Navarra sindical Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra

MARZO 2024



¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?





Secretaria de Formación, Empleo, Mujeres e Igualdad

Un modelo de cuidados integral, público y de calidad

To de los grandes retos que tenemos como sociedad es decidir qué modelo de cuidados queremos: o un modelo patriarcal que se queda fuera del ámbito productivo y recae sobre los hombros de las mujeres u otro modelo de cuidar que se financie con recursos públicos y ofrezca un servicio de calidad, accesible a todas las personas y con unas condiciones laborales dignas para quienes desempeñan esta función.

Desde CCOO tenemos claro que el modelo que tie-

ne que orientar a la sociedad hacia el futuro tiene que estar basado en la corresponsabilidad de todos los actores sociales y la implicación de todas las partes: el Estado y los poderes públicos deben tratar ya este asunto como un tema prioritario en la agenda política. La sociedad en su conjunto debemos repensar cuál es nuestro papel ante el gran reto de cuidar que se avecina.

Porque todas y todos necesitamos cuidados en algún momento de nuestra vida. De hecho, debemos repensar

una sociedad en la que cuidar y ser cuidado sea un derecho fundamental más. Vivimos y sobrevivimos individual y colectivamente porque alguien nos cuida, aunque buena parte de la población parece haberlo descubierto durante la pandemia.

Son muchas las necesidades de cuidados que quedan a día de hoy sin cubrir y que recaen en el ámbito familiar, especialmente en las mujeres de la familia. El 26% de mujeres navarras en situación de inactividad según la EPA lo están por "dedicarse a las labores del hogar". El porcentaje de hombres inactivos por labores de cuidados es del 4%. En Navarra, el 87% de las personas que se acogen a excedencias por cuidados en el ámbito laboral son mujeres.

El modelo de sociedad patrialcal ha provocado que el peso de la atención de las personas dependientes y de los cuidados en general recaiga sobre nosotras. No habrá erradicación de las brechas de género en el trabajo si no avanzamos en un modelo de cuidados

corresponsable, profesional, público y universal.

Debemos revalorizar el trabajo de los cuidados en la esfera pública. La precarización de los sectores de empleo de los cuidados -mayoritariamente feminizados- es un error que nos aboca al abandono de un sector tan esencial y estratégico como cualquier otro. Desde CCOO llevamos décadas ejecutando una acción sindical con mirada larga en el sector por medio de movilizaciones, huelgas y propuestas. Este ha

sido y sigue siendo un trabajo constante y una prioridad para CCOO.

El reto de los cuidados nos interpela a todas y todos desde diferentes ángulos. Desde la igualdad efectiva, desde la solidaridad social e intergeneracional, desde nuestra condición de sindicato de clase y desde nuestro enfoque feminsita.

Compañeras y compañeros, tenemos mucho trabajo por delante. Vamos a por ello.

La erradicación
de las brechas de
género en el trabajo
solo llegará si
avanzamos hacia un
modelo de cuidados
corresponsable,
profesional y público

Navarra sindical

navarrasindical@navarra.ccoo.es 948 24 42 00 www.navarra.ccoo.es

DIRECCIÓN

Comisión Ejecutiva: Chechu Rodríguez, Pilar Arriaga, Alfredo Sanz, Pili Ruiz, Eva Mier, Carlos de la Torre-Verdejo, Joseba Eceolaza, Eloisa Marchite y María Loizu

REDACCIÓN Y MAQUETACIÓN Saúl Iráizoz y María Loizu

Resolvemos tus dudas



Adaptación de jornada para el cuidado de menores a cargo

La adaptación de la jornada para favorecer la conciliación familiar es un derecho de negociación que tienen todas las personas trabajadoras. Las adaptaciones que se pidan deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Este derecho está recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Los convenios colectivos propios de cada empresa y cada sector, así como los planes de igualdad vigentes, suelen establecer los términos específicos para pedir la reducción de jornada.

Cada persona empleada en una empresa tiene derecho a negociar esta adaptación con su responsable en el centro de trabajo. En caso de desacuerdo, la empresa deberá justificar de manera razonada las causas que impidan la modificación.

En caso de discrepancia, la persona trabajadora puede apoyarse en el equipo jurídico de su sindicato para judicializar su caso. Será un trámite urgente y preferente. La persona trabajadora tendrá 20 días hábiles desde el momento en el que se le comunica la negativa por parte de la empresa para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social. En dicha reclamación se debe señalar el acto de la vista dentro de los cinco días siguien-

La duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación del trabajo son variables que se pueden modificar cuando las personas trabajadoras tienen a su cargo a niños o niñas menores de 12 años.

tes al de la admisión de la demanda y debiendo dictarse la sentencia en el plazo de tres días.

Para solicitar cualquiera de las posibilidades de adaptación de jornada no es una condición necesaria reducir las horas de trabajo, por lo que no se debe reducir el salario que se percibe. La ordenación del tiempo (modificando los horarios de entrada y salida del centro de trabajo) y la forma de prestación (presencial u online) son dos variables que se pueden negociar con la empresa que mantendrán el salario actual de la persona trabajadora solicitante de este derecho.



PREGÚNTANOS

Si tienes alguna duda, escríbenos a navarrasindical@ navarra.ccoo.es y la resolveremos en la próxima revista



CCOO consigue ayudas a empresas que suscriban contratos de relevo para puestos no manufactureros

El Gobierno de Navarra ha aprobado recientemente una subvención para la contratación de personas jóvenes y en dificultades de inserción laboral por medio del contrato relevo para puestos no manufactureros. CCOO impulsó esta medida dentro del Plan de Empleo 2021–2024 con la idea de activar el relevo generacional necesario en la mayoría de centros de trabajo de Navarra con empleo de calidad.

¿En qué consiste esta ayuda?

Se trata de una subvención para empresas que posibiliten contratos de relevo entre su plantilla. Es condición que sean contratos indefinidos y a tiempo completo suscritos para prestar servicios en centros de trabajo radicados en la Comunidad Foral de Navarra entre el 1 de noviembre de 2023 hasta el 30 de septiembre de 2024.

¿Con qué cuantías se benefician las empresas?

Se subvencionará con 11.520 euros siempre que el contrato de relevo tenga una duración de 36 meses. En caso de duración menor, se descontarán 320 euros por cada mes. En el caso de que la persona relevista pertenezca a uno de los grupos prioritarios, la cuantía subvencionada será de 13.320 euros siempre que el contrato de relevo tenga una duración de 36 meses. En caso de duración menor, se descontarán 370 euros por

cada mes. Se considerarán grupos prioritarios los siguientes: personas jóvenes inscritas en el Registro de Garantía Juvenil, personas desempleadas de larga duración, personas perceptoras de renta garantizada y mujeres.

¿Quién se beneficia de estas ayudas?

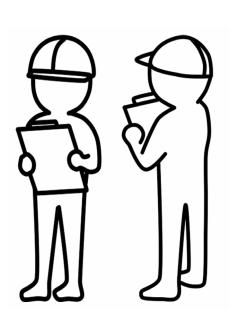
Esta medida favorece a las personas trabajadoras, especialmente a aquellas que pertenezcan a un colectivo más desfavorecido. Esta ayuda será un instrumento clave para contribuir al reemplazo generacional en las empresas, equiparar el mayor coste que tiene para las empresas las cotizaciones a la seguridad social cuando suscriben contratos de relevo en puestos considerados no manufactureros y, por último, para favorecer la contratación de calidad para personas jóvenes, mujeres y grupos prioritarios.

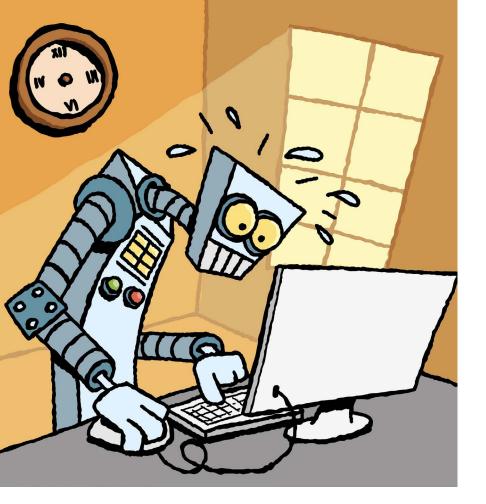
Esta medida
impulsará empleo
de calidad,
especialmente
en sectores
desfavorecidos

Las personas
delegadas deben
conocer este
acuerdo para
plantearlo ante
sus empresas

¿Quieres saber más? TODOS LOS DETALLES DE LA NOTICIA, AQUÍ







La inteligencia artificial y la digitalización han llegado a los centros de trabajo para quedarse

De una forma acelerada, el lenguaje digital se ha introducido en nuestra cotidianidad social... y laboral. ChatGPT es el último gran avance tecnológico de la inteligencia artificial del que todo el mundo habla y quiere sacar provecho. Pero antes de nada, ¿entendemos el lenguaje digital? ¿Entendemos quién gobierna su uso y con qué intereses? ¿Cómo abordarlo en la negociación colectiva?

Cuando hablamos de la gestión algorítmica en el trabajo, nos hacen creer que el ámbito digital es un mundo ingobernable donde las empresas no tienen control sobre los algoritmos utilizados por la inteligencia artificial, pero nada más lejos de la realidad. Estos son alimentados, manipulados y controlados por personas de carne y hueso, con intereses concretos. Estos intereses no son para nada nuevos ni novedosos como lo puede ser la IA, sino que son tan antiguos como lo es el capitalismo y lo único que buscan es la obtención de mayor beneficio empresarial mediante la automatización y externalización de procesos y procedimientos en base a la digitalización.

Por tanto, el debate debemos

abrirlo en esos términos: ¿es beneficiosa la utilización de la inteligencia artificial o la gestión algorítmica del trabajo?

Por definición, no. Su uso se ha extendido ya a todos los ámbitos

Los algoritmos
utilizados por la
IA son controlados
por personas
con intereses
concretos que
buscan el
mayor beneficio
empresarial

y sectores de forma más o menos visible: procesos de contratación y despido (y gestión de los Recursos Humanos en general), control de trabajadores/as, automatización de procesos, geolocalización, determinación de rutas, medida y maximización de la productividad en las empresas, toma de decisiones en el lugar de trabajo...

Pero, ¿son todos estos usos imparciales y sin intereses específicos en el ámbito de las empresas? Aquí, también la respuesta es negativa. La utilización de estas técnicas digitales en muchos casos han venido a aumentar el beneficio empresarial a costa de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Con la excusa de que es algo digital que no controlamos

Nuevas realidades del trabajo

ni entendemos, se introducen sesgos discriminatorios (por razón de edad, género o raza) en la contratación, se distribuyen despidos en base a intereses económico-empresariales y se controla al trabajador/a como nunca antes con un objetivo sancionador.

Por último, tenemos en frente de nuestros ojos el afloramiento de las plataformas digitales de trabajo. A todos y todas nos suena Glovo, Uber, Cabify, Just Eat o Deliveroo, pero éstas son tan solo la punta del iceberg de un incremento de estas plataformas en todos los sectores de nuestro modelo productivo. Desde plataformas de trabajo en limpieza a domicilio hasta psicólogos/as online, pasando por reparaciones a domicilio o plataformas de cuidados que se contratan a través de una aplicación móvil o

El problema de la integración de las mismas en nuestra sociedad

Frente a los abusos de las plataformas digitales y del falso trabajo autónomo debemos seguir organizándonos

viene determinado por las condiciones de trabajo que se dan en estas plataformas: falso trabajo autónomo, individualización y pérdida del carácter colectivo del trabajo, persecución del fallo, control de "la plataforma" a sus trabajadores y trabajadoras y procesos de sanción y despidos encubiertos que no son reconocidos por ser personal "autónomo" muchas veces.

Contra ello tenemos que seguir enfrentándonos y frente a los

abusos que trae consigo el aumento de los procesos de digitalización mediante las técnicas expuestas debemos seguir organizándonos. En los últimos meses hemos visto como se aprueba una directiva europea que regula y laboraliza el trabajo en plataformas digitales, como se llega a un acuerdo marco sobre digitalización también a nivel europeo o cómo se aprueba el Reglamento de Inteligencia Artificial en el ámbito europeo.

En todo ello, CCOO hemos tenido un papel vehicular, tanto en las negociaciones como en la redacción y presión para su aprobación, tal y como ocurrió con la llamada "ley Rider". En ello estamos, en ello estaremos y conseguiremos regular su uso a través de la negociación colectiva en beneficio social, en beneficio de los trabajadores y no de quien nos explota y busca explotarnos aún más.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA).

Software que se desarrolla empleando una o varias técnicas y estrategias y que puede, para un conjunto determinado de objetivos definidos por seres humanos, generar información de salida como contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyan en los entornos con los que interactúa.

DIGITALIZACIÓN.

Integración continua de las tecnologías de datos digitalizados en la economía y la sociedad.



ALGORITMO.

Conjunto ordenado y finito de operaciones, que permite hallar la solución de un problema en base a unas variables de entrada que se alimentan por parte de seres humanos.

PLATAFORMA DIGITAL DE TRABAJO.

Es una forma de empleo en el que las organizaciones o las personas se sirven de una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o personas con el fin de solucionar problemas concretos o de ofrecer servicios específicos a cambio de una retribución.

Feminismo y sindicalismo van de la mano

Es indiscutible que estamos avanzando en materia de igualdad. La subida del SMI, la reforma laboral o el V AENC han conseguido que se reduzcan algunas brechas. Las mujeres, al concentrarse en los sectores más precarizados y con salarios más bajos, se ven especialmente beneficiadas por estas medidas. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. Debemos ir a la raíz del problema y actuar sobre las causas estructurales que provocan la desigualdad. Aquí os dejamos algunas claves:

- Las mujeres cobran menos, ¿por qué? Las mujeres soportan una inserción y permanencia laboral en peores condiciones que la de los hombres. La brecha salarial está motivada por varias circunstancias: el sector de ocupación, las dificultades para promocionar, los complementos salariales, el tipo de jornada... Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres, se eliminaría el 70% de la brecha salarial.
- Las mujeres sufren más interrupciones en su vida laboral y eso repercute en sus pensiones. La maternidad penaliza la trayectoria profesional de las mujeres (complementos, promoción, formación) y termina reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Las reducciones de jornada, como hemos dicho, están feminizadas y esa pérdida de ingresos repercute en la futura pensión de las mujeres.
- Los planes de igualdad son un instrumento idóneo para detectar las discriminaciones y conseguir el objetivo de la igualdad retributiva. Las empresas con más de 50 personas en plantilla están obligadas a tener un plan de igualdad y registrarlo. Sin embargo, en Navarra observamos que más de la mitad de las empresas no cumplen con esta obligación. De hecho, sólo el 29% de las empresas de más de 250 personas en plantilla tienen registrado su plan de igualdad. Otro dato preocupante es que está aumentando el número de empresas que registra su plan de igualdad sin acuerdo.

"Para corregir la desigualdad son necesarias reformas estructurales, con cambios legislativos, negociación colectiva y planes de igualdad"

La desigualdad

EN DATOS

¿Quieres saber más? ANÁLISIS COMPLETO



27%

Somos la comunidad con mayor brecha salarial. Las mujeres navarras cobran 6.834 euros menos que los hombres, es decir, un 27% menos de salario

36%

La pensión de una mujer es un 36% menor que la de un hombre: 613 euros menos. "Vivimos más tiempo, más años, pero de manera más pobre" 7 de 10

El 23,4% de las mujeres se reducen la jornada para dedicarse a los cuidados mientras que solo el 6,9% lo hace en el caso de los hombres. Dicho de otra manera, 7 de cada 10 empleos parciales son ocupados por mujeres

43%

Hoy, solo el 43% de las empresas de más de 50 personas en plantilla tienen registrado un Plan de Igualdad a pesar de estar obligadas para ello

9 de 10

El 25,1% de las mujeres inactivas en Navarra no buscan empleo por tener que atender responsabilidades familiares y del hogar frente al 3,8% de los hombres inactivos que aduce esta causa. Es decir, 9 de cada 10 personas que están inactivas por tareas de hogar son mujeres.



CUIDADOS, LA GRAN ASIGNATURA PENDIENTE

¿Quién cuida de la persona que cuida? El cuidado de menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad entre las mujeres. En 2022, el 88% de las excedencias por cuidado de hijos las cogieron las madres. Desde CCOO reivindicamos un cambio estructural para reconocer el valor de los cuidados y repartirlos desde la corresponsabilidad. ¿Cómo? A través de dos grandes líneas de actuación: por un lado, el sistema educativo debe cambiar el rol feminizado de los cuidados; y por otro, hay que apostar por una inversión pública en el sector. Los cuidados deben salir de la esfera doméstica y entrar a formar parte del Estado de Bienestar con políticas públicas que profesionalicen la labor de los cuidados. "La ciudadanía tiene derecho a recibir cuidados profesionales del Estado en las diferentes etapas de la vida".

Acuerdo ambicioso para proteger a las trabajadoras del SAD

Conoce las claves del acuerdo que unifica el servicio de atención a domicilio del Ayuntamiento de Pamplona y permite a las trabajadoras de la extinta sociedad pública pasar a una lista preferente de contratación

CCOO ha logrado el mejor acuerdo posible dentro de la difícil situación en la que se encontraban las trabajadoras de la empresa pública SAD Pamplona SL, que definitivamente quedará disuelta este 31 de marzo. Tras años de conflicto, movilizaciones, juicios y negociaciones, finalmente el Ayuntamiento de Pamplona asume el servicio de atención domiciliaria en exclusiva con personal municipal.

Gracias al acuerdo alcanzado hace escasos días se unifica el servicio de atención a domicilio y las 23 trabajadoras de la empresa pública que se disuelve pasarán a integrar una lista preferente de contratación a partir del 1 de abril.

Esta lista tendrá una vigencia de cinco años y será prioritaria sobre todas las demás listas que existan.

Mejora del servicio público

En la actualidad, forman parte del servicio de atención domiciliaria

CCOO loara su objetivo de la gestión directa del Ayuntamiento mientras protege a las trabajadoras de la empresa pública que se disuelve

200 profesionales aproximadamente, que atienden a más de 800 personas. La mayoría de esa plantilla ya dependía directamente del Ayuntamiento, pero todavía había 23 profesionales que pertenecían a la empresa pública SAD Pamplona SL y estas son las que pasan a la lista de contratación preferente. El acuerdo también incluye, además de mejorar las condiciones laborales de todas las cuidadoras, una mayor atención para las personas mayores y dependientes. El Consistorio se ha comprometido a modificar la ordenanza del SAD este año para aumentar las horas de prestación de servicio, mejorando así su calidad y generando nuevos contratos.

Cronología del conflicto

Tras muchas jornadas de movilización y una judicialización...

En 2008, el Ayuntamiento crea la empresa pública ASIMEC, que asume el servicio. El SAD se refuerza con trabajadoras del sector privado de Sarquavite

El SAD se vuelve a externalizar a través de una empresa pública con los votos de Na+ y PSN. CCOO apova a las trabajadoras para denunciar la situación y el Tribunal Superior de Justicia de Navarra nos da la razón. El Ayuntamiento anuncia un recurso de casación

El Avuntamiento de Pamplona, con Javier Chorraut de alcalde. contrata a 22 personas para iniciar el Servicio de Atención Domiciliaria

2008

Vuelve la municipalización del servicio bajo la alcaldía de Joseba Asirón, una gestión defendida por la concejala Edurne Equino

El Tribunal Supremo del Ayuntamiento de Pamplona y le obliga a readmitir a toda la plantilla del SAD, unas 160 personas trabajadoras, la mayoría mujeres



Un pacto de comunidad para afianzar la industria de Navarra

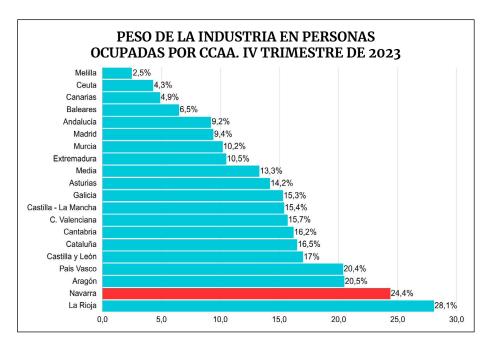
Navarra tiene la segunda mayor producción industrial del Estado, sólo por detrás de Madrid

La industria en Navarra sigue siendo un motor económico y social de primer orden en la Comunidad Foral. Tal y como señala el informe elaborado durante este mes de marzo por CCOO de Navarra, el sector industrial en este territorio es puntero a nivel Estatal, si bien en los últimos años ha sufrido un ligero retroceso en producción.

Por ello, tras analizar datos de empleo, tipología de empresas y siniestralidad laboral, para CCOO ha llegado el momento de firmar un acuerdo ambicioso de Comunidad para este sector. Dicho pacto, que ya está siendo consensuado por empresas, sindicatos y gobierno Foral, deberá tener la pretensión de repensar una Navarra con más inversión pública.

En Navarra, la industria aporta el 24,4% de las personas empleadas, casi el doble que en conjunto del territorio estatal. El empleo que la industria genera, con salarios relativamente altos, posibilita la activación económica del conjunto de la sociedad. Además, Navarra es, junto con Madrid, el territorio donde mayor producción industrial se genera.

Sin embargo, la inmersión de las mujeres en este sector sigue siendo escasa. 53.000 hombres navarros trabajan en la industria frente a 19.000 mujeres, cronificando así las brechas salariales en los datos globales entre ellos y ellas.





CCOO firma un acuerdo en Siemens Gamesa Arazuri tras dos meses de huelga

El acuerdo para el nuevo convenio incluye una cláusula de garantía por la que cualquier mejora en las condiciones laborales que se aplique en el convenio marco de oficinas de Siemens Gamesa Sarriguren tendrá que aplicarse también en el nuevo convenio de Arazuri. Además, se incrementan las categorías y salarios más bajos, se mejora la flexibilidad, se adoptan fórmulas para afrontar los despidos coletivos. CCOO, mayoritario en el comité, agradece la movilización y la unidad de toda la plantilla de Arazuri para conseguir este resultado.

Pensionistas

¿Qué ocurre con los pensionistas mutualistas navarros?

A nivel estatal
se reconoce el
derecho a reclamar
la reducción
tributaria en las
declaraciones de
la renta 2019-2022,
mientras que en
Navarra solo se
reconoce el año
fiscal 2019

El mutualismo era un sistema de protección social previo a la Seguridad Social, que se financiaba con la aportación obligatoria de sus asociados. Entre 1967 y 1978 ambos regimenes convivieron y los trabajadores por cuenta ajena ejercieron una doble tributación que ahora la nueva legislación les permite reclamar. A nivel estatal, el Tribunal Supremo reconoce el derecho a que se les devuelva lo tributado de más en las declaraciones de la renta de los últimos cuatro años -2019, 2020, 2021 y 2022, el período que no ha prescrito- y declaraciones futuras.

En Navarra, sin embargo, el artículo 4 de la disposición transitoria 2ª de la Ley Foral de IRPF implide reclamar desde 2020, por lo que solo se reconoce el derecho del año fiscal 2019, una situación discriminatoria por la que CCOO ya ha pedido explicaciones. "Pedimos al Parlamento que elimine ese artículo y al Gobierno foral que aclare el procedimiento para reclamar cuanto antes porque muchos pensionistas navarros nos están solicitando información y están dispuestos a judicializar sus casos".

SITUACIÓN DE LOS PENSIONISTAS MUTUALISTAS

A NIVEL ESTATAL

VS

EN NAVARRA

- El Tribunal Supremo reconoce el derecho a reclamar la reducción tributaria en las declaraciones de la renta por las cotizaciones realizadas a las antiguas mutualidades.
- Se pueden reclamar los últimos cuatro años: 2019, 2020, 2021 y 2022 (el período que no ha prescrito). La reducción fiscal también se aplicará en las futuras declaraciones.
- Se reconoce la vida laboral como acreditación para validar los períodos cotizados a las mutualidades. La Agencia Tributaria habilita el 20 de marzo un sencillo formulario a través de la Sede Electrónica para realizar las reclamaciones.

- La Hacienda Foral ha aceptado las sentencias del Tribunal Supremo, reconociendo también el derecho a reclamar la doble cotización a la SS y a las mutuas antes de 1978.
- Los pensionistas mutualistas navarros solo pueden beneficiarse del año fiscal 2019. CCOO ha pedido la anulación del artículo 4 de la disposición transitoria segunda de la Ley Foral de IRPF para ampliar este derecho a 2019-2022.
- En Navarra aún no se ha aclarado cómo se efectuará el proceso de reclamación, por lo que no sabemos si tendrá validez el formulario estatal.

"Desde CCOO pedimos al Parlamento de Navarra que anule el artículo 4 de la disposición transitoria 2ª para que los pensionistas navarros también puedan reclamar 2019-2022 y años siguientes



CCOO pide negociar los convenios bloqueados

Las 400 trabajadoras de Amavir - Amma llevan dos años sin convenio en condiciones muy precarias

Las trabajadoras de los centros de Argaray, Oblatas y Mutilva, pertenecientes a Amavir, están movilizándose apoyadas por CCOO ante el riesgo de que el convenio decaiga en junio de este año. La empresa mayoritaria en Navarra de los cuidados de la tercera edad se niega a negociar el convenio colectivo y la alternativa, si este decae, es que las trabajado-

ras vayan al convenio estatal, de peores condiciones. Esto tendría un claro perjuicio porque el convenio estatal supone una jornada superior a 100 horas anuales respecto al convenio navarro, un salario de unos 130 euros menos y no tendrían la cobertura de la prestación en el caso de baja, ni los sistemas de libranzas y descansos que tienen en Navarra.

CCOO critica que la patronal no quiere sentarse a negociar hasta que el Gobierno de Navarra apruebe el Convenio de Residencias, que se está negociando unilateralmente entre Gobierno y patronal. Ambos tienen una responsabilidad en el sector de la dependencia: garantizar un servicio de calidad y no a costa de los derechos de las trabajdoras.



Convenio de limpiezas

La negociación del convenio de limpiezas de edificios y locales de Navarra, que afecta a 7.500 personas, también está bloqueado por la patronal. Si a finales de marzo no se avanza en la negociación, CCOO, como sindicato mayoritario del sector, planteará movilizaciones y realizará paros en empresas y edificios públicos como el Hospital Virgen del Camino. CCOO ha logrado, durante los últimos días del mes de marzo, aunar fuerzas con UGT y LAB y presentar conjuntamente una plataforma a la patronal. El documento en el que se apoyarán a partir de ahora los sindicatos en la negociación aboga por una subida salarial del IPC+4% para 2024, IPC+4% para 2025 e IPC+3% para 2026. También presionarán para adaptar los permisos de conciliación a la nueva normativa vigente.



Enseñanza

A vueltas con el ciclo de enseñanza o-3

El proyecto piloto de aulas de dos años en los colegios públicos reabre el debate sobre la educación pública en Navarra. La idoneidad o no de la implantación de esta medida se suma a las dificultades de las familias para inscribir a los niños y niñas a escuelas infantiles públicas de la Comunidad Foral



Las escuelas infantiles del ciclo 0-3 son durante estas semanas objeto de debate a raíz de la propuesta del Ejecutivo foral de crear aulas piloto en centros públicos de infantil y primaria con aulas para niños y niñas de dos años. Según se detalló desde el Gobierno de Navarra, esta medida viene a paliar las dificultades del alumnado y sus familias en zonas rurales. CCOO critica la incertidumbre y pide

un protagonismo real de la representación de las personas trabajadoras para consensuar esta medida.

Aunque ya se ha anunciado la puesta en marcha del proyecto piloto, todavía no se conocen los plazos de matriculación y ni las fechas para revisar la iniciativa una vez esté puesta en marcha. De momento también se desconoce la realidad de las personas educadoras del ciclo 0-3 que se

harán cargo de prestar el servicio educativo.

En opinión del sindicato, el Ejecutivo foral debe ser ambicioso y, además de anunciar la gratuidad total del ciclo 0-3, debe impulsar la creación de las plazas suficientes para la demanda actual. Es momento, también, de que el Departamento de Educación se haga cargo de manera íntegra del ciclo de 0-3 años.

Langileek konpromisoak eskatzen dituzte Gimenoko sailarekin

CCOOk Foru Gobernuari eta bereziki Carlos Gimeno kontseilariari ziurtasunak eskatu dizkio martxoan, udaberritik aurrera egin beharko litzatekeen negoziazioari begira. Sindikatuen ustez, beharrezkoa da irakas-



kuntza-sistema publikoa hobetzeko neurriak sustatzea. Alde batetik, beharrezkoa da langileek azken urteetan galdu duten erosteko ahalmena berreskuratzea. Bestetik, irakasleak ordezkatzeko, beharrezkoa da Nafarroako ikastetxe publikoetan ikasgelako ratioak murriztea. Gaur egungo ratioek ezinezko egiten dute ikasteko zailtasunak edo hizkuntza-zailtasunak dituzten ikasleengan eraginkortasunez jardutea.

La movilización sindical logra dos preacuerdos en el sector financiero

La amenaza de nuevas movilizaciones ha sido un acicate para firmar el preacuerdo de las cajas de ahorros y el de las cajas rurales. Los sindicatos mayoritarios continúan presionando para que el convenio de banca -en el que están encuadradas las entidades con mayor beneficio- no se quede atrás



La patronal de la banca se ha quedado sola. Tras semanas de movilizaciones y negociaciones, el sector de las cajas de ahorros y de las cajas rurales han llegado a acuerdos con los sindicatos para mejorar las condiciones laborales de las plantillas.

Sin embargo, el subsector de la banca sigue sin atender a las necesidades de las personas empleadas. Por ello, el pasado viernes 22 de marzo, los sindicatos mayoritarios de entidades como BBVA, Santander, Sabadell, Caixabank, Deutsche Bank o Bankinter secundaron con un seguimiento masivo una jornada de huelga en el sector.

En el preacuerdo del convenio de ahorro estatal se firmó un incremento de salarios en tablas del 11% en este curso y los

Beneficio neto de la banca durante el curso 2023

Banco	Beneficio	Var. (2022)
BBVA	7.835 millones de euros	+22%
Santander	10.750 millones de euros	+11,9%
Sabadell	1.310 millones de euros	+ 52%
Caixabank	5.000 millones de euros	+ 54%
Deutsche Bank	4.212 millones de euros	+ 16,2%
Bankinter	1.228 millones de euros	+56%

dos próximos. Además, se pactó un incremento adicional del IPC de otro 3%. Por su parte, el preacuerdo del convenio estatal de las cajas rurales incluyó una subida del 12% en salarios en 3 años. Ahora, el reto es equiparar estas subidas salariales a las 400 personas de la banca en Navarra.

Beneficios desmesurados

La banca logró durante el cur-

so 2023 unos beneficios récord. La subida de tipos hizo que los principales bancos consiguieran unas ganancias históricas, mermando el bolsillo de la mayoría social trabajadora y complicando la viabilidad económica de miles de familias en el Estado. Su rechazo al impuesto a la banca se suma ahora a la negativa para repartir sus beneficios entre las personas trabajadoras.

Nos encontrarás en...

PAMPLONA

Avda Zaragoza, 12 C.P. 31003 948 24 42 00

SANGÜESA

C/ Juan de Berroeta, 2 bajo C.P. 31400 848 64 00 91

ALSASUA

C/ Zelai, 79 bajo C.P. 31800 948 46 87 36

TUDELA





@ccoonavarra

Miguel Eza, 5 C.P. 31500 948 82 01 44

PERALTA

Avda de la Paz, 7A, 1º puerta B. C.P. 31350 948 75 07 98

TAFALLA

C/ Beire 2 bajo C.P. 31300 948 70 26 73

ESTELLA

C/ María Maeztu, 19-21 bajo C.P. 31200 948 55 42 51



@ccoonavarra



navarra@navarra.ccoo.es

VIANA

C/ Tudela, 9 bajo. C.P. 31230 948 64 53 95

SAN ADRIÁN

C/ Santa Gema, 33-35 entreplanta. C.P. 31570 948 67 20 24





navarra.ccoo.es

