

acción

ekintza sindikala

sindical

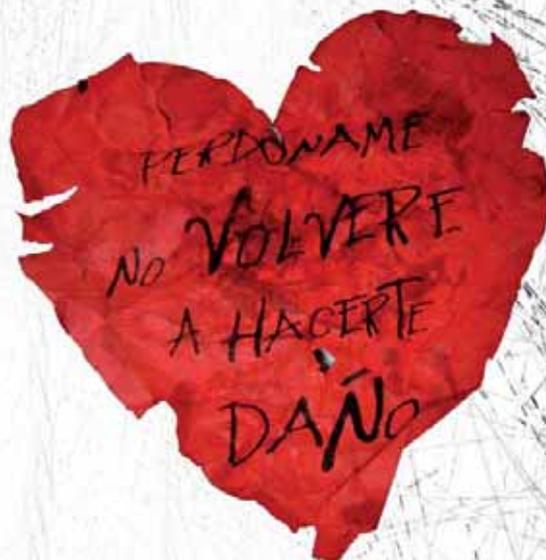


www.navarra.ccoo.es REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 12. DICIEMBRE 2007.

Día internacional para la **eliminación** de la **violencia** contra las mujeres

Visibilizar la violencia:
compromiso y responsabilidad social

EN PÁG 11



La **verdad** del **cierre** de **Sysmo**

EN PÁG 21



Cursos subvencionados

Enero - febrero 2008

forem
navarra **CCOO**



Plan de formación continua de oferta intersectorial autonómico 2007

Dirigidos a: TRABAJADORES/AS en activo que coticen al Régimen General de la Seguridad Social en Navarra. Trabajadores/as incluidos en los Regímenes Especiales Agrario, de empleados de hogar, por cuenta propia o Autónomos/as, y otros. Trabajadores/as área pública limitada su participación según convocatoria.

FOREM PAMPLONA • Avda. Marcelo Celayeta, 75 • Tfno.: 948 13 66 88 • Fax: 948 13 63 43 • www.foremnavarra.org

Nº	CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
147008/147012	Conducción de carretillas elevadoras	26	07/01/08	18/01/08	16:35-19:15 ó 19:30-22:10 l-v
005001/099003	Nominaplus	20	07/01/08	17/01/08	16:45-19:15 l-j
043001	Dietética y restauración colectiva: comedores infantiles, geriátricos, hospitales,...	40	07/01/08	31/01/08	16:45-19:15 l-j
078001/078004/078002	Iniciación a la informática: Windows, Word 2007, Excel 2007	60	07/01/08	14/02/08	16:45-19:15 l-j ó 9:30-12:00 l-v
103003/004	Photoshop	40	07/01/08	31/01/08	ó 19: 20-22:00 v / 9:00-13:30 s
006001	Alimentación y deporte	40	07/01/08	31/01/08	16:45-19:15 ó 19:30-22:00 l-j
059004	El sistema red de la Seguridad Social: On-line y Winsuite	20	07/01/08	17/01/08	19:30-22:00 l-j
035002	Curso básico de electricidad. Instalación de vivienda	50	08/01/08	05/02/08	19:30-22:00 l-j
073003	Habilidades sociales en el ámbito laboral	25	09/01/08	24/01/08	16:00-19:00 l-j
076003	Iniciación a la creación de páginas web	40	11/01/08	15/02/08	19:30-22:00 l-j
026002	Contratos, nóminas y seguridad social adaptado a la nueva reforma laboral	50	14/01/08	14/02/08	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
134001	Cuidador Materno- Infantil	40	14/01/08	07/02/08	16:45-19:15 l-j
072001	Gestión eficaz del tiempo (también febrero fin semana)	20	14/01/08	29/01/08	16:45-19:15 l-x
051001	Domótica (también en febrero en fin de semana)	42	14/01/08	05/02/08	16:45-19:15 l-j
108003	Prevención de RRLL- básico	50	14/01/08	14/02/08	19:00-22:00 l-j
011002	Autodesk Inventor	50	14/01/08	14/02/08	19:30-22:00 l-j
012003	Autómatas programables Siemens S7-nivel I	50	14/01/08	14/02/08	19:30-22:00 l-j
024002	Contabilidad, Contaplus	70	14/01/08	28/02/08	19:30-22:00 l-j
067002	Psicomotricidad infantil	30	14/01/08	31/01/08	19:30-22:00 l-j
150002	Internet, Correo electrónico	20	14/01/08	23/01/08	9:30-12:00 l-v
075006	Iniciación a la informática: Windows, Word 2007	30	17/01/08	01/02/08	9:30-12:00 l-v
105005	Preparar reuniones y presentaciones eficaces con Powerpoint	20	18/01/08	26/01/08	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
027002	Economía domestica -Finanzas para particulares	21	18/01/08	02/02/08	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s
085002	Introducción a la Seguridad informática	25	18/01/08	08/02/08	19:30-22:00 v / 9:00-14:00 s
094004	Monitor/a de educación ambiental	30	21/01/08	07/02/08	16:45-19:15 l-j
095009	Montaje, configuración e instalación del PC	30	21/01/08	01/02/08	19:00-22:00 l-v
002001	Accesibilidad en la web	20	21/01/08	31/01/08	19:30-22:00 l-j
110003	Prevención del estrés. Síndrome del Burn Out	30	25/01/08	22/02/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:30s
120002	Técnicas de archivo, gestión y confidencialidad de datos en la empresa	40	28/01/08	21/02/08	16:45-19:15 l-j
015004	Captura de datos geográficos con GPS	30	28/01/08	14/02/08	19:30-22:00 l-j
018003	Cocina para profesionales del sector ©	25	28/01/08	12/02/08	19:30-22:00 l-j
092002	Programación: Visual basic para Excel (pb)	30	28/01/08	14/02/08	19:30-22:00 l-j
102001	Organización de reuniones de trabajo	25	28/01/08	12/02/08	19:30-22:00 l-j
088002	Iso 9000:2000	30	28/01/08	20/02/08	19:30-22:00 l-x
135004	Excel 2007, Access 2007	40	01/02/08	08/03/08	19:15-22:00 v / 9:00-13:00 s
047002	Diseño y creación de páginas web- Dreamweaver	40	01/02/08	08/03/08	19:15-22:00 v / 9:00-13:00 s
057003	Edición de video: Pinnacle Studio (Iniciación)	30	04/02/08	21/02/08	19:30-22:00 l-j
151001	Ataque dinámico a bases de datos con Dreamweaver	60	04/02/08	13/03/08	19:30-22:00 l-j
125002	Electricidad industrial	40	06/02/08	27/02/08	19:00-22:05 l-j
123006	Manipulador/a de alimentos. Sector: Hostelería y Restauración	10	08/02/08	09/02/08	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
117002	Psicomotricidad Geriátrica: Técnica activa para prevenir y tratar el envejecimiento de los mayores	40	08/02/08	08/03/08	19:00-22:00 v / 9:00-14:00 s
023001	Contabilidad	40	08/02/08	15/03/08	19:30-22:00 v / 9:00-13:10 s
033001	Facturación y gestión de almacenes. Facturaplus	30	11/02/08	28/02/08	16:45-19:15 l-j
146001	Cómo actuar en situaciones de emergencia	40	11/02/08	06/03/08	16:45-19:15 l-j
140001	CNC Nivel I	50	11/02/08	13/03/08	19:30-22:00 l-j
124005	Manipulador/a de alimentos. Sector: Comidas preparadas	10	15/02/08	16/02/08	16:30-21:30 v / 9:00-14:00 s
014004	Blogs: creación de páginas web personales	30	15/02/08	08/03/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:30 s
148001	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	24	15/02/08	07/03/08	19:30-22:00 v / 9:00-13:30 s
126005	Access 2007	40	18/02/08	13/03/08	16:45-19:15 l-j
107002	Prevención de RR.LL. en el Sector Eólico	20	18/02/08	28/02/08	19:30-22:00 l-j
112003	Programación: Acceso a datos con ASP.Net	40	18/02/08	13/03/08	19:30-22:00 l-j
104001	Preparación para la parte práctica del certificado de cualificación de baja Tensión. Categoría básica. (resolución de problemas)	25	22/02/08	14/03/08	19:00-22:00 v / 9:00-13:20 s
155001	Renta	30	25/02/08	13/03/08	16:45-19:15 l-j
058005	Educación de la voz	30	25/02/08	13/03/08	19:30-22:00 l-j

Imparte: **forem navarra CCOO**

Financian: **FONDO SOCIAL EUROPEO**

servicio navarro de empleo

Plan de formación continua de oferta metal 2007

Dirigidos a: Prioritariamente TRABAJADORES/AS del Sector Minerometalúrgico y limitada su participación según convocatoria a DESEMPLEADOS/AS

FOREM PAMPLONA • Avda. Marcelo Celayeta, 75 • Tfno.: 948 13 66 88 • Fax: 948 13 63 43 • www.foremnavarra.org

460001	Paquete integrado Ofimática (Adaptado Turno B y C de VW)	16	04/02/08	08/02/08	16:00-19:15 l-v
286001	Interpretación de planos	50	11/02/08	13/03/08	16:45-19:15 l-j
459001	Iniciación a la informática: Windows Vista, Word 2007 (Adaptado Turno A de VW)	30	03/03/08	14/03/08	16:00-19:00 l-v
230001	Montaje, configuración e instalación del PC (Adaptado Turno A de VW)	30	03/03/08	14/03/08	16:00-19:00 l-v
495001	Photoshop (Adaptado Turno A de VW)	30	03/03/08	14/03/08	16:00-19:00 l-v
391002	Conducción de carretillas elevadoras (Adaptado Turno B de VW)	25	31/03/08	11/04/08	9:30-12:00 l-v/16:45-19:15 l-v
445001	Internet y Correo electrónico (Adaptado Turno C de VW)	30	12/05/08	05/06/08	19:15-22:00 l-j

Imparte: **forem navarra CCOO**

Organiza: **Federación Minerometalúrgica CCOO**

Financian: **FONDO SOCIAL EUROPEO**

Fundación Tripartita PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

INEM

FOREM PAMPLONA INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES A PARTIR DEL 17 DE DICIEMBRE 2007

Consulta nuestra página web: www.foremnavarra.org o pásate por nuestras oficinas a partir del 7 de Enero para ver el resto de programaciones y cursos subvencionados que hemos organizado el primer semestre de 2008 dirigidos a Trabajadores/as y Personas en Desempleo.



La **verdad** es **tozuda**: cuentas y no cuentos

Se han quedado solos. En sus acusaciones sin fundamento y en su pertinaz y consciente mentira. Se escriben estas líneas casi al mismo tiempo de otras que aparecen en un rotativo local informando de que las "tamañas irregularidades" que observó el miembro de EA, Maiorga Ramírez, en la gestión del dinero recibido para formación en Navarra procedente del Fondo Social Europeo, no fueron percibidas por el resto de grupos parlamentarios y mucho menos por el presidente de la Cámara de Comptos en su comparecencia parlamentaria.

Las acusaciones de irregularidades en la gestión de las ayudas europeas a la formación nos convertía en protagonistas no deseados de una farsa interesada y kafkiana de la que sacaban provecho ELA y LAB para seguir adelante con su estrategia de "por los trabajadores, pero sin los trabajadores", para arengar desde su delirante debate de todo menos sindical.

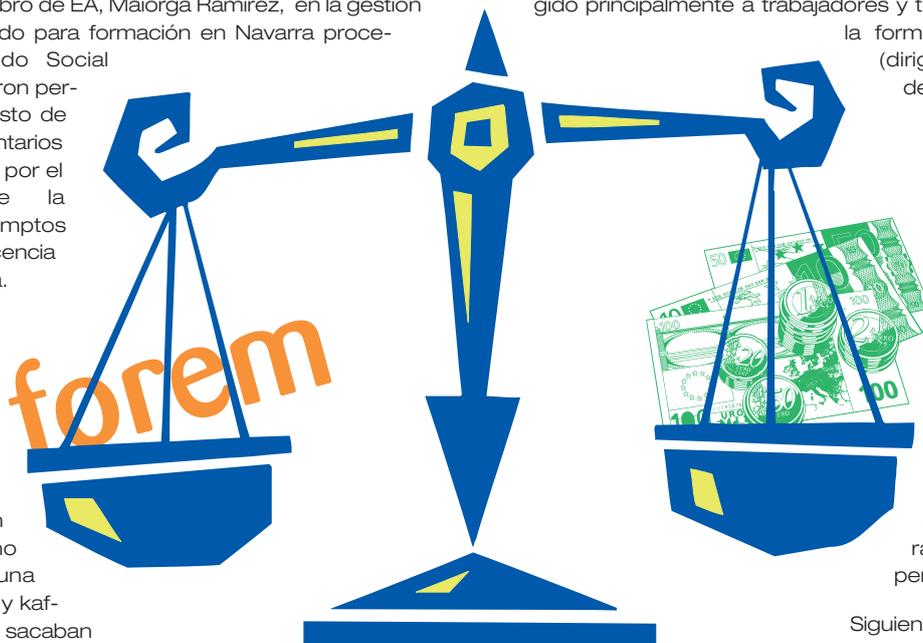
La transparencia nos ha caracterizado en ésta y otras cuestiones. En todo momento hemos justificado detalladamente todas las partidas que hemos recibido para realizar formación y estamos y hemos estado, bajo el control de los organismos, inspecciones e instituciones pertinentes. Desde el nacimiento de nuestra entidad para la formación y el empleo, Forem Navarra, ERNST&YOUNG nos han auditado todos los años las cuentas, cuentas que posteriormente se han registrado en la Hacienda de Navarra, la de todos y todas. También nos han visitado enviadas por la Hacienda Foral (el servicio de Intervención), por la Cámara de Comptos, por KPMG, por Miguel Moncosi-MMConsulting y por QUOTA, todas estas

auditorias realizadas a instancia del SNE y del Fondo Social Europeo. En estas auditorias se nos han inspeccionado tanto técnica como económicamente todos los programas formativos que impartimos, tanto los de formación continua (dirigido principalmente a trabajadores y trabajadoras) como la formación ocupacional (dirigida a personas desempleadas).

Desde nuestra humilde opinión creemos que estos datos, unidos a nuestro trabajo, merecen un respeto, principalmente cuando los que luego se permiten hacer este tipo de comentarios, eligen nuestros cursos para poder mejorar profesional y personalmente.

Siguiendo con este criterio de transparencia vamos a realizar una **jornada de puertas**

abiertas donde mostraremos nuestras instalaciones a todas aquellas personas interesadas en conocer nuestro centro, nuestro trabajo, nuestras aulas, las materias que impartimos y las personas que día a día hacen que estemos en primera línea con criterios de calidad y mejora continua intentando adaptarnos a las necesidades que detectamos de los casi 9000 personas que, por ejemplo, acudieron durante el año 2006 a Forem-CC.OO. para recibir nuestros servicios.



Ematen ditugun prestakuntza-programa guztiak ikuskatu dizkigute, hala alderdi teknikitik nola ekonomikitik



Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

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

Secretaría General

José M^a Molinero

Área de Organización

Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Manuel Rodríguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas

Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud

Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional

Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé

Fotografía

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

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

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

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

[**sumario**]

CONFEDERAL
1 Jornadas de afiliación **5**

25 de noviembre
día internacional
contra la violencia
de género

**si te toca
no te calles**

MUJER

me quiere

CCOO
confederación europea de sindicatos
narrarria

ayuntamiento de
Pamplona
Iruñea, Urdaita

METAL
Conflicto de Sysmo **11**

METAL
Conflicto de Sysmo **20 y 21**

MEDIO AMBIENTE
CC.OO. se mueve por la movilidad

6 y 7

SERVICIOS
Regulación de empleadas del hogar

25

el empleo, un acceso con barreras

etiopia
Mujer que trabaja en las montañas donde las temperaturas bajan, a recoger aproximadamente 50 kilos de café para ser vendidos en la ciudad.

Las zonas francas de exportación (maestros) que trabajan una 80% de mano de obra femenina. Salarios bajos y su falta de legislación laboral.

Hay 67 mujeres por cada 100 hombres.

El movimiento sindical mundial aboga por la defensa del **TRABAJO DECENTE**: un trabajo que respete las Normas Fundamentales.

fundación paz y solidaridad navarra CCOO

PAZ Y SOLIDARIDAD
Las dobles perdedoras

30

3 EDITORIAL La verdad es tozuda **9 INTERNACIONAL** Reforma del Tratado de la UE
12 DIÁLOGO SOCIAL Rediseñando la concertación en Navarra **19 SINDICADOS** Sección Sindical de CC.OO. de Georgia Pacific **20 a 27 FEDERACIONES** **28 ANAFE** Estudio sobre la población inmigrante en Navarra **29 FOREM** Especialidades formativas **31 MOMENTO SINDICAL** Asesoría jurídica



Más afiliación, más fuertes, más reivindicación

Se celebraron las Primeras Jornadas Confederales de la Afiliación

Los pasados 9 y 10 de octubre CC.OO. celebró las **Primeras Jornadas Confederales de Afiliación con el lema "Más afiliación, más fuertes, más comisiones, afiliación y consolidar"**, una cita en la que participaron responsables confederales, federales y territoriales del sindicato, entre ellos nuestro secretario de Organización, Iñaki Fernández de Aránguiz. El objetivo del encuentro era el de impulsar la afiliación de CC.OO. y reforzar la presencia del sindicato en las empresas.

Erakunde oren erronkak dira oinarri sozialaren sendotzea, parte hartzea eta zabalkuntza

La extensión afiliativa en los centros de trabajo, la extensión de la afiliación **desde los servicios y la atención sindical a las personas afiliadas** fueron los temas que centraron los debates. Se dio la cifra de 1.128.000 personas afiliadas a CC.OO. y se afirmó que estamos en una buena disposición para fortalecernos y establecer líneas de trabajo para seguir superándonos. No hemos agotado la posibilidad de crecimiento y por eso, en las jornadas se exploraron nuevas posibilidades.

Los más de 120.000 nuevos afiliados que se dan de alta a nuestro sindicato sigue siendo un referente para el conjunto de la clase trabajadora que

encuentra en nuestra organización el instrumento para resolver sus problemas y necesidades (asesoría jurídica, negociación colectiva, formación, etc).

La fuerza de nuestro sindicato: los datos en Navarra

Tenemos que hacer visible nuestra fuerza. Miles de personas se adhieren a nuestra organización para ser más fuertes en la reivindicación de sus derechos. Cuantos más estemos afiliados a este sindicato, mayor será nuestra fuerza y mayor la conquista de derechos.

Somos 15.000 cotizantes, 1.612 delegados/as y otras 1.750 personas que se presentan o avalan nuestras candidaturas sin ser afiliados, lo que llamamos simpatizantes.

La consolidación, participación y ampliación de la base social son los retos de cualquier organización. Nuestro objetivo la defensa de trabajadores y trabajadoras. Para vertebrarlo y lograrlo, nuestra capacidad organizativa es básica y nuestra organización debe contar con tres instrumentos básicos organizativos: la negociación colectiva, la concertación social y la movilización.

Surge un nuevo modelo de afiliación

A la afiliación sindical de CC.OO. más tradicional, la de mediana y gran empresa con fuerte presencia del sindicato, se están incorporando de mane-

ra significativa mujeres, jóvenes, eventuales, inmigrantes.... De hecho el mayor crecimiento de la afiliación se produce en los sectores más inestables.

Es el resultado de los cambios que está experimentado el mercado laboral. Estamos conviviendo con modelos laborales duales y el sindicato recoge a ambos. Por ello hay que rediseñar nuevas formas organizativas que recojan estos cambios. Este es el reto sindical, unir lo diverso. Hacer política sindical solidaria, dando coherencia sindical a los retos del mercado laboral.

Sindicato sociopolítico y solidario

Como sindicato de clase, nuestra acción se dirige al conjunto de los trabajadores sin importar el sector de actividad ni el tamaño de la empresa. La precariedad, la protección social, los cambios del mercado laboral, las subcontratas, la Seguridad Social, las políticas fiscales son, hoy en día, preocupaciones del conjunto de la sociedad.

Realizando acción sindical como la firma de los Acuerdos sobre Temporalidad desde Comisiones Obreras se ha posibilitado no fracturar más la dualización laboral buscando un mercado laboral cohesionado en derechos para todos en especial los colectivos más vulnerables como jóvenes, mujeres, inmigrantes...

Como movimiento sociopolítico que somos, avanzamos en el concepto de sindicato de ciudadanos

DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE CCOO DE NAVARRA.

- Crecemos un 14% en tres años.
- Somos una organización joven, el 37% menor de 35 años.
- La afiliación de mujeres ha crecido en 7% en el último año.
- Más del 70% de nuestros afiliados llevan más de tres años con nosotros.



Imagen de las I Jornadas de Afiliación de la Condeferación de CC.OO.



La movilidad laboral en Navarra, a debate

Moviéndose por la **movilidad**

En aras de contribuir al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad ambiental y al mismo tiempo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, la Secretaría de Salud laboral y Medio ambiente del sindicato organizó a principios de noviembre una jornada sobre la movilidad en Navarra bajo el epígrafe **“Transporte sostenible al lugar de trabajo. Análisis de la movilidad laboral en Navarra”**.

En nuestra comunidad, se ha producido un incremento descontrolado de flujos de personas y mercancías debido fundamentalmente a una transformación del modelo territorial inicialmente caracterizado por núcleos densos de población a otros más difusos y especializados. Los datos hablan por sí solos: con una población de 593.472 habitantes, **el parque móvil navarro está formado por 370.506 vehículos motorizados**.

Desde CC.OO. de Navarra, entendemos que son necesarias políticas y estrategias compatibles con el desarrollo y respetuosas con el medio ambiente y la salud de los trabajadores. Iniciativas como el Libro Verde de la Unión Europea, la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética E4 (2004-2012), el segundo Plan Nacional de Asignación de emisiones (PNA) para el período 2008-2012 o el Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes 2005-2020 (PEIT), se sitúan precisamente en estos parámetros.

En Navarra, el **Plan Energético horizonte 2010**, propone diversas acciones en este sentido como redirigir los hábitos de movilidad hacia el **fomento** de transportes más eficientes y sostenibles y la **gestión** de los desplazamientos para racionalizarlos y agilizarlos; impulsar el transporte público; mejorar la gestión del transporte por carreteras para reducir los consumos por viajero o tonelada transportada; mejorar la eficiencia energética de los vehículos... Estrategias para las que deben plantearse políticas que tengan los siguientes objetivos:

- **Aprobación de iniciativas legislativas** a nivel estatal, regional, etc.

- **Fomento del transporte colectivo.**
- **Creación de líneas de financiación.**
- **Inclusión de planes de movilidad** en los **planes urbanísticos y territoriales.**
- **Fomento de uso de otros modos de transporte no motorizados.**
- Realización de **campañas de información, formación y sensibilización.**
- **Creación de planes de movilidad en polígonos y empresas.**

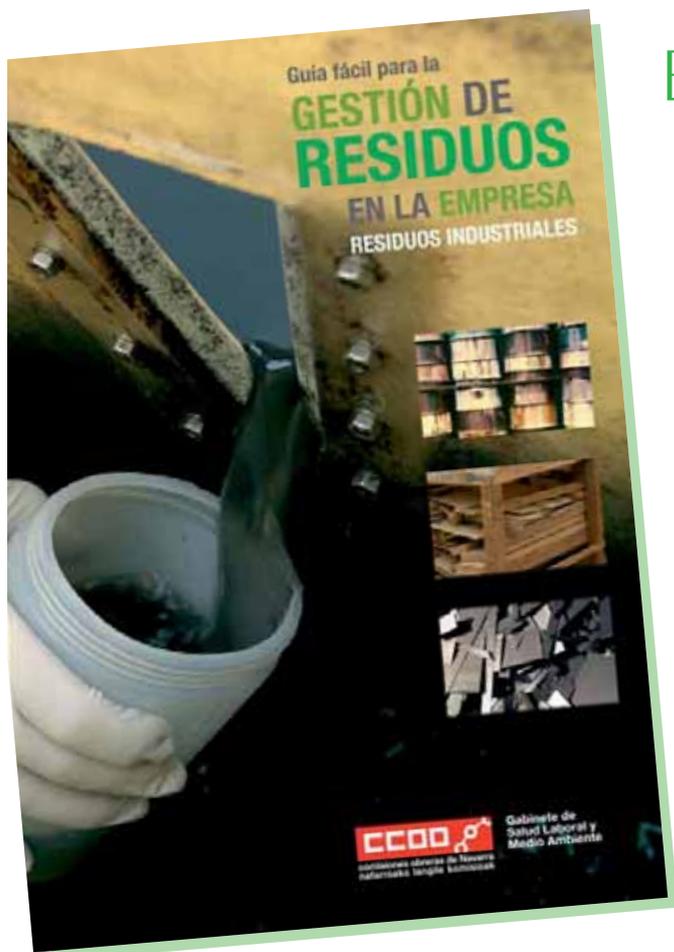
Ley de Movilidad. En el actual contexto, urge aprobar una normativa legal que tenga carácter estatal y sea desarrollada a su vez por las diferentes Comunidades Autónomas. En dicha normativa se deberán establecer y diseñar pautas adecuadas de movilidad sostenible. **CC.OO ha apoyado la aprobación vía urgente de la norma básica de movilidad sostenible** que recoge la **Estrategia Española contra el Cambio Climático**. La ley de Movilidad debería ajustar los sistemas de transporte colectivo a la demanda en los polígonos industriales y grandes centros de actividad y disminuir la congestión en las zonas urbanas por medio de incentivos o a través de medidas disuasorias.

DISTRIBUCIÓN MODAL DE LOS DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO EN NAVARRA (%)

MOTORIZADOS	63,77 %
TRANSPORTE PÚBLICO	13,35 %
NO MOTORIZADOS	20,31 %

Carmen Sesma junto a algunos ponentes en la jornada sobre la movilidad.





Editada una guía para la **gestión** de los **residuos** en la **empresa**

La Secretaría de Salud laboral y Medio ambiente de CC.OO. de Navarra ha editado la Guía Fácil para la Gestión de Residuos en la Empresa, una publicación con la que pretende fomentar la correcta gestión de los residuos que se generan en las empresas de Navarra y explicar de forma sencilla las diferentes pautas de actuación que son necesarias para cumplir la legislación ambiental al respecto. Está dirigida a trabajadores y trabajadoras y responsables de empresa interesados en adquirir un compromiso medioambiental en su centro de trabajo, y constituye una herramienta útil donde se explican de forma sencilla las obligaciones legales que las empresas tienen en materia de residuos.

Primer encuentro confederal de delegados de **medio ambiente**

Alrededor de 500 delegados y delegadas de CC.OO. se reunieron el pasado octubre en el I Encuentro Confederal de Delegados de Medio ambiente, una cita que vino a evidenciar la responsabilidad de nuestro sindicato en materia medioambiental. Carmen Sesma, secretaria de Salud laboral y Medio ambiente, y José Luís Cía, técnico de Medio ambiente de nuestro sindicato, trasladaron la experiencia navarra del Acuerdo sobre los Delegados territoriales en la Comunidad foral.

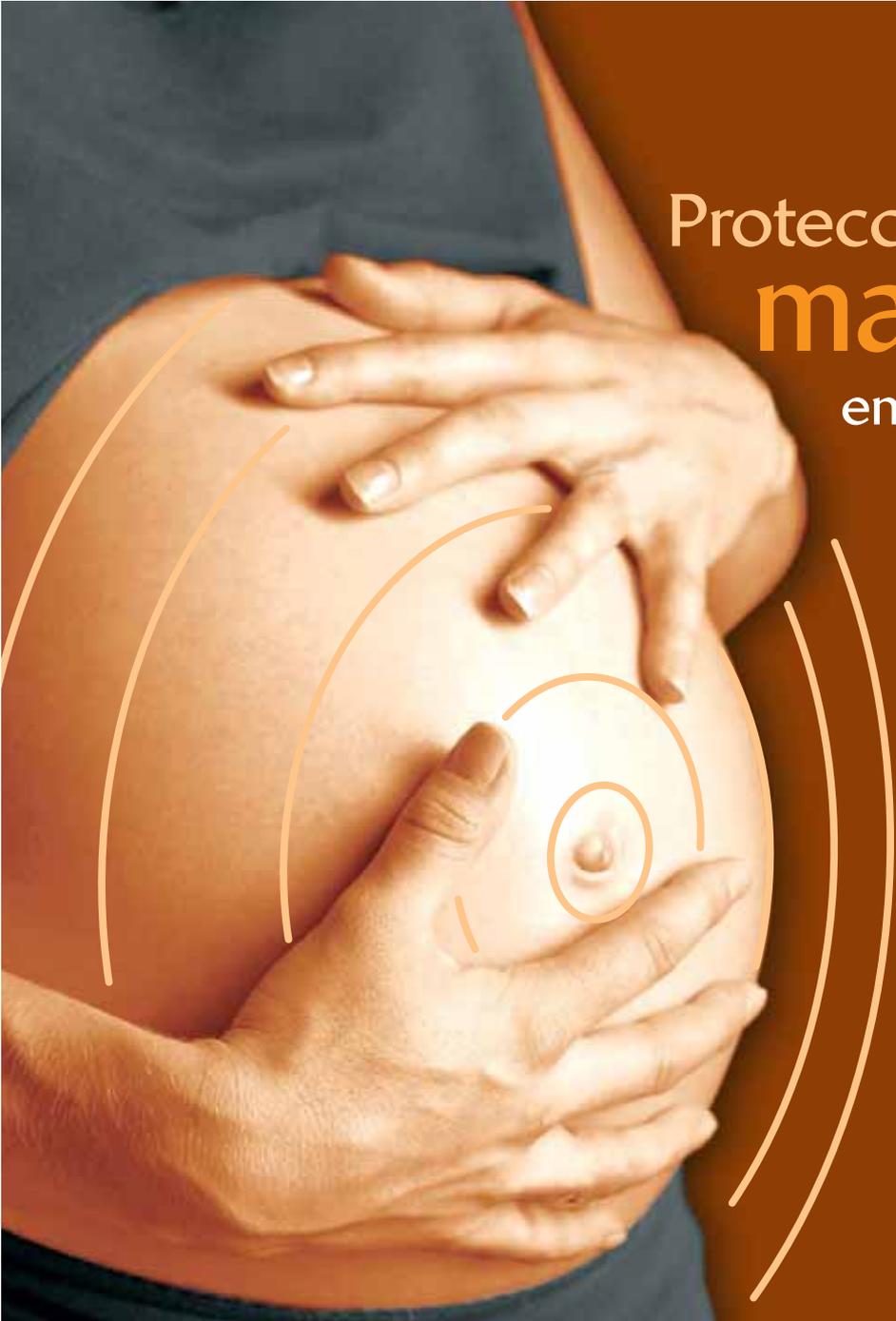
Tal y como señaló José M^o Fidalgo, CC.OO. está dispuesta a ejercer su responsabilidad en el campo medioambiental porque nuestras posibilidades de acción son importantes ya que somos la organización social más importante del Estado.

Destacó que han empezado a reconocerse los derechos de los trabajadores en los asuntos medioambientales a nivel internacional, en Europa y en España, en la normativa y en la

negociación colectiva disponemos ya de amplios derechos de representación y de importantes competencias y facultades para la prevención de riesgos, gracias a que hemos conseguido avances significativos a través de acuerdos sectoriales y de los convenios colectivos, con cláusulas que reconocen expresamente esos derechos.

En el marco de este encuentro, J.M^o Fidalgo mostró su satisfacción por los acuerdos en las mesas de diálogo social que se refieren a la movilidad de los trabajadores y que evitan tanto accidentes "in itinere" como accidentes "In mision" y emisiones de CO2.

Ingurumen arloko gaitetan langileen eskubideak ere kontuan hartzen hasi dira



Protección de la maternidad

en el ámbito laboral

Conozcamos nuestros
Riesgos

INFÓRMATE

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

CCOO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

Salud Laboral y
Medio Ambiente



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Según la confederación europea de sindicatos no va a revitalizar la Europa social

Tratado de Reforma de la UE: suspensó en ambición

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que forma parte CC.OO., lamenta la falta de ambición de la mayor parte del Tratado de Reforma de la UE. Existía una oportunidad real para revitalizar la Europa social a través de la extensión del voto por mayoría cualificada y de la ampliación de las competencias de la Unión, con el fin de controlar el lado oscuro de la globalización y del capitalismo financiero. A lo que nos enfrentamos es a una serie de modestos ajustes del marco legal de la UE, que tendrán sólo un impacto limitado en el proceso de profundización de la capacidad de Europa para actuar decisivamente en el mundo.

introducción del pleno empleo como objetivo y el concepto de economía social de mercado. En particular, la Carta de los Derechos Fundamentales se convertirá en jurídicamente vinculante para los Estados miembros, aunque el "opt-out" del Reino Unido y Polonia y otras limitaciones de la Carta afectarán inevitable y adversamente a su valor. La CES deplora la decisión de los gobiernos polaco y británico.

Puede haber también alguna confusión sobre la significación real de los términos "jurídicamente vinculante" para los Estados miembros. A la CES le gustaría una confirmación clara de que no hay duda de que la Carta obligará jurídicamente a los Estados cuando el Tratado sea ratificado. A pesar de la mejora en relación con el Tratado de Niza, a la CES le inquieta también que, en el nuevo texto pudiera haber un reconocimiento del papel de los interlocutores sociales de más bajo perfil que el reconocido en el antiguo Tratado Constitucional. Es muy importante que la sección diálogo/interlocutores sociales tenga el mismo valor legal que la precedente del Tratado constitucional, y sea ampliamente abordada, incluyendo una declaración, y sea claramente aplicable más allá de los límites de la política social.

Sobre los servicios de interés general, la CES saluda el nuevo protocolo propuesto, pero subraya la necesidad de un marco legal regulador en el nivel europeo. Una vez que el Tratado sea firmado, la CES llama a la UE a avanzar y emprender una revisión profunda de Europa y la globalización que cubra la política económica, el funcionamiento de los mercados financieros, la política industrial, incluyendo las de investigación, desarrollo e innovación, y a dar un impulso a la Europa social con el fin de permitir a los trabajadores abordar mejor los cambios. La CES se movilizará en torno a un programa sindical para las elecciones parlamentarias europeas de 2009.



Comprendemos la necesidad de que la UE evite un periodo más amplio de parálisis institucional. Se han producido importantes mejoras en el texto, desde un punto de vista sindical, en comparación con el Tratado de Niza, como la

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



Impulsar la competitividad y el empleo estable, retos de **CC.OO.** en la **Ribera**



Asamblea de CC.OO. en Tudela.

Impulsar el desarrollo económico y la competitividad regional de la Comarca de Tudela de manera sostenible, impulsar la creación de empleo de calidad, fortalecer la cohesión social en la zona de Tudela y activar y reforzar la concertación social, son algunos de los objetivos de nuestra organización en esta zona.

El crecimiento demográfico y el impacto de la inmigración en la estructura poblacional, el buen asentamiento y salud del tejido productivo, las oportunidades que presenta su localización estratégica, como parte integrante del Eje del Ebro para potenciar la competitividad de la región y la fuerte dinámica de crecimiento de empleo que ha vivido la zona en los últimos años y el impulso de la contratación indefinida, son aspectos positivos de la realidad socioeconómica de la Ribera; realidad que tiene también puntos oscuros: escasa presencia de empresas de Alta tecnología y Tecnología Media, desempleo, que comienza a registrar valores de crecimiento en los dos últimos meses o la necesidad de potenciar una mayor inversión en I+D en las empresas de la zona.

Los datos

- La Ribera Baja cuenta con **3.392 empresas** que ofrecen un total de **31.497 empleos**. La localidad de Tudela es la de mayor actividad albergando 1.468 empresas. El tejido empresarial de la comarca viene a representar el 13,99% del conjunto de Navarra.
- Es una comarca con un **nivel de terciarización muy importante** (61,3% de empresas del sector servicios), aunque con mayor peso específico del sector de la construcción (15,9%), de la industria (13,8%) y del sector agrícola (9%) que en el conjunto de Navarra.
- La Ribera Baja cuenta con **56 empresas con tecnología alta y media alta**, que viene a representar el 7,70% del total de empresas de esta naturaleza instaladas en Navarra. El porcentaje es 6 puntos inferior a la proporción del total de empresas (13,99%).

Fortalecer la cohesión social y activar la concertación en **Tierra Estella**

CC.OO. presentó recientemente el Informe socioeconómico de la Comarca de Estella-2007, que apunta una buena situación para esta zona aunque también subraya algunos elementos de riesgo.

Entre lo positivo destaca el nivel de renta alcanzado por la población, el buen asentamiento y salud del tejido productivo, las oportunidades que presentan las nuevas infraestructuras como la Autovía del Camino y la implementación de nuevos focos de actividad económica o la fuerte dinámica de crecimiento de

empleo que ha vivido la zona en los últimos años. En la otra cara de la moneda, el estancamiento demográfico, la escasa presencia de empresas de Alta tecnología y Tecnología Media o la necesidad de potenciar una mayor inversión en I+D.

Las líneas estratégicas de CC.OO. en la comarca se resumen en: impulsar el desarrollo económico y la competitividad regional de Tierra Estella, impulsar la creación de empleo de calidad, fortalecer la Cohesión Social, y activar y reforzar la concertación social.

Los datos

- La comarca de Estella cuenta con un total de **1.143 empresas** que ofrecen un total de **10.275 empleos**. El tejido empresarial de la comarca viene a representar el 4,71% del conjunto de Navarra.
- El 66% de los centros de trabajo pertenece al sector servicios, el 13% de industria y construcción y el 8% de empresas del sector primario.
- La zona de Estella cuenta con **20 empresas con tecnología alta y media alta**, el 2,75% del total de empresas de esta naturaleza instaladas en Navarra. El porcentaje es dos puntos inferior a la proporción del total de empresas (4,71%).



Erradicar los elementos de discriminación en la negociación colectiva

La eliminación de los elementos de discriminación es un eje estratégico de CC.OO. en la negociación colectiva, ya que "pese a la mejora experimentada en los últimos años persisten muchas deficiencias y discriminaciones en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo". Así lo afirma Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, Mujer y Comunicación a la hora de hablar de los criterios de negociación colectiva para 2008 en el epígrafe de igualdad entre hombres y mujeres.

En el ámbito confederal, en la negociación para la renovación del Acuerdo de Negociación Colectiva, CC.OO. defenderá que se incluyan instrucciones precisas para que se abran paso en los convenios colectivos el conjunto de medidas para garantizar la igualdad que contempla la Ley de Igualdad.

Con este mismo objetivo de incluir medidas para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, Pilar Arriaga señala algunas de las propuestas de CC.OO. para que se haga efectivo este objetivo, como la **definición de discriminación y acoso laboral**, la introducción **de cláusulas de acción positiva para el acceso de la mujer a todas las profesiones o el concepto de Plan de Igualdad**.

Lan hitzarmenetan gizonen eta emakumeen arteko egiazko berdintasuna erdiesteko neurriak sartu behar dira

Visibilizar la violencia: compromiso y responsabilidad social

Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer

Ante la conmemoración de un nuevo 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, CC.OO. de Navarra quiso mostrar su repulsa y denuncia por la persistencia de una de las manifestaciones más virulentas de la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se celebró un Foro Jurídico "El tratamiento de la violencia de género en los órganos judiciales", el día 23 de noviembre, en el que se contó con la presencia de una jueza especializada en violencia de género de Navarra que habló sobre la actuación y procedimiento en los Juzgados de Violencia de Género. También intervino uno de los fiscales especializados en este tema exponiendo el procedimiento llevado a cabo por el Ministerio Fiscal ante los casos de malos tratos. Jesús Aguinaga, coordinador de la

Asesoría Jurídica y Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical, Mujer y Comunicación, se encargaron de introducir las jornadas y realizar las conclusiones.

Finalmente se celebró una concentración a las puertas del sindicato y se leyó un comunicado condenando la violencia de género.

Nuestro compromiso

- Garantizar en el ámbito de la negociación colectiva, la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos, establecidos en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, impulsados y recogidos en los Acuerdos de Negociación Colectiva ANC 2007, así como favorecer y promover el empleo

de mujeres víctimas de violencia de género.

- Contribuir a la eliminación de la violencia de género en los lugares de trabajo, en relación al establecimiento de Acuerdos, Procedimientos y Protocolos, que las empresas deberán negociar con la RLT, para hacer efectiva la prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Desarrollar en el ámbito de la acción sindical, campañas divulgativas, de formación y de sensibilización, sobre los distintos tipos de violencia, desarrollando propuestas de intervención, así como favorecer o impulsar acciones de colaboración con aquellos organismos que trabajen para eliminar esta lacra social.





Una apuesta por **rediseñar** el **diálogo social**

CC.OO. de Navarra elabora una propuesta de bases para la concertación social en Navarra

Desde hace tiempo, nuestro sindicato viene subrayando la necesidad, para enfrentarse al futuro a medio y largo plazo, de **poner en valor la concertación social**, un instrumento que en Navarra ha sido un activo para el impulso del desarrollo socioeconómico y para la cohesión social. José M^a Molinero, secretario general de CC.OO. de Navarra, señala que el nuevo escenario que ahora se nos abre, los cambios sociales y la transformación del tejido económico están demandando nuevas respuestas: "Se están haciendo necesarias herramientas de concertación más ambiciosas, más modernas y más eficaces ya que los datos nos indican que los instrumentos actuales no han sido lo suficientemente efectivos en materias como la temporalidad o la siniestralidad".

Desde CC.OO. se ha hecho una firme apuesta por dar un paso más allá y se ha propuesto **la actualización del marco de concertación social más amplio y ambicioso**: "La concertación social no debe limitarse al ámbito del empleo, debe intervenir en el conjunto de

aquellos elementos que participan en el desarrollo económico y social de Navarra". Este nuevo escenario requiere la revisión de los contenidos del Acuerdo Intersectorial de Navarra, profundizar y perfeccionar los elementos desarrollados en el mismo e incorporar nuevos ejes de participación y codecisión en el mismo.

Kontzertazio sozialaren esparrua eguneratzeko proposamena egin dugu, zabalagoa eta garrantzi handiagokoa izan dadin

Precisamente en esta línea, la Ejecutiva de la Unión sindical de CC.OO. de Navarra aprobó en una de sus últimas reuniones una **propuesta de bases para la concertación social de Navarra** que quiere contrastar con la Unión General de Trabajadores para la elaboración de un documento conjunto.

Alguno de los nuevos **ejes de intervención** que debe abordar el nuevo marco de concertación social propuesto por el sindicato son los:

- Impulsar el tejido productivo y la diversificación de nuestra economía, potenciar la I+D, desarrollar más ampliamente la sociedad de la información y el conocimiento; abordar con determinación y consensos las infraestructuras y la ordenación de nuestro territorio como un elemento estratégico de competitividad.
- Seguir profundizando en las políticas de empleo, avanzar más en la formación y las cualificaciones.
- Abordar los problemas de salud laboral y los de medioambiente.
- Articular mejor las relaciones laborales.
- Abordar el problema de la vivienda
- Trabajar en el apartado de los servicios sociales y atención a la dependencia.
- Cooperación al Desarrollo.
- Avanzar en las políticas de la igualdad.
- Apostar por la juventud y el asociacionismo.





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



Gobierno
de Navarra



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

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

ACCIÓN SINDICAL **13**



Falsas acusaciones de irregularidades en la gestión de la formación

Ni forman, ni se informan

No hace mucho, la formación política EA desvirtuaba la actualidad sindical acusando a las organizaciones sindicales mayoritarias en Navarra de cometer irregularidades en la gestión de las ayudas europeas a la formación.

FOREM-Nafarroak eskainitako 606 ikastaroetan guztira 8.996 lagun prestatu dira

Pero la realidad es nuestro mejor aval. Si algo ha caracterizado a nuestro sindicato es la transparencia en ésta y en otras cuestiones. En todo momento hemos justificado detalladamente todas las partidas que hemos recibido para realizar formación y estamos y hemos estado, bajo el control de los organismos, inspecciones e instituciones pertinentes.

Cuando la prensa se hizo eco de las mentiras vertidas por EA, instamos a éste y a todos los partidos del arco parlamentario foral a visitar las instalaciones de nuestra entidad para la formación y el empleo, FOREM Navarra, donde tendrían acceso a todos los elementos de control y donde podrían comprobar "in situ" nuestra gestión.

Y mientras aquí no se informan, en la comunidad vecina no forman. Y no justifican lo que reciben. ELA y LAB nos acusan también de financiación irregular a través de la formación, pero en el País vasco reciben partidas sin necesi-

dad de justificar en qué invierten y sin realizar ningún tipo de formación. Sin ir más lejos, la propuesta del Gobierno vasco en Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua) otorgaría a ELA 300.000 euros para una "formación-espejismo"; del Consejo Vasco de Empleo este sindicato recibe 165.000 euros y LAB 66.000, en agradecido pago a la rotunda negativa de ambas formaciones a participar en dicho organismo. Nosotros si tenemos cuentas... y no cuentas.

Los datos hablan por si solos

Durante 2006:

- Un total de 8.996 personas recibieron formación a través de los 606 cursos ofrecidos por FOREM Navarra.
- 8.426 alumnos/as recibieron formación continua y 540 ocupacional.
- Se impartieron un total de 570 cursos de formación continua (21.930 horas)

- Se impartieron un total de 36 cursos de formación ocupacional (5.523 horas).

- Por territorios, cursos de formación continua:

- Pamplona	408
- Tudela	95
- Estella	19
- San Adrián	36
- Sangüesa	5
- Tafalla	7

- Ejecución cursos de formación continua:

- SNE - Inafre	111
- SNE - Prevención RR.LL.	24
- Intersectorial autonómico 2004/2005/2006	326
- Metal 2004/05/06	18
- Correos 2006	3
- Enseñanza 2004/05/06	3
- Área pública	10
- Otras programaciones	75



Un alumno en un curso de Forem.



Concertación social en Navarra y en Euskadi: tan cerca y tan lejos

El Comité Intersindical verificó la diferente estrategia de ELA y de LAB en las dos comunidades



Reunión del Comité Sindical Interregional.

Dentro los encuentros periódicos que mantienen CC.OO. de Navarra y CC.OO. de Euskadi en el marco del Comité Intersindical, en octubre las dos organizaciones se reunieron para analizar y valorar la actualidad sindical y sociolaboral en las dos comunidades.

En el ámbito foral hay una mayoría sindical de corte confederal frente a la mayoría sindical de ELA y de LAB en Euskadi; en Navarra existe además una concertación social visible, contaste y permanente y en la CAV no hay ningún marco de diálogo y concertación porque no lo quieren los sindicatos nacionalistas. Así puede resumirse, a grandes rasgos, las principales conclusiones de esta cita de trabajo, unas afirmaciones que avalan, sin duda, algunos datos como estos:

- La tasa de actividad en Navarra –una de las más altas de todo el Estado- se sitúa en el 61,3%, frente a la CAV (57,8%).
- La tasa de empleo en Navarra es del 58,1% y la de Euskadi del 54,3%; la tasa de paro foral es del 5% y la vasca del 6%.

- Fruto de diez años de concertación social en Navarra de 1996 a 2007 se han creado 91.000 nuevos puestos de trabajo, con un crecimiento del 45,8% y en la CAV ha sido del 39%; asimismo, la población activa ha crecido en Navarra el 36% y en Euskadi el 17%.

J.Mª. Molinero comentó que CC.OO. va a seguir apostando por los convenios colectivos sectoriales “como un elemento estratégico que de cobertura al mayor número posible de trabajadores”.

Euskadi. Por su parte, Josu Onaindi, secretario general de CC.OO. de Euskadi, señaló que desde su organización no se puede presentar un balance de estas características “porque no existe ningún tipo de concertación ni diálogo social en Euskadi”.

Defendió la concertación social como un paso más de la negociación colectiva y como una forma de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y en este sentido, señaló que “el diálogo social también es necesario en Euskadi”. Para el dirigente vasco el diálogo social es vilipendiado en Euskadi pero, paradójicamente, los trabajadores y trabajadoras se benefician del mismo: “Por ejemplo somos la comunidad autónoma que más uso ha hecho del contrato de relevo, que es fruto de la concertación social”.

J. Onaindi resaltó los “altos y preocupantes” niveles de precariedad de Euskadi y, en el epígrafe de la formación, criticó su manipulación como arma por parte de la patronal y el boicot absoluto de la misma, reivindicando en este punto el importante papel de los sindicatos. Hizo un llamamiento para que se abra el debate social en la CAV “y los problemas de los trabajadores vascos se pongan de una vez encima de la mesa” y, en lo que a la negociación colectiva se refiere, aportó el escalofriante dato de que un 70% de los trabajadores y trabajadoras vascos están en estos momentos sin convenio.

Nafarroako kontzertazio soziala nabaria da, etenik gabekoa eta iraunkorra



Iosu Onaindi, secretario general de CC.OO. de Euskadi

“En Euskadi no existe

En Navarra, desde hace mucho tiempo pero en especial en los últimos meses, los sindicatos nacionalistas vascos (ELA y LAB) están utilizando los medios de comunicación para descalificar la

política sindical de los sindicatos de clase, entre los que se encuentra CC.OO. Y lo hacen sin argumentos y apoyándose en determinada coalición política en la que se encuadra PNV y EA.

Desde una posición victimista por un lado y de supuestos luchadores por otra, hacen un discurso demagógico hacia la sociedad Navarra y en particular hacia la clase trabajadora. No hay duda de que quieren dinamitar dos pilares fundamentales para el desarrollo económico y social: la negociación colectiva sectorial y el marco de diálogo y concertación social. No hay duda que el sindicalismo de clase es un obstáculo para los objetivos nacionales de estas organizaciones.

Sobre estas cuestiones Iosu Onaindi, secretario General de CC.OO. de Euskadi, nos habla de la realidad de la Comunidad Autónoma Vasca.

P. ¿Cómo es la situación de la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca?

R. La verdad es que la negociación colectiva en Euskadi está atravesando un momento realmente difícil. Un **70% de los trabajadores vascos está sin convenio** y no hay visos de que esta situación vaya a mejorar. Hay que tener en cuenta que **algunos convenios llevan incluso más de cuatro años sin firmarse** y por lo tanto la situación para

los miles de trabajadores y trabajadoras afectados resulta muy preocupante; es lo que está sucediendo por ejemplo en el caso concreto del convenio del Metal en Araba y en Bizkaia.



Responsables de Navarra y de Euskadi durante una comparecencia ante los medios.



concertación ni diálogo social"

P. ¿De quién es la responsabilidad?

R. Mayoritariamente de la patronal, que con una visión cortoplacista de la negociación colectiva, solo quiere la obtención de importantes beneficios en poco tiempo. **Esta postura junto con la actitud de ELA de individualizar la negociación colectiva -coincidiendo totalmente con la patronal-, está llevando la negociación a una situación muy difícil.** Nosotros seguimos defendiendo y apostando por el convenio colectivo sectorial como eje vertebrador de la negociación colectiva y, por lo tanto, no excluyente de otras posibilidades como el pacto o convenio de empresa. Sigue siendo el mejor instrumento de solidaridad que debe primar ante todo en ese proceso. Lo que ocurre es que, como consecuencia de la no firma de convenios sectoriales (sectores donde ELA y LAB son mayoritarios) que marcaban los mínimos para la posterior negociación en el ámbito de la empresa, **en Euskadi la negociación colectiva en cuanto a contenidos se está empobreciendo y se está perdiendo poder adquisitivo.**

P. ¿Existe diálogo y concertación en la CAV?

R. En Euskadi no existe concertación ni diálogo social, por la nula voluntad política del Gobierno Vasco y por el boicot permanente del sindicalismo nacionalista. Por parte de estos sindicatos se ha intentado presentar el diálogo social como algo ajeno a los trabajadores y trabajadoras y sin contenidos reales. Sin embargo, creo que los hechos dejan en evidencia que esa posición no se corresponde a la realidad. El diálogo social ha dado sus frutos en temas como la Ley de Dependencia, Ley de Igualdad, la consolidación del Sistema Público de Pensiones; medidas para mejora de la calidad del empleo, el Salario Mínimo Interprofesional o el contrato de relevo (siendo por cierto, Euskadi la comunidad donde más se utiliza)

P. ELA y LAB dicen que en Navarra son excluidos de la concertación. ¿Cuál es la situación en Euskadi?

R. CC.OO. de Euskadi ni hemos sido excluidos ni vamos a permitir que se nos excluya de ningún ámbito de debate o discusión en Euskadi. Al revés, como producto de nuestra



**Edukiei dagokienez, Euskadin
negoziatio kolektiboa pobretuz doa**

posición de buscar salida a los problemas de los trabajadores, hemos llegado a acuerdos con el Gobierno Vasco donde **han sido los sindicatos ELA-LAB los que se han excluido de forma voluntaria.** Nosotros hemos participado y somos firmantes de los pocos acuerdos que se han dado en los últimos años en Euskadi, como han sido los que crearon Hobetuz, el CRL, el CES, etc.



Sektoreko hitzarmen kolektiboa defendatzen eta horren alde egiten segitzen dugu

P. ELA y LAB en Navarra acusan permanentemente a los sindicatos de clase de la mala gestión de los recursos públicos destinados a la prevención, formación, etc. ¿Tienen estos sindicatos alguna financiación pública en Euskadi? Si es así, ¿cómo la gestionan?

R. Producto de la situación de boicot que se da a cualquier acuerdo en Euskadi, llegamos a vivir situaciones tan paradójicas como que la **Consejería de Trabajo financie económicamente, con 165.000 euros a ELA y LAB sin que estos sindicatos participen en el Consejo Vasco de Empleo.** De hecho se han negado a participar en dicho Consejo. Por otro lado **a ELA le han otorgado 300.000€ para formación sin dar formación** y sin tener que presentar ninguna justificación de gasto. Lo que debe hacerse es evaluar el trabajo que ese sindicato realiza en cada ámbito; por ejemplo, en temas de formación, empleo, salud laboral... son áreas de trabajo donde se tiene que financiar por trabajo realizado. Como por parte de estos sindicatos no hay ninguna voluntad de afrontar el diálogo social en temas que tienen gran importancia para los trabajadores, tratan de boicotear, en algunos casos con la complacencia del Gobierno Vasco, el trabajo de un sindicato como el nuestro.

P. ¿Qué opinas del modelo de concertación Social en Navarra?

R. El modelo de diálogo social y concertación social que se está desarrollando en Navarra es la concreción en nuestro ámbito de una política confederal de buscar el acuerdo en un ámbito superior al de la negociación colectiva más próxima, a la de la empresa o el sector. CC.OO. vamos a buscar la negociación en todos los ámbitos donde se estén planteando reivindicaciones de los trabajadores; por lo tanto, el diálogo social

en un ámbito como el de la Comunidad Foral de Navarra nos parece coherente con la posición que el sindicato está manteniendo en todos sus ámbitos. Cada vez más los trabajadores nos demandan soluciones a sus reivindicaciones más allá del ámbito de empresa,

sector, comunidad autónoma, Estado, Europa, o el mundo. El sindicato tiene que estar presente donde se presentan y se negocian los problemas de los trabajadores. La autarquía, en pleno siglo XXI, no tiene sentido.





Sección Sindical de CC.OO.en Georgia Pacific

Siete años escribiendo en papel mojado

GEORGIA PACIFIC (Colhogar) es la papelera que se instaló en Allo como SARRIÓ, después de pasar por varios nombres (JAMES RIVER, JAMONT TISU...) Hace tres años la multinacional americana y actual propietaria, KOSH, compró todo el negocio de la fábrica.

Georgia Pacific enpresan epailearengana jo dute enpresa-batzordearen eta enpresaren arteko desadostasunei konponbidea emate aldera

CC.OO. de Navarra cuenta con afiliados y afiliadas en esta papelera y su sección sindical, a cuyo frente está Félix Maeztu, lleva 8 años trabajando en ella. El conflicto con la dirección por la negociación del convenio y por unas relaciones laborales normalizadas es el principal problema con el que tienen que lidiar nuestros compañeros de Georgia Pacific: en siete años no ha habido ninguna reunión con la dirección y no se ha llegado a ningún acuerdo en el convenio desde el año 2000. Un plato de mal gusto que se aliña además con la judicialización de todas las diferencias entre comité y empresa.

De nuestra parte. Y en este escenario de juzgados, palabras no dichas y estridentes silencios, la justicia se pone de nuestra parte. Y para muestra un botón: una reciente sentencia del Juzgado de Lo social ha dictaminado que Georgia Pacific vulneró el derecho de los trabajadores a la huelga, una

huelga que se hizo hace ahora cuatro meses precisamente reclamando el derecho a un convenio. CC.OO. interpuso en su día una demanda de tutela de libertad sindical. La sentencia ahora nos da la razón ante la actitud de la empresa que, durante la huelga, desplegó un amplio abanico de medidas antisindicales como sustituir a los huelguistas por otros trabajadores no sujetos a convenio, derivar producción y recursos humanos a otras instalaciones del grupo, convocar cierres patronales o prohibir la entrada en la fábrica a miembros del Comité de Empresa.



Miembros de la sección sindical de CC.OO. en Georgia pacific

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

PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA

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



La **verdad** del cierre de **sysmo**

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO., viene denunciando desde hace tiempo la línea de actuación que ELA y LAB están poniendo en práctica en Navarra, **una estrategia que tiene que ver más con lo político que con lo sindical** y que tiene un ejemplo claro en lo sucedido en Sysmo.

El 25 de septiembre, el Comité planteó una huelga legal cuyo motivo era "la garantía de las condiciones de trabajo, mantenimiento de empleo", tras conocer que HBPO había montando enfrente una línea para la fabricación de frontales del POLO A04 y ante el total desconocimiento sobre el tema que decía tener de lo sucedido la Dirección, quedó pendiente una contestación oficial, tras el viaje que responsables de Sysmo iban a realizar a Alemania.

Durante los días 29 y 30 de octubre el Comité mantiene sendas reuniones con la Dirección de Sysmo y un representante de VW en el que exponen sus demandas y donde VW Navarra se compromete a:

- **Mantener el contrato** vigente con SYSMO hasta la finalización del modelo en Marzo de 2009
- Interceder ante VW AG (Alemania) y el Gobierno de Navarra en **busca de otras alternativas.**

Dicha propuesta es trasladada a los trabajadores: la rechazan y deciden -alentados por ELA y LAB y en contra de la postura de CC.OO.-, mantener la huelga, desautorizando cualquier negociación del Comité; e insistiendo en que éste solicite la paralización de la actividad de cualquier planta capaz de solapar la actividad de SYSMO y que exija el mantenimiento de los puestos de trabajo en las condiciones actuales o en su defecto la subrogación ligada al producto.

El 1 de octubre, VW garantiza por escrito el mantenimiento del pedido a SYSMO hasta la finalización del modelo (ver carta en la imagen); no obstante, la huelga se mantiene y se interrumpen todo tipo de contactos. El 4 de octubre

VW rescinde el contrato con SYSMO, quien anuncia que va a presentar Concurso de Acreedores para sus plantas de Pamplona y Barcelona.

Mientras CC.OO. defiende la vía de la negociación para dar una salida satisfactoria al conflicto, ELA y LAB se mantienen en la postura de la subrogación, una postura que a día de hoy ha supuesto la extinción de los 129 puestos de trabajo de Sysmo.

Más allá de reconocer su error, ELA y LAB dan un paso más en la "guerra mediática" que han emprendido para esconder su fracaso. Sus últimas "ocurrencias":

- Exigir la cláusula de **subrogación** en el Convenio del Metal
- Convocar una **huelga "testimonial"**, de 1 hora por turno, en VW y en todas sus empresas auxiliares por lo sucedido en Sysmo.



Reunión de responsables del Metal de CC.OO. y de trabajadores de Sysmo.



Consideramos lamentable la situación a la que **ELA y LAB han arrastrado a los trabajadores de Sysmo, llevándoles a un callejón sin salida y dinamitando cualquier posibilidad de negociar una alternativa.**

Entre sus objetivos **no estaba el defender los derechos e intereses de los trabajadores, sino iniciar una campaña de desestabilización del sector del auto en Navarra dirigida especialmente contra VW Navarra** (con la que parecen tener deudas pendientes, especialmente ELA que ni siquiera ha sido capaz de tener representación).

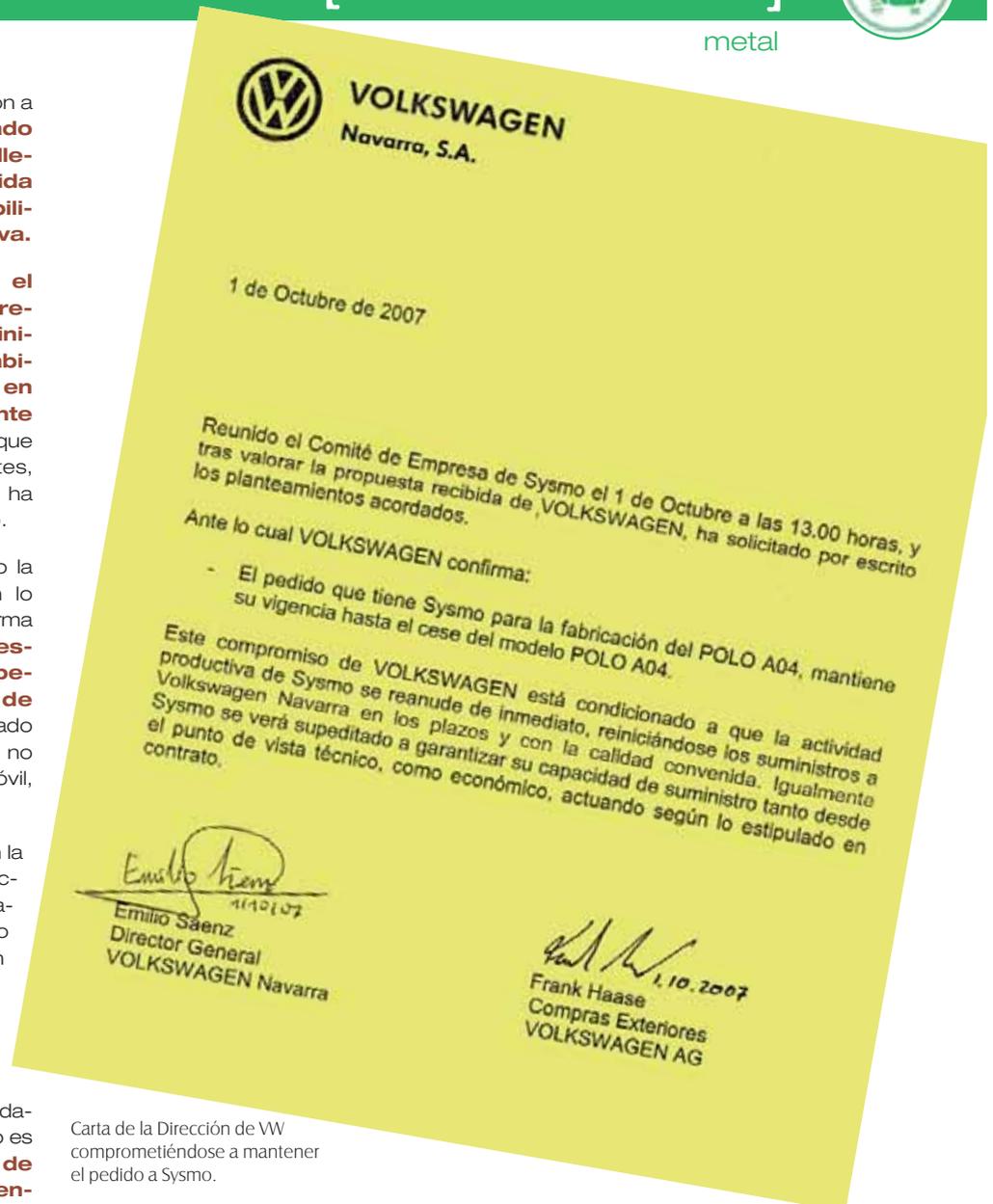
El Metal de CC.OO. ha denunciado la responsabilidad que tiene VW en lo acontecido en Sysmo, de igual forma que ha denunciado **la actitud irresponsable de ELA y LAB al impedir cualquier posibilidad de negociación** (algo que no han dejado que pase en otras empresas que no pertenecen al sector del automóvil, como Onena).

Ahora tratan de lavar su imagen con la convocatoria de una huelga en el sector, apelando a la sensibilidad y solidaridad de los trabajadores, alegando que en algún momento pueden verse en la misma situación que los de Sysmo, esgrimiendo la bandera de que la "subrogación es la solución".

Querer colgarse a estas alturas medallas con la subrogación obligatoria no es sino **un intento de ELA y LAB de eludir responsabilidades e intentar rentabilizar sindical y políticamente el grave error que han cometido en Sysmo.** Plantean la subrogación como la única solución a los problemas de la economía Navarra y acusan a los demás de plegarse a las directrices de las multinacionales.

¿Pueden explicarnos y explicar a los trabajadores navarros, **en cuantos convenios del metal del País Vasco - donde son mayoritarios- han establecido como cláusula obligatoria la subrogación?**

¿Quieren explicarnos **cuántos paros han realizado en el sector del auto de Álava, Guipúzcoa o Vizcaya (donde no hay siquiera convenio del metal), y donde**



Carta de la Dirección de VW comprometiéndose a mantener el pedido a Sysmo.

ambos tienen mayoría, para obligar a las empresas a que acepten la subrogación obligatoria?

Este es el **sindicalismo excluyente y destructivo** de unos sindicatos que se dicen representantes de los trabajadores.

En Navarra, donde son minoría, se lamentan de la complacencia de los sindicatos mayoritarios y de su plegamiento a los deseos de las multinacionales, mientras **en Euskadi, donde los mayoritarios son ellos, no hacen nada para solucionar los mismos problemas que denuncian aquí.**

En Navarra hay que combatir con huelgas y obligatoriedad en los convenios, en Euskadi no.

Las prácticas "terroristas" de la patronal, de las multinacionales, del Gobierno y de los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), arruinan la economía navarra y llevan la precariedad a nuestro mercado laboral. En Euskadi, esa misma patronal, esas mismas multinacionales, el Gobierno Vasco y los sindicatos mayoritarios (ELA y LAB), no lo hacen.

Y la globalización, la externalización, la subcontratación, no son problemas para ELA y LAB, porque **para ellos la subrogación es la solución a todo.**



Igartex: dos aciertos y dos fracasos



Ricardo Jimeno, secretario de FITEQA

La empresa Igartex de Alsasua, dedicada a la fabricación de guantes de látex, viene atravesando problemas durante los años 2006 y 2007. Su situación, -tal y como apunta Ricardo Jimeno, secretario general de la Federación de Industria textil y Químicas- resulta muy aleccionadora para entender la actualidad del mundo laboral navarro.

En la primavera de 2006 la dirección presentó un expediente de extinción de 20 contratos por causas económicas. El sector de fabricación de guantes de látex, para hospitales, limpieza, industria y jardinería, arrastra un periodo de crisis en toda Europa, por el traslado de las fabricas de transformación a los países del Este de Asia (productores del látex), muy semejante al producido en el sector textil. De hecho, Igartex es la única empresa del sector que queda en todo el norte de España.

En el Comité de Empresa estábamos los sindicatos UGT, ELA, LAB y CCOO. Después de una movilización muy importante de trabajadores de Alsasua, conseguimos arrancar a la dirección un principio de acuerdo que aumentaban las indemnizaciones legales en 6 y 9 mil euros a cada trabajador y un compromiso de recolocación de despedidos.

ELA y LAB prefirieron tener un par de fotos más en los periódicos a aconsejar correctamente a los 20 afectados y recha-

zaron el acuerdo. **El Gobierno de Navarra aprobó el expediente y los 20 trabajadores fueron al paro con la indemnización mínima legal de 20 días por año trabajado y sin posibilidad de recolocarse.** Primer error.

Fruto de la caída de los precios por las importaciones asiáticas, en septiembre de 2007, la dirección anuncia la intención de eliminar otros 8 puestos de trabajo al parar una línea de producción. En el comité ya solo quedábamos CC.OO., UGT y ELA ya que el delegado de LAB, después de la chapuza realizada, pidió a la empresa 45 días por año trabajado, cogió el dinero y se marchó... demostrando para qué quería las garantías sindicales: para sacar más dinero que los demás.

En esta ocasión CCOO y UGT planteamos la recolocación sin pérdida de derechos salariales, ni perdida de la antigüedad, de los trabajadores que perdían el puesto de trabajo; y, ya que la empresa fabricando guantes no tiene un futuro muy claro para los trabajadores que quedan (22 en total), iniciar un proceso de diversificación industrial, produciendo otros productos con mejor futuro.

A principios de octubre, con el apoyo unánime de la plantilla, CCOO y UGT firmamos un acuerdo en que la empresa se compromete a montar una cadena nueva de componentes electrónicos, que da trabajo a parte de la plantilla y la recolocación de 6 trabajadores en otra empresa, respetándoles su antigüedad en Igartex. Mientras, ELA no solo no soluciona el problema del primer expediente (ahora podrían estar todos recolocados y con más dinero de indemnización), sino que se niega a firmar el acuerdo apoyado por toda la plantilla. Segundo error.

Es curioso el doble lenguaje de este sindicato, que se llena la boca de "subrogaciones" en Sysmo, dejando 129 obreros en el paro, pero cuando los sindicatos "traidores y vendidos", según ellos, conseguimos defender los puestos de trabajo, y recolocaciones con respeto de la antigüedad, se niegan a firmar. ¿Qué es una buena acción sindical, el sensacionalismo o el conseguir soluciones viables para los problemas de los trabajadores? En CC.OO. lo tenemos claro.



I Convenio Sectorial de Centros de Atención a Personas con Discapacidad

Negociado a iniciativa de CC.OO., beneficiará a diez centros en Navarra

Tras seis meses de espera, por fin el Gobierno ha autorizado la partida económica necesaria para que el "I Convenio Sectorial de Centros de Atención a Personas con Discapacidad" sea una realidad para los diez centros concertados que acogen a personas con discapacidad severa y profunda en Navarra.

Este convenio sectorial, que mejoraba significativamente por encima del convenio nacional de Educación Especial las condiciones laborales de este subsector hasta 2008, fue negociado en 2005 por iniciativa de la Federación de Enseñanza

de CC.OO., si bien la Administración dejó fuera de su cobertura cuatro importantes centros con más de 200 trabajadores y trabajadoras, alegando la titularidad privada de los mismos.

Ya desde el momento de la firma, CCOO impulsó la movilización de los centros y, tras diversas gestiones ante el Parlamento, la nueva consejera de Bienestar Social se comprometió a finales de 2006 a extender las condiciones del convenio sectorial a partir de 2007 a los centros de Adacen, Residencia Carmen Aldave, Residencia Aspace de Zizur y Centro de día Ramón y Cajal.

El incremento de cuantías en los ciertos va a permitir la firma de unos acuerdos a dos años en estos centros que garantizan para sus plantillas la equiparación en 2008 a las condiciones de jornada y salario sectoriales.

A finales de 2008 los cuatro centros se integrarán en el ámbito de negociación del II Convenio Sectorial (que tendrá lugar a partir de 2009), culminando un proceso que homologa las condiciones del sector y supone un importante avance de la calidad del empleo en estos servicios.

Según un estudio de CC.OO.

Trabajadoras del sector agroalimentario: las menos formadas pero las más interesadas en estarlo

La Federación Agroalimentaria de CC.OO. presentó en unas jornadas para delegados y delegadas las conclusiones de un estudio sobre las ocupaciones y demandas formativas en el sector del manipulado de frutas y hortalizas, un proyecto de la Fundación Tripartita para la Formación que empezó en 2006. A través de un cuestionario a empresas representativas del manipulado de hortalizas, frutas, flores y plantas, se ha hecho un diagnóstico sobre las ocupaciones y las necesida-

des formativas de dicho sector. Algunas de las conclusiones a las que se ha llegado apuntan a que:

- Las mujeres que trabajan en el sector participan más que los hombres en las acciones formativas.
- La formación en prevención de riesgos laborales es la que alcanza mayores cotas de participación en el sector (33,21%), junto con el manipulado de alimentos (33,6%)

• Los puestos directivos en el sector son ocupados mayoritariamente por hombres.

- Las categorías profesionales de menor cualificación son ocupadas mayoritariamente por mujeres: clasificado de frutas y verduras (91,7% de mujeres), embalador a mano (86,97% mujeres), empaquetador a mano (79,27 mujeres), etiquetador a mano (89,84% mujeres).

Seguridad vial y carretillas elevadoras

Durante los días 29 y 30 de noviembre la Federación Agroalimentaria de CC.OO. celebró en la sede del Instituto Navarro de Salud Laboral **las Jornadas de Seguridad vial en el Trabajo y Carretillas Elevadoras**. En la inauguración con la presencia de José M^a Molinero secretario general de de CC.OO. de Navarra, Joaquín Nieto, secretario con-federal de Salud

laboral y Medio ambiente, Jesús Ceras, secretario general de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. Navarra y Jesús Villar, secretario de Formación, Salud laboral y Medio Ambiente de la Federación Agroalimentaria estatal. En estos encuentros se abordaron aspectos como la evolución del sistema productivo español, la transformación de la organización del tra-

bajo y la transformación del modelo territorial, han influido en que la movilidad de los trabajadores sea actualmente uno de los principales problemas que deben abordar las empresas y las organizaciones sindicales.



Presentación de las jornadas sobre seguridad vial y carretillas elevadoras



[federaciones]

transporte y pensionistas

Directiva de tiempos de trabajo para transporte en carretera

Con luz... pero sin tacógrafos

Con dos años de retraso, finalmente se ha publicado en el BOE el Real Decreto 902/2007 por el que **se transpone la Directiva de Tiempos de Trabajo para los trabajadores móviles en el transporte por carretera** y que afecta a los conductores de autobuses y vehículos de transporte de mercancías a partir de 3.500 kilogramos.

El retraso con el que llega esta norma ha supuesto, a juicio de CC.OO., un perjuicio incalculable para los profesionales del transporte por carretera, por la omisión de los derechos y garantías de seguridad que persigue la Directiva y la regulación de la jornada no aplicada.

Para Javier Ibáñez, secretario general de la federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. de Navarra, las modificaciones realizadas por la Administración al último borrador presentado, admiten reivindicaciones

patronales "que van en perjuicio de la seguridad jurídica, de la información y de los derechos de los trabajadores". Entre otras cuestiones, destaca la sustitución de una **comunicación fehaciente por cualquier medio** admitido en derecho, lo que invita a la judicialización de toda reclamación y desarrollo de norma mediante jurisprudencia en materia de control de la jornada.

Por otro lado, **se excluye de la norma a los transportes regulares inferiores a 50 kilómetros**, permitiéndoles una fragmentación del descanso sin periodos mínimos, salvo los regulados por convenio colectivo; **eximiendo además a este tipo de transportes de la obligación de llevar tacógrafo**. Para CC.OO. esta cuestión deberá vigilarse en su aplicación práctica, "donde seguramente se producirán omisiones del derecho".

Nunca es tarde. El pasado 2 de octubre de 2007 el Tribunal Supremo emitió la sentencia sobre el recurso contencioso-administrativo presentado por CC.OO. el 20 de diciembre de 2005 contra el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se desarrollan y aplican distintas medidas relativas al sector del transporte por carretera. La sentencia declara nulo el apartado D número 1 del Anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros en el que se recoge que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no efectuará unilateralmente la transposición de la Directiva Europea sobre tiempos de trabajo, dando absoluta prioridad al acuerdo de los interlocutores sociales.

Javier Ibáñez señala que si bien es cierto que la sentencia a día de hoy pierde efectos prácticos al haberse efectuado la transposición finalmente, es necesario destacar su importancia "porque puede servir para reconducir los comportamientos y actitudes de bilateralidad entre Administración y patronal a la hora de regular el sector, y sobre todo en los aspectos de calado exclusivamente social que repercuten en las condiciones de los trabajadores, haciendo valer la potestad de los sindicatos como agentes sociales en el sector".

Errepideko garraioan lanorduei buruzko zuzentzarauk eragina izanen du autobusen gidariengan, bai eta salgaien garraiorako 3.500 kilotik gorako ibilgailuen gidariengan ere

Los pensionistas inauguraron el otoño con una jornada sobre la jubilación y una excursión a La Rioja

Aprender a jubilarse

El pasado 2 de octubre en los locales de CC.OO. en la Avenida Zaragoza, la Federación de Pensionistas y Jubilados organizó la jornada Jubilación, una nueva etapa en la vida: factores psicológicos y sociales que inciden en esa etapa" en la que participaron alrededor de 50 personas. Se organizaron varios grupos de trabajo que debatieron las

principales cuestiones sobre jubilación y se proyectó un video relacionado con el tema. La clausura corrió a cargo del secretario de la Federación de Pensionistas, Manuel Vázquez, que agradeció la participación y el interés al nutrido número de asistentes.

Por otra parte, los compañeros de esta federación celebraron el Día del Afiliado/a el 17 de octubre con una

excursión a La Rioja. En esta ocasión, la asistencia también fue masiva ya que acudieron a la cita alrededor de 100 personas. La primera parada fue en el Museo del Vino de Haro y seguidamente, se visitó Santo Domingo de la Calzada. Después se hizo un almuerzo en dos restaurantes de la localidad. La visita a Nájera puso el punto y final a una jornada festiva de la que los excursionistas quedaron satisfechos.

Asistentes a las jornadas sobre la jubilación



El Ministerio de Trabajo ha redactado una **propuesta para una nueva regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar**.

Este sector mayoritariamente integrado por mujeres, muchas de ellas inmigrantes, no tiene los mismos derechos que el resto de los trabajadores y trabajadoras: están excluidas del Régimen General de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores y se les aplica el Régimen Especial de Empleadas del Hogar.

Después de 20 años desde la publicación del R.D. 1424/1985 por el que se regula su relación laboral, no han alcanzado unos mínimos derechos equiparables al resto de trabajadores y el sector se ha caracterizado por la precariedad laboral. En la actualidad el régimen especial de empleados de hogar, cuenta con 268.569 afiliados, **3.710 de ellos en Navarra**, existiendo un gran número de personas en la economía sumergida.

El Gobierno planea aprobar en esta

Propuesta para la regulación de sus condiciones laborales

Trabajadoras del hogar: empleo con derechos

legislatura un decreto que recogerá una nueva regulación de las condiciones laborales para que vayan equiparándose progresivamente al resto de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, conservando algunas peculiaridades. Ha enviado a los agentes sociales una propuesta, susceptible de cambios y mejoras por parte de éstos.

Desde CC.OO. valoramos positivamente esta propuesta, pero consideramos que es un primer documento de trabajo que ha de permitir un **debate en profundidad** para la modernización y profesionalización del sector.

Apostamos por la creación de empresas que cedan sus trabajadores a las familias que requieran los servicios de un trabajador en el hogar familiar, de manera que la relación entre las empresas y los hogares sea de carácter mercantil y obediencia a la compra de un servicio.

Modificaciones propuestas por Ministerio de Trabajo

- **Contrato por escrito**, frente a la regulación actual que permite que sea verbal. Deberá fijar la jornada, remuneración, así como el resto de condiciones de trabajo. Todos los contratos deberán comunicarse a

los servicios públicos de empleo.

- **Extinción**. No se podrá prescindir de la empleada sin causa justificada, el despido debe ser causal, la indemnización ira desde un mínimo de 20 días, hasta 45 días por año trabajado.
- **Obligación de cotizar**. Las condiciones no varían mucho respecto al marco actual. Se fijan dos tipos de jornada: a tiempo completo y a tiempo parcial. Entendiéndose a tiempo completo más de 20 horas semanales, en un solo hogar, se establece que para los de menos de 20 horas, que actualmente no cotizan, se establecerán formulas que obliguen a cotizar por estos trabajadores.
- **Nuevos derechos**. Por primera vez tendrán derecho a una prestación por accidente laboral, en caso de enfermedad común así mismo cobrarán desde el 15º día, corriendo las dos primeras semanas a cargo del empleador. También se reconoce el derecho a cobrar prestación de desempleo, pendiente de ser regulado.
- **Retribuciones**. Se mantiene el salario mínimo, pero se elimina la posibilidad de recortar el sueldo a cambio de retribución en especie.

Nos cansamos igual

“**No somos diferentes, el descanso semanal es un derecho**”. Este el lema de la campaña lanzada por CC.OO. en pro del descanso semanal efectivo en Grandes Almacenes, una iniciativa en la que nuestro sindicato se ha movilizado y ha informado a trabajadores y clientes. A lo largo del mes de octubre se repartieron hojas informativas y se convocaron varias concentraciones. La campaña culminó en Pamplona, con una gran concentración de delegados y delegadas del sector en el Centro Comercial Galería en Cordovilla- Pamplona, (en la imagen); y con un gran acto reivindicativo en Madrid en diciembre. Hay que recordar que los trabajadores del comercio, en la práctica, vienen descanso un solo día a la semana, siendo así que el Estatuto de los Trabajadores establece como mínimo de un día y medio de descanso.



Concentración por el descanso semanal en Grandes Almacenes



[federaciones]

sanidad y comfía

Negociaciones del convenio colectivo provincial del sector

Mal sabor de boca en clínicas dentales



Amaia González de Sanidad-CC.OO.

Desde que en septiembre se reanudarán las negociaciones hasta la fecha de cierre de la presente edición, **el primer Convenio Colectivo provin-**

cial del sector de Clínicas Dentales de Navarra seguía siendo más deseo que realidad, principalmente por la poca voluntad negociadora de la patronal.

En estos momentos, los alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras del sector en la Comunidad Foral tienen como única regulación laboral el Estatuto de los Trabajadores ya que no existe ningún convenio a nivel estatal.

CC.OO., sindicato que ostenta el 100% de representatividad

en el sector y a instancias de su federación de sanidad, se constituyó en febrero de este año la mesa negociadora. En esta reunión nuestro sindicato puso

encima de la mesa su plataforma reivindicativa cuyas prioridades, a grandes rasgos, son:

- La reducción y regulación de la Jornada.
- Las mejoras y equiparaciones salariales.
- Jubilaciones, Incapacidades temporales, protección a la maternidad y medidas de conciliación.

Desde la Federación de Sanidad de nuestro sindicato se denuncia en concreto la última oferta salarial de la patronal, "unos sueldos irrisorios, muy por debajo del convenio de clínicas dentales de Valladolid" manifiesta Amaia González, responsable de Sanidad privada de dicha federación.

Convenio de Cajas de Ahorro: una buena inversión

En octubre se firmó el Convenio Colectivo de Ahorro para los años 2007 a 2010 -que en Navarra beneficiará a aproximadamente 350 trabajadores y trabajadoras-, un buen acuerdo que suma ya que supone más tiempo para vivir, más capacidad adquisitiva y más caminos para avanzar.

Más tiempo para vivir. Extiende y profundiza en la Ley de Igualdad, mejorando los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, ampliando la posibilidad de reducción de jornada al cuidado de familiares, posibilitando permisos y excedencias por razones familiares y formativas. Además, contempla la libranza de los jueves de Navidad y la ampliación de un día de permiso.

Más capacidad adquisitiva. Incrementa en más de un punto sobre IPC el nivel salarial con la adición de un

cuarto de paga al Plus Convenio y la subida de su parte lineal. Incrementa las ayudas de formación, con especial mención al 53% de subida de la Ayuda de Guardería, que pasa de 556 € a 850€ en 2010. Incrementa en un 60% la cuantía mínima del préstamo vivienda, que pasa de 117.000€ a 186.000€, además de reducir la cuota al situar en 35 años el plazo de amortización.

Más caminos para avanzar. Aumenta la protección contra la violencia de género a través del derecho preferente a reserva de puesto y cobertura de vacantes, la justificación de ausencias o faltas de puntualidad y el derecho a reducción de jornada. Además impulsa el camino hacia la Igualdad a través de la Comisión Sectorial creada al efecto, extiende la ayuda de estudios a postgrados, avanzando en la línea demandada por unas

plantillas que se incorporan en gran medida ya con formación universitaria; y consagra la obligación de las Cajas de negociar la aplicación de lo relativo a la aplicación de los horarios singulares que el Convenio estableció en 1992, evitando la discrecionalidad en esta materia que se había producido en algunas cajas.

Aurrezki kutxen hitzarmenak Berdintasunari buruzko Legea hedatzen eta sakontzen du, eta ildo horretan jaiotza, adopzio edo familian hartzeagatik baimenak hobetu dira

Comienzan las negociaciones

Convenio de las Administraciones Públicas de Navarra

Se va a negociar el Convenio de las Administraciones Públicas de Navarra, uno de los más importantes de nuestra comunidad al afectar a 28.000 personas al servicio de la Administración Foral y de las Administraciones Locales, aunque deberá completarse con negociaciones propias en cada ayuntamiento o mancomunidad. A pesar del gran número de organizaciones sindicales que compiten en las diversas elecciones sindicales, muchas de ellas de carácter corporativo, únicamente cinco son las que tienen derecho a estar presentes en la Mesa de General: CC.OO., el sindicato con más delegadas y delegados electos, cuenta con el 22,67% de dicha representatividad en la mesa negociadora, seguido por UGT, LAB, AFAPNA y ELA.

Las propuestas fundamentales -básicas de cara a conseguir un acuerdo, aunque no únicas-, que ha planteado el Área Pública de CC.OO. (Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP), Enseñanza, y Sanidad) se centran en cinco grandes bloques:

1. Aplicar en Navarra determinados derechos de los que ya gozan en el resto del Estado los compañeros y las compañeras de las Administraciones, como la percepción de la antigüedad por el personal temporal, o mejoras en el régimen de vacaciones y permisos. Sin olvidar otro derecho esencial, que disfruta desde hace años el resto de trabajadores: **el acceso a la jubilación anticipada y a la parcial**. Una reivindicación por la se está luchando en todo el Estado y que deberá resolverse

en el Parlamento de Madrid, pero que también deberá tener cierta presencia en nuestra propia negociación.

2. La **aprobación de una importante oferta pública de empleo** que reduzca el porcentaje de precariedad que existe en nuestras Administraciones, superior al 30%, permitiendo la sustitución de contratos temporales por fijos (por medio de las correspondientes oposiciones).

3. En el apartado retributivo, **el mantenimiento de la capacidad adquisitiva** es el aspecto central, garantizando mecanismos de revisión salarial ante la incertidumbre que plantea cada año la evolución del IPC.

4. La **aprobación de un modelo de carrera administrativa y profesional para todo el personal fijo**, basado en la valoración del trabajo a nivel individual y colectivo, de la formación, ... y que compense económicamente el esfuerzo de cada persona. Sin lugar a dudas, éste va a ser el problema central de la negociación recién iniciada.

5. Finalmente, CC.OO. tratará de sacar adelante un bloque de reivindicaciones sobre cuestiones diversas que no tienen el peso de las anteriormente citadas y que por sí solas no van a inclinar la balanza en sentido positivo o negativo, pero en las que tendrán que producirse mejoras.

Javier Barinaga, secretario de la FSAP, señala que nuestro sindicato tiene claro lo que quiere "aunque sabemos que no va a ser sencillo conseguirlo, sobre todo porque se ha creado un clima de desconfianza entre los sindicatos y el Gobierno de Navarra que no va a ser fácil de superar, debido a la torpeza de alguno de sus miembros que han adquirido compromisos con sindicatos corporativos que no tienen presencia en la mesa de negociación y al margen de ésta, y que chocan con los últimos acuerdos firmados". Panorama que se complica todavía más porque la experiencia nos enseña que dos de los cinco sindicatos presentes en la mesa, ELA y LAB, será difícil que firmen el convenio.

Gure administrazioetan daukagun prekarietate-portzentajea %30etik gorakoa da



Diputación de Navarra

Un 10% de la población de Navarra es extranjera

La población inmigrante en Navarra

Hoy residen en Navarra unos 60.000/65.000 extranjeros, aunque las cifras oficiales rebajen esta cifra a 55.000 – 57.000 personas, suponiendo alrededor del 10% de la población de Navarra. Este es un fenómeno nuevo para nosotros que se ha producido en un espacio temporal de apenas una década y especialmente entre los años 1999 y 2004.

Apenas 4.313 personas comunitarias y no comunitarias vivían en la Comunidad Foral en 1998. A partir de finales de la década de los noventa y principios de la siguiente se produce con mayor intensidad el fenómeno migratorio, pasando de suponer apenas el 0,8% de la población total residente a cerca del 10% actual en 2007.

En Navarra residen personas de más de un centenar de nacionalidades, pero siete de cada diez personas extranjeras provienen de solamente ocho nacionalidades, destacando especialmente Ecuador, país del que proceden uno de cada cuatro extranjeros y en menor medida, los originarios de Marruecos, Colombia y Bulgaria. La mayor parte de los efectivos se concentran en las cohortes de edad comprendidas entre los 20 y 54 años suponiendo cerca del 75% del total. Si tenemos en cuenta la variable de género, el 47% son mujeres y el 53% son hombres.

Respecto a su asentamiento vemos como las áreas más dinámicas desde el punto de vista económico y con mayor peso poblacional son los mayores polos de atracción de la población extranjera. El 55% residen en el área metropolitana de Pamplona. Cerca del 19% en el área de influencia de Tudela y en menor medida el 11,65% en el corredor del Ebro (Ribera Alta).

Las zonas más densamente pobladas de capital humano extranjero son la Zona de Tudela (12,43%) y Ribera alta (11,19%). En la Comarca de Pamplona el 9,5% de sus habitantes son extranjeros, porcentaje levemente superior a la

media Navarra. La población extranjera se asienta allí donde existen el mercado de trabajo genera mayor demanda y por tanto mayores probabilidades de inserción laboral.

El polo opuesto está representado por la zona pirenaica, en la que apenas reside el 1% del total de extranjeros, lo que viene a dibujar un escenario ya conocido de anemia social y económica. Hecho este que queda acusado si tenemos en cuenta que a pesar de que solo reside el 1% del total de extranjeros representan el 3,56% de los habitantes de dicha zona geográfica.

Población extranjera según Zonificación Navarra 2000 (Navarra 2006)

Zona	Población Navarra		Población extranjera		Representatividad extranjeros/as respecto navarros/as
	Población Total	%	Población Total	%	
Zona Noroeste	55.199	9,17%	2.652	4,78%	4,80%
Zona Pirineo	14.340	2,38%	510	0,92%	3,56%
Zona Pamplona	321.661	53,44%	30.564	55,13%	9,50%
Zona Tierra Estella	37.143	6,17%	2.528	4,56%	6,81%
Zona Navarra Media Oriental	32.125	5,34%	2.327	4,20%	7,24%
Zona Ribera Alta	57.739	9,59%	6.460	11,65%	11,19%
Zona Tudela	83.667	13,90%	10.403	18,76%	12,43%
TOTAL	601.874	100%	55.444	100%	9,21%

Fuente: Fundación ANAFE-CITE a partir de datos obtenidos del Padrón Municipal de habitantes (INE).



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.

“Suerte es lo que sucede cuando la preparación y la oportunidad se encuentran y fusionan” (Voltaire)

Formación más allá de las aulas

En la sociedad en la que vivimos no basta con lo que aprendemos en las aulas. Esto es sólo el principio y por delante hay toda una vida de formación, no sólo a través de la experiencia, sino a través de la formación no reglada, la formación para el empleo. Su principal objetivo se dirige a conseguir la adaptación permanente de los trabajadores y trabajadoras a la evolución de su profesión y del contenido de su puesto de trabajo. Esta formación permite mejorar las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer su situación dentro de su empresa, favoreciendo simultáneamente la competitividad de las mismas en una economía cada vez más globalizada.

Ya no se trata de superar un examen al final del curso sino de adquirir los conocimientos y las competencias a través de una metodología mucho más práctica y participativa basada completamente en lo que demanda el mercado laboral.

Especialidades que oferta Forem

- Los alumnos y alumnas de estudios relacionados con la administración y gestión de empresas pueden decantarse posteriormente por cursos de: Análisis de balances; contabilidad; contratos nóminas y seguri-

dad social; el sistema red de la seguridad social on line; derecho laboral; finanzas para no financieros/as; tributación; asesor fiscal; experto/a en finanzas; como crear y gestionar tu propia empresa; introducción a la bolsa; cómo orientar la empresa al cliente; dirección y gestión de recursos humanos por competencias; metodología para la elaboración de planes de formación; habilidades directivas; experto en recursos humanos; autocad; electricidad industrial; neumática; control numérico; domótica; autómatas programables...

- Los alumnos con estudios relacionados con los servicios socioculturales y la comunidad, sanitaria, seguridad, etc también entre varias especialidades: Ergonomía; prevención del estrés.-Síndrome del Burn out; risoterapia; inteligencia emocional; actuación en la enfermedad de Alzheimer; alimentación (en geriatría, en personas con trastornos neurológicos, infantil); dieta equilibrada y prevención de enfermedades; dietética y restauración colectiva, atención a personas con problemas de drogas; asistencia personas dependientes; educación de la voz; didáctica del cuento; cuida-

dos al final de la vida; psicomotricidad infantil y geriátrica; manejo de las emociones en el aula infantil; biblioteconomía y catalogación.

- Además no podemos olvidar a aquellas personas que se han formado en el ámbito de la instalación y el mantenimiento, de la fabricación mecánica de la electricidad. Para ellos también hay otras acciones que complementan su formación: CNC, robótica, neumática y electro neumática, autómatas programables, electricidad básica e industrial, domótica, etc.
- Hay toda una serie de especialidades que consideramos transversales, es decir, que permiten adquirir competencias genéricas que pueden desarrollarse en cualquier puesto de trabajo como son las especialidades de informática (ofimática, programación, diseño gráfico, diseño asistido por ordenador, seguridad informática, redes, página web...), calidad, prevención de riesgos laborales, medioambiente, gestión eficaz del tiempo, habilidades sociales en el ámbito laboral, técnicas y habilidades de resolución de conflictos, organización de reuniones de trabajo, Seguridad: ley de protección de datos en las empresas...





[organizaciones del sindicato]

paz y solidaridad y pásalo

Campaña sobre las desigualdades de género en el escenario norte-sur

Las **dobles perdedoras**

En el actual panorama mundial, la mujer se enfrenta a desigualdades de género que se reflejan en las diferentes esferas de la vida cotidiana. Estas desigualdades se definen por diferencias respecto a los hombres en aspectos sociales, políticos, económicos, laborales, culturales...Desigualdades que se agudizan cuando contemplamos la vertiente Norte-Sur.

Como consecuencia de esa relación desigual, la mujer es objeto en mayor medida de uno de los problemas que azotan el planeta: LA POBREZA. A día de hoy, hablar de pobreza significa inevitablemente hablar de mujeres. Una posición que se traduce en la falta de ingresos básicos de subsistencia; en el hambre y la malnutrición; en una salud deficiente; en problemas de acceso a la educación; en condiciones de discriminación y exclusión social y en la vulneración de los derechos más fundamentales. Es por ello por lo que hablamos de dobles perdedoras, porque el proceso de globalización neoliberal actual condena a las poblaciones del Sur y especialmente a sus mujeres a situaciones de pobreza y extrema pobreza, eliminando sus posibilidades de desarrollo económico, social y cultural.

La campaña que Paz y Solidaridad desarrolla con apoyo de Gobierno de Navarra, tiene como objeto denunciar esta realidad e informar y sensibilizar a la población navarra sobre la situación de desigualdad de la mujer en el mundo globalizado y las herramientas para combatirla.

ALGUNOS DATOS

El 70% de los pobres son mujeres.

En el mundo hay 800 millones de personas analfabetas, de ellas 2/3 partes son mujeres.

En el mundo existen 67 mujeres activas laboralmente por cada 100 hombres.

12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso, de ellas el 56% son mujeres

Bakearen eta Elkartasunaren kanpainak mundu globalizatu honetan emakumeek pairatzen duten egoeraz jendea sentsibilizatzea du helburu

el empleo, un acceso con barreras



Las zonas francas de exportación (maquilas) cuentan con una media de un **80% de mano de obra femenina**, y son conocidas por sus **bajos salarios y su falta de legislación laboral**.

A nivel mundial hay **67 mujeres activas laboralmente por cada 100 hombres**.

etiopía

Mujer que vuelve de las montañas a donde fue temprano por la mañana, a recoger aproximadamente 50 kilos de leña para ser vendida en la ciudad.

El movimiento sindical mundial aboga por la defensa del **TRABAJO DECENTE**, un trabajo que respete las Normas Fundamentales.



© Organización Internacional del Trabajo / Crozet M.

fundación paz y solidaridad navarra CC.OO



• 25 de 27. CC.OO. ha vuelto a ganar el premio a la transparencia informativa, un galardón que organiza anualmente el rotativo EL Nuevo Lunes y que cumple

ya su 27 edición. Nuestro sindicato ha logrado hacerse con este reconocimiento en 25 ediciones. En la entrega de premios, José M^a Fidalgo destacó “la

importancia de la transparencia de las instituciones para el desarrollo de las sociedades abiertas e internacionalizadas”.



Despido de un interino

Una sentencia dictamina que sólo está justificado mediante una cobertura definitiva y fija de la plaza

La Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra ha obtenido recientemente una sentencia que condena a un ayuntamiento navarro a **reincorporar a una trabajadora contratada laboralmente y que había sido despedida en el argumento de que su plaza había sido cubierta reglamentariamente a través de un concurso oposición**. Ciertamente, la oposición se llevó a efecto pero para cubrir la plaza mediante contratación interina. El Juzgado, con apoyo en juris-

prudencia del Tribunal Supremo llega a la conclusión de que, en realidad, lo que se hizo es sustituir un interino por otro, y afirma que sólo mediante una cobertura definitiva y fija de la plaza hubiera, en su caso, estado justificado el despido.

La legalidad del cese de un trabajador interino exige que se cumplan, al menos, los siguientes requisitos:

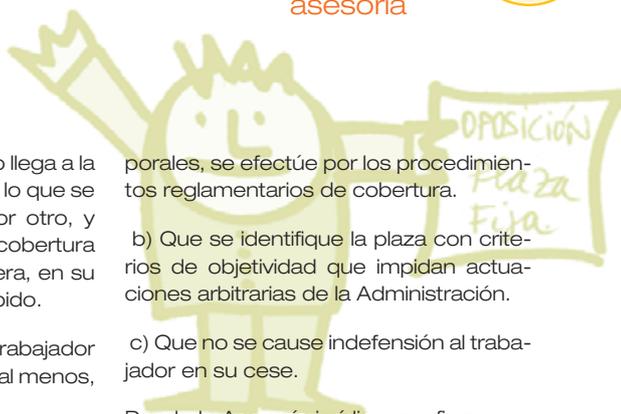
a) Que la cobertura en propiedad de las plazas detentadas por contratados tem-

porales, se efectúe por los procedimientos reglamentarios de cobertura.

b) Que se identifique la plaza con criterios de objetividad que impidan actuaciones arbitrarias de la Administración.

c) Que no se cause indefensión al trabajador en su cese.

Desde la Asesoría jurídica se afirma que esta sentencia puede tener interés para casos análogos.



Otras sentencias de interés

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 18 de Abril 2007,

MATERIA: Despido Objetivo del art. 52.c) ET: Necesidad de comunicar el despido a los Representantes legales de los trabajadores. La omisión de esta comunicación determina el DESPIDO NULO. Interpretación jurisprudencial del art.53.1.c) ET.

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 3 Abril 2007,

MATERIA: Procedimiento para impugnar el cambio de centro sin cambio de residencia. No se aplica el procedimiento especial del art. 138 LPL-movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo-, por lo que no está sujeto tampoco al plazo de caducidad de 20 días.

SENTENCIA: Tribunal Supremo,

Social, 22 de Enero de 2007,

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

SENTENCIA: Tribunal Supremo, Social, 18 Abril de 2007,

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

SENTENCIA: TSJ Cataluña 12 Julio 2006,

MATERIA: DESPIDO por razón de la ENFERMEDAD del trabajador. Se declara NULO por discriminatorio, al constituir una práctica sistemática de la empresa (SEAT), que configura la enfermedad como FACTOR DE SEGREGACION de un colectivo de trabajadores, para negarles el derecho a la estabilidad en el empleo.

Epai batek erabakitakoaren arabera, ez da jarduneko langile bat kaleratzen ahal haren lanpostua behin betiko eta era finkoan betetzeko ez bada

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

el seguro de **auto** a tu medida

8 opciones combinables para asegurar tu vehículo

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

> nuevo can depósito-pensión

Saca más provecho a tus ahorros



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

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

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

y el 50% restante en un depósito a 12 meses: 5,50% nominal anual [TAE: 5,50%]
Pago de intereses a vencimiento

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

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

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

can

PIONEROS EN BANCA CÍVICA