo y manera que puedan afrontar los ciclos económicos en posiciones de fuerza.

- Potenciar la creación y/o llegada de empresas que apuesten por proyectos de futuro estables y sin afán especulador.
- Garantizar que quienes sufran las consecuencias de la crisis tengan, de forma eficaz, herramientas para salir de esa situación y mejorar sus condiciones de vida y trabajo a corto plazo.

- Luchar contra cualquier intento de deteriorar las condiciones de trabajo, a través de un plan de choque contra la precariedad laboral en todas sus formas.



CC.OO.k enplegua sustatzeko proposatzen duen plana tresna baliagarria izanen da kinka ekonomikoaren ondorio txarrak arintzeko

intereses de trabajadores y trabajadoras. Y si bien es cierto que el tejido productivo navarro está en mejores condiciones (más peso de la industria y de sectores con valor añadido), no es menos cierto que no somos una isla y que estamos y vamos a sufrir esta crisis en gran manera.

Por ello CC.OO. se plantea un Plan de Empleo que sirva como instrumento para paliar algunos de los efectos malsanos del momento económico, pero sobre todo para construir las condiciones que nos permitan salir con otros criterios productivos y económicos.

Nuestros objetivos en el Plan de Empleo se pueden resumir en los siguientes:

- Mejorar las competencias de los trabajadores para permitir la inversión de empresas de mayor valor añadido y con

La calidad del trabajo, la cohesión social, la puesta en marcha de políticas de diversificación empresarial, así como la mejora de las cualificaciones de nuestro mercado de trabajo son retos inmediatos a los que no se pueden dar largas.

CC.OO. va a ir a las mesas con carácter constructivo, con propuestas y con voluntad de acuerdo, pero será inflexible en el mantenimiento de los principios mencionados. En definitiva no vamos a permitir que en vacas gordas el beneficio sea exclusivo de unos pocos y que cuando vienen mal dadas el hombro lo tengamos que arrimar los de siempre.



Un referente para el S

Más de 150 delegados/as sindicalistas de CC.OO. de Navarra se dieron cita en la III Escuela Sindical "Javier Irigoyen", que centró su objetivo en la Competitividad, el Empleo y la Cohesión social. Cabe recordar que Competitividad, Empleo y Cohesión Social son los tres ejes básicos del Acuerdo Social firmado recientemente por CC.OO. y la parte social con el Gobierno de Navarra. Por lo tanto, mediante el desarrollo de esta Escuela se abrió un marco de reflexión teórica, por parte del sindicato, en torno a las principales propuestas sindicales a desarrollar en la agenda del Diálogo Social de Navarra. Una agenda que se hace interesante y novedosa en el actual contexto de incertidumbre económica en el que nos encontramos.

La Escuela Sindical empieza a tener una trayectoria firme; este año cumple su tercera edición. En anteriores ediciones, se ha enfocado hacia la dualización del mercado laboral (primera edición) y la formación permanente y cualificación (segunda edición). Por su vocación abierta, sin lugar a dudas, se ha convertido en un punto de referencia no sólo para sindicalistas del entorno de CC.OO. sino para expertos y estudiosos del ámbito laboral y del mundo académico. Los nuevos retos europeos que la Estrategia de Empleo de Lisboa ha incorporado requieren una adaptación de las políticas públicas de empleo de Navarra. El sindicato está plenamente convencido que la mejora de las condiciones de los trabajadores pasa por la implicación en la mejora del proceso productivo a través de la inversión tecnológica y de la inversión en capital humano. La competitividad de nuestra economía foral sólo puede desarrollarse a través de la Innovación y del Conocimiento.

La inauguración corrió a cargo de José M^a Molinero, secretario general de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra. Su intervención puso el dedo en la llaga de la recesión económica y acentuando la necesidad de disponer un sistema fiscal pro-

gresivo y anticíclico. **"Es necesario poner pie en pared ante este subasteo fiscal y reflexionar un poco más. La reflexión debiera ser focalizada de otra forma. En vez de preguntarse sobre qué modelo fiscal estamos dispuestos a pagar habría que hacerlo sobre qué modelo de servicios públicos queremos recibir"**.

La Escuela se desarrolló durante los días 11 y 12 de Junio y estuvo coordinada por Manuel Rodríguez, bajo los auspicios del Gabinete de Estudios. El responsable de Formación, Empleo y Política Social de CC.OO. de Navarra, en la presentación de las Jornadas, enfatizó en la necesidad del sindicalismo por rearmarse conceptualmente: "Debe renovar sus instrumentos para seguir lo que siempre hemos hecho, defender a los trabajadores y trabajadoras".

Entre los diversos ponentes de dicha Escuela destacaron, en el ámbito académico, el catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid, Luis Enrique Alonso, quién incidió en que el sindicalismo es hoy en día uno de los pocos vínculos sociales sólidos y necesarios en una sociedad donde el individualismo prima sobre lo colectivo. Miguel Ángel García, director del Gabinete Económico de la Confederación Sindical de CC.OO. fue el encargado de pormenorizar de forma precisa la situación actual de la economía española. Dato a dato mostró la veracidad de las previsiones que nuestro sindicato realizó y la necesidad de cambiar de modelo productivo. Por su parte, Máximo Blanco, miembro de la Secretaría de Acción Sindical y Política Social de la C.S. explicó cuáles son las respuestas sindicales que se han propuesto y las actuaciones concretas que desde CC.OO. se han llevado a cabo en diferentes ámbitos: el Pacto por la Industria, los Observatorios Sectoriales, el Plan Nacional de I+D+i, etc.



Langileen baldintzak hobetzeko, ezinbestekoa da produkzio prozesua eginahalean hobetzea, hartarako teknologian eta jende kapitalean inbertituz



indicalismo navarro

Posteriormente, se trasladó el debate a nuestra Comunidad Foral, de ello se encargaron las tres entidades y organizaciones partícipes de la concertación social navarra; José María Roig Aldasoro, consejero de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, José Manuel Ayesa Dianda, presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra y el secretario general de CC.OO. de Navarra, José María Molinero de Frutos. Todos coincidieron en apuntar que "lo peor" está por venir y que por ello es necesario actuar. La concertación social se puso encima de la mesa cómo instrumento útil.

El profesor de la Universidad Complutense, Carlos Prieto resaltó la fragmentación social y de género del mercado laboral. Dolores Liceras, secretaria de Empleo de la C.S. anticipó unos malos resultados en cuanto a cifras de desempleo que afectará de manera muy especial a los inmigrantes.

En la segunda jornada intervino Pura García, secretaria de Política Social de la C.S. que incidió en lo acertado de impulsar la Ley de Atención a la Dependencia en la pasada legislatura, se consagró un derecho a prueba de crisis económicas. Miguel Laparra, director del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra entre otras cosas afirmó una cuestión interesante: "Aunque Navarra cuenta con unos indicadores económicos y sociales superiores al resto de España, la estructura de desigualdad social en Navarra es similar".

El secretario de la Federación de Enseñanza, Jos Elizalde y Daniel Hernández, del Gabinete de Estudios de la U.S. de CC.OO. de Navarra pusieron negro sobre blanco la realidad navarra de nuestros servicios sociales y la necesidad de contar con un sector potente, de calidad.

Por último, el broche de oro, lo puso el dirigente sindical Fernando Puig, secretario de Estudios de la C.S., que desarrolló un discurso donde expuso los principales retos que tiene CC.OO.: "Los grandes objetivos de CC.OO. para los próximos años se concentran en reforzar la calidad del empleo y la seguridad laboral, revalorizar los servicios públicos de empleo y la Inspección de Trabajo, avanzar hacia un modelo productivo de más valor añadido, seguir mejorando el salario mínimo y luchar por el poder adquisitivo de los salarios, por el sistema público de pensiones y por la protección al desempleo." Para el cumplimiento de los mismos, expresó Puig, contamos con una gran organización que celebrará su Noveno Congreso Confederado el próximo mes de Diciembre. Para que el Congreso sea un éxito es necesario la participación de todos y todas, concluyó.



Fernando Puig y Pilar Arriaga



Pilar Arriaga, Lola Liceras y Carlos Prieto



Jose Mª Molinero y Manolo Rodríguez





PILAR LÓPEZ · DELEGADA DE CC.OO. EN VEGA MAYOR

“Hemos firmado un convenio de transición”

CC.OO. Firma un convenio con mejoras en Igualdad y Medio Ambiente

Florette Vega Mayor S.L. es una empresa navarra perteneciente a la multinacional Florette, dedicada a la elaboración de productos que van desde ensaladas preparadas para consumir directamente, así como diferentes verduras limpias y lavadas y de fruta envasada.

Somos la mayor empresa del sector agroalimentario de la Comunidad Foral de Navarra y contamos con el respaldo de casi la mitad la plantilla, puesto que de los 21 delegados/as que componen el comité 10 somos de CC.OO.; lo que nos hace responsables de hacer bien nuestra labor sindical debido al gran volumen de personas que nos está apoyando.

¿Qué nos puedes decir a acerca de la plantilla de la empresa?

Actualmente la plantilla está compuesta por alrededor de 800 trabajadores/as, englobados en cuatro turnos de mañana, tarde, noche y un turno especial de fin de semana. De estos 800 trabajadores/as hay que destacar que aproximadamente el 67% es mano de obra femenina y además el 85% de la plantilla es inmigrante.

¿Cuál ha sido vuestra mayor reivindicación?

Como sección sindical nos sentimos muy orgullosos de ser pioneros en la consecución de la implantación del turno es-

pecial de fin de semana ya que era una reivindicación histórica de los/as trabajadores/as de Vega Mayor, que tenían que venir a trabajar obligatoriamente de lunes a sábado, a cambio de que de cada 8 semanas trabajadas se descansaba una semana completa. Implantando este turno con personal ajeno a la empresa se crearon 190 nuevos puestos de trabajo y se daba la opción de elegir entre tres modalidades de turnos a los trabajadores/as de la empresa: de lunes a viernes, de fin de semana o de lunes a viernes y trabajar dos fines de semana para así generar cada 8 semanas una semana de descanso.

¿Cómo es la relación de la sección sindical con la empresa?

Siendo una empresa tan grande y nosotros un sindicato de clase con una gran responsabilidad, apostamos por unas relaciones laborales asentadas en el diálogo y la negociación, eso sí, mientras se respete el convenio y la legislación vigente; siempre luchando por los derechos de los/as trabajadores/as e intentando mejorar lo ya conseguido, asumiendo las complejidades de una empresa como en Vega Mayor, tanto por su tipo de actividad como por su volumen de plantilla.

Pilar López.

¿Cómo ha ido la negociación del nuevo convenio?

Ha sido una negociación dura, debido a la grave situación económica por la que atraviesa el país en este momento y la competencia en el sector. La firma del nuevo convenio contó con el apoyo de nuestra sección sindical y la de UGT mientras que ELA y LAB no quisieron firmar. Como siempre ocurre en una negociación no conseguimos el 100% de las reivindicaciones en nuestra plataforma inicial pero nos mantuvimos firmes y el resultado global es positivo.

¿Puedes comentarnos algunos puntos del convenio?

Hemos firmado un convenio con vigencia de 2 años, entendiendo que la situación en la que nos encontramos no era la mejor para afrontar una negociación que concluyera en un convenio excepcional, sino como un convenio de transición; un incremento salarial de un IPC real + 0,50; un premio de 100 euros; 250 euros para todos los aspirantes que permanezcan en la empresa 18 meses; mejoras en licencias y excedencias; mejoras para los técnicos en temas de flexibilidad horaria y en el servicio de comedor; inclusión del texto de la nueva ley de igualdad en el convenio; creación de la figura del delegado de medio ambiente con crédito horario; hemos conseguido el intercambio cultural entre hijos/as de trabajadores/as de la planta de Navarra con hijos/as de trabajadores/as de las diferentes plantas europeas del grupo Florette; mejoras en el complemento de IT; y un importante acuerdo en materia de estabilidad que consiste en la conversión de 60 contratos de personas fijas discontinuas a fijas en el periodo de 2 años.





PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA

calendario exposiciones

1. Cortes	15/09/08 - 22/09/08
2. Ayegui	29/09/08 - 06/10/08
3. Estella	13/10/08 - 20/10/08
4. Mendavia	27/10/08 - 03/11/08
5. Corella	10/11/08 - 17/11/08
6. Falces	24/11/08 - 01/12/08
7. Berbinzana	15/12/08 - 22/12/08

+ INFORMACIÓN en

www.fpsnavarra.org

ad+, descárgate aquí el salvapantallas



Estancadas las negociaciones del pacto de Trelleborg Navex

La factoría que el grupo Trelleborg tiene en Cascante, dedicada a la fabricación de piezas de caucho para el automóvil, atraviesa un momento delicado en la negociación del pacto

Desde el mes de Enero, los sindicatos presentes en el Comité de Empresa (CC.OO., UGT y ELA) hemos presentado distintas plataformas con el fin de poder firmar un acuerdo laboral para varios años que permita estabilidad a la planta y garantías laborales a los trabajadores y trabajadoras. Hasta la fecha no hemos tenido la más mínima receptividad por parte de la dirección.

Tras una década de historia de la empresa, siempre se habían firmado pactos laborales plurianuales mejorando las condiciones mínimas que establece el Convenio Colectivo General de la Industria Química, convenio que es de aplicación en la empresa.

Sin embargo en esta ocasión la dirección ha puesto encima de la mesa propuestas inaceptables como congelación salarial para el primer año, ipc's pre-

vistos sin revisión o incrementos de la jornada anual. Además rehúsa cumplir lo estipulado en el convenio estatal, negándose a pagar el plus de turnicidad (1€ por día trabajado) o la subida mínima anual de IPC real más 0,6%.

Parece que la empresa pretende cargar la crisis económica a los salarios de los trabajadores y trabajadoras, aprovechándose de la crisis que está sufriendo la industria textil de Cascante, y que está provocando la pérdida de centenares de empleos.

Al rechazar las razonables ofertas realizadas por los trabajadores, que no van más allá de lo establecido en el convenio general en materia salarial, con algunas pequeñas mejoras en jornada y derechos sociales, la empresa comete un grave error. Los acuerdos laborales que en años anteriores se habían alcanzado se

hacen muy necesarios este año para mejorar la organización de la empresa, la productividad y la calidad, tan necesarias en momentos de crisis económica como la que padecemos actualmente, ya que estos ayudarían a superarla.

Si la dirección no cambia de actitud después del verano las reivindicaciones planteadas por los trabajadores y trabajadoras de Navex se conseguirán por las buenas o por las malas. Sea por vía judicial (la ley nos ampara), sea mediante movilizaciones (que ya han sido aprobadas por la plantilla).

Badirudi enpresak langileen soldaten gain konpondu nahi duela krisia

Nuevo servicio de CC.OO. en materia de dependencia y servicios sociales

La oficina asesorará y acompañará a los usuarios sobre las nuevas prestaciones y ayudas

La Ley de Dependencia estatal y la Ley de Servicios Sociales de Navarra han generado y reforzado nuevos derechos subjetivos de la ciudadanía. En la construcción del nuevo sistema de protección social, CC.OO. ha desempeñado un importante papel protagonista, apostando por la extensión de derechos, abogando por un modelo de atención que priorice la prestación de servicios e impulsando la calidad en el empleo del sector. Un sistema universal, equitativo y eficiente que responda a las necesidades de las personas consolidando nuestro modelo de bienestar social.

CC.OO. considera importante que todas las personas tengamos la información necesaria para poder ejercer nuestros derechos. Por ello, para acercar los servicios sociales a la ciudadanía y facilitar el acceso a los mismos, CC.OO. de Navarra ha puesto en marcha un nuevo

servicio de información, asesoramiento y acompañamiento en materia de Servicios Sociales y Dependencias. Un recurso que nace con el objetivo de garantizar y ofrecer una atención integral, acompañando a las personas en todo el proceso:

- Información general.
- Detección de necesidades y desarrollo de un plan de atención.
- Asesoramiento sobre servicios y prestaciones.
- Derivación a los servicios precisos y/o gestión de servicios y prestaciones.
 - Seguimiento personalizado y acompañamiento.
 - Coordinación y/o intermediación ante instituciones y entidades.

Con este nuevo recurso de atención, CC.OO. facilitará el ejercicio de los derechos para todas las personas. La oficina está situada en la sexta planta de la sede del sindicato y ya se puede solicitar cita en el teléfono 948244200.

Las actividades de la Federación de Pensionistas y Jubilados continúan en el segundo semestre de 2008

Dentro de las actividades previstas por la Federación de Pensionistas y Jubilados de Navarra, el próximo día 2 de Septiembre se va a realizar una visita a la Expo de Zaragoza 2008. Asimismo, en el mes de Octubre se celebrará el día del afiliado/a; próximamente, os mandaremos la información sobre el día y la jornada.

Como la mayoría de los compañeros y compañeras sabéis, a partir de Octubre entramos en el proceso congresual, que culminará con el Congreso de nuestra Federación el día 13 de Noviembre de 2008.

Desde la Federación consideramos muy importante que en las convocatorias que se realicen para las asambleas y la elección de delegados/as al congreso, participéis el máximo número de compañeros y compañeras.

Arantxa Mateo es la encargada del nuevo servicio.





Victorio Luzuriaga Tafalla S.A. se convierte en cooperativa

Pasa a denominarse Fagor Ederlan Tafalla S. Coop.

Fagor Ederlan Tafalla S. Coop. es la nueva denominación de Victorio Luzuriaga Tafalla después de su transformación en cooperativa. Un cambio de naturaleza jurídica que el Grupo Mondragón venía persiguiendo desde hace mucho tiempo.

De los 850 trabajadores de la fábrica, 350 pasan a ser socios cooperativistas después de que el pasado día 5 de Enero, estos, en Asamblea de Transformación, votasen el cambio jurídico de la empresa.

Esta es una cooperativa mixta de trabajadores asociados, en la que participan los 350 socios trabajadores, junto con Fagor Ederlan y MCC Inversiones como socios colaboradores y accionistas.

Fagor Ederlan Tafalla se dedica a la fabricación de bloques y culatas de motor para el sector de automoción; en 2007 tuvo una facturación superior a los 100 millones de euros y, actualmente, emplea a 850 personas.

El Grupo Fagor compró Victorio Luzuriaga S.A. en 1990 cuando esta última empresa arrastraba unas deudas de más de 2.000 millones de las antiguas pesetas y su futuro estaba fuertemente cuestionado.

Cinco años después, entraron en el accionariado Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) y Fagor Ederlan y,



350 trabajadores, de los 850 de plantilla, pasarán a ser socios cooperativistas.

pasados dos años, procedieron a la escisión de Victorio Luzuriaga S.A. en dos empresas, ambas con la misma denominación, y la inclusión de su lugar de ubicación: Usúrbil y Tafalla.

En Enero del 2006, MCC planteó al Gobierno de Navarra el cambio de la Ley de Cooperativas. Lo que se realizó en Noviembre del mismo año. Con esto quedaba libre el camino para consumir el proyecto largamente planeado por MCC: la cooperativización de Victorio Luzuriaga Tafalla S.A.

Hasta aquí la cronología de lo ocurrido. Desde aquí, un camino que no será fácil

para quienes siguen como trabajadores/as por cuenta ajena. Lo que hasta ahora unificaba los intereses del conjunto de los trabajadores/as, sus condiciones laborales, queda mermado de una forma importante en la medida que unos siguen siendo trabajadores/as por cuenta ajena y otros consideran que una parte de la empresa es suya.

La escenificación de estas dos realidades, se pondrá de manifiesto cuando finalice el actual Convenio Colectivo el 31 de Diciembre de este año y veamos si los intereses de todos los trabajadores, cooperativistas y no cooperativistas, siguen siendo coincidentes.

Firmado el Convenio de Fontanería

CC.OO. y UGT firmamos el pasado 18 de Julio de 2008, el Convenio Colectivo de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra.

Es lamentable que, una vez más, ELA vuelva a abandonar a los trabajadores de este sector, al renunciar a la firma de este Convenio. En un sector como este, donde generalmente las empresas son de reducido tamaño y, en consecuencia, es muy difícil e improbable el alcanzar pactos de empresa, la renuncia a la negociación sectorial conlleva, necesariamente, el abandono total de los trabajadores de sector, algo que en ningún caso está dispuesto a realizar un sindicato de clase como **COMISIONES OBRERAS**.

El convenio con una vigencia de 4 años (2008 - 2011), contempla una reducción de jornada de 14 horas a lo largo de su vigencia, con lo que la jornada anual para el año 2012 quedará establecida inicialmente en 1708 horas anuales.

Contempla asimismo un incremento salarial del IPC real más 1 punto para los cuatro años de vigencia del convenio, con cláusula de revisión sólo al alza.

En dicho convenio se han incluido avances significativos en materia de incapacidad temporal y de licencias retribuidas.

Se ha acordado la jubilación anticipada a los 64 años obligatorio para la empresa si lo solicita el trabajador.

El convenio incluye una mejor redacción del derecho al kilometraje y una actualización importante tanto de este valor como del de las dietas a percibir por parte del trabajador.

Y, por supuesto, se ha incluido en el texto las reformas producidas a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de oportunidades.

Deitoratzekoa da nola ELAk berriro ere abandonatu dituen sektore honetako langileak Iturgintzako lan hitzarmen hau sinatu nahi ez izatean



Tercer Sector, una prioridad sindical

La expansión y consolidación del denominado Tercer Sector en Navarra no ocultan una realidad laboral complicada que cada vez más, requiere de una atención sindical específica.

Comfia-CC.OO. ha fijado el sector en el punto de mira de su acción sindical, con el objeto de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

Un estudio¹ reciente sobre la dimensión del Tercer Sector destaca su potencial económico y social en Navarra: compuesto por más de 6.700 entidades sin ánimo de lucro y de economía social, 17.500 empleos y 61.800 voluntarios, el Tercer Sector manejó en 2005 un presupuesto de 1.089 millones de euros, el 7,3% del PIB foral. Unas dimensiones que sin embargo no ocultan la realidad de las condiciones de trabajo en el sector caracterizadas por un alto grado de precarización e inestabilidad laboral.

El Tercer Sector es el referido a todas aquellas actividades que actúan en la frontera difusa entre lo público y lo privado, aunque no pertenecen ni al sector público (no son estructuras de la administración) ni al sector estrictamente privado (no hay lucro y no se rigen por un sistema de precios). Precisamente por esta naturaleza, el Tercer Sector presenta elementos de fragilidad laboral y precariedad que requieren de una atención

sindical específica. Su modelo de financiación en ocasiones excesivamente dependiente de las subvenciones públicas y la incidencia de este factor en las condiciones laborales es un claro ejemplo de ello.

Asimismo, su carácter heterogéneo y la gran variedad de actividades que la componen da lugar a realidades y situaciones muy diferentes, factor que dificulta una acción sindical coordinada. El Tercer Sector, en sentido amplio, aglutina desde las actividades de acción social (ONGs, asociaciones, movimientos sociales...), al denominado sector intermedio (entidades culturales, deportivas, de consumidores, profesionales...), o a la economía social y las mutuas, realidades muy diferentes que requieren también de estrategias sindicales específicas.

En ese escenario, atender al sector de manera integral y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores se ha convertido en una prioridad sindical para Comfia-CC.OO. Una estrategia que pasa por sindicalizar el sector, impulsando una mayor presencia de CC.OO. en el conjunto de entidades que lo componen, por regular y unificar los modelos de financiación pública, mejorando la calidad de los servicios prestados, por regular el voluntariado, entendiéndose que éste nunca puede suponer desplazamiento del empleo asalariado; en definitiva, ser más fuertes para tener más capacidad y promover la Negociación Colectiva como vía para mejorar las condiciones de trabajo.

1. "Soñando Juntos. Una aproximación al Tercer Sector en Navarra"
M^a Jesús Castillejo, Gobierno de Navarra, 2007.

Hirugarren Sektorea publikoaren eta pribatuaren arteko muga lausoa kokatzen diren jarduera guztiei dagokie

Los trabajadores de **Logística**, incluidos en el ámbito de aplicación del **Convenio de Transportes de Mercancías**

La firma en Junio del Convenio para el Transporte de Mercancías y Operadores Logísticos de Navarra ha traído consigo la consecución de un objetivo que desde la Federación de Comunicación y Transporte de Navarra llevábamos varios años persiguiendo: Incorporar al ámbito funcional del Convenio a los operadores logísticos.

Anteriormente, estos trabajadores no tenían ningún convenio específico por el que se pudieran regir sus relaciones laborales con las empresas. En la mayoría de las situaciones, era una decisión discrecional de la empresa que convenio se les aplicaba o, en el peor de los casos, el empresario podía decidir la aplicación del Estatuto de los Trabajadores como norma básica que regulara las condiciones de trabajo.

La inclusión de este colectivo en el Convenio del Transporte de Mercancías per-

mite a los trabajadores y trabajadoras afectados, aproximadamente unos 2.500, unas condiciones laborales dignas en lo referido a salario, jornada, permisos retribuidos etc.

Por otro lado, desde el punto de vista sindical, el propio sector de transporte por mercancías resulta muy fortalecido y permite que las mejoras futuras a incluir en el convenio provincial (subrogación, empleabilidad, conciliación, categorías, salud laboral...) puedan ser reivindicadas con más fuerza. No obstante, parece que la patro-

nal acompañados de UGT, ELA, en la negociación que se inicia en el mes de Enero de 2009 intentan excluir a estos trabajadores y trabajadoras del ámbito de aplicación del Convenio del Transporte. Nosotros entendemos que se debilitaría enormemente la capacidad de intervención sindical y se produciría la división de los trabajadores, objetivo claro de ANET, que esperamos UGT y ELA no secunden. En cualquier caso, CC.OO. seguirá defendiendo la aplicación del convenio a este colectivo para que se mantengan protegidos bajo el paraguas de la Negociación.

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



Gobierno
de Navarra



Salud Laboral y
Medio Ambiente

infórmate

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

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

www.navarra.ccoo.es



Firmado el **Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de Navarra**

Se consolida la 16ª paga, paga de otoño, principal reivindicación de CC.OO. para este convenio.

El 26 de Junio de 2008, se firmó el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra, por CC.OO. y UGT, que representan al 60% de los trabajadores/as del sector, y las asociaciones APELELNA y ASPEL, que representan al 66 % de las empresas del sector. No lo suscriben ni ELA, ni LAB. El futuro convenio será de eficacia general y afectará a un total de 8000 trabajadores/as en la Comunidad Foral.

Vigencia: 4 años (2008-2011)

Retribuciones: se consigue la consolidación de una 16ª paga de otoño durante la vigencia del convenio, pagadera el 30 de Septiembre de cada año, por un importe del 90% del Salario Base de cada categoría, a razón de un 22,5% el primer año, un 45 % el segundo año, un 67,5% el tercer año y el 90% del salario base el cuarto año, además del IPC Histórico a todos los conceptos salariales. Esta subida, supone para este año 2008 **un aumento de los salarios del 5,6 %**, y del entorno a **IPC +1,4 % para cada uno de los tres años siguientes.**

Jornada: reducción de 8 horas dejando la jornada anual en 1.673,33 (2010) concretada en un día más de vacaciones, y un día más de asuntos propios de forma puntual para este año 2008, por ser año bisiesto. Así mismo en el año 2010, tendrán derecho a 9 días de asuntos propios.

Cuestiones Sociales: se mejora la excedencia maternal, se consigue un día para acompañamiento de parientes de primer grado por consanguinidad a pruebas clínicas, se establece un día de licencia por nacimiento de nieto, y poder unir el permiso no retribuido de 30 días a las vacaciones.

Desde CC.OO. lamentamos la postura mostrada por otros sindicatos, en referencia a LAB y ELA, regidos por el inmovilismo, y el victimismo, sin mover ni una sola coma de su plataforma inicial presentada en Enero, y más preocupados de atacar a UGT y CC.OO. que de negociar un buen convenio, para los trabajadores/as del sector.

Garbiketak: sendotu egiten da 16. paga, udazkeneko paga, CC.OO.k hitzarmen honetarako zuen erreibindikazio nagusia



Firmado el **I Convenio de Servicios Auxiliares de Navarra**

El pasado 24 de Julio de 2008, se firmó el I Convenio Sectorial de Servicios Auxiliares de Navarra, para los años 2008-2009-2010-2011. El convenio de eficacia general, se ha firmado por CC.OO. con el 66,66%, y UGT. con el 16,66%, y por Asociación empresarial de Empresas de Servicios Auxiliares de Navarra.

El convenio afectará a los trabajadores/as y a las empresas que trabajan como contratistas prestando servicios de conserjes y controladores de accesos en instalaciones como, fábricas, edificios, polígonos, etc. y emplea a unas 700 personas en Navarra. Con dicho acuerdo se consigue **por primera vez un convenio sectorial de ámbito provincial que regule las condiciones de los trabajadores/as**, que se dedican a este sector de actividad en la Comunidad Foral de Navarra.

CC.OO. considera que los avances conseguidos son muy positivos, porque este convenio

recoge el derecho de subrogación de los trabajadores/as, se reducen 30 horas la jornada en 2008, quedando en 1.788 horas en 2011.

En retribuciones, se garantiza un salario bruto anual de 10.312 euros para el año 2008 y la mejora del poder adquisitivo durante la vigencia, a razón del IPC del año anterior +0.25 para los años 2009 y 2010 y IPC del año anterior +1 punto para 2011, así como el derecho a cobrar el 60% de la Base Reguladora, los tres primeros días de la baja.





El Gobierno de Navarra recurre a viejas e inútiles fórmulas para afrontar la crisis

Entre estas fórmulas están congelar las plantillas, las contrataciones y los salarios de los altos cargos de la Administración en 2009, para dar ejemplo. Posiblemente se congelen también los sueldos de los trabajadores y las trabajadoras en 2008 y en



Manifestación de la Administración Pública.

Decir que se van a dar los mismos servicios con menos personas es, por utilizar una expresión suave, poco serio. ¿Se estaban gestionando mal los recursos humanos? ¿O empeorará la calidad de las prestaciones que recibe la ciudadanía y las condiciones de trabajo del personal con mayores cargas de trabajo?

Por lo que respecta al salario de los altos cargos, lo podrán sobrellevar, sobre todo porque lo han visto incrementado de forma muy notable en los últimos años. Los presupuestos de Navarra para 2008 recogen sus retribuciones, que van de los 52.000 a los 80.000 € y suman 8,5 millones de euros, 1.400 millones de las antiguas pesetas (el Presidente, los consejeros y otros altos cargos reciben además dietas por su participación en los consejos de administración de las empresas públicas, CAN...).

Más preocupante es la situación del resto del personal de las Administraciones. 28.000 personas que a estas alturas de año están sin convenio y, lo que es peor, sin negociación. ¿Nos congelarán el sueldo este año? ¿Y el que viene? Nuestros sueldos no son, evidentemente, los que reciben los 150 altos cargos.

Blokeatuko ote digute soldata aurten? Eta datorren urtean? Gure soldatak, bistan da, ez dira 150 goi-kargudunek jasotzen dituztenak bezalakoak

Como el resto de asalariados, sufrimos el crecimiento desbocado del IPC, de los tipos de interés, de la especulación inmobiliaria, financiera... sin olvidar que alrededor del 33% de las personas que trabajan en las administraciones tienen un contrato temporal que, con la política de recortes, pueden verse en la calle.

Los trabajadores y las trabajadoras no son los causantes de la crisis, por lo que no deben ser quienes las paguen. Hemos practicado una política responsable de incrementos salariales moderados con el objetivo de crear empleo, lo que no ha contribuido al aumento de precios.

Tampoco somos los causantes de la caída de la recaudación de la Hacienda Foral. La causa está en las rebajas fiscales que alegremente han impulsado UPN y CDN, que ni fueron demandadas por los trabajadores y las trabajadoras, ni se hicieron atendiendo a sus intereses. Año tras año se han rebajado impuestos, sobre todo a

quienes más tienen, poniendo en peligro la suficiencia del sistema, como se demuestra ahora, en tiempos de crisis. Cuando llegan las vacas flacas piensan en ahorrar a costa de nuestros salarios y además dar ejemplo así al resto de empresas navarras.

No admitimos recortes de gasto público que afecten a la calidad de los servicios públicos mientras se predicán y practican nuevas rebajas fiscales. El último impuesto que pretenden suprimir es el del patrimonio que en 2008 recaudará 66 millones de euros. ¿Quién se ahorrará ese dinero? ¿Los trabajadores y las trabajadoras, o los amigos del gobierno?

Tampoco secundaremos planteamientos de destrucción de puestos de trabajo, menores salarios o privatización de servicios. Demandaremos políticas que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas y rechazaremos las destinadas a empeorar las condiciones laborales.



Federación de Enseñanza: Se cierra un período de intensa Negociación Colectiva

El periodo Septiembre 2007– Junio 2008 ha estado marcado en la Federación de Enseñanza por un intenso trabajo de Negociación Colectiva que se ha saldado con la firma de un acuerdo sectorial y de 8 convenios de empresa

En el sector de la **enseñanza pública**, después de un largo desencuentro con el nuevo equipo del Departamento acerca de las condiciones de aplicación del Pacto para la Mejora de la Calidad en la Enseñanza Pública 2007-2001, suscrito en la pasada legislatura, **CC.OO.** y el resto de firmantes rubricamos un acuerdo acerca de las condiciones de desarrollo del citado pacto en los próximos cursos.

Este acuerdo de desarrollo garantiza para el periodo 2008-2010 la implantación escalonada de importantes medidas en materia de plantillas que crearán en la Enseñanza Pública más de 750 puestos de trabajo y asegura una **oferta pública de empleo de 1.350 vacantes**.

El acuerdo ha permitido también poner en marcha el permiso parcialmente retribuido, el incremento de las primas de

jubilación o la experimentación de la jornada continua en Infantil y Primaria. A pesar de ello han quedado sin resolver las discrepancias en materia de contratación, que siguen en la vía judicial.

Las negociaciones de la **Mesa General**, sin embargo, continúan bloqueadas tras la manifestación convocada el pasado 26 de Junio por todas las organizaciones sindicales. Esto hace presagiar un **"otoño caliente"**, con nuevas movilizaciones a partir de Septiembre si Función Pública no da un giro y garantiza el incremento de los salarios del personal de las Administraciones para 2008.

En el **sector privado**, el curso sindical arroja un balance de 14 procesos negociadores abiertos en los diferentes subsectores, que se han saldado con el cierre de 8 acuerdos de empresa. Así, **CC.OO.** ha suscrito 3 convenios en el

sector de Centros de Atención a Personas con Discapacidad: **Adacen, Residencia Carmen Aldabe y Residencia Aspace de Zizur**.

Los tres centros han alcanzado mediante estos acuerdos la homologación de jornada y salarios con las condiciones del I Convenio Sectorial, firmado por **CC.OO.** para los años 2005 a 2008, y a partir del próximo año se integrarán en la negociación del II Convenio Sectorial Autonómico.

En el sector de Centros Especiales de Empleo se han firmado convenios en **Aspace CEE, Elkarkide y Albornia**, quedando sin resolver las negociaciones de **Amimet, Adisco y Nasermo**. El balance se cierra con los acuerdos de empresa alcanzados en la academia **Clen College** y en la **Escuela de Música de Lumbier**.

Huelga estatal en el sector de Conservas Vegetales

Los trabajadores de las empresas de conservas vegetales secundaron una huelga a nivel nacional los días 28, 29, 30 y 31 de Julio. Seguida por más del 90% de los trabajadores/as

A últimos de Febrero de 2008 comenzaron las negociaciones del Convenio Colectivo, no siendo posible llegar a un acuerdo con la patronal.

La patronal ofrecía una subida del 3% para este año; subida que desde **CC.OO.** consideramos inaceptable por la pérdida de dos puntos de poder adquisitivo, que ello supondría.

En la mesa de negociación **CC.OO.** y **UGT** presentamos un conjunto de puntos básicos con el fin de firmar un acuerdo:

- Salario mínimo garantizado de 1.000 € para todos los trabajadores/as del sector.
- Incremento salarial para 2008, donde se garantice la mejora del poder adquisitivo.
- Plus de ruido para los trabajadores del sector expuestos a más de 80 decibelios.

- Mejora en la incapacidad temporal por accidente laboral, garantizando el cobro del 100% del salario
- Aplicación del Convenio de Conservas Vegetales en las empresas de 4ª y 5ª gama.

El número de los trabajadores/as afectados/as por este convenio estatal es de 45.000 y en Navarra asciende a 10.000. Navarra es la comunidad más afectada por número de trabajadores, después de Murcia y Valencia. El 80% de la mano de obra son mujeres.

Durante las negociaciones y movilizaciones **CC.OO.** advirtió a la patronal que no se iba a aceptar un convenio a la baja. "No vamos a permitir que la patronal se aproveche de la coyuntura actual de crisis" comunicó Jesús Ceras. Actualmente todos los convenios colectivos que se están firmando en otros sectores están por encima del IPC.

Durante este paro llevado a cabo los días mencionados la patronal no ha dado señal alguna. Ante este contexto, si en próximas fechas no hubiese respuesta al res-

Behar bezain luzaroan segiko dugu mobilizazioekin ez badugu gogobeteko akordiorik iristen



Huelga de Conservas.
Foto cedida por Diario de Navarra



90

viviendas
de Precio Tasado

Operativa en Navarra (4.910-40220)



Residencial **Vitra Artiberri I y II**
en BERRIOZAR



72

viviendas de
Protección Oficial
Régimen General

Operativa en Navarra (4.910-40220)

VITRA

S
P
G

En la Ecociudad de **Sarriguren**



ÚLTIMOS locales
comerciales

La mejor inversión
para su negocio

> **Otras promociones en construcción**

Además, **Vitra** en Navarra tiene actualmente
dos promociones en fase de construcción:

- **NOAIN**
Residencial Valle de Elorz (90 VPO)
- **VIANA**
Residencial La Vizcaína (60 VPO y locales comerciales)



Milenocho

Ocho objetivos para un Desarrollo Global



Han pasado ocho años desde que en Septiembre de 2000, 191 Jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la sede de Naciones Unidas para poner en común las grandes preocupaciones de este siglo. Tras largas e intensas negociaciones se comprometieron a unificar esfuerzos para construir un mundo más justo y disminuir las diferencias que separan principalmente los países del Norte con los del Sur. De la Declaración del Milenio, surgieron los “**Objetivos de Desarrollo del Milenio**”, que muestran el camino a seguir a través de una serie de metas marcadas con fecha límite del año 2015.

Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal.

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil.

Objetivo 5: Mejorar la salud materna.

Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA y el paludismo y otras enfermedades.

Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Nos encontramos en la **mitad del camino marcado**, y los **esfuerzos** por parte de los gobiernos para erradicar la pobreza **han sido insuficientes**; en vez de verse reducidas las diferencias entre los países en desarrollo y los países desarrollados, éstas aumentan, la pobreza afecta con más fuerza a la población mundial y las desigualdades se globalizan. Todos los indicadores nos advierten de la necesidad de dar un mayor impulso a las políticas de desarrollo si realmente se quiere cambiar el rumbo de los acontecimientos y reducir la brecha Norte-Sur.

Para contribuir a la Campaña del Milenio, desde la Fundación Paz y Solidaridad Navarra ponemos en marcha: “**MILENOCHO. Ocho Objetivos para un Desarrollo Global**”, iniciativa que pretende informar y concienciar a la población de los municipios navarros sobre los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio contribuyendo a generar actitudes de denuncia y lucha contra las desigualdades mundiales y pautas de acción para impulsar una transformación de las relaciones Norte-Sur, también desde nuestro entorno más cercano.

Quedan 8 años para continuar trabajando en pos de los Objetivos del Milenio, pero es necesaria una mayor unión y un mayor compromiso político por parte de todos los países y todas las instituciones del mundo en la lucha contra la pobreza mundial. Y también un compromiso ciudadano, porque todos y todas podemos aportar nuestro grano de arena en la transformación del planeta.

Desde Paz y Solidaridad, desde CC.OO. de Navarra, estamos convencidos de que denunciando la situación actual, presionando a las instituciones y activando mecanismos solidarios en la defensa de oportunidades y en la universalización de la igualdad, podremos avanzar hacia un mundo mejor.

Más información en www.fpsnavarra.org



Sendo sinisten dugu gaurko egoera salatuz, instituzioak presionatuz, aurrera egin dezakegula mundu hobe baten bidean



El Gobierno de Navarra adjudica a la Fundación ANAFE-CITE junto a Cruz Roja el Servicio de Mediación

Anafe gestionará las demandas del Noroeste, Pirineo, Pamplona, Tierra Estella, Navarra Media-Oriental y Ribera Alta

El consejero de Relaciones Institucionales, Alberto Catalán Higuera, presidió el acto de firma del acuerdo de colaboración por el que el Gobierno de Navarra adjudica a la Fundación ANAFE-CITE y a Cruz Roja Navarra la puesta en marcha, durante los tres próximos años, de un programa de mediación lingüística e intercultural de la nueva población inmigrante en el conjunto de la Comunidad Foral.

En el acto de firma estuvieron además presentes la directora de la Oficina de Atención a la Inmigración del Gobierno de Navarra, M^{ra} Jesús Vicente Goicoechea, Eduardo Jiménez, director-gerente de la Fundación Anafe-Cite, y Jesús Ayala, secretario autonómico de Cruz Roja Asamblea de Navarra.

La firma supone el pistoletazo inicial para un proyecto que va a ser pionero en España, en el que se van a invertir cerca de un millón de euros en su periodo de aplicación (2008-2010) y cuyo objetivo es facilitar la integración social de las personas inmigrantes en la comunidad a través de la mejora de la comunicación, en colaboración con

todas las entidades locales y los profesionales que trabajan en el ámbito de lo social.

Se ha diseñado un modelo de mediación lingüística e intercultural que persigue fundamentalmente dos objetivos generales: ofrecer cobertura a las necesidades específicas de mediación intercultural en el ámbito de la inmigración desde la intervención social especializada; y mejorar la convivencia intercultural del conjunto de la población de Navarra mediante el establecimiento de canales de comunicación y entendimiento que partan de concepciones de igualdad y respeto.

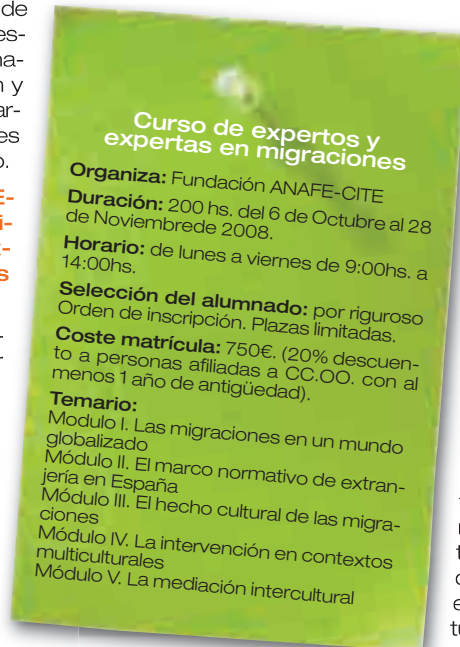
Fundación ANAFE-CITE organiza el primer curso de expertos y expertas en migraciones

Se trata de un espacio que pretende dar

respuesta a las necesidades formativas que existen en esta materia en Navarra. Este curso nace con la ilusión de especializar a profesionales y personas, en general, en esta disciplina y de convertirse en un reto de referencia teórico-práctica, en relación a la intervención en contextos multiculturales.

Los objetivos del curso son adquirir, desarrollar, actualizar y ampliar los conocimientos y las competencias teórico-prácticas sobre las migraciones, que faciliten y mejoren el ejercicio de la práctica profesional en este ámbito de actuación

Está dirigido a profesionales en activo o en desempleo, mayores de edad, de origen extranjero o autóctono, con inquietud en el aprendizaje del fenómeno de las migraciones y de la intervención intercultural y a personas especialmente interesadas e implicadas en la intervención en contextos multiculturales



Nafarroako Gobernuak ANAFE-CITE fundazioari eta Nafarroako Gurutze Gorriari esleitu die datozen hiru urteetan Nafarroa osoan etorkin berrien mesedetan hizkuntza eta kulturazko bitartekotza programa bat abian jartzeko enkargua

VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org



Pretendemos que esta web sea un instrumento de consulta y trabajo útil tanto para profesionales o estudiosos del fenómeno migratorio como para el colectivo inmigrante e internautas en general que se quiera acercar a esta realidad. En ella puedes conocer los programas y proyectos que desarrolla la Fundación Anafe-Cite e informarte de cuestiones de actualidad. El idioma vehicular de la misma es el castellano pero tiene ayudas idiomáticas en euskera, francés, inglés, búlgaro y árabe.

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

Forem-CC.OO. ha formado a **85** profesionales en **Integración de Sistemas de Gestión**

El pasado 27 de Junio, se clausuró la IV edición del Master de Integración de Sistemas de Gestión

En el acto de clausura contamos con la presencia de José M^a Molinero, secretario general del sindicato, José María Roig, consejero de Innovación, Empresa y Empleo y Martín Beorlegui, director del Master. Este Master es una iniciativa que responde al objetivo de ofrecer una formación de calidad acorde con la realidad de Navarra.

En los últimos años venimos observando que la implantación de sistemas de gestión certificables ya no es sólo una necesidad para las grandes empresas, sino también para una enorme cantidad de PYMEs que han tenido que adaptarse, también, a estos sistemas. Además, la aprobación a lo largo de las tres últimas décadas de un gran número de legislación tanto medioambiental como de prevención está planteando nuevos retos empresariales que no podemos olvidar.

“Resultaría un error imperdonable plantearse los requisitos en materia de Calidad, Prevención y Medioambiente como un lastre para el desarrollo de nuestras empresas. Al contrario, son una oportunidad para mejorar en el mercado laboral tanto para las empresas como para las personas que adquieren estos conocimientos” así se expresó José M^a Molinero en el acto de clausura del IV Master de Integración de Sistemas de Gestión.

El secretario general de CC.OO. coincidió con el consejero de Innovación, Empresa y Empleo en señalar que: “Contar con profesionales preparados, como los que hoy reciben este título, también es una ventaja y una oportunidad para las empresas, desperdiciarla sería otro error que no nos podemos permitir”.

Dirigiéndose a los alumnos y alumnas, Molinero les aseguró que “No hay duda de que estos aprendizajes os ayudarán a enfrentaros a vuestros puestos de trabajo con mucha mayor seguridad”.

Los contenidos incluyeron temas de legislación medioambiental, prevención de riesgos laborales, calidad y por supuesto, integración de los tres sistemas.

La parte práctica consistió en la elaboración de un proyecto fin de master, consistiendo en la realización de un diagnóstico de calidad, prevención y medio ambiente y la posterior implantación documental de un sistema de gestión completo en empresas reales. Para ello se contó con la colaboración de empresas como Recuperaciones Valdizarbe, COPOSA y Asfaltos Biurrun.

Forem apuesta en todo momento por la mejora continua, la experiencia de las cuatro primeras ediciones ha servido a la entidad para afianzar y mejorar una formación especializada que cualifica a verdaderos profesionales. Son ya 85 alumnos y alumnas los que se han formado con nosotros durante estos años y aproximadamente un 80% de las personas participantes que se encontraban en situación de búsqueda o mejora de empleo, han encontrado un puesto de trabajo directamente relacionado con los contenidos del curso. “No hay duda de que contar con profesionales preparados para ayudar a gestionar los procesos empresariales que esta formación les enseña es una ventaja y una oportunidad que no podemos despreciar”, concluyó Martín Beorlegui, director del Master.

A finales de Septiembre, tenemos previsto poner en marcha la V edición de este Máster de Integración de Sistemas de Gestión.

Ezin barkatuzko hutsa izanen litzateke pentsatzea Kalitate, Prebentzio eta Ingurumen gaitako beharkizunak traba direla gure enpresen garabidean



Alumnos del máster



[momento sindical]

INICIO DE LA FORMACION SINDICAL PARA DELEGADOS/AS 2008-2009

El próximo mes de Octubre comenzará el curso 2008-09 de Formación Sindical para delegados y delegadas de CC.OO. Esta formación básica en la que se impartirá en 6 módulos formativos se desarrollará durante 6 meses.

Los módulos de este nivel son: El delegado de CC.OO. I y II, Salud Laboral, Igualdad y Conciliación, Contratación y Nóminas.

Además de estos cursos desde Salud Laboral y Medio Ambiente se organizan diferentes cursos.

Para más información e inscripción llama a tu federación o al teléfono 948.244.200.

PARTICIPA EN LAS MOVILIZACIONES DEL 7 DE OCTUBRE

7 DE OCTUBRE DE 2008 JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE



Pásalo!

Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 6 Marzo 2008

MATERIA: Despido reconocido como improcedente y ofrecimiento de la indemnización para limitar o excluir salarios de trámite: Mecanismos alternativos al depósito judicial: Cheque bancario o pago en metálico aceptados por el trabajador.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 Julio 2008 (Asunto Coleman, núm. C-303/06)

MATERIA: Discriminación por discapacidad: la protección frente

a la discriminación y el acoso no se limita a las personas que padecen la discapacidad. También comprende a los trabajadores cuando reciban un tratamiento desfavorable por la discapacidad que padece un hijo o familiar al que le prestan cuidados

Sentencia del Tribunal Constitucional de 21 de Julio de 2008

MATERIA: Despido de la trabajadora embarazada: para que se declare la nulidad del despido, no es necesario que la empresa conozca el estado de embarazo. Se corrige la interpretación del Art. 55.5 E.T. que ha venido haciendo el Tribunal Supremo (Social), al exigir dicho conocimiento por la empresa.

ATLANTIS seguros

Nuevo Seguro de Auto ATLANTIS

Una de las mejores opciones

El seguro de Auto ATLANTIS es el más fácil y del más alto nivel de protección de la compañía de seguros de automóviles en España. Te ofrece las mejores condiciones de cobertura (Robo y Furtos) y el mejor precio. ¡Reserva tu seguro de Auto ATLANTIS hoy!

Informate de nuestras condiciones y descuentos exclusivos para afiliados a **CCOO**

Reserva tu Seguro de Auto ATLANTIS al **901 500 400**

La mejor compañía de seguros: D. Juan Fernando 488 | República | Tel: 948 259 132 825



La huelga de transporte y la interrupción de los procesos productivos

La Asesoría Jurídica de CC.OO. entiende que no se considera como supuesto de fuerza mayor.

A este respecto Jesús Aguinaga nos explica:

La reciente huelga de los transportistas ha provocado una falta de suministros y materias primas que han generado la interrupción de las cadenas de producción, muy singularmente en las empresas de automoción vinculadas a sistemas productivos sensibles a este tipo de incidencias.

Se pretende a continuación hacer referencia a los criterios que la jurisprudencia ha establecido en estos casos. El análisis debe partir del Art. 47.2 del E.T. que dispone que el contrato de trabajo podrá ser suspendido con arreglo al procedimiento establecido en el Art. 51.12 del ET. De este último precepto se desprende en efecto, la facultad de la Autoridad Laboral ya no solo de constatar la concurrencia de la fuerza mayor y su alcance, sino de autorizar en su caso, la suspensión de los contratos previa la tramitación de un expediente conforme al Art. 51.12 ET. La fuerza mayor puede legitimar la tramitación de un expediente de suspensión de contratos lo que exige por tanto la preceptiva autorización administrativa cuya resolución *"surtirá efectos desde la fecha del hecho causante"*. Sólo la resolución será constitutiva de la suspensión de los contratos por lo que la práctica de descuentos en los salarios por parte de las empresas o imposiciones unilaterales del empleador adoptadas al margen del procedimiento reglado de intervención administrativa serían contrarias a derecho.

"En esta premisas podemos debatir sobre si la reciente huelga de transportistas constituye un supuesto de fuerza mayor a los efectos de sustentar el expediente señalado". La doctrina constante nos recuerda que la fuerza mayor constituye un acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar, originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial, que originan la imposibilidad real de trabajar, ya con carácter temporal o definitivo -SSTCT 13-3-86, 13-06 y 22-0786- Se necesita además de la imprevisibilidad, que no se genere en el ámbito del círculo de la actividad empresarial, ya que en tales casos, sería un riesgo más de dicha actividad. Pues bien, la jurisprudencia con relación al concreto paro de empresarios del transporte se ha decantado mayoritariamente por **NO** considerarlo dentro del concepto de fuerza mayor.

Podemos citar la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, de 9 de Marzo de 1989 (Arz. 1958), que, descarta que la falta de cumplimiento de los transportistas, aunque puedan incidir de manera efectiva en el

sistema productivo, sea calificable como fuerza mayor.

Señala el Alto Tribunal que no es un evento ajeno al círculo empresarial, y en todo caso, la responsabilidad por el incumplimiento contractual del transportista la habrá de asumir el empleador directamente y no trasladar dichas responsabilidades en perjuicio de los trabajadores y de la seguridad social.

La aplicación de estos criterios parece claramente aplicable en un sistema productivo como el de automoción basado en el *"just in time"*, y que rápidamente se ve imposibilitado en la continuación de la actividad con ocasión de cualquier alteración en el suministro de piezas y componentes. Ello no parece que pueda constituir un supuesto de fuerza mayor, y tampoco determina la existencia de razones económicas o productivas. Resultarían imputables a la empresa dichos efectos, bien a su previsión, bien a la opción por un sistema organizativo particularmente propenso a sufrir tales paralizaciones cuyos riesgos, que por otra parte son previsibles, ante tales acontecimientos no podrían recaer sobre los trabajadores.

Jesús Aguinaga

Garraioako enpresariak egin duten lan-uzteari dagokionez, jurisprudentzia gehienak argi utzi du lan-uzte hori EZ dela sartzan Ezinbestearen kontzeptuan



ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tfno.: 948 56 40 51 y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJON** 31590. Estación Renfe • Tfno. y Fax: 948 814254 **CORELLA** 31591. M^a Teresa Saez, 44 • Tfno. y Fax: 948 40 11 02 **ESTELLA** 31200. Merindad, 21, bajo • Tfno. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n • Tfno. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4ª planta • Tfno.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 7A (Trasera) Entrpl. B • Tfno. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tfno: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tfno. y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tfno.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tfno.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tfno. y Fax: 948 64 53 95

ÚNETE A LA BANCA CÍVICA

EN CAN DECIDES,
SABES Y PARTICIPAS,
PORQUE TIENES DERECHOS ÚNICOS

can 

PIÑONEROS EN BANCA CÍVICA

PRIMER DERECHO
ELEGIR EL DESTINO
SOCIAL DE LOS
BENEFICIOS QUE
GENERA TU DINERO

SEGUNDO DERECHO
SABER CUÁNTO
GANAMOS CONTIGO
Y CUÁNTO APORTAS
A LOS PROYECTOS
QUE ELIGES

TERCER DERECHO
CONOCER CÓMO
SE HA UTILIZADO
EL DINERO EN ESOS
PROYECTOS

CUARTO DERECHO
PARTICIPAR EN
ELLOS, HACIENDO
VOLUNTARIADO

QUINTO DERECHO
SABER EN QUÉ
INVERTIMOS TUS
AHORROS Y ELEGIR
QUÉ FINANCIAR
CON ELLOS