

acción

ekintza sindikala

sindical

CC.OO.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 2. MAYO 2005.

1º de Mayo **recuerdo, reivindicación y futuro**

CC.OO. celebró el día del trabajo bajo el lema "Más empleo, mejor protección social, por una política activa"



FRANQUEO CONCERTADO Nº 34/219 PERIODICIDAD TRIMESTRAL 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS

ÚLTIMA HORA

LAB, ESK y ELA pierden otra vez el juicio de Koxka

pag. 5



FEDERACIONES

El Congreso estatal de FITEQA se celebró en Pamplona

pag. 21



VIDA INTERNA

La oficina de atención al afiliado, en marcha

pag. 30

Cursos GRATUITOS

forem
navarra **CC.OO.**



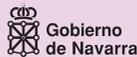
Plan de formación continua de oferta INTERSECTORIAL AUTONÓMICO NAVARRA

Dirigido a: Trabajadores/as en activo que coticen al Régimen General de la Seguridad Social en Navarra

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
PAMPLONA - avda. marcelo celayeta, 75 · tlf. 948 13 66 88 · www.foremnavarra.org/cursos/autonomico.php				
Windows 2003 Server	60	23/05/05	30/06/05	16:45-19:15 l-j
Internet, Correo electrónico	30	27/05/05	18/06/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Impuesto de Sociedades	30	30/05/05	16/06/05	16:45-19:15 l-j
Integración de Sistemas de calidad	30	30/05/05	16/06/05	16:15-19:15 l-j
Prevención de riesgos laborales	30	03/06/05	25/06/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Nóminas y Seguridad Social	30	03/06/05	25/06/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Prevención de riesgos laborales	30	13/06/05	30/06/05	16:45-19:15 l-j
Nóminas y Seguridad Social	30	13/06/05	30/06/05	19:30-22:00 l-j

Imparte:

Financian: Acción impulsada por el servicio Navarro de Empleo



Plan de formación ocupacional. PLAN FIP

Dirigido a: Personas desempleadas

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
TUDELA · c/capuchinos, 7 entrepl. · tlf. 948 84 80 92				
Atención a pacientes con trastornos psíquicos	84	23/05/05	29/06/05	16:00-19:15 l-v

Objetivo 3

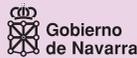
Dirigido a: Mujeres en desempleo

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
SAN ADRIAN · c/santa gema, 33-35 entrepl. · tlf. 948 67 20 24				
Atención especializada a personas de la 3ª edad	69	26/05/05	15/06/05	09:10-13:00 l-v

Información: www.foremnavarra.org/publicaciones/fipterrimarzo05.pdf

Imparte:

Financian: Acción impulsada por el servicio Navarro de Empleo.



Plan de formación continua programa operativo de OBJETIVO 3

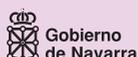
Dirigido a: Trabajadores/as y desempleados/as que hayan perdido su trabajo en los últimos 12 meses

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
PAMPLONA · avda. marcelo celayeta, 75 · tlf. 948 13 66 88 · www.foremnavarra.org/cursos/inafre.php				
Administración de intranet y acceso a Internet mediante servidores Linux.	60	23/05/05	30/06/05	16:45-19:15 l-j
Diseño digital-Arquitectura de la información de sitios Web	30	27/05/05	18/06/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Automatismos eléctricos Nivel II	36	13/06/05	30/06/05	19:00-22:00 l-j
Convalidación carnet instalador/a electricista	30	13/06/05	30/06/05	19:30-22:00 l-j
Organización de reuniones de trabajo	20	20/06/05	30/06/05	16:45-19:15 l-j
SAN ADRIAN · c/santa gema, 33-35 entrepl. · tlf. 948 67 20 24				
Atención especializada a personas de la 3ª edad	65	26/05/05	15/06/05	09:00-13:30 l-v
Internet , Correo electrónico	28	03/06/05	25/06/05	19:00-22:00 v / 09:30-13:30 s
SANGÜESA · c/mayor, 10 · tlf. 948 87 07 81 - 948 13 66 88				
Cuidador/a infantil	30	31/05/05	17/06/05	18:00-20:30 m-v
Internet , Correo electrónico	20	20/06/05	30/06/05	18:00-20:30 l-j
TAFALLA · c/beire, 2 bajo · tlf. 948 70 26 73 · 948 948 13 66 88				
Internet , Correo electrónico	20	06/06/05	16/06/05	19:30-22:00 l-j
TUDELA · c/capuchinos, 7 entrepl. · tlf. 948 84 80 92				
Excel 2000	30	16/05/05	27/05/05	16:15-19:15 / 09:30-12:30 l-v
Técnicas geriátricas	40	20/05/05	25/06/05	19:30-22:00 v / 09:00-13:10 s
Internet , Correo electrónico	30	23/05/05	09/06/05	19:30-22:00 l-j
Diseño de Páginas Web: Frontpage	30	06/06/05	17/06/05	16:15-19:15 / 09:30-12:30 l-v
Diseño de Páginas Web: Frontpage	30	06/06/05	17/06/05	09:30-12:30 / 16:15-19:15 l-v

Imparte:

Financian: Acción impulsada por el servicio Navarro de Empleo y cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Organiza:





Agresiones mediáticas al cooperativismo

Decir que Diario de Navarra es un medio de comunicación de corte conservador no es descubrir nada nuevo, esto es algo conocido por el conjunto de la sociedad Navarra. Y esto no es ni bueno ni malo en sí mismo. Vivimos en un país y en una comunidad libre y cada uno escribe lo que quiere y lo compra quien le da la gana.

En este contexto, CC.OO. también tiene sus medios de comunicación y como es lógico, informamos de aquellas cosas que hacemos o pretendemos hacer y considerando aquellas cuestiones de mayor interés, siempre desde una perspectiva económica, política y social.

En este contexto, observamos que desde que firmamos el acuerdo en materia de suelo y vivienda con el Gobierno de Navarra, este medio de comunicación viene publicando periódicamente noticias dirigidas a poner en cuestión el cooperativismo y el trabajo de esta organización en materia de vivienda; quizás, con un doble objetivo: debilitar el cooperativismo y fortalecer la iniciativa privada.

Y este medio tiene todo el derecho del mundo a defender los intereses de la iniciativa privada, incluso de los especuladores del suelo o de los piratas inmobiliarios o de los capitalistas del ladrillo si es que lo consideran oportuno. Pero

estas cosas hay que hacerlas de frente.

Lo que no es aceptable, es que unas cosas se sobredimensionen para descalificar la acción social en vivienda protegida y que otras -que son las causantes en gran medida de la inaceptable situación de la vivienda- se oculten desde un medio de comunicación tan leído.

CC.OO. seguirá fomentando el cooperativismo le guste o a Diario de Navarra. Y si este periódico quiere defender el sector privado, que lo haga de frente.





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 y
Comunicación**
Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical
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
Argla Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Director
Iñaki Fernández de Aranguiz

Coordinación
Mercedes Corretgé
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Colaboradores
Andrés Salinas

Fotografía
Antonio Olza
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra

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]

7

MUJER
CC.OO. valora la Ley Integral contra la Violencia de Género.



8



FORMACIÓN
Firmado el acuerdo de Cualificaciones de Navarra.

14

COMARCAS
Entrevista a José Nilo, responsable de Tudela.



18

FEDERACIONES
Se celebró el congreso del Metal.



SINDICADOS
Carrefour Las Cañas de Viana.

15

29

ANAFE
Finalizado el proceso de regularización.



OPINIÓN
Lola Licerás, secretaria Confederal de Empleo, comenta las propuestas sindicales en materia de empleo.



31

5 ÚLTIMA HORA LAB, ESK y ELA pierden otra vez el juicio. Sindicalistas piden medidas para atajar la siniestralidad laboral **6 INTERNACIONAL Rechazo sindical a la Directiva Bolkestein** **9 JUVENTUD Los jóvenes en Urzainki. Precariedad laboral** **11 SALUD LABORAL Por la reapertura de la Mesa de Diálogo social. Delegado de Medio ambiente** **12 INSTITUCIONAL Personas dependientes** **13 ACCIÓN SINDICAL Primeros pasos de la negociación colectiva** **16 PRIMERO DE MAYO** **18 FEDERACIONES** **25 ASESORÍA Asesoría jurídica** **26 FOREM Taller de empleo de educación infantil. Agenda repleta** **27 FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD Campaña en pro de los derechos laborales** **30 VIDA INTERNA Oficina de atención a la persona afiliada**



El convenio no se impugna LAB, ESK y ELA pierden otra vez el juicio de Koxka

El juzgado de lo Social nº 1, ha desestimado nuevamente la demanda interpuesta por LAB, ELA y ESK en la que se solicitaba la impugnación del convenio de eficacia limitada firmado en Koxka por CC.OO. y UGT, por atentar contra la libertad sindical.

La sentencia es esclarecedora al delimitar que las pretensiones de aquellos sindicatos llevarían al absurdo de que *"todo sindicato podría exigir que se firmara un convenio con las propuestas que le interesan, incluso de signo contradictorio con las mantenidas por el resto de los que participan en la negociación"*.

Por otro lado, la sentencia es tajante al afirmar que *"el pacto firmado se ampara en la posibilidad legal de celebrar pactos de eficacia limitada, estando las partes firmantes legitimadas para ello, y que el mismo no afecta a terceros que no estuvieran representados"*.

En definitiva, la sentencia establece que *"no existe una vulneración de libertad sindical y del derecho a la negociación colectivas, más cuando el presente acuerdo contiene una cláusula que permite la adhesión de todos los trabajadores sin exclusión alguna"*.

Sindicalistas de CC.OO. piden al Congreso medidas para atajar la siniestralidad laboral



Joaquín Nieto estuvo en Pamplona para hablar del diálogo social en este apartado

Joaquín Nieto, secretario confederal de Salud laboral y Medio ambiente.

El secretario confederal de Salud laboral y Medio ambiente de CC.OO. estuvo en Pamplona para acercar a nuestros delegados y delegadas, las principales reivindicaciones del sindicato en el apartado de Salud laboral en este proceso de diálogo social. "Queremos que se reduzcan los accidentes a la mitad a lo largo de esta legislatura, y para ello -dijo Joaquín Nieto- vamos a exigir que la ley se cumpla mediante la vigilancia y el control con tolerancia cero. Queremos que se incremente la inspección de trabajo y que actúe la justicia y la fiscalía porque detrás de los accidentes hay delitos. CC.OO. va a exigir mejorar la calidad de la prevención mediante la democratización de las mutuas con la plena participación de los trabajadores; que se fortalezcan las instituciones laborales, la extensión de los derechos de representación sindical y la vigilancia de la salud y el reconocimiento de las enfermedades profesionales.

Al congreso

Por su parte, el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, durante la entrega de un documento en el que se reclaman más medidas contra los accidentes laborales, recordó a los grupos parlamentarios que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada hace una década, se está incumpliendo sistemáticamente por las empresas. "El Congreso hace leyes que después no se aplican. Sabemos que los parlamentarios no pueden ir empresa por empresa para vigilar el cumplimiento de la ley, pero tienen los Presupuestos Generales del Estado para duplicar la plantilla de la Inspección de Trabajo. Esta demanda, que hacemos todos los años, no se ha atendido, ni con un gobierno de izquierda ni con uno de derechas", denunció.

imaginemos una gran fábrica...

...de 1000 trabajadores/as

333 están subempleados/as, 183 viven con menos de un euro al día, 58 han tenido que emigrar,
333 son mujeres y trabajan dentro y fuera de casa cobrando la mitad, 83 son niños/as,
800 no tienen protección social...



Rechazo sindical a la Directiva Bolkestein

Atenta claramente contra los derechos laborales

La directiva Bolkestein es una directiva que se adscribe al marco de la Unión Europea y a la que tanto CC.OO. como la Confederación Europea de Sindicatos (CES) nos oponemos de manera firme y contundente. Se trata de una propuesta normativa que tiene como finalidad construir un mercado interior eliminando las barreras para que las empresas puedan ofrecer sus servicios en otros estados de la UE.

Argia Aldaya, secretaria de Política Internacional y Cooperación al Desarrollo, explica que esto permitiría por ejemplo, que una empresa de Polonia pueda ofrecer sus servicios en Navarra sin obstáculo alguno. "Pero asimismo permitiría que los trabajadores y trabajadoras polacos, ofreciendo sus servicios en Navarra, percibieran el salario y se rigieran por las condiciones laborales establecidas en su país de origen, introduciendo un fuerte elemento de discriminación y por tanto de fractura en la cohesión social".

La responsable sindical señala que desde CC.OO. nos oponemos firmemente a esta directiva "porque entendemos que supone un fuerte retroceso en los derechos sociales, especialmente en los derechos de los trabajadores y trabajadoras y lo entendemos así, porque la introducción del principio de país de origen abre la puerta al dumping social y atenta directamente contra los derechos laborales o la legislación social". En definitiva, estamos defendiendo una Europa de los derechos frente a la de las discriminaciones, Europa más regulada frente a la Europa del libre mercado.

Euromanifestación de Bruselas

Esta oposición se visualizó claramente en la multitudinaria Euromanifestación de Bruselas, donde participó nuestro sindicato y donde más de 75.000 personas reivindicaron mejor



Arteztarauak langile eskubideen murrizketa ekartzen du

empleo y una Europa más social. Y es que la amplia campaña de movilización organizada por la Confederación Europea de Sindicatos ha obligado a la Comisión Europea a paralizar la tramitación de la directiva y a revisar su texto (Cumbre Europea de Bruselas). Puede que estemos ante una importante victoria del sindicalismo europeo.

la fábrica no es imaginaria...

...es nuestro mundo

infórmate solidarízate actúa
fundación paz y solidaridad. teléfono 948 29 10 98



Acción sindical y negociación colectiva, freno a los malos tratos

La secretaría de la Mujer publica los principales derechos que recoge la Ley contra la Violencia de Género

Gobernuaren proiektuak Langile Komisioak mahaigaineraturiko aski hobekuntza barne hartzen du

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género. Esta norma ha sido valorada positivamente por CC.OO. ya que tal y como apunta Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, "aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales y adoptando medidas tanto de carácter preventivo, como de sensibilización e intervención". Aunque sobre el proyecto inicial del Gobierno se han incorporado bastantes de las mejoras defendidas por nuestro sindicato, hay algunas omisiones en las medidas del orden social y laboral.

Difundir la ley

Desde la secretaría de la Mujer se ha elaborado una publicación con el fin de difundir los derechos que la ley recoge, sobre todo los referidos al ámbito laboral y funcionarial, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, gabinetes jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva.

Pilar Arriaga señala que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en la ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

"Con la difusión de la ley avanzamos desde CC.OO. en la implicación y posibilidades de actuación, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar".

Akzio sindikala eta talde-negoziaketa funtsezkoak dira lege-neurriak hedatzean

Cuando la igualdad no es puro teatro



Momento de la concentración en el Rincón de la Aduana el 8 de marzo.

"Avanzar en derechos, reforzar la igualdad". Bajo este lema, CC.OO. de Navarra conmemoró como es tradición el **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Desde el sindicato se lanzaron voces críticas contra la discriminación de la mujer en el mercado laboral y su menor presencia social, política y laboral y se demandaron nuevas actuaciones legales a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Este año además, aunque no ese día por problemas de agenda sino el **14 de marzo**, se contó con la ayuda del teatro para la reivindicación. De la mano de la productora Circuntaxias y a través del cabaret "Mujeres de armas tomar" se repasó con trasgresión, provocación y divertimento todo aquello que nos preocupa: la violencia de género, la corrupción, el racismo, el lenguaje sexista, la discriminación, la hipocresía y, sobre todo, la indiferencia.



Tras un año de negociaciones

El pasado 14 de marzo se aprobó en el Consejo Navarro de Formación Profesional de Navarra el "Acuerdo del Gobierno de Navarra sobre Formación Profesional y el Nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones", alcanzado por CC.OO., CEN, UGT y los departamentos de Educación y Trabajo del Ejecutivo foral. Ha sido un acuerdo difícil, que nos ha llevado más de un año negociar, pero que ha conseguido, finalmente, concitar el consenso de todas las partes.

Nadie duda de la necesidad de la formación para la ocupación o para la mejora de nuestras condiciones de vida personales. Nadie duda, tampoco, sobre las nuevas exigencias de los modelos productivos donde el conocimiento se instituye como instrumento clave de competitividad y productividad. Manuel Rodríguez, secretario de Formación, Empleo y Política social, afirma que frente a estas evidencias nos encontramos con la contradicción de que más de un 60% de los trabajadores y trabajadoras

Diseinaturiko sistemak sindikatuaren partaidetza altua dauka

no poseen un saber cualificado reconocido, "esto es, adecuado al puesto de trabajo". En este sentido, apunta que romper este binomio enfrentado obligaba a buscar modelos de intervención que colocaran la formación en cualificaciones en el centro de los procesos productivos. El desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones va abrir un escenario excelente para avanzar en esta línea. "Sin embargo, era necesario articular este modelo en el marco territorial y eso es lo que este acuerdo ha pretendido". Así, es el primero de estas características en el conjunto del Estado y genera un marco que permitirá un despliegue del modelo de cualificaciones más eficaz y rápido que en otras comunidades.

Acuerdo en Navarra sobre el desarrollo de las cualificaciones

Cuestiones claves

Manuel Rodríguez señala que el acuerdo tiene mucho contenido y resalta tres cuestiones claves:

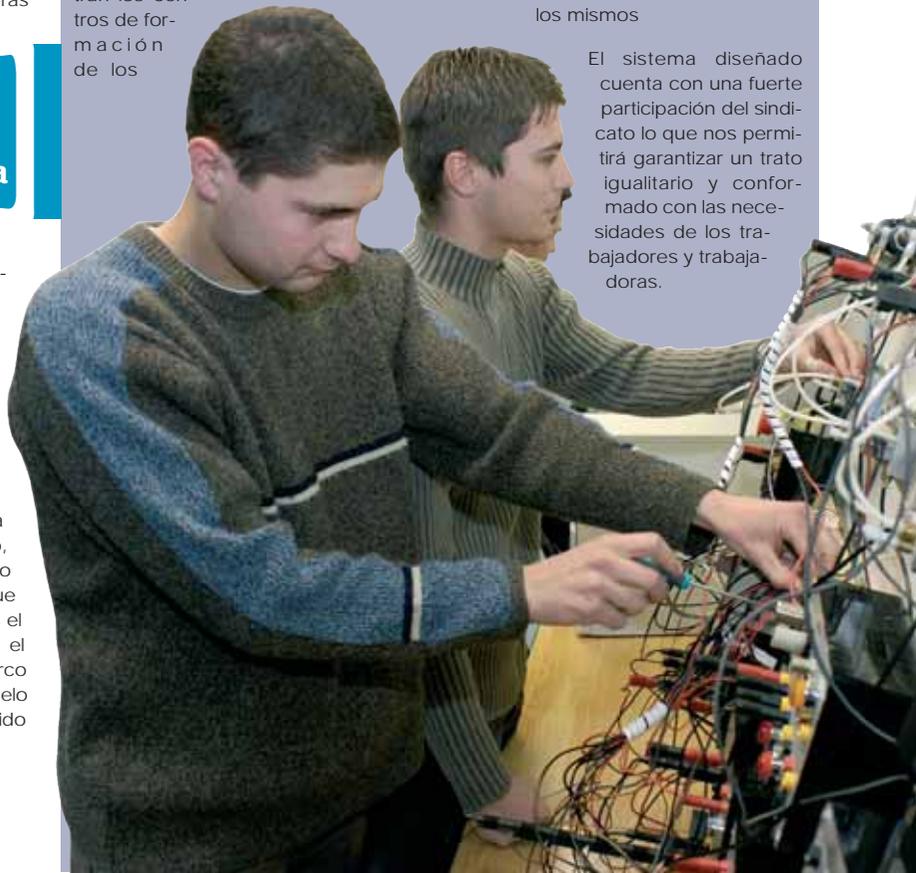
Se definen los centros que van a poder impartir formación en cualificaciones y las relaciones que se establecerán entre ellos. Así, junto con los Centros Integrados (Centros de Formación Profesional de Titularidad Pública que cumplan requisitos de calidad suficiente) que serán la base angular del sistema, se articulan otros tres tipos de centros con posibilidad de impartir esta formación, entre los cuales se encuentran los centros de formación de los

agentes sociales y económicos (en nuestro caso FOREM)

Se define un modelo de orientación y acompañamiento con presencia de nuestro centros de orientación, lo que nos permitirá asesorar y acompañar a nuestros afiliados y al conjunto de trabajadores y trabajadoras en la búsqueda de nuevas competencias laborales.

Se estructura un Agencia de Acreditación de la Competencia que permitirá muchos acceder al reconocimiento de su saber hacer con pruebas adecuadas a las condiciones de los mismos

El sistema diseñado cuenta con una fuerte participación del sindicato lo que nos permitirá garantizar un trato igualitario y conformado con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.





Los jóvenes se activaron en Urzainki



Bajo el eslogan "Actívate" se desarrolló la primera escuela sindical de Juventud de este año

Algunos de los asistentes a la escuela sindical de Urzainki.

responsable de Juventud de CC.OO. de Navarra los objetivos con los que se celebró la escuela sindical "Actívate" los días 22, 23 y 24 de abril en Urzainki. Esta iniciativa contó con la presencia de la secretaria confederal de Juventud, Nuria Rico, que expuso las apuestas de nuestro sindicato en el ámbito estatal y de Mikel Paños, secretario de Juventud de Euskadi, que trasladó a los más de 25 participantes de la escuela el trabajo que se está llevando a cabo en la Comunidad Autónoma Vasca.

Para Rubén Belzunegui, las experiencias confederales y de la comunidad vecina "han servido de punto de arranque para plantearnos en trabajo que tenemos que hacer en el departamento de Juventud de CC.OO. de Navarra". El responsable sindical las resume así: campañas de afiliación, campañas de información en orientación laboral y situación del mercado laboral a los colectivos que a corto plazo se van a incorporar al mismo, un claro posicionamiento desde el departamento sobre los diferentes acontecimientos sociales que se produzcan, trasladar a nuestra comunidad todas las iniciativas confederales y tener voz en los órganos de expresión del sindicato.



Rubén Belzunegui, responsable de Juventud de Navarra, explica las actuaciones del departamento.

"Crear un grupo de trabajo implicado con el departamento de Juventud y marcar las líneas de actuación de éste para los próximos años", así resume Rubén Belzunegui, nuevo res-

Precariedad laboral: mucho más que salarios

Un estudio del departamento de Juventud constata **un nuevo concepto de esta realidad**

En abril nos visitó la secretaria confederal de Juventud, Nuria Rico, que presentó el informe "La nueva precariedad" realizado por el departamento y participó en una escuela sindical organizada desde Juventud de Navarra.

Tal como se asegura en el estudio, el concepto de precariedad laboral entre los jóvenes se ha ampliado y ya no se refiere únicamente a la temporalidad, sino que abarca aspectos como el salario, la flexibilidad horaria o la adecuación entre los estudios y el trabajo desempeñado. Se habla además de que entre los jóvenes con un nivel formativo bajo, el trabajo ha perdido su valor social y su percepción de la precariedad se caracteriza por la elevada temporalidad, bajos salarios y flexibilidad de horarios. Los jóvenes con un nivel formativo medio-

alto pero con un empleo que no se corresponde con sus estudios, perciben la precariedad fundamentalmente referida a los salarios, las relaciones jerárquicas y a una "sobrecualificación" para los trabajos que desempeñan. Por último, Los jóvenes con un nivel medio-alto de estudios y con un empleo adecuado a los mismos, han recuperado la consideración del trabajo como valor social.

Aunque no es para lanzar campanas al vuelo, la situación en Navarra es mejor que la del resto del Estado, ya que entre los trabajadores y trabajadoras de 25 a 34 años, la tasa de paro es del 6% (2,7% en hombres y 9,9% en mujeres, mientras que la media nacional es del 11%. Aún queda trabajo por realizar.

[Lan ezengonkortasunak ez du bakarrik behin-behinekotasuna aipatzen]



Por la **reapertura** de la Mesa de Diálogo social en materia de **prevención**

Delegados y delegadas de CC.OO. se concentraron el Día Internacional de la Salud Laboral frente al Baluarte.



CC.OO.

insiste en tener mano dura con las empresas que incumplen la ley

Delegado de Medio ambiente: una **novedosa iniciativa**

Navarra es pionera en la puesta en marcha de esta figura

Bere eginkizuna da **empresa- kulturaren aldetik buruz informatzea eta hezitzea**

Uno de los compromisos más importantes del Plan de Empleo de Navarra 2005-2007 ha sido la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente para la Comunidad foral, una novedosa iniciativa de la que Navarra es pionera. En la actualidad en Navarra hay seis de estos delegados y dos de ellos los aporta CC.OO.: se trata de nuestros compañeros M^a Mar Ancin y José Luis Cia.

Hay que señalar que la figura del Delegado de Medio Ambiente para la Comunidad Foral de Navarra no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo sino que su ámbito de actuación es el de la geografía navarra. Y precisamente su principal función es la de informar y formar en el nuevo cambio de cultura medioambiental empresarial, para favorecer con ello la participación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa. Participa asimismo en la implantación de los Sistemas de Gestión Medio Ambiental y sus normativas y colabora con los sectores productivos de Navarra para conseguir el avance necesario en lo social, laboral, industrial y económico, y para orientarlos hacia el desarrollo sostenible.

Carmen Sesma, responsable de Salud laboral del sindicato, apunta que en el telón de fondo de estas funciones hay unos objetivos claros: "Que la empresa adopte sistemas de gestión ambiental, conducir la participación de los trabajadores en estos sistemas, una vez que las empresas hayan decidido implantarlos, y consolidar la decisión adoptada haciendo que el sistema funcione".

Coincidiendo con la conmemoración el pasado 28 de abril del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, CC.OO. volvió a exigir una vez más que se denuncien las malas prácticas empresariales en nuestra comunidad e insistió en su demanda a la Inspección de Trabajo de tener "mano dura" con las empresas que incumplen las normas en materia de prevención.

Nuestro sindicato conmemoró ese día bajo el lema "Trabajo sano, es tu derecho" y con un escenario preocupante tal y como lo demuestran los datos estadísticos del año 2004 en Navarra: se produjeron 13.792 accidentes con baja en los que perdieron la vida 8 trabajadores y trabajadoras durante la jornada laboral y 11 fueron "in itinere". Un panorama tristemente aliñado además

por el aumento de enfermedades profesionales y su falta de reconocimiento.

Para CC.OO. es de suma importancia la reapertura de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales. Ésta debe ser un instrumento imprescindible para acometer una reducción real de los accidentes de trabajo y debe además, impulsar la estrategia española en salud laboral en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las comunidades autónomas. La Mesa tiene que abordar las reformas pendientes para alcanzar los objetivos planteados como el del reconocimiento de las enfermedades profesionales, la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención o la reforma del Instituto Nacional de Salud e Higiene (INSHT). •



Atención a las personas dependientes: un derecho desatendido

Reclamamos la articulación de una ley básica en esta materia

Que la atención a las personas dependientes se configure en forma de prestación de servicios -y por tanto de carácter no económico- y que sea reconocida legalmente como un derecho universal y subjetivo dentro del sistema de la Seguridad Social, son a grandes rasgos, las principales líneas de la propuesta elaborada por nuestra organización para la atención a la dependencia que recientemente fue explicada en el Parlamento foral.



Salvador Bangueses, secretario confederal de Política Institucional, y Manuel Rodríguez, secretario de Política social.

La atención a la dependencia es para nuestra organización un asunto urgente que requiere de un acuerdo básico entre los agentes sociales y el Gobierno. Es preciso regular legalmente un sistema de atención a las personas dependientes: alrededor de dos millones en el Estado y sobre las 34.000 en nuestra comunidad. Y es que cada vez vivimos más años pero en muchos casos, con un nivel de dependencia que requiere cuidados intensivos. Hasta ahora, han sido las familias, concretamente las mujeres, las que han venido ejerciendo el papel de cuidadores, función que tiene elevados costes físicos, psicológicos y económicos y que tiene el añadido de dificultar la plena incorporación de la mujer al mercado laboral.

Nuestro sindicato considera que ha llegado la hora de articular una Ley de Atención a las Personas Dependientes que se asiente sobre estos principios:

- **UNIVERSALIDAD DE LA PRESTACIÓN.** Todas las personas en situación de dependencia tendrán derecho, a partir del año en que la ley lo determine, a acceder a las prestaciones del sistema.
- **PRESTACIÓN PÚBLICA.** Independientemente de las formas de financiación y del gestión concreta de cada prestación, ésta será una prestación del Sistema Público de Seguridad Social.
- **IGUALDAD EN EL ACCESO AL DERECHO.** El Estado garantizará la igualdad básica en el acceso a las prestaciones de todas las personas, aunque las administraciones autonómicas y locales podrán ampliar o mejorar las condiciones básicas.
- **SISTEMA DE VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO ÚNICO.** Los criterios de evaluación y la composición de los equipos que hagan el reconocimiento serán comunes en todo el Estado. Son equipos que podrán depender de las autonomías.

- **GESTIÓN DESCENTRALIZADA.** A cargo de las comunidades autónomas y con la participación, en determinadas prestaciones, de las corporaciones locales.
- **INMEDIATEZ Y AGILIDAD.** Garantizar estas características en el proceso de evaluación y en la revisión, si así sucediera, del grado de dependencia.
- **COPAGO POR PARTE DE LOS USUARIOS.** En las condiciones que se establezcan con carácter general para todo el Estado, sin menoscabo de las mejoras autonómicas o locales y en proporción a las rentas. Hay que garantizar en todo caso, el acceso al derecho a aquellas personas que no tengan la posibilidad, total o parcial, del copago.
- **PRESTACIÓN PREFERENTEMENTE DE SERVICIOS.** De manera prioritaria, la prestación se hará a través del acceso a los servicios sociales o sociosanitarios.
- **COMPATIBILIDAD DE LA PROVISIÓN PÚBLICA Y LA ACCIÓN CONCERTADA.** Se impulsará la acción concertada con la iniciativa privada con el fin de optimizar los recursos y de dar una cobertura más amplia y rápida.
- **CALENDARIO DE APLICACIÓN DEL NUEVO SISTEMA.** Se establecerá un calendario de entrada en vigor del disfrute del derecho, así como los colectivos prioritarios. El calendario se extenderá en la actual y próxima legislatura.
- **SISTEMA TRANSITORIO DE FINANCIACIÓN.** Mientras se adecúan las posibilidades de financiación autonómicas y locales, la parte sustancial de la atención a las dependencia correrá a cargo de una parte de las cuotas que actualmente general el superávit de la Seguridad Social y de otras aportaciones fiscales del Estado.

Pertsona dependienteen laguntzarako sistema bat legez arautzea beharrezkoa da



La negociación colectiva de 2005 da sus primeros pasos

Nuestro sindicato va a seguir apostando por los convenio sectoriales

Haciendo un repaso de lo andado en lo que llevamos de año en el capítulo de la negociación colectiva, Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical, comenta que en este año los convenios colectivos que hay que revisar, negociar y firmar son 90, de los cuales 17 son de ámbito sectorial y 73 de ámbito empresarial. En este momento existen 31 convenios colectivos en proceso de negociación y 9 convenios colectivos publicados, por tanto, todavía queda por iniciar la negociación de 50 convenios colectivos. "Esperamos que se constituyan pronto las mesas de negociación con el objetivo de conseguir buenos acuerdos para los trabajadores y trabajadoras".

El total de convenios que se han publicado, recogen una subida salarial media del 3,35%, situándose la jornada media en 1691, 35 horas y prácticamente la totalidad de los mismos recoge en su clausulado, de acuerdo con las indicaciones que pregona este sindicato, una "revisión salarial" en caso de desviación de IPC.

Hay que señalar que por cuarto año consecutivo, la negociación colectiva toma como referencia el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, fijando las subidas salariales en función de la previsión oficial de inflación (2%), el incremento de la productividad y la inclusión de la cláusula de revisión, que afecta a tres de cada cuatro trabajadores.

En otro orden de cosas, con respecto a la negociación colectiva del año pasado, se han publicado 15 revisiones salariales que corresponden a la desviación de IPC del año 2004 por lo que miles de trabajadores ya habrán visto su nómina actualizada en un 1,5% correspondiente a la desviación de IPC del año 2004.

La estrategia de CC.OO.

Pilar Arriaga insiste en los retos que se ha planteado nuestro sindicato de cara a la negociación colectiva de este año: "Disputar los beneficios empresariales para conseguir un incremento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, lograr mejoras en el empleo y en la competitividad, favorecer el empleo de calidad mediante un seguimiento de la contratación y la subcontratación y reformar el modelo productivo y de servicios".

La dirigente sindical subraya además una de nuestras prioridades clave: la firma de convenios colectivos de ámbito sectorial. Éstos acogen en su ámbito de aplicación a un gran número de trabajadores y son la garantía de sus derechos.

Tal y como señala P. Arraiga esto no quiere decir que CC.OO. no apueste por el convenio y el pacto en la empresa: "Pero siempre que complemente y mejore el del sector, con la perspectiva de una mejora que recoja en su ámbito al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras".

Esta actitud ante la negociación colectiva confronta claramente con la visión de los sindicatos nacionalistas que sitúan la negociación exclusivamente en el ámbito de la empresa: "Coincidiendo así con la estrategia de los empresarios de fomentar la individualización de las condiciones de trabajo". Además se deja sin convenio de aplicación a muchos trabajadores y trabajadoras de las PYMES, ya que no pueden negociar convenios colectivos en su empresa.



**Talde-negoziaketa
solidario baten
aldeko apustua
egiten dugu**

Cuadros sindicales de CC.OO. durante un plenario de negociación colectiva.



“Urgen medidas para frenar el deterioro del empleo y de la industria en la Ribera”

José Nilo Arias, responsable de la comarca de Tudela, nos acerca su visión sobre la realidad de la comarca

Como responsable de nuestro sindicato en la comarca de Tudela ¿Cómo considera que ha evolucionado el papel y la presencia de CC.OO. en la zona?

La unión comarcal de Tudela ha evolucionado de forma totalmente positiva, implantándonos en la mayoría de los sectores de producción y habiendo logrado dotarnos de una infraestructura estable y permanente para la atención al público. Contamos con departamento de Salud laboral, de Formación a través de Forem y de atención a inmigrantes. Tenemos además 3.102 afiliados y afiliadas y una representación de 224 delegados. Hemos realizado con éxito negociaciones en bastantes empresas de tamaño medio, logrando firmar pactos de empresa que han mejorado las retribuciones y las condiciones de trabajo por encima, tanto de convenios provinciales como de ámbito estatal (ejemplo Bonduelle, Ultracongelados de Cortes, Bodegas Chivite, Navex, Dynamit, etc).

Hace poco leíamos en la prensa que la educación y la renta de un ribero son en estos momentos inferiores a la media del conjunto de Navarra. ¿Están desatendidos los ciudadanos y ciudadanas de esta comarca?

Como responsable de la unión comarcal veo que la situación industrial y de empleo se esta deteriorando y que de no tomar medidas puede empeorar. Desde CC.OO. venimos pidiendo al Gobierno de Navarra que potencie la creación de un tejido industrial sólido y estable, captando nuevas empresas para nuestra comarca. Demandamos que se desarrolle de forma continua formación para los trabajadores que van a perder su puesto de trabajo. Como dirían los de Teruel, la Ribera también existe.

Inguruko industria eta enpleguaren egoera hondatzen ari da

¿Cómo valora el desarrollo de la zona en cuanto a las infraestructuras?

Nuestra comarca está en el famoso Eje del Ebro. Desde hace años se viene diciendo que va a ser una zona que se va a desarrollar mucho, pero para ello es necesario dotarla de infraestructuras tales como buena comunicación por carretera. Es preciso que el Gobierno de Navarra aborde conjuntamente con Aragón y la Rioja el desdoblamiento de la Nacional 232. Es necesario también que la Autovía Mendinaceli-Tudela se aborde de una vez por todas para tener comunicaciones con el resto del Estado y el Ejecutivo navarro tiene que negociar también con el Gobierno central, el desarrollo el tren de alta velocidad y que éste pase por nuestra comarca, al objeto de que este conjunto de infraestructuras potencie y desarrollen la Ribera de Navarra.

En el apartado de servicios y prestaciones sociales. ¿En qué considera que hay que poner el acento?

Hay varios temas en los que se debe hacer hincapié. Yo resaltaría por ejemplo el de la necesidad de que se implante de una vez la Universidad en Tudela: tenemos que dotar de especializaciones universitarias a las empresas que se radiquen en nuestra comarca.

ALGO PERSONAL...

Su relación con CC.OO. se remonta al año 1973 en la clandestinidad o cuando a pesar de ojos que no veían, corazones como el suyo sí que sentían. **Responsable de nuestro sindicato en la comarca de Tudela desde 1980**, saca a relucir con orgullo cuando junto

a siete compañeros, entre ellos Ignacio Moneo, Ana Figueras, Higinio Rodríguez y otros ya fallecidos, ocuparon el antiguo sindicato vertical desde el año 1979 hasta hoy. Y del sinfín de anécdotas que almacena en su memoria, destaca, sin duda, la expulsión de ciertos compañeros que pertenecen a ESK-CUIS y la apropiación

indebida que éstos hicieron de las fichas de afiliación y del local de Tudela. Entonces CC.OO. se quedó con 34 afiliados en la zona pero en menos de un año se recuperó casi la totalidad de la afiliación de antes, algo de José Nilo agradece a los compañeros de Sección Sindical de SKF y a otros que hoy están jubilados.



Hablan nuestros delegados
en el comité de empresa

sin ofertas en derechos laborales

Inaugurado en noviembre del 2003 cuenta con 180 trabajadores y trabajadoras a los que se les aplica convenio Grandes Almacenes. Dada la corta vida del comité –donde nuestro sindicato tiene mayoría con cinco delegados- todavía no se ha podido negociar un convenio interno o cualquier pacto de mejora, pero esto no quiere decir que su negociación no sea tema primordial del comité. Nuestro compañero Pelé se ha acercado hasta el hipermercado para hablar con nuestro delegado y delegadas y plantearles algunas cuestiones. A nuestra delegada Valvanera Barrasa Foncea no se le pudo realizar esta entrevista por estar disfrutando de unas merecidas vacaciones.

1. ¿Qué supone para ti ser miembro del Comité de empresa?
2. ¿Cuáles consideras que son las prioridades en Carrefour Las Cañas?
3. Resume la estrategia sindical de CC.OO. en este centro.
4. ¿Qué les pides al resto de sindicatos con representación?

David Morte Hernaiz, presidente del comité. Es auxiliar de incidencias.

1. Ser miembro del comité supone más responsabilidad y más trabajo (aunque sarna con gusto no pica)
2. Lo importante es ahora mismo normalizar la situación de los trabajadores en el centro lo antes posible
3. Nuestra estrategia sindical será dialogante tanto con la empresa como con todos los sindicatos, pero sin dejarnos pisar por nadie.
4. Al resto de las organizaciones sindicales les pediría que dejaran las diferencias de un lado ya que en este barco tenemos que remar todos hacia el mismo lado, si queremos llegar todos a buen puerto.

Arturo Gómez, secretario. Mantenimiento. Fue básicamente "obligado" por los trabajadores a presentarme en listas, algo de lo que no se arrepiente.

1. Más trabajo, responsabilidad y algún que otro quebradero de cabeza.
2. El primer reto y fundamental es el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras por parte de la Dirección.

3. La estrategia sindical que nos proponemos es la diálogo con todo el mundo.
4. Colaboración en general y que algunos se fijen sólo en cosas importantes.

M^a Sonia Gómez Acha. Caja central.

1. Un poco de más trabajo, la responsabilidad de defender los derechos de los trabajadores.
2. Coincido con lo dicho por David: normalizar la situación de los que trabajamos aquí.
3. Dialogar, hablando se entiende la gente.
4. La colaboración y el trabajo que es lo esencial.

Rut Chasco Chaparro. Coordinadora de finanzas y seguros.

1. Un poquito más de trabajo y responsabilidad.
2. Reconocimiento de nuestros derechos y la aplicación del convenio.
3. Coincido con mis compañeros en la necesidad de diálogo.
4. Que pongan un poco de su parte para unirnos y tirar para adelante.

komenioaren negoziaketa
lehtasunezko gaia da
komiterako



[primero de mayo]

1^o de Mayo: recuerdo, reivindicación y futuro

Un año más, CC.OO. de Navarra conmemoró el 1º de Mayo entre la diversión y la reivindicación. A las 11 h. en la pamponesa Plaza de la Cruz personas afines a nuestras siglas degustaban un almuerzo popular y disfrutaban de una actuación musical. A las 12 h. se pasó a la demanda: encabezada por la Ejecutiva de la Unión, una manifestación bajo el lema "Más empleo, mejor protección social, por una política industrial activa" recorría las calles de la capital navarra.



[Ekoizpen eredu,
kalitate gutxiko empletuetan ezin da oinarritu]





El Primero de Mayo el conjunto de sindicalismo mundial celebró el día de trabajo, fecha que conmemora la muerte de un grupo de trabajadores en Chicago en 1886 por reivindicar una jornada laboral de 48 horas semanales. Pero para CC.OO. el 1º de Mayo no es sólo recuerdo, es también el momento de plantear a la sociedad nuestras reivindicaciones centradas en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Este año viejas y nuevas reivindicaciones se unen al sentido de la solidaridad: solidaridad con las víctimas del terrorismo y rechazo sin paliativos de cualquier forma de expresión del mismo.

Por el reforzamiento de los derechos humanos

Los valores sobre los que debe sustentarse un orden social más justo son los más dañados por guerras que, propiciadas por intereses territoriales, económicos o fanatismos diversos, siguen desarrollándose en diferentes lugares del planeta.

Por la defensa de los derechos sociales y laborales

Después del referéndum sobre la Constitución Europea los sindicatos de clase ratificamos nuestro compromiso por la defensa de los derechos sociales y laborales, por su aplicación y desarrollo y por el refuerzo de la cohesión social y territorial de Europa.

Por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo

En España, el Diálogo Social abierto con la declaración suscrita en la Moncloa el pasado 8 de julio por las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y el Gobierno, enfrenta en estos meses los retos más importantes que se habían fijado. La negociación tripartita ha dado algunos resultados hasta la fecha. Por su carácter, cabe resaltar el acuerdo en torno al reglamento para la aplicación de la Ley de Extranjería. Y de igual manera saludamos la iniciativa del Gobierno que permitió la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Por la calidad del empleo y la cohesión social

Reafirmamos este 1º de Mayo nuestro compromiso con el empleo y las condiciones de trabajo; por la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas; por la mejora de las condiciones de salud y seguridad; por el derecho a la formación permanente; por la superación de las desigualdades en la sociedad y en las empresas; por la eliminación de las

barreras que impiden o dificultan la plena incorporación de las mujeres y los jóvenes a un empleo digno y con derechos, así como la integración laboral de las personas con discapacidad.

En este punto el Gobierno de Navarra tiene mucho que decir. Desde CC.OO. le emplazamos a tomar medidas para reducir la injustificada tasa de temporalidad que existe en el conjunto de la Administración. El Gobierno de Navarra debe ser un ejemplo para las empresas privadas y, en este momento, es un mal ejemplo manteniendo niveles de temporalidad por encima de la media.

CC.OO. cree que el modelo productivo no puede seguir asentándose en empleos de baja calidad. La apuesta por un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, respetuoso con el medio ambiente, constituye una condición necesaria para el crecimiento de la productividad.

Navarra: Por una Política Industrial Activa

Demandamos al Gobierno foral una verdadera política industrial que asegure el futuro de nuestra comunidad. Hemos demandando durante años la creación de observatorios sectoriales que permitan conocer el desarrollo de los diferentes sectores industriales y anticiparnos a estas evoluciones. Frente a este reto nos hemos encontrado con una Administración que aplica el viejo esquema: la mejor política industrial es la que no existe. Esto nos conduce a reaccionar tarde a las evoluciones de los sectores. El último ejemplo de esta política ha sido el Acuerdo sobre el Textil. Desde CC.OO. veníamos insistiendo en la necesidad de tomar iniciativa y sólo cuando han visto el problema encima de la mesa es cuando hemos conseguido un acuerdo que permitirá mantener una gran parte del empleo.

Desde nuestra organización queremos también mandar un mensaje de futuro. El movimiento sindical tiene futuro si es capaz de profundizar en el desarrollo de un sindicalismo global que de respuesta a problemas globales. Las organizaciones sindicales somos las únicas con capacidad de frenar el capitalismo salvaje. Y frente a agoreros que año tras año auguran el fin del sindicalismo de clase CC.OO. volverá el año que viene a recorrer las calles de Pamplona para hacer oír la voz de los trabajadores y trabajadoras.

[Empleo eta lan baldintzarekiko gure konpromezua baieztatzen dugu]





José Ramón Fernández, reelegido secretario del Metal



**En el tercer congreso
de la federación y
con el respaldo del 93%
de los delegados y delegadas**

Impulsar la afiliación, llevar el sindicato a la empresa con una mayor participación de las secciones sindicales, fomentar políticas que consoliden el empleo y la exigencia de planes de futuro en las empresas, retos para los próximos cuatro años.



III Congreso
Federación Minerometalúrgica
de CC.OO. de Navarra

José Ramón Fernández fue reelegido secretario general de la federación Minerometalúrgica de Navarra durante su III Congreso celebrado el 15 de abril, con el 93,6 % de los votos (102 a favor, ninguno en contra y 7 abstenciones). A esta cita, que se desarrolló con absoluta normalidad, acudieron 118 de los 120 delegados que respaldaron mayoritariamente el informe de gestión y las líneas de actuación para los próximos cuatro años con 97 votos a favor y 12 abstenciones (90 %).

J.R. Fernández afirmó que, a pesar de no haber cumplido el cien por cien de los objetivos que se habían marcado en el anterior congreso "nos hemos quedado muy cerca y debemos estar satisfechos por ello, lo que nos debe servir de acicate para seguir trabajando duro".

En este sentido centró su análisis en el actual escenario de globalización económica, cambios tecnológicos y deslocalización industrial que están haciendo

que la situación en el sector, y especialmente en la industria del auto, sea altamente preocupante. Además las previsiones hablan de la posibilidad de una caída importante del empleo en los próximos años con lo que la subsistencia de algunas empresas está en el aire. Este contexto está siendo utilizado por la patronal para introducir mayor flexibilidad y fragmentar las plantillas con subcontrataciones y altos niveles de temporalidad.



Observatorio de la automoción

Ante a esta situación y para paliarla en lo posible, la federación Minerometalúrgica ha venido impulsando la necesidad de crear un observatorio de la automoción que permita adelantarse a los cambios y buscar nuevos yacimientos de empleo. Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos realizados, las perspectivas no son prometedoras: la falta de interés de la patronal y la escasa implicación de un Gobierno que sigue manteniendo una política industrial errática.

Frente a ello J.R. Fernández abogó por el crecimiento afiliativo, la exigencia de empleo fijo y el control de las subcontratas e insistió en la necesidad de exigir a las empresas planes de futuro.

Sindikatuak atalei protagonismo handiago eman behar zaie

Apuestas sindicales

En el ámbito sindical criticó la actuación de los sindicatos nacionalistas, "más preocupados por la construcción de un marco de relaciones vasco que por defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras navarros". Planteó la necesidad de buscar fórmulas que pongan freno al "aprovecha-

miento que hacen ELA y LAB del trabajo y los acuerdos que CC.OO. hace en las empresas mientras los critican".

En línea con las propuestas confederales abogó por dar mayor protagonismo a las secciones sindicales con dos objetivos: ser el medio para llevar las propuestas de la federación al seno de sus empresas y "corregir el desequilibrio que a los ojos de las plantillas da un plus de legitimidad al Comité de empresa sobre la propia sección sindical". Para conseguirlo se ha aprobado la constitución de un Comité federal que sirva de foro de debate sobre las diferentes realidades e impulse actuaciones comunes.

Fomentar la "discriminación positiva" hacia los afiliados y afiliadas a través de una atención prioritaria, ampliar nuestra representación a través de llevar las elecciones sindicales al máximo número de empresas posible, seguir potenciando la formación profesional y poner énfasis en todas las materias relacionadas con la prevención y la salud laboral, son otros apartados en los que hizo hincapié el secretario del Metal de CC.OO.

Navarra-Euskadi

El III Congreso de la F.M. de CC.OO. de Navarra ha supuesto también la separación orgánica de Euskadi y el inicio de una andadura en solitario, un hecho que a juicio del secretario de F.M. de Euskadi, Roberto Ortega y José Ramón Fernández, "se ha producido con total normalidad, desde el reconocimiento de dos identidades diferenciadas pero con muchos elementos en común, que seguirán compartiendo y contrastando con la creación de un órgano permanente".

Metalak automobilgintzaren-behatoki baten aldeko apustua egiten du

Nueva Ejecutiva



Integrada por:

José Ramón Fernández,
secretario general
Miguel Ángel López
Ana Zapata
Raúl Villar
Oswaldo García
Miguel López
Ana Belén Vázquez
Jorge Gómez
Patxi Cuesta.

Fue respaldada por el 97,25 % de los delegados con 106 votos a favor, ninguno en contra y 3 abstenciones.



Vega Mayor

un hacer sindical con argumentos

Los trabajadores y trabajadoras apoyaron el preacuerdo de CC.OO. que primero habían rechazado.

Tras haberlo rechazado en un principio, los trabajadores y trabajadoras de la empresa Vega Mayor aprobaron el preacuerdo de convenio que alcanzaron los sindicatos CC.OO. de Navarra, UGT y la Dirección de empresa.

Para Jesús Ceras, secretario general de la federación Agroalimentaria de CC.OO. de Navarra, "han descubierto que quienes les han faltado al respeto han sido los sindicatos ELA, LAB y CGT y han respaldado la forma de hacer de CC.OO."

Según señala el dirigente sindical el texto consensuado contempla unos contenidos muy positivos tanto en lo económico como en lo social: "Por ejemplo, el que hayamos podido garantizar más trabajo para los fijos discontinuos, va a suponer que un colectivo importante tenga garantizados más ingresos".

Otros puntos de interés son:

- Vigencia tres años.
- Incremento: 1,5% por encima del IPC real cada año de vigencia.
- Jornada: año 2005 reducción de 40 horas quedando una jornada de 1743 horas.
- Jornada de lunes a viernes ahora se trabaja de lunes a sábado.
- Creación de un turno de fin de semana, sábados mañana y, domingos noche y 7 festivos con un salario del 75% del salario anual con voluntarios y contratos externos.
- Garantía de más trabajo para los fijos discontinuos pasan de tener un mínimo garantizado de 4 horas al día a tener 6 horas en los turnos de tarde y mañana y de 3 horas en el turno de noche.

Luces y sombras en la negociación colectiva de Servicios



Convenios de Limpiezas y de Comercio vario, dos piezas claves para la federación

Desde la federación de Servicios y Actividades Diversas se valora positivamente el acuerdo alcanzado para la firma del convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra ya que se han conseguido buena parte de las reivindicaciones planteadas en la plataforma inicial de CC.OO. El convenio de Limpiezas es el convenio sectorial de Navarra con menos jornada anual 1681 h (2007), y uno de los que mayores incrementos retributivos, 1,85 % puntos, por encima del IPC de media cada año, debido a la integración del plus convenio en las pagas extras. Juan Antonio Vidal, secretario de la federación, señala que "la fluidez de las negociaciones nos ha permitido tener el acuerdo para el 15 de marzo, sin las prisas de convenios anteriores".

En cuanto a la negociación del convenio de Comercio de Alimentación, el responsable sindical apunta a que siendo muy larga y complicada: "El sector vive sin convenio de aplicación desde hace más de cuatro años, debido a que el anterior convenio 2001 - 2003 fue impugnado por la patronal ADANA. CC.OO. acudió a la negociación con tres premisas: partir del convenio no homologado (2001- 2003), actualizar el convenio en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y unidad sindical para alcanzar un acuerdo positivo. J. A. Vidal señala que a fecha de hoy, los dos primeros puntos están prácticamente conseguidos.

Formación

Desde la federación de Servicios se está haciendo un esfuerzo organizativo para ofrecer formación continua a los afiliados y afiliadas. En estos momentos hay cursos vacantes del sector Limpieza y de Limpieza varia. Se están recogiendo peticiones de formación en el sector de Comercio y Hostelería para poder ofertar los cursos en un futuro próximo.



Pamplona,
escenario del

III Congreso Estatal de la Federación de Textil y Químicas

La federación en Navarra valora positivamente el principio de acuerdo en el sector

Joaquín González, secretario de FITEQA-CC.OO., en un momento de su intervención.



Joaquín González Muntadas, fue reelegido secretario general de la federación estatal de Textil y Químicas de CC.OO. (FITEQA) en el tercer congreso de la federación que bajo el lema "Afiliación es fuerza" se celebró durante los días 27, 28 y 29 en el Baluarte. El responsable sindical fue respaldado en su cargo por el 80% de los votos emitidos y su informe de gestión ha sido aprobado sin ningún voto en contra. En esta cita, se procedió también a la elección de la nueva Comisión Ejecutiva, una lista única de 56 personas que ha sido elegida pro el 96% de los votos.

Por primera vez el titular de esta federación en Navarra, Ricardo Jimeno, ha entrado a formar parte de esta Ejecutiva.

Al congreso acudieron 400 delegados y delegadas de todo el Estado en representación de alrededor de 80.000 afiliados de CC.OO. de los sectores de la Industria textil, Calzado, Vidrio, Cerámica e Industria química. Se contó además con la asistencia de delegaciones internacionales de la CIOLS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y de la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Durante esos días se debatió acerca de la crisis del sector Textil español y europeo y sobre la situación del sector del automóvil en la rama de componentes, en la mesa redonda "La acción sindical internacional en la globalización" en la participaron expertos internacionales.

**Nazioarteko
jakitunek
ehungintzaren
egoera aztertu
zuten**



Textil en Navarra: principio de acuerdo

La reunión entre representante de CC.OO., UGT, la patronal ADETEN y el

director de Trabajo, José M^a Roig, se cerró con un principio de acuerdo Textil de Navarra, un sector que en nuestra comunidad agrupa a alrededor de 136 empresas y algo más de 2.000 trabajadores y trabajadoras y que se halla inmerso en una profunda crisis como consecuencia de la liberalización del comercio y de la fuerte competencia de terceros países

Ricardo Jimeno, secretario general de la federación de Textil de CC.OO. de Navarra hace una lectura muy positiva del texto consensuado ya que "va a suponer un balón de oxígeno para las

empresas". En concreto valora positivamente las importantes partidas de ayudas a las empresas en lo que se refiere a inversión, búsqueda de nuevos clientes y ayudas a empresas en crisis. Destaca asimismo el apartado relativo a la formación ya que, entre otras cosas, se van a destinar acciones formativas a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión temporal de empleo, se va a garantizar el poder adquisitivo de los salarios mientras se asista a los cursos y se va a elaborar un plan formativo para trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo.



CC.OO. no firmará el convenio de Oficinas y Despachos

Considera que empeora en muchos aspectos el anterior



Helena Vivas y Nerea Iso de COMFIA-CC.OO.

Tras más de tres meses de negociaciones defendiendo una plataforma común para Oficinas y Despachos de Navarra 2005-2006 junto con nuestro sindicato y ELA, UGT se desmarcó el pasado abril y presentó en solitario una nueva propuesta que la patronal aceptó íntegramente. Así, han firmado un preacuerdo de convenio que CC.OO. no va a suscribir ya que considera que incluye puntos que no mejoran e incluso empeoran el acuerdo anterior.

**Eraikuntzaren baterako
plataformak hobekuntza
garrantzitsuak ekartzen
ditu**

En este sentido desde COMFIA se señala que no hay reducción de jornada para los próximos dos años, el preaviso de cese o baja voluntaria pasa a ser de 60 días naturales para los contratados de los niveles 1 y 2, de 30 días naturales para los niveles de 3 y 4 y de 15 días naturales para los niveles del 5 al 10, cuando en el anterior convenio era de 8 días naturales para todos.

Asimismo, la compensación económica que percibían los trabajadores y trabajadoras que extinguían su contrato al cumplir 60 años y la formación interna correrá a cargo al 50% entre trabajador y empresa, cuando antes la totalidad de las horas eran a cargo de la empresa.

Desde COMFIA se critica además la actitud de UGT y la patronal por haber pensado y pactado todo de antemano.

Plataforma conjunta en Construcción

CC.OO. y UGT han consensuado una plataforma conjunta para el convenio de la Construcción. José Ramón Ibáñez, de la federación de Construcción destaca algunos puntos de su contenido:

- Vigencia para tres años.
- Subidas salariales del IPC previsto más el 2,5 para el 2005, 2006 y 2007 respectivamente.
- Permisos: aumentar el B y el F en un día, dejando a elección del trabajador el disfrute de los mismos dentro de los siete días inmediatos al hecho causante. En caso de nacimiento por cesárea, el permiso será de cinco días.
- Desplazamientos: todo trabajador que tenga que hacer uso del vehículo para acudir a una obra distinta a la que figura en su contrato inicial, tendrá derecho a percibir el correspondiente kilometraje.
- Contrato de obra o servicio: la indemnización de estos contratos será del 6,5% de todos los conceptos salariales.



**Eraikuntzaren baterako
hobekuntza garrantzitsuak
ekartzen ditu**



Ley Orgánica de Educación: un largo camino por recorrer

Para la federación de Enseñanza el anteproyecto es bueno aunque tiene lagunas

La federación de Enseñanza de CC.OO. considera positivo el anteproyecto de la Ley Orgánica de Educación (LOE) presentado recientemente por la ministra de Educación, "aunque todavía se está a tiempo de mejorarlo y cubrir las importantes lagunas que observamos en el texto" ha señalado Arturo Martínez Ros, secretario general de la federación.

Los aspectos positivos más destacables del documento son los que se refieren al hecho de que se trate de una ley de bases, "lo que para nosotros supone una condición indispensable para garantizar la cohesión territorial del sistema educativo" y que la atención a la diversidad recorra todas las etapas de la enseñanza obligatoria. En este sentido, el borrador de la ley puede favorecer la calidad y la equidad que desde CC.OO. se han venido defendiendo con especial énfasis en la anterior legislación.

Lagunas

No obstante en el anteproyecto hay importantes lagunas, como por ejemplo la ausencia de un compromiso financiero por parte del Gobierno y de los servicios educativos complementarios, así como del personal encargado de ofrecerlo. En CC.OO. se apuesta por una ley de financiación que incluya un gasto educativo público del 6% del PIB y que recoja el papel del profesorado y de los profesionales. Precisamente, al cierre de esta edición, la Comisión Permanente del Consejo Escolar del Estado aprobaba por mayoría una enmienda presentada por la federación de Enseñanza de CC.OO. en el

debate de las enmiendas al anteproyecto de la LOE, en la que se propone una ley de financiación para afrontar los gastos derivados de la aplicación de dicha norma.

Además, para nuestro sindicato no procede la continuidad del cuerpo de catedráticos tal y como se recogía en la LOCE, ni cómo el anteproyecto aborda las titulaciones requeridas para la docencia; y también se pone en entredicho, el modelo de gestión y elección de directores de centro que se propugna.

Arturo Martínez subraya la relevancia de estos servicios educativos en una sociedad que demanda cada día más funciones y responsabilidades a la escuela: "De un tiempo a esta parte el profesorado viene quejándose cada vez más de que se pretenda delegar en ellos la parte de la educación que corresponde a las familias". La presencia de los servicios educativos en la institución escolar y de profesionales que se hagan cargo de ellos puede resolver estas deficiencias.

Por último, Enseñanza de CC.OO. considera imprescindible la negociación del Estatuto de la Función Docente, por lo que se insta al Ministerio de Educación a iniciar lo antes posible las negociaciones.

Irakasleen funtzio estatutuaren negoziaketa nahitaezkoa da

Por un pleno desarrollo de las infraestructuras en Navarra

Recientemente la federación de Comunicación y Transporte presentó alegaciones al Plan Estratégico de Infraestructuras de Transporte (PEIT) que ha promovido el Ministerio de Fomento. Javier Ibáñez, titular de la federación apunta que, independientemente de valorar positivamente que el Ministerio de Fomento haya promovido una planificación de infraestructuras a largo plazo, "hay cuestiones relacionadas con nuestra comunidad no suficientemente concretadas".

Desde CC.OO. hace ya mucho tiempo que se reivindica el máximo desarrollo de las infraestructuras de la Comunidad foral "dentro de la racionalidad y del respeto al medio ambiente" y éste es precisamente el sentido de la alegación que se ha presentado. Como primera cuestión, se exige la finalización de las vías de comunicación pendientes entre Navarra y Madrid (Autovía Medinaceli-Tudela y la conexión de Pamplona con Huesca y Lérida). Asimismo, el PEIT debe incluir el tren de alta velocidad entre Zaragoza y la frontera francesa, pasando por el área industrial de Pamplona.

Javier Ibáñez



El pasado abril fue elegido secretario general de la federación de Comunicación y Transporte en el primer congreso de la misma, una cita a la que acudieron 30 delegados y delegadas en representación de cerca de 900 afiliados y que se celebró bajo el lema "Un nuevo camino para seguir avanzando". Se eligió también la nueva Ejecutiva integrada además por: Juanjo Pérez, Antonio Agesta, Cecilio Aperte, Koldo Artola, Tasio Sanz, Javier Serrano, Félix Maeztu, Oscar Armañanzas y Sonia Pedrosa.



La Administración niega la equiparación salarial del personal de Justicia

Para nuestro sindicato se trata de un derecho básico

A finales de marzo se celebró una reunión de negociación con la Administración en la que CC.OO. y UGT, manteniendo el espíritu que animó el acuerdo alcanzado hace cinco años, defendieron la equiparación salarial con puestos de trabajo similares del Gobierno de Navarra, tanto por los requisitos de titulación académica exigidos para su acceso, como por las funciones que tengan asignadas. Sin embargo la respuesta obtenida ha sido sorprendente: se descarta radicalmente la equiparación.

Según se señala desde la federación de Administraciones Públicas de CC.OO. de Navarra, la Administración parece olvidar, próximos a transcurrir seis años desde la transferencia de las competencias en materia de Justicia, que ese espíritu de equiparación fue defendido por el entonces Consejero de Presidencia, Sr. Gurrea, ante el propio Parlamento de Navarra. "Así como las vicisitudes que tuvieron que superar quienes fueron transferidos desde la Administración del Estado en los años 80 cuando el Gobierno de Urralburu se negó a equipararles, siendo el Tribunal Supremo quien, sentando jurisprudencia, puso coto a tan injustas pretensiones", señala Javier

Barinaga, secretario general de la federación. Desde entonces se ha aplicado el principio de "personal transferido-personal equiparado".

La Administración no esgrimió argumentación alguna en defensa de su postura, pues hubiera resultado excesivamente sarcástica la invocación de razones de índole económica, cuando el personal de justicia ronda el 2% del total de trabajadores del Gobierno de Navarra, estando inmersos en una legislatura caracterizada por las sustanciosas subidas de sueldo y dietas con las que se ha regalado la clase política. En cualquier caso, la aspiración es cobrar lo mismo que el resto de funcionarios forales, ni un céntimo de más, pero tampoco de menos.

CC.OO., avalado por la práctica de un sindicalismo responsable está dispuesto a alcanzar acuerdos para avanzar en esa línea. Mientras tanto se han ido celebrando asambleas en las que se ha decidido utilizar todas las herramientas de presión posibles, incluida la huelga, en defensa de un derecho básico.

Chequeo al Personal residente

El trabajo de Sanidad de CC.OO., clave para su regulación laboral

El intenso trabajo llevado a cabo por los compañeros y compañeras de la federación de Sanidad de CC.OO. en lo que se refiere a la regulación laboral del personal residente ha tenido sus primeros frutos. Y es que a mediados de abril se convocó oficialmente la constitución de la mesa negociadora para la modificación del real decreto que regula la relación especial de residencia (personal MIR, FIR, PIR, QUIR y EIR); mesa compuesta por los Ministerios de Sanidad y de Administraciones públicas, y en la parte sindical por nuestro sindicato (los más representativos con un 33%), UGT (22%), CEMSATSE (22%), CIG (11%) y ELA (11%).

Juanjo Del Cura, secretario general de la federación, se muestra satisfecho por el inicio de las negociaciones y señala que las dificultades se pueden plantear en materia retributiva y de regulación de jornada (límites de guardias).

Reivindicaciones clave de CC.OO.

- Jornada laboral limitada y regulada; protección a la salud y de calidad asistencial.
- Derecho al descanso entre jornadas, semanal y a la pausa en el trabajo.
- Protección a la maternidad y derecho a la conciliación familiar.
- Máximo de 55 módulos de guardias anuales.
- Retribuciones básicas suficientes y progresivas durante la residencia.
- Compensación de gastos en rotaciones externas.
- Derecho a la tutorización de presencia física.
- Derecho a la evaluación de la calidad docente.
- Seguridad jurídica ante suspensión de contrato.
- Cobertura de responsabilidad civil.
- Colegiación voluntaria.

Zailtasunak ordainsari eta lanaldi-erregulazioan sortu ahal dira



Asesoría jurídica: un servicio esencial de CC.OO.

La Asesoría Jurídica es un servicio básico de CC.OO. Es en su defensa jurídica donde queda plasmado de modo más nítido la función de defensa y representación de los trabajadores y trabajadoras que las leyes atribuyen al sindicato.

Ante la necesidad de asistencia jurídica hay que dirigirse primeramente a la federación correspondiente a la actividad en la que se esté empleado. Tras valorar el caso y agotar todas las posibilidades de solución extrajudicial del conflicto (contactos con la empresa, elaboración de finiquitos, solicitudes, etc...), la federación informa al trabajador de las condiciones del servicio jurídico y se encarga de concertarle visita con el equipo de la Asesoría, prestando de esta forma, tal y como apunta su coordinador, Jesús Aguinaga, un servicio integral (sindical y jurídico), "lo que sin duda, supone una atención reforzada". También es importante la actuación de la Asesoría a través del Tribunal Laboral donde Pilar Adiego realiza una importante tarea en la consulta, mediación y conciliación de casos.

Un equipo de abogados y abogadas especialistas en el área laboral y contencioso-administrativo se ocupa de defender y asistir en todas las actuaciones jurídicas que conllevan cada caso.

Hay que recordar que muchas de estas actuaciones están condicionadas a plazos procesales muy fugaces. Por ejemplo: en los despidos, sanciones y modificaciones de condiciones de trabajo (turnos, jornadas, etc..) se dispone de un plazo de 20 días hábiles para realizar la reclamación, cuando no se abona un salario, el plazo para su reclamación es de un año desde

**Legesko laguntza
beharraren aurrean,
lehenik eta behin
dagokion
federazioarenganantz
jo behar da**

la fecha en que debió ser abonado; en materia de seguridad social (denegación de invalidez, por ejemplo) generalmente el plazo de reclamación es de 30 días hábiles. Hay otros muchos procedimientos de los que puede informar la federación correspondiente.

Mantener y profundizar en el objetivo de una asesoría de calidad que sea referente de CC.OO. en nuestra comunidad, es la principal apuesta de los compañeros y compañeras que prestan este

servicio, una apuesta posible gracias a la colaboración de los trabajadores y trabajadoras.

Sentencias de interés

Sentencia del Juzgado de lo Social Nº Dos de NAVARRA, de 22 de marzo de 2005

Desplazamiento de maquinaria fuera del recinto de la empresa durante la huelga, Comportamiento antisindical. Vulneración del derecho de huelga. Derecho del Sindicato CCOO a ser reparado por daños y perjuicios

Sentencia del TSJ de CASTILLA-LA MANCHA, de 17 de febrero de 2005

Los vigilantes de seguridad tienen derecho a percibir el PLUS DE RADIOSCOPIA AEROPORTUARIA (art. 69.f del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad) aunque no trabajen en aeropuertos como exige el convenio.

Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Girona, de 20 Enero de 2005

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: Responsabilidad Solidaria en el pago de la indemnización de la empresa y del encargado, persona física, que llevó a cabo la actuación de acoso.

Auto del Juzgado de lo Social nº 2 y nº 3 de Burgos, de 7 abril de 2005

Procedimiento de MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Procede la SUSPENSIÓN CAUTELAR del traslado durante la tramitación del procedimiento de movilidad geográfica.



De abajo a arriba: Nila Zabalza, Fran Gazoluz, Natalia Muñoz, Daniel Collo y Jesús Aguinaga.

Forem Navarra clausuró su primer taller de empleo de educación infantil



Las alumnas-trabajadoras han hecho prácticas en distintos centros

La entrega de diplomas puso el punto y final el pasado marzo al primer taller de empleo de Forem dirigido a formar y capacitar a profesionales de primer ciclo de educación infantil, el llamado de cero a tres. Esta acción formativa comenzó el 27 de septiembre y la fase en aula se desarrolló en las instalaciones de la entidad formativa de CC.OO. Navarra.

El taller lo han formado 15 mujeres desempleadas, tituladas en Magisterio de educación infantil, profesorado de educación general básica especialista en preescolar y licenciadas en Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía. Ninguna de ellas contaba con experiencia relevante en el área de educación infantil. Se les ha capacitado como profesionales especializadas en el primer ciclo de Educación Infantil, de forma que finalizado el curso van a ser capaces de insertarse en el mercado laboral en centros infantiles que cubren la etapa de 0-3 años. Los contenidos incluidos en el taller se han adecuado a la normativa legal del MEC para este tipo de centros: Psicología evolutiva, salud y autonomía personal, didáctica de la educación infantil, educación en valores...

Prácticas en centros

Las alumnas-trabajadoras han adquirido esta capacitación a través de 348 horas en aula y 440 horas de trabajo real en centros de educación infantil. Éstos están situados en Pamplona y comarca y han colaborado con Forem a la hora de supervisar el buen desarrollo del taller. Son de gestión privada y gestión indirecta y fueron seleccionados por ser una vía posible de incorporación al mundo laboral una vez terminado el taller, objetivo que algunas participantes han conseguido.

Durante estos seis meses que ha durado el taller de empleo las alumnas-trabajadoras han sido contratadas por Forem percibiendo 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, como marca la normativa.

Kurtsoa amaitzean ikasleak 0-3 urteko epea betetzen duten ikastetxetan lan egin ahal izan-do dute

Primer trimestre del 2005: una agenda repleta

En estos primeros meses de 2005 Forem Navarra ha seguido la formación tanto a personas trabajadoras como a personas en situación de desempleo y, por supuesto, apostando por un sistema de gestión de los cursos que permite seguir manteniendo el certificado de calidad obtenido en el 2003. En concreto, han sido 3.570 personas las que han pasado por nuestros 243 cursos y han aprovechado las 12.478 horas de formación impartidas.

FORMACION

PROGRAMACION	Cursos realizados	Horas realizadas	Alumnos/as participantes
formación continua	224	8.667	3.315
formación ocupacional	19	3.811	255
TOTALES PRIMER TRIMESTRE 2005	243	12.478	3.570

La oferta formativa de Forem Navarra está estructurada fundamentalmente en dos ejes: la formación continua, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en activo y, por otro lado, la formación ocupacional dirigida a personas en situación de desempleo.

Sindikatuako atalei protagonismo handiago eman behar zaie

Postgrados

Además, durante este año, la Fundación de CC.OO. de Navarra para la Formación y el Empleo, ha seguido apostando por la formación postgrado como es el caso del Máster en Gestión Medioambiental del que este año se desarrolla la tercera edición. Asimismo, se ha puesto en marcha el Máster en Integración de Sistemas de Gestión (Calidad, Medioambiente y Prevención) que ha tenido muy buena acogida.

Además, el equipo de Forem Navarra continúa en su línea de esforzarse por hacer llegar la formación y los servicios del sindicato a lo largo y ancho de la geografía navarra y para ello seguirá planificando a lo largo del año 2005 diferentes ofertas formativas adaptadas completamente a las características geográficas, demográficas, económicas y sociales de cada zona de Navarra.

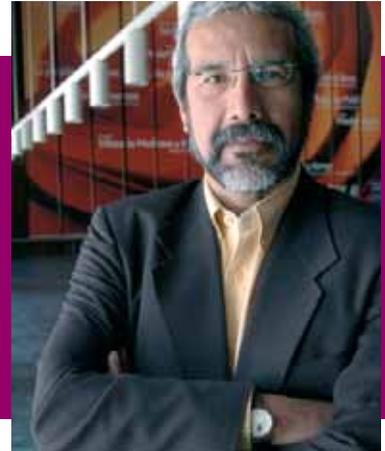
¿Qué trabajo, para qué globalización?, una campaña en pro de **los derechos laborales**

Es una iniciativa lanzada por Paz y Solidaridad de Navarra

“Que trabajo, para qué globalización” es una campaña de sensibilización de la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Navarra que, con la colaboración del Gobierno de Navarra y el Ayuntamiento de Pamplona, informa sobre la actual globalización y sus efectos en el mundo del trabajo. Contribuir a la defensa y generalización del derecho al trabajo decente y las normas internacionales del trabajo reconocidas por la OIT, mediante la implicación de los trabajadores y trabajadoras, es uno de sus objetivos prioritarios. Durante la presentación de esta iniciativa el pasado abril, contamos con la presencia de Idalmi Carcamo de CUT Honduras y de Luis Miguel Sirumbal del Centro de Asesoría Laboral del Perú, CEDAL.

Luis Miguel Sirumbal, del Centro de Asesoría Laboral de Perú (CEDAL)

“Iniciativas como ésta, sitúan la cooperación Norte-Sur”



¿Cómo valora la cooperación de CC.OO. y su Fundación Paz y Solidaridad con el Perú?

Esta cooperación tiene una especial importancia. Se viene dando, desde hace más de dos décadas, en la modalidad de “cooperación sindical” y en la de “cooperación al desarrollo” y ello configura una mirada integral de cooperación norte-sur hacia un país, y una región, que ha sido muy afectada por el ajuste estructural neoliberal y su eje principal de desregulación laboral.

¿En qué situación está actualmente el movimiento sindical en su país?

El sindicalismo peruano se encuentra en un proceso de lenta recuperación, ya que después de afiliarse en 1991 al 28% de la población asalariada cayó hasta el 2,8% en el 2001; aunque en los últimos tres años, ya se ubica alrededor del 8%. Pero no sólo está afectada la afiliación, sino que también lo ha sido la negociación colectiva, prin-

cipalmente, por la anulación de los convenios por rama decretado en la fase dictatorial del régimen de Fujimori y la acelerada eventualización y precarización de la fuerza laboral. Si a ello le sumamos que el modelo económico ha reprimido la economía peruana, produciendo el cierre de ramas industriales enteras, podemos comprender mejor este fenómeno.

¿Qué utilidad tienen campañas como la que ahora lanza Paz y Solidaridad?

Las campañas de sensibilización de las organizaciones de cooperación al desarrollo en el Norte, como las que he tenido oportunidad de conocer con CC.OO. y algunas de sus instancias territoriales, son de vital importancia para situar adecuadamente el sentido de tal cooperación en un escenario de globalización económica que pretende globalizar sólo los procesos tecnológicos y sus efectos en una “tasa global” de beneficios, sin reconocer la necesidad de globalizar los derechos, especialmente los laborales y ambientales. Este desafío necesita ser compartido por organizaciones de sociedad civil.

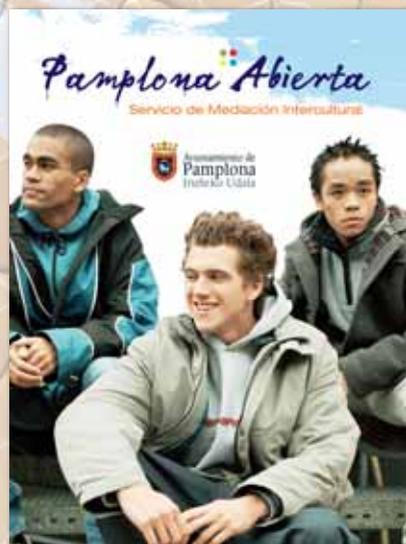
[**Kanpainaren helburua da lan munduan gaur egungo globalizazioa eta bere eraginak informatzea**]

ANAFE-CITE

gestiona el

Servicio Municipal de Mediación Intercultural de Pamplona

La **fundación ANAFE-CITE** se adjudicó el concurso convocado por el Ayuntamiento de Pamplona a tal efecto. Desde el 3 de enero del presente año, ANAFE-CITE gestiona servicio y cuenta para ello con la presencia de 4 mediadores (Merche Flamarique, Marta Ochoa, Ani Peeva y Mohamed Talbi). El acto de puesta de largo, tras unos meses de trabajo interno en el que se han confeccionado las herramientas de trabajo (bases de datos, fichas de registro, protocolos de derivación, etc), tuvo lugar el pasado día 28 de abril.



éxito del programa experimental de formación y empleo

“¿qué le pongo?”

El programa experimental que está desarrollando la **Fundación ANAFE-CITE** pretende por un lado, facilitar la inserción laboral de mujeres inmigrantes en el sector del comercio y la hostelería, y por otro, responder a las necesidades de profesionales formados requeridos por las empresas de estos sectores” se está desarrollándose satisfactoriamente.

El proyecto parte de un análisis previo y una prospección de las necesidades de empleo de dos sectores concretos para determinadas ocupaciones, que por diferentes motivos muestran dificultades para ser cubiertas por el mercado de trabajo. A partir de ese análisis se propone el desarrollo de un plan integral compuesto por diferentes acciones (información, orientación, asesoramiento, formación, prácticas no laborales y acompañamiento en todo el proceso) encaminadas a la inserción. Hoy por hoy son un nicho de empleo los oficios de carnicero/a, pescatero/a, camarero/a de barra y mesa así como el de cajero/a/reponedor/a.

Cuando apenas se ha superado el ecuador del proyecto, ya se han sobrepasado los objetivos de inserción laboral, alcanzando el 50% de las usuarias del programa un contrato de trabajo superior a 6 meses de duración. Esta iniciativa pionera va a ser difundida a través de una ponencia por ANAFE en las Jornadas organizadas por la Universidad Complutense y financiadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales los días 19 y 20 de mayo en Madrid.

fundación
anafe
CC.OO. CITE

Ven e infórmate en:
anafe@anafe-cite.org

Pamplona
Marcelo Celayeta, 75 Nave A-3 2º
Tlf. 948 13 60 78 Fax 948 13 60 79

Tudela
Calle Ugarte Dª María, 12 bajo
Tlf. 948 82 67 12 Fax 948 82 01 50

Servicio itinerante de ANAFE-CITE:

Peralta
Avda. de la Paz, 9 – 1º
Tlf y Fax 948 75 07 98

San Adrián
Santa Gema 33-35 Entrpl.
Tlf. 948 69 62 57

Estella
Merindad, 21 Bajo
Tlf. 948 55 42 51. Fax 948 55 42 51

Tafalla
Beire, 2 bajo
Tlf. 948 70 26 73 Fax 948 70 26 73

Sangüesa
Mayor, 10
Tlf. 948 87 07 81 Fax 948 87 07 81

Proceso de normalización o restar a la economía sumergida

ANAFE-CITE ha informado y ayudado a la tramitación a cerca de 3.000 personas

Recién concluido el proceso de normalización, CC.OO. hace balance del mismo. Desde su fundación ANAFE-CITE se considera que este proceso ha sido un éxito y que valida lo acertado de las medidas contempladas en el acuerdo suscrito entre los protagonistas principales del mercado laboral: empresarios y sindicatos junto con la Administración.

**Nafarroan erregularizatu
kopuruak 8500-9000
inguru izanen du**

En Navarra, con más de 6.500 solicitudes tramitadas y un número superior a 8.000 citas telefónicas concertadas, el número de regularizados ronda, al menos, las 8.500-9.000 personas. Desde Anafe se ha informado y ayudado a la tramitación documental a alrededor de 3.000 personas (inmigrantes y empresarios) desde el 7 de febrero hasta finales de abril.

Eduardo Jiménez, director de la fundación ANAFE-CITE señala que en una economía como la navarra, que en apenas tres meses se genere estadísticamente 9.000 empleos dentro del mercado de trabajo formal y se detraiga ese mismo número de la economía sumergida o informal -teniendo en cuenta que la población ocupada en nuestra comunidad es de 255.000 personas- "refleja a todas luces los aciertos que nos llevaron a impulsar como organización sindical este proceso y el diagnóstico cierto de la necesidad de implementar medidas

dentro del ámbito laboral dado el marcado cariz socioeconómico de nuestra inmigración". Esta medida, parcial (puesto que solo va dirigida a los trabajadores inmigrantes), es sin duda, la que más empleo ha conseguido detraer de la economía sumergida en un espacio temporal tan limitado y supone un importante aporte en el fortalecimiento del sistema contributivo dado el ingente número de nuevos cotizantes, más de medio millón en el conjunto del Estado.

Proceso finalizado

Tal y como afirma E. Jiménez, "a partir de ahora, todos los empresarios que han hecho caso omiso a este proceso y que pretendan seguir lucrándose a costa de la irregularidad, deben saber que esto no va a ser gratis". La viabilidad de una empresa o negocio no puede basarse en la ocupación irregular de trabajadores sino que son otros los parámetros que deben regir la competencia de la misma. Para CC.OO. de Navarra, es el momento de la acción sindical, que de manera coordinada y en colaboración con la Inspección de Trabajo, deberá poner coto a las situaciones de explotación de trabajadores. Y es que a todos nos perjudican este tipo de prácticas: "a los propios irregulares que se ven sometidos a la indefensión absoluta, explotados y engañados, a los empresarios, porque deben hacer frente a una competencia desleal; y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, cuyos derechos se resienten, penalizando las condiciones laborales y nuestro propio empleo", concluye Eduardo Jiménez.



Inmigrantes durante una asamblea de CC.OO. de Navarra.



[vida interna]

En marcha

Una iniciativa del sindicato para temas de empleo y formación



Ana Villanueva, responsable de la oficina de atención a las personas afiliadas.

la oficina de atención a la persona afiliada

Desde el mes de mayo en la sede de CC.OO. de Navarra en la 4ª planta de la Avenida de Zaragoza-12, se han abierto las puertas de la oficina de atención a la persona afiliada, una propuesta centrada en los servicios de empleo y formación. Con esta iniciativa CC.OO. pretenden establecer en los locales sindicales un espacio de atención directa a los afiliados y afiliadas a nuestras siglas en estos temas.

De lunes a jueves, de 9 h. a 13.30 h. y de la mano de Ana Villanueva, cualquier persona afiliada a CC.OO. puede recibir información general sobre formación y empleo, actividades y programas, en la sede del sindicato en la capital Navarra. La oficina de atención a la persona afiliada se constituye así en un puente entre la entidad formativa de CC.OO. y los servicios del propio sindicato, en un posible filtro de consultas o derivaciones.

Los principales objetivos de esta iniciativa pueden resumirse en los siguientes:

- Ofrecer un trato preferente a la persona afiliada, desarrollando una atención específica y de calidad.
- Disminuir los trámites y los desplazamientos innecesarios.
- Acercar los servicios de Forem a todos los trabajadores.
- Acercar estos servicios a las federaciones y estructuras del sindicato.
- Captar y cubrir ofertas "informales" generadas en las propias federaciones.

- Conocer más a fondo las actividades y proyectos del sindicato, de forma que esta información revierta en la propia actividad de Forem, generando colaboraciones.

Actividades

Ana Villanueva comenta que las actividades que se llevan a cabo desde la oficina se circunscriben a la formación y al empleo. Así, en relación con la formación se proporciona información sobre programaciones formativas, temarios, requisitos de acceso, etc. Por lo que se refiere al empleo, se informa sobre las actividades de éste área, procedimientos habituales respecto a funcionamiento, cotas, gestión de ofertas... Asimismo, se abordan aspectos como la entrevista ocupacional, la cumplimentación del historial profesional, las herramientas de búsqueda de empleo; se confirman citas para seguir un proceso de orientación, se recogen, gestionan y se hace el seguimiento de ofertas laborales y se pone en contacto al afiliado y afiliada con las secciones sindicales y nuestros delegados en las empresas.

CC.OO. llama más de dos veces

Y es que a modo de cartero, eso sí, con la red informática en lugar de la saca, nuestro sindicato pone a disposición de todos los afiliados y afiliadas una dirección electrónica a través de la cual se van a poder comunicar cambios de domicilio, de empresa, de situación laboral, números de cuenta... A su vez, a través de afiliados@navarra.ccoo.es, CC.OO. podrá mandar información puntual sobre convenios, sectores, cursos, etc.



La aseguradora de las familias



Amplia gama de seguros: AUTO | HOGAR | ACCIDENTES PERSONALES | CARAVANA | VIDA | PLAN DE AHORRO | PLAN DE PREVISIÓN ASEGURADO | PLAN DE PENSIONES |

El servicio asegurador de **CC.OO.**
Condiciones especiales para afiliados y afiliadas

Servicio de atención al afiliado/a

901 500 400

www.atlantis-seguros.es



Una negociación confederal para mejorar el empleo

Lola Lóceras, secretaria confederal de Empleo.

Con la llegada del partido socialista al Gobierno iniciamos un proceso de diálogo social amplio, que tiene como objetivos la competitividad, el empleo estable y la cohesión social. Desde entonces hemos conseguido acuerdos de mucho interés, como la subida del salario mínimo interprofesional y de las pensiones o la regularización de los trabajadores inmigrantes con empleo.

Pero es ahora cuando empiezan las negociaciones donde nos jugamos más. Es una negociación a tres partes, los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y el Gobierno.

Los sindicatos hemos sido los primeros en presentar en la mesa de negociación una propuesta unitaria. Nuestros objetivos se pueden resumir en dos: hacer el empleo más productivo mediante la inversión pública y privada -no queremos seguir compitiendo en base a bajos salarios y precariedad laboral-, y mejorar la calidad del empleo -calidad que tiene que ver con la estabilidad, con la igualdad y con el cumplimiento empresarial de las reglas laborales-.

Abordamos esta negociación sabiendo que la mejora del empleo en cantidad y calidad no depende sólo de la normativa laboral, de la contratación (o del despido como dice la patronal), sino que depende de la inversión productiva, del desarrollo tecnológico, de la formación y cualificación. Y sabemos también que no hay una "solución mágica", porque las causas y la intensidad de los problemas son diversas.

Demandas

Al Gobierno le reclamamos que aporte en la mesa las soluciones que dependen de su responsabilidad: más inversión productiva; reducir la temporalidad en el empleo público; hacer cumplir las reglas laborales en las empresas y perseguir el empleo irregular con trabajadores inmigrantes; desarrollar servicios de atención y cuidado a niños y personas con dependencia para facilitar a las mujeres su incorporación a la actividad laboral.

A las organizaciones empresariales les exigimos que no presenten sus propios intereses como si fueran la solución a los problemas. Propuestas para reducir los derechos laborales, para hacer más fácil y barato el despido o para crear nuevos contratos temporales, responden sin duda a sus intereses económicos, pero no hacen el empleo más productivo, ni reducen la temporalidad, ni la discriminación laboral, ni responden al interés general de la sociedad.

A todos los afiliados y afiliadas a CCOO os pedimos que divulguéis nuestros objetivos y propuestas en los centros de trabajo para apoyar esta negociación.

Propuestas

Además, proponemos:

- Más estabilidad en el empleo: acotando las causas de los contratos temporales
- Regular mejor las contrataciones y subcontratas: Con límites a la cadena de subcontratación, especialmente cuando quien subcontrata es una Administración Pública.
- Más garantías para el empleo a tiempo parcial: Identificando en el contrato la jornada y el horario, dando preferencias para las vacantes a tiempo completo y asegurar el derecho a la formación, a la promoción y a los permisos.
- Asegurar que las normas de contratación se cumplen: Más coordinación de las administraciones públicas, más medios para la Inspección de Trabajo y más participación sindical.
- Promover la participación laboral para las mujeres y la igualdad: promover acciones positivas, promover la corresponsabilidad, etc
- Proteger mejor frente al desempleo.

Los problemas del mercado laboral

España pierde competitividad porque invierte menos que la media de los países de la UE, incluidos los nuevos, en: I+D+i; Tecnologías de la Información; Innovación en las pymes; Formación Permanente.

La productividad no aumenta porque crecen los sectores intensivos en mano de obra y la utilización de trabajadores inmigrantes sin derechos.

De todo el empleo temporal creado en los últimos 8 años, el 63% está en la Construcción y en las Administraciones Públicas.

Más de la mitad del empleo temporal lo sufren los jóvenes menores de 30 años.

Las mujeres tienen tasas de actividad y de empleo inferiores a las de los hombres en más de 20 puntos porcentuales, su tasa de paro es casi el doble y sus retribuciones son inferiores en un 30%.

Hay grandes diferencias entre comunidades autónomas.



cooperación

investigación

conservación del patrimonio

empleo y emprendedores

medio ambiente

discapacidad y asistencia

deporte y ocio

cultura

todos

Al contratar tu **credicohecan** puedes apoyar a la gente con ideas emprendedoras

Porque cuando contratas un producto o servicio de Caja Navarra, tú decides el destino de los beneficios que genere.
¿Conoces otro banco o caja igual?

 **canfundación**
lo que tú has decidido